

**PROBLEMATIKA YURIDIS PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20
TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING
TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Tata Negara



Disusun Oleh :

**Pinkan Excellolita Feminina Moerya
S20173012**

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
JANUARI 2021**

**PROBLEMATIKA YURIDIS PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20
TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING
TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI INDONESIA**


SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember untuk
memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Hukum (SH)
Fakultas Syari'ah
Program Studi Hukum Tata Negara

Oleh :

Pinkan Excellolita Feminina Moerya
NIM : S20173012

Disetujui Pembimbing


Dr. Martoyo. S.H.I., M.H
NIP. 197812122009101001

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

**PROBLEMATIKA YURIDIS PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20
TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING
TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI INDONESIA**

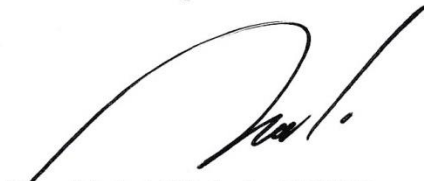
SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Tata Negara

Hari : Rabu
Tanggal : 5 Januari 2022

Tim Penguji

Ketua


Dr. Abdul Wahab, M.H.I.
NIP. 198401122015031003

Sekretaris


Muhammad Zaairul Haq, M.Pd.I.
NIP. 198811252019031005


Anggota:

1. **Dr. Robitul Firdaus, M.A.**
2. **Dr. Martoyo. S.H.I., M.H**

()
()

Menyetujui
Dekan Fakultas Syariah

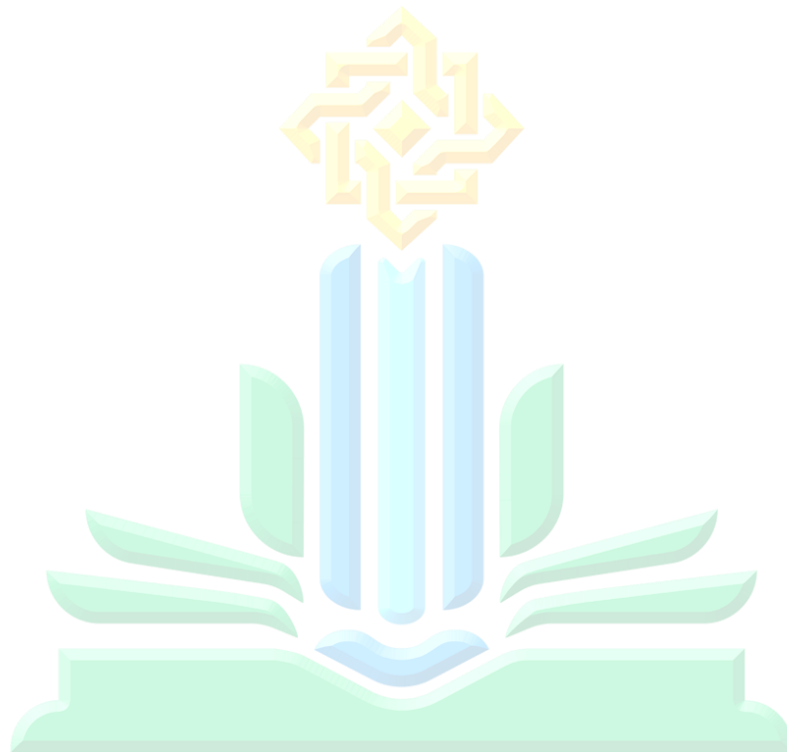



Prof. Dr. M. Noor Harisudin, M. Fil.I.
NIP. 19780925 200501 1 002

MOTTO

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْفُهُ

Artinya : “Berikan kepada seorang pekerja upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, Shahih).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan serta sholawat dan salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW. Saya persembahkan karya ilmiah ini untuk Almamater tercinta Fakultas Syariah, Jurusan Hukum Islam, Program Studi Hukum Tata Negara Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Tak lupa pula karya ilmiah ini Saya persembahkan kepada pihak-pihak yang telah membantu hingga pada tahap ini, khususnya kepada:

1. Kedua Orang tua Saya yaitu Sujiati S.Pd dan Bambang Moeryanto, wali saya yaitu Agus Pujianto, adik adik saya, serta kepada saudara kandung saya yang selalu mendoakan, mendukung dan mendampingi saya tanpa lelah;
2. Seluruh Guru-guru Saya baik sekolah formal maupun non formal terutama
3. Kepada Dr. Martoyo. S.H.I., M.H selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan arahan, serta motivasi yang sangat bermanfaat;
4. Keluarga besar Saya selama kuliah yaitu IKMAMEBA yang selalu mendukung saya
5. Sahabat-sahabat Saya, dan teman-teman saya yang selalu mendukung dan memberi masukan dalam pengerjaan skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah dan kemudahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Shalawat serta salam semoga selalu tercurahkan kepada baginda besar Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita menuju zaman yang terang benderang.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (SH), Fakultas Syariah, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember. Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak luput dari doa kedua Orang tua, Guru-guru dan beberapa pihak-pihak yang ikut serta menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulis menyadari dalam penyusunan ini banyak sekali kekurangan, oleh karena itu Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, Penulis ingin menyampaikan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Babun Suharto, S.E., M.M, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Prof. Dr. M. Noor Harisuddin, M. Fil.I, selaku Dekan Fakultas Syariah.
3. Ibu Inayatul Anisah, S.Ag, M.Hum. selaku Ketua Program Studi Hukum Tata Negara.
4. Dr. Martoyo. S.H.I., M.H Dosen Pembimbing Skripsi yang selalu memberikan arahan dalam penyusunan skripsi ini.

5. Seluruh Dosen UIN Khas Jember khususnya Dosen Fakultas Syariah UIN Khas Jember.
6. Teman- teman HTN

Akhir kata, hanya kepada Allah SWT penulis memohon ampunan, taufik dan hidayahNya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan mendatangkan keberkahan bagi penulis dan pembaca. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran demi penyempurnakan skripsi ini.

Jember, 17 November 2021

Penulis



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

ABSTRAK

Pinkan Excellolita Feminina Moerya, 2021 : *Problematika Yuridis Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia.*

Kata Kunci : Peraturan Presiden, Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Presiden adalah salah satu peraturan yang ditetapkan oleh Presiden guna untuk melaksanakan Peraturan Perundang-undangan. Tak heran jika Peraturan Penggunaan TKA disusun dalam rancangan Peraturan Presiden tersebut. salah satunya Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018. Terciptanya Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 agar memudahkan proses TKA masuk dalam Indonesia. Namun, menuai Pro kontra Terhadap Peraturan Presiden tersebut dengan menghapusnya IMTA dan mengutamakan TKA tanpa memperhatikan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal.

Adapun fokus penelitian ini adalah: (1) Bagaimana Ratio Legis pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing?, (2) Bagaimana Implikasi Yuridis penghapusan IMTA Pasal 9 Ayat 2 Perpres No. 20 Tahun 2018 terhadap perlindungan tenaga kerja Indonesia?, (3) Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia dalam Perpres No. 20 Tahun 2018?.

Tujuan penelitian tersebut, pertama mengetahui dasar pemikiran Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018, Kedua Mengetahui dampak penghapusan IMTA dalam Pasal 9 Ayat 2 Perpres No.20 Tahun 2018, Ketiga mengetahui perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia dalam Perpres No. 20 Tahun 2018.

Pendekatan penelitian adalah penelitian normatif, penelitian normatif merupakan suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum yang dihadapi dan penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori/konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah. teknik pengumpulan data yaitu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan bahan hukum dengan membaca, mendengar, memahami dan mengkaji penerapan Undang- undangan serta asas teori dalam konflik norma yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji. Analisis data menggunakan teknik analisa kualitatif, yaitu analisis deskriptif. Keabsahan data menggunakan triangulasi.

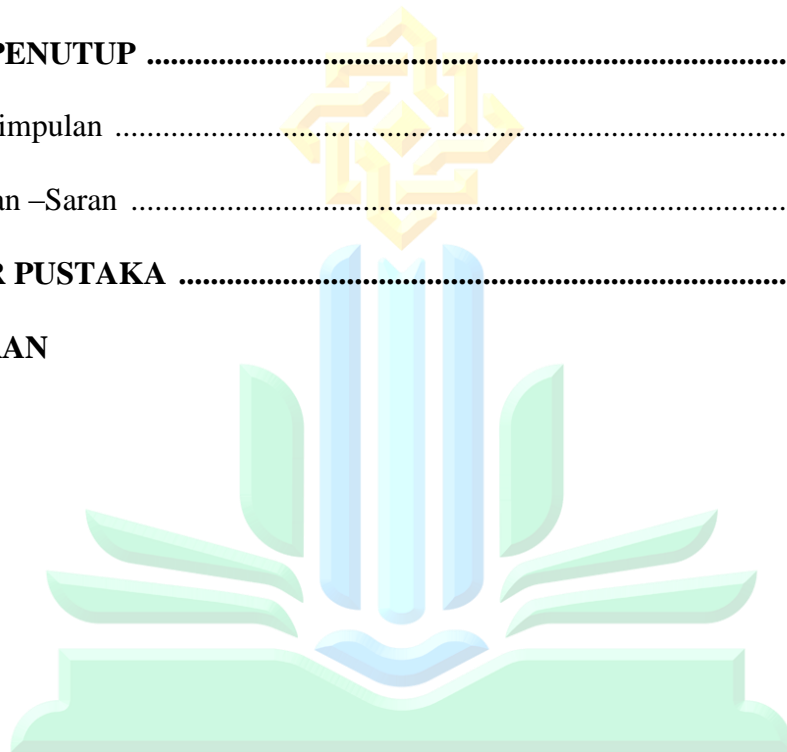
Hasil penelitian ini adalah: (1) Ratio Legis dalam pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan tenaga kerja asing yaitu dasar pertimbangan dan pemikiran presiden terhadap terhapusnya IMTA agar memudahkan persyaratan Tenaga Kerja Asing masuk dalam Indonesia guna memperbaiki ekonomi nasional dan memperbanyak investor luar negeri. (2) Implikasi dalam Pasal 9 ayat (2) terhapusnya IMTA adalah dampak negatif maupun positif terhadap tenaga kerja di Indonesia setelah IMTA dihapus dalam Perpres No. 20 Tahun 2018, (3) Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, oleh sebab itu Pemerintah harusnya mengupayakan perlindungan hukum dalam menangani hak-hak tenaga kerja lokal di Indonesia setelah terhapusnya IMTA.

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
PENGESAHAN	ii
MOTTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Fokus Kajian	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	12
E. Definisi Istilah	14
F. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA	18
A. Penelitian Terdahulu	18
B. Kajian Teori	29
1. Tinjauan Tentang Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia	29
2. Tinjauan tentang Tenaga Kerja Asing di Indonesia	31
3. Tinjauan Tentang Perlindungan hukum terhadap Tenaga kerja di Indonesia	53

BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Jenis dan Sifat Penelitian	58
B. Sumber Data	59
C. Teknik Pengumpulan Data	60
D. Teknik Analisis Bahan Hukum	61
E. Keabsahan Bahan Hukum.....	62
F. Tahap-Tahap Penelitian	63
BAB IV PEMBAHASAN	64
A. Ratio Legis Presiden Joko Widodo Terhadap Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing.....	64
1. Pengertian ratio legis	64
2. Dasar pemikiran Presiden Joko Widodo dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018.....	65
B. Implikasi Yuridis Penghapusan IMTA dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018.....	69
1. Latar belakang penghapusan IMTA pada ayat 9 Perpres No. 20 Tahun 2018	69
2. Permasalahan terhapusnya IMTA dalam ayat 9 Perpres No. 20 Tahun 2018	71
3. Dampak Terhapusnya IMTA dalam ayat 9 Perpres No. 20 Tahun 2018.....	75
C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia	77
1. Perlindungan hukum	77
2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan.....	79
3. Aspek-aspek perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja di	

Indonesia	80
4. Aspek Hukum Ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja di Indonesia.....	84
5. Upaya pemerintah dan negara dalam Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja di Indonesia.....	85
BAB V PENUTUP	89
A. Kesimpulan	89
B. Saran –Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	91
LAMPIRAN	



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sedang membangun dan memperbaiki perekonomian melalui investasi, serta telah menyepakati beberapa konvensi internasional yang mengikat negara anggota untuk memperluas akses pasar dan peredaran barang, jasa, modal, dan investasi melewati batas negara, termasuk di dalamnya tenaga kerja. Perjanjian internasional yang telah diratifikasi Indonesia di antaranya Perjanjian Pembentukan Organisasi Perdagangan Dunia (*Agreement Establishing the World Trade Organization/WTO*) yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang Pengesahan *Agreement Establishing the World Trade Organization* (Pembentukan Organisasi Perdagangan Dunia).¹ Indonesia juga mempunyai perkembangan globalisasi yang beridentik dengan proses liberalisasi ekonomi dunia, menjadikan satu pasar yang bebas dalam melakukan transaksi jual dan beli. Globalisasi tersebut menghendaki bebasnya pergerakan tenaga kerja (*Free Personal Movement*) yang akan mengisi lapangan kerja dengan melewati batas wilayah teritorial negaranya.² Konsekuensi dari globalisasi dan liberalisasi perdagangan dan investasi, seperti penanaman modal asing secara langsung dapat berdampak pada jumlah TKA yang bekerja di Indonesia yang cenderung mengalami peningkatan dalam waktu ke waktu.

¹ Widodo Suryandono, 2017, *Tenaga Kerja Asing : Analisis Politik Hukum*, (Yayasan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta), 1.

² Agusmidah, 2011, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum Buku II*, (Jakarta: PT. Sofmedia), 349.

TKA yang bekerja di Indonesia dan mempunyai izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) pada tahun 2015 mencapai 69.167 orang. Tahun 2016 jumlah makin meningkat sebanyak 74.183 TKA yang bekerja di Indonesia.³ Kondisi tersebut merupakan tantangan bagi pemerintah dalam menjalankan tanggung jawab konstitusional negara di bidang ketenagakerjaan baik dari aspek peran negara maupun kewenangan pemerintah dalam menyikapi keberadaan TKA sehingga terjadi keseimbangan antara perlindungan hukum bagi TKI dengan kepastian hukum bagi TKA. Tanggung jawab negara ini didasarkan pada prinsip dasar perekonomian negara, hak atas pekerjaan, dan perlindungan hak asasi manusia, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28E ayat (1), Pasal 28I ayat (4), dan Pasal 33 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI Tahun 1945).⁴

Dalam pengaturan terkait tentang penggunaan TKA tertulis pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, yaitu pada pasal 42 sampai 49.⁵ Adapun dasar hukum pengaturan TKA yaitu UUD NRI Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (2), Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Pasal 42-49), Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping. Namun, sebelum peraturan perundang-undangan

³ <https://suarabutesarko.com/berita-selengkapnya/menakar-urgensi-peraturan-presiden-nomor-20-tahun-2018-tentang-tenaga-kerja-asing/?amp>. Diakses pada tanggal 12 Januari 2022 pukul 22.28 wib.

⁴ Widodo Suryandono, 2017, *Tenaga Kerja Asing : Analisis Politik Hukum*, (Yayasan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta), 6.

⁵ <https://ptpbs.co.id/tentang-imta-izin-mempekerjakan-tenaga-asing/>. Diakses pada tanggal 6 Januari 2022 pukul 09.35 wib.

berlaku telah ada hasil politik hukum formal yang mengatur TKA yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang penempatan tenaga asing (UU No.3 Tahun 1958) yang telah dicabut dengan UU Ketenagakerjaan. UU Nomor 3 Tahun 1958 tersebut digunakan untuk mengawasi pemakaian tenaga kerja asing sehingga memberikan jaminan yang layak berupa kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia.

Berdasarkan beberapa prinsip penggunaan TKA tersebut, negara dalam hal ini pemerintah harus selektif dengan memperhatikan asas manfaat dalam filosofi penggunaan TKA. Selain itu, selektifitas penggunaan TKA didasarkan pada ketentuan Pasal 42 UU No 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Asas manfaat dalam filosofi penggunaan TKA lebih dititikberatkan terhadap asas kemanfaatan secara perekonomian, yaitu sebatas orang yang memiliki kegunaan untuk Indonesia yang diberi izin masuk dan bertinggal di Indonesia dengan menghormati HAM.

Peraturan perundang-undangan juga menentukan bahwa Pemerintah berwenang untuk memberikan IMTA yang pertama kali bagi penggunaan TKA sedangkan Pemerintah Daerah berwenang sebagai pemberi izin perpanjangan IMTA sesuai dengan lokasi kerja TKA. Hal ini dapat dikatakan bahwa berdasarkan peraturan perundang-undangan hubungan pusat dengan daerah dalam hal penempatan dan penggunaan TKA dapat digambarkan sebagai berikut:

1. Penggunaan TKA harus didasarkan RPTKA dan IMTA;
2. RPTKA dan IMTA awal menjadi tanggung jawab Kementerian Ketenagakerjaan;
3. Perpanjangan IMTA lintas provinsi menjadi tanggung jawab pusat;
4. Daerah provinsi mempunyai kewenangan dan perpanjangan RPTKA yang tidak mengandung perubahan perpanjangan IMTA lintas kabupaten/kota;
5. Perpanjangan IMTA yang ada di kabupaten/kota menjadi wewenang kabupaten/kota.⁶

Hal ini, dapat diterapkan dalam Tenaga Kerja Asing (TKA) yang keluar masuk negara Indonesia akan melakukan prosedur perizininan yakni Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).⁷ Peraturan ketenagakerjaan di Indonesia tidak boleh bertentangan dengan kewajiban internasional yang Indonesia emban dalam Konvensi Buruh Migran 1990. Hal tersebut, Terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan TKA yaitu ketentuan Pasal 9 Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang penggunaan TKA menyatakan bahwa pengesahan RPTKA merupakan IMTA. Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut dapat dipahami bahwa dalam Perpres ini secara teknis menyetarakan antara RPTKA dan IMTA.⁸ Di dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang penggunaan TKA (Tenaga Kerja Asing) merupakan suatu pembaharuan dari Perpres Nomor 72

⁶ Widodo Suryandono, 2017, *Tenaga Kerja Asing : Analisis Politik Hukum*, (Yayasan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta), 24.

⁷ Putu Genta Prayoga Mahardika, 2018, *Kajian Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018*, (Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar), 03.

⁸ Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018

Tahun 2014 tentang penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping.⁹ Perpres Nomor 20 Tahun 2018 ditetapkan di Jakarta pada tanggal 26 Maret 2018 dan diundangkan pada tanggal 29 Maret 2018. Pengaturan kembali mengenai perizinan TKA bertujuan untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi.

Penyederhanaan izin dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 cenderung memudahkan Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam keluar masuk Indonesia.¹⁰ Disisi lain angka pengangguran di Indonesia masih tinggi, hal ini diciptanya Perpres agar mempersempit kesempatan TKI untuk mendapat pekerjaan. Namun, dilapangan banyak demonstran yang menginginkan Perpres No. 20 Tahun 2018 dicabut. Penyederhanaan izin Tenaga Kerja Asing (TKA) belum tentu menjamin mendongkrak investasi, karena akan ada faktor lain yang harus diperhatikan dalam investasi lain yakni stabilitas politik dan ekonomi suatu negara serta kepastian hukum, baik substansi hukum, kinerja aparat hukum, budaya hukum dan penegakan hukum.

Sistem Legalitas Tenaga Kerja Asing dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 mengatur tentang perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing. Hal ini dapat mempersempit kesempatan TKI untuk bekerja di luar negeri. Namun, dampak yang terjadi kepada masyarakat banyaknya yang tidak setuju dan menuntut pemerintah agar mencabut perpres tersebut. hakikat dari diciptanya Perpres No. 20 Tahun 2018 dalam Tenaga Kerja Asing adalah pertama,

⁹ Putu Genta Prayoga Mahardika, 2018, *Kajian Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar, h. 03.

meningkatkan lapangan kerja, kedua meningkatkan investasi dalam investor. Ketiga, menstabiliskan perekonomian Indonesia.

Dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 pada pasal 8 ayat 1 dan 2 yang berbunyi:

1. Setiap Pemberi kerja TKA wajib memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
2. Kewajiban memiliki IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang menggunakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.¹¹

Yang artinya setiap Tenaga Kerja Asing yang ingin mendapat lapangan kerja atau membuka usaha kerja sebagai investor harus memiliki IMTA yaitu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang diterbitkan oleh menteri atau pejabat yang bertugas membuat IMTA. Namun, dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 pasal tersebut dihapus atau ditiadakan dan diganti oleh pasal 8 yang berbunyi “Pengesahan rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) diberikan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari sejak permohonan diterima secara lengkap” dan pasal 9 yang berbunyi “pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 merupakan izin untuk mempekerjakan TKA”.¹²

Pengaturan penghapusan IMTA dalam Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 dianggap tidak sesuai dengan aturan Pasal 43 ayat

¹¹ Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014.

¹² Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018.

(1) Undang-Undang Ketenagakerjaan sebagai aturan yang lebih tinggi atau bahkan dianggap menyelisihi karena tidak sesuai apa yang dimaksud dalam Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Adanya pertentangan norma dari peraturan yang lebih rendah mengakibatkan batalnya daya ikat hukum tersebut. Peraturan yang kedudukannya lebih tinggi dianggap sebagai dasar yang benar sehingga peraturan yang kedudukannya lebih rendah harus mengikuti norma dari peraturan yang lebih tinggi dan tidak boleh bertentangan.

Pembahasan penelitian ini tentang pertimbangan, dampak, dan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebagaimana dihapusnya Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) di dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018. Hal ini, menimbulkan pertentangan ditengah-tengah masyarakat disebabkan juga karena jika ditinjau melalui sudut pandang hukum adanya pasal yang bertentangan dengan norma hukum di atasnya, seperti yang diutarakan oleh Timboel Siregar Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI), banyak pasal di dalam Peraturan Presiden No. 20 tahun 2018 yang bertentangan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga hal tersebut dinilai sebagai sebuah kekeliruan atau kesalahan. Guna menyelesaikan problematika tersebut diperlukan evaluasi menyeluruh dan menyelaraskannya dengan peraturan hukum lain yang didasarkan pada norma dasar (grundnorm) kebenaran nilai

pancasila, sehingga dengan demikian harus memperbaiki agar tidak bertentangan dengan norma hukum di atasnya.¹³

Terhapusnya IMTA dalam perbaruan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 menimbulkan banyak pertanyaan dan banyaknya Tenaga Kerja Indonesia yang cenderung bahkan tidak mempunyai peluang kerja di negara sendiri. Tenaga Kerja Indonesia pun seperti tidak memiliki perlindungan hukum dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 dan juga dampak dari dihapusnya IMTA pada perlindungan Tenaga Kerja Indonesia. Masyarakat Indonesia pun banyak yang terkena dampak tersebut terutama TKI.

Mengingat dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing, telah dijelaskan mekanisme bentuk Perizinan yang berbentuk pendaftaran, rekomendasi, sertifikasi, penentuan kuota dan izin melakukan usaha. Sehingga melihat permasalahan di atas perlu adanya inovasi terhadap setiap rancangan Peraturan Presiden, supaya aspirasi politik masyarakat benar-benar terserap dalam setiap Peraturan Presiden yang berlaku. Dengan demikian pemberlakuan keterbukaan dalam setiap perencanaan sampai penyebarluasan bukanlah hanya sekedar formalitas saja, namun perlu adanya penerapan yang mampu menciptakan Peraturan Presiden yang baik. Pemerintah pusat dan daerah juga seharusnya tetap memikirkan perlindungan TKI agar tidak ada kasus yang merugikan Tenaga Kerja di Indonesia.

¹³ Monika, Suhayati, 2018, Kontroversi Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, 1.

Dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 RPTKA sudah termasuk izin untuk dapat mempekerjakan TKA, hal ini terdapat dalam Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 yang menyatakan bahwa “ pengesahan RPTKA sebagaimana yang dimaksud dalam pasal 8 merupakan izin untuk mempekerjakan TKA”. Sedangkan dalam pasal 8 berbunyi “pengesahan RPTKA diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari sejak permohonan diterima secara lengkap.”¹⁴ Pengesahan RPTKA menurut Perpres No. 20 Tahun 2018 tersebut diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang juga tidak mengatur mengenai IMTA. Hal ini, sudah tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengharuskan adanya IMTA.

Terdapat problematika hukum berupa konflik norma antara Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 dengan Pasal 43 Ayat (1) *juncto* Pasal 42 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian, upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia terhadap pemberlakuan Perpres tersebut. Dalam identifikasi aturan suatu hukum, salah satunya adalah konflik antara norma hukum. Penyelesaian konflik antara norma hukum diselesaikan dengan Asas Preferensi yang terdiri dari:

1. *Lex Specialis derogate legi generali*, (undang-undang/peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus mengesampingkan undang-undang/peraturan perundang-undangan yang bersifat umum).

¹⁴ Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Pasal 8.

2. *Lex Posteriori derogate legi priori*, (undang-undang/peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan sesudahnya mengesampingkan undang-undang/peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan sebelumnya).
3. *Lex Superior derogate legi inferiori*, (undang-undang/peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi kedudukannya mengesampingkan undang-undang/peraturan perundang-undangan yang lebih rendah).¹⁵

Akibat dari dihapusnya peraturan terhadap IMTA untuk TKA berdampak pada tenaga kerja Indonesia yang semakin hari semakin sedikit peluangnya. Hal ini dapat menimbulkan kegagalan dalam politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia akan berdampak pada meningkatnya angka kemiskinan di Indonesia karena banyaknya pengangguran dan bisa disebutkan sebagai salah satu bencana dikarenakan banyaknya TKA di Indonesia yang masuk tanpa adanya IMTA. Hal ini pun bertentangan dengan dengan Sila Kelima Pancasila serta Pasal 27 angka 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 terkait hak memiliki pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi Warga Negara Indonesia.

Dalam hal tersebut seharusnya negara memiliki perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia agar mereka pun bisa bebas dalam bekerja tanpa naungan dibawah TKA, dan perlu diingat kembali bahwa setelah dihapus IMTA dalam pasal 9 ayat 2 Perpres No. 20 Tahun 2018 TKA makin

¹⁵ Naskah (Nurfaqih, Irfani, *Asas, Lex Superior, Lex Specialis, dan Lex Posterior: Pemaknaan, Problematika, dan Penggunaan dalam Penalaran dan Argumentasi hukum*), 311.

berkembang pesat di Indonesia dan seharusnya sesuai dengan Pasal 73 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia memuat ketentuan mengenai pembatasan terhadap hak asasi manusia sebai berikut: “Hak dan kebebasan yang diatur dalam undang-undang ini hanya dapat dibatasi oleh dan berdasarkan undang-undang, semata-mata untuk menjamin pengakuan dan penghormatan terhadap hak asasi manusia serta kebebasan dasar orang lain, kesusilaan, ketertiban umum, dan kepentingan bangsa.”¹⁶. Maka dari itu negara dan pemerintah seharusnya membuat solusi agar Tenaga kerja indonesia dapat bekerja dan menurunkan angka pengangguran.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Problematika Yuridis Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Kerja Asing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia.”**

B. Fokus Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dari penelitian ini adalah :

1. Bagaimana ratio legis pasal 9 perpres No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing?
2. Bagaimana Implikasi Yuridis penghapusan Pasal 9 Ayat 2 Perpres No. 20 Tahun 2018 terhadap perlindungan tenaga kerja indonesia?

¹⁶ Fathor Rahman, Muhammad Saiful Anam, “Hak Asasi Manusia Mantan Narapidana Korupsi dalam Peraturan Komisi Pemilihan Umum Nomor 20 Tahun 2018 Perspektif *Maqashid Syariah* Jasser Auda”, *Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi IAIN JEMBERi* Volume 3 Nomor 28/12/2020. 67. https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=dYPUStEAAAAJ&citation_for_view=dYPUStEAAAAJ:qjMakFHDy7sC.

3. Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia dalam Perpres No. 20 Tahun 2018?

C. Tujuan Masalah

Tujuan penelitian merupakan gambaran tentang arah yang akan dituju dalam melakukan penelitian. Tujuan penelitian harus mengacu dan konsisten dengan masalah-masalah yang dirumuskan dalam rumusan masalah.¹⁷ Adapun tujuan penelitian tersebut:

1. Mengetahui dasar pemikiran Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing,
2. Mengetahui dampak penghapusan IMTA dalam Pasal 9 Ayat 2 Perpres No. 20 Tahun 2018 terhadap perlindungan tenaga kerja Indonesia,
3. Mengetahui perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia dalam Perpres No. 20 Tahun 2018.

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini penulis berharap agar penelitian yang berjudul “PROBLEMATIKA YURIDIS PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING TERHADAP PERLINDUNGAN TENAGA KERJA DI INDONESIA” dapat bermanfaat bagi khalayak masyarakat yang membaca dan yang membutuhkan baik secara teoretis maupun praktis. Besar harapan dari penulis agar penelitian ini dapat di kembangkan sebagaimana mestinya karena besarnya kemampuan menunjukkan nilai dan kualitas dari sebuah

¹⁷ Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Jember, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*, (Jember: IAIN Press, 2018), 45.

penelitian.

Manfaat penelitian ini antara lain:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Hasil dari penelitian ini dapat menjadi landasan dalam pengembangan pengetahuan dan memperbanyak ilmu tentang lingkup Hukum Tata Negara yang berhubungan dengan tenaga kerja asing dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia sesuai dengan Undang-Undang ketenagakerjaan.
- b. Sebagai bahan rujukan untuk pengembangan penelitian selanjutnya, sehingga penelitian mengenai hak perlindungan dalam tenaga kerja di Indonesia dapat dikembangkan.
- c. Penelitian ini dapat memberikan kajian teori dari sisi yang berbeda atas hasil penelitian lainnya yang substansinya berhubungan atau saling terkait dengan Perlindungan terhadap tenaga kerja di Indonesi.
- d. Dapat memberikan suatu informasi kepada masyarakat untuk mengetahui suatu tenaga kerja asing yang dilakukan oleh pemerintah daerah dan keimigrasian.
- e. Memberikan suatu pengetahuan dan wawasan yang lebih luas untuk masyarakat dan kalangan mahasiswa bisa mengasah lebih dalam tentang peraturan presiden no 20 tahun 2018 tentang tenaga kerja asing.

2. Secara Praktis

Secara Praktis hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis, hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan kompetensi peneliti dan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang berhubungan tentang tenaga kerja asing dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia.
- b. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan mampu memberikan suatu pengetahuan dan dapat menambah bahan referensi bagi akademik maupun sebagai daftar rujukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang mungkin memiliki makna dan substansi yang sama.
- c. Bagi masyarakat, semoga penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan dapat menambah wawasan serta kesadaran masyarakat terkait tenaga kerja.

E. Definisi Istilah

Berikut akan diuraikan secara singkat dari beberapa istilah yang peneliti gunakan dalam judul penelitian ini, yaitu:

1. Problematika

Problematika menurut kamus hukum adalah sebagai (1) persoalan, (2) masalah. Problematika merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menunjukkan suatu permasalahan yang harus dipecahkan.¹⁸ Jadi, problematika adalah kendala atau permasalahan yang masih belum dapat

¹⁸ Debdikbud 2002, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Bulan Bintang,), 276.

dipecahkan sehingga untuk mencapai suatu tujuan menjadi terlambat dan tidak maksimal.

2. Yuridis

Yuridis menurut kamus hukum adalah segala hal yang memiliki sifat hukum.¹⁹ Jadi, yuridis adalah suatu bantuan hukum yang bersifat untuk menyelesaikan atau mengatasi permasalahan dalam hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada.

3. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018

Peraturan Presiden adalah salah satu jenis peraturan perundang-undangan yang baru ditentukan dengan tegas dalam Undang-Undang No. 10 Tahun 2014. Istilah lain adalah peraturan keputusan presiden yang bersifat mengatur dalam Perundang-undangan.²⁰

4. Tenaga Kerja Asing

Tenaga Kerja Asing dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi. Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²¹

¹⁹ Kamus hukum Online, kamushukum.web.id. diakses pada tanggal 9 Januari 2022 pukul 10.12 wib.

²⁰ Made, Nurmawati, SH.MH., 2017, *Jenis, Fungsi dan Materi Muatan Peraturan Perundang-Undangan*, (Bali: Universitas Udayana), 26.

²¹ Abdul Khatim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h. 27.

5. Perlindungan

Pelindungan menurut kamus hukum tempat berlindung atau hal (perbuatan dan sebagainya) yang bersifat melindungi. Secara sederhana mengartikan perlindungan hukum sebagai peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang menentukan tingkah laku manusia dalam lingkungannya.²² Secara umum, perlindungan berarti mengayomi sesuatu dari hal-hal yang berbahaya, sesuatu itu bisa saja berupa kepentingan maupun benda atau barang. Selain itu perlindungan juga mengandung makna pengayoman yang diberikan oleh seseorang terhadap orang yang lebih lemah.

F. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah pemahaman yang lebih jelas terhadap isi skripsi perlu kiranya digambarkan dengan jelas dan menyeluruh tentang sistematika pembahasan. Sistematika pembahasan dalam penelitian ini merupakan bagian besar untuk memberikan gambaran tentang isi skripsi dan memudahkan jalan pemikiran dalam memahami secara keseluruhan skripsi. Secara keseluruhan dalam penelitian ini terbagi menjadi empat (V) yaitu:

1. Bab I: merupakan bab Pendahuluan Pada bagian ini terdiri dari latar belakang yang membahas tentang Problematika Yuridis Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia kemudian membentuk fokus penelitian, manfaat penelitian, metode penelitian, dan sistematika

²² Hukumonline.com. diakses pada tanggal 9 Januari 2022 pukul 10.20 wib.

pembahasan sebagai gambaran awal dari penelitian ini.

2. Bab II : Merupakan bab Kajian Pustaka Pada bagian ini berisi kajian kepustakaan yang terdiri dari penelitian terdahulu dan kajian teori penelitian terdahulu berisikan informasi terkait penelitian-penelitian terdahulu yang masih dapat berhubungan atau dapat perbedaan dengan penelitian yang hendak dilakukan. Sedangkan kajian teori berisikan landasan hukum serta teori-teori terkait penelitian yang diteliti oleh penulis.
3. Bab III: Merupakan Metode Penelitian Pada bagian ini menjelaskan tentang pemaparan-pemaparan pembahasan dan hasil penelitian dalam melakukan suatu pengumpulan data yang terkait dalam permasalahan pada skripsi yang diangkat oleh peneliti tersebut.
4. Bab IV:Merupakan Pembahasan Pada bagian ini membahas tentang kajian pustaka yang ada dalam penelitian tentang suatu problematika dalam Peraturan Presiden tentang Tenaga kerja asing dalam Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia.
5. Bab V : Merupakan Kesimpulan Penutup yang terdiri dari kesimpulan dan saran-saran, kata penutup serta dilengkapi dengan Daftar Pustaka, dan Lampiran

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu mengandung berbagai jenis penelitian serupa yang telah dilakukan sebelumnya, kemudian diteliti dan dikontraskan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti untuk menelusuri pemikiran-pemikiran atau gagasan-gagasan terkini seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan perubahan-perubahan yang mungkin terjadi. Juga dipercaya bahwa ini akan menunjukkan tingkat keaslian dan posisi penelitian yang telah diselesaikan. Untuk menghindari kemiripan dengan penelitian sebelumnya, maka dari itu peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian yang telah ada sebelumnya diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kajian Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018.²³

Latar Belakang penelitian bahwa dikeluarkannya Perpres No. 20 Tahun 2018 yang didalamnya mengatur mengenai penyederhanaan izin penggunaan TKA diharapkan dapat mendorong investasi asing di Indonesia, tetapi dalam penerapannya Perpres tersebut menimbulkan permasalahan hukum. beberapa pasal dalam Perpres tersebut dinilai bertentangan dengan ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Di sisi lain,

²³ I made Sarjana, *Skripsi Kajian Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar.

Perpres tersebut dianggap dapat mempersempit kesempatan memperoleh pekerjaan bagi tenaga kerja lokal.

Fokus permasalahan dalam penelitian ini adalah *Pertama*, Bagaimana bentuk perizinan penggunaan TKA dalam Perpres No. 20 Tahun 2018?. *Kedua*, Apakah Pengaturan Izin penggunaan TKA dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 sudah sesuai dengan ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003?.

Metode Penelitian dalam skripsi ini menggunakan penelitian hukum normatif, yakni suatu metode penelitian hukum yang meneliti hukum dari perspektif internal yang objek penelitiannya adalah norma hukum, untuk memberikan argumentasi ketika terdapat norma kosong, norma kabur, maupun konflik norma. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini adalah pendekatan undang-undang, yakni pendekatan yang menjadikan peraturan perundang-undangan sebagai dasar dalam melakukan kajian.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah bahwa *pertama*, terdapatnya penyederhaan bentuk perizinan penggunaan TKA dalam Perpres No. 20 Tahun 2018, yakni diantaranya adalah perbedaan penetapan RPTKA sebagai izin kerja, waktu proses pengurusan izin yang dikurangi, perubahan jangka waktu berlakunya RPTKA dan notifikasi yang didasarkan pada perjanjian kerja, penambahan pengecualian kepemilikan RPTKA bagi pemberi kerja TKA dan penambahan 3 sektor baru rangkap jabatan bagi TKA. *Kedua*, ketentuan Pasal 9 yang mengatur mengenai

penetapan RPTKA sebagai izin mempekerjakan TKA dan Pasal 10 Ayat 1 huruf a yang mengatur mengenai pengecualian kepemilikan RPTKA terhadap pemberi kerja apabila mempekerjakan TKA yang menjabat sebagai anggota direksi atau anggota dewan komisaris dengan kepemilikan saham dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 bertentangan dengan ketentuan yang diatur oleh UU No. 13 Tahun 2003 yakni Pasal 43 Ayat 1 dan Pasal 43 Ayat 3.

Persamaan skripsi penelitian ini adalah timbulnya permasalahan dalam Pasal 9 pada Perpres No. 20 Tahun 2018 yang bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan yaitu UU No. 13 Tahun 2003 dan penetapan RPTKA sebagai izin mempekerjakan TKA di Indonesia.

Sedangkan untuk perbedaannya adalah dalam skripsi ini fokus permasalahan yaitu tentang bentuk perizinan penggunaan TKA dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 dan lebih memfokuskan kepada pembentukan izin menggunakan TKA .

2. Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.²⁴

Latar Belakang Masalah pada penelitian skripsi ini adalah membahas tentang masuknya Tenaga Kerja Asing yang secara membludak dan juga angka pengangguran yang semakin banyak. Hal ini, dengan cara harus mengatur dalam pengaturan TKA di Indonesia serta menganalisis aspek hukum UU Cipta Kerja. Pada Pasal 46 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus

²⁴ Skripsi Riza Fauziah Djazuli, *Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*.

personalia dan jabatan tertentu yang rinciannya diatur keputusan Menteri. Namun, di UU Cipta Kerja, dilakukan penghapusan Pasal mengenai pembatasan jabatan untuk TKA di perusahaan Indonesia yakni Pasal 46 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, di sisi lain juga pemerintah mengupayakan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

Fokus Penelitian ini adalah, *pertama*, untuk menganalisis aspek hukum ketenagakerjaan asing, *kedua*, untuk menganalisis upaya perlindungan hukum ketenagakerjaan Indonesia ditinjau dari tanggungjawab negara. Penelitian ini dilakukan dengan metode deskriptif analitis menggunakan pendekatan yuridis normatif.

Metode Penelitian Skripsi ini yaitu menggunakan metode deskriptif analitis yang artinya kajian ini berupaya menggambarkan secara komprehensif dan mendalam mengenai kondisi atau gejala yang menjadi objek penelitian. Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif yang artinya kajian dilaksanakan melalui pengkajian atau penelaahan peraturan perundang-undangan, teori-teori hukum dan yurisprudensi yang berkaitan dengan problematika yang dikaji serta hubungannya dengan implementasinya dalam praktek.

Kesimpulan dari skripsi ini yaitu tanggungjawab negara terhadap TKA seharusnya mampu mengakomodasi hak atas pekerjaan dimana dalam menjalankan tugasnya sudah ditetapkan standar kehidupan yang layak bagi warga negara. Selain itu, dalam penempatan TKA harus

memiliki akses atas pekerjaan dimana TKA bebas dari HAM seperti kerja paksa, praktik perbudakan dan praktik yang disamakan dengan perbudakan, jeratan hutang dan perdagangan orang. Tanggung jawab negara dalam hal ini sudah akan teimplementasi dengan baaik apabila pemenuhan hak-hak dasar TKA yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003, yakni kesempatan dan perlakuan yang sama dalam hubungan kerja telah terpenuhi. Selain itu, perlu adanya upaya dari pemerintah untuk memberikan tambahan kompetensi bagi TKI yaitu dengan melakukan program pelatihan kerja yang dilakukan secara reguler dan tidak diskriminatif, artinya tidak hanya di daerah-daerah tertentu saja.

Persamaan dari skripsi tersebut yaitu sama dalam membahas segala aspek perlindungan hukum untuk Tenaga Kerja di Indonesia dan upaya pemerintah untuk tetap melindungi Tenaga Kerja di Indonesia.

Sedangkan Perbedaan untuk skripsi tersebut yaitu dalam skripsi ini menggunakan aspek hukum yang ditinjau atau berkaitan dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945 dan lebih mmfokuskan dalam UU Cipta Kerja.

3. Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing tahun 2019.²⁵

Latar Belakang permasalahan yang ada dalam skripsi ini adalah berisi tentang konstruksi ketentuan terhadap pasal 9 mengenai penggunaan TKA pada Perpres No. 20 Tahun 2018 seharusnya pengesahan RPTKA

²⁵ Skripsi Sartika Tri Rahmadhini, *Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing*.

merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin mempekerjakan TKA atau IMTA. Lalu berdasarkan hukum islam, pasal 9 mengenai penggunaan tenaga kerja asing dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 mempekerjakan TKA dalam islam diperbolehkan, tenaga kerja asing merupakan bagian hubungan ekonomi internasional. Namun, di dalam mempekerjakan tenaga kerja asing harus mengandung aspek keadilan. Hal ini peneliti melihat dari sisi kaca mata hukum positif dan hukum islam agar dapat mengetahui dampak adanya Perpres No. 20 Tahun 2018.

Fokus Penelitian dalam penelitian ini adalah *Pertama*, bagaimana konstruksi ketentuan terhadap pasal 9 mengenai penggunaan tenaga kerja asing pada Perpres No. 20 Tahun 2018. *Kedua*, bagaimana konstruksi ketentuan terhadap pasal 9 mengenai penggunaan tenaga kerja.

Metode Penelitian ini menggunakan penelitian pustaka dan metode pengumpulannya menggunakan studi dokumen dan kepustakaan. Penelitian ini bersifat deskriptif analisis Normatif, yang dimaksud dengan metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti suatu objek yang bertujuan membuat deksripsi, atau lukisan secara sistematis dan objektif mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, ciri-ciri serta hubungan antara unsur-unsur yang ada atau fenomena tertentu.

Kesimpulan dari skripsi tersebut adalah seharusnya pengesahan RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin mempekerjakan TKA atau IMTA. Konstruksi ketentuan Pasal 9 mengenai tenaga kerja asing pada perpres No. 20 Tahun 2018 menurut hukum Islam

mempekerjakan tenaga kerja asing merupakan bagian hubungan ekonomi internasional. Namun, di dalam mempekerjakan tenaga kerja asing harus mengandung aspek keadilan.

Persamaan dalam skripsi tersebut yaitu membahas tentang Perpres No. 20 Tahun 2018 dan mempekerjakan TKA dengan IMTA, serta menjabarkan tentang Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018.

Sedangkan perbedaan dari skripsi ini adalah lebih memfokus dan menitik beratkan dalam kaitan mencakup hukum islam tentang penggunaan tenaga kerja asing dalam Perpres No. 20 Tahun 2018.

4. Kebijakan Pemerintah Dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing Perspektif *Siyasah Tasyri'iyah*.²⁶

Latar Belakang Masalah pada Skripsi tersebut adalah tentang disahkannya Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing oleh Presiden Joko Widodo menimbulkan protes dari berbagai kalangan. Meskipun peraturan tersebut bertujuan untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui investasi, masyarakat tetap menolak hadirnya Perpres tersebut karena dikhawatirkan akan mengancam tenaga kerja lokal dalam mengakses lapangan pekerjaan. Penelitian ini mengkaji bagaimana Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam perspektif *Siyasah Tasyri'iyah*.

²⁶ Skripsi Weini Wahyuni, 2019, *Kebijakan Pemerintah Dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan TenagaKerja Asing Perspektif Siyasah Tasyri'iyah*.

Fokus Penelitian dalam Skripsi tersebut adalah Bagaimana Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perspektif *Siyasah Tasyri'iyah*?

Metode penelitian tersebut adalah penelitian pustaka (*Library Research*), yakni penelitian ini dilakukan dengan cara menuliskan, mengklarifikasikan, mereduksi, dan menjadikan data yang diperoleh dari sumber tertulis. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber berbagai data dari buku, jurnal, skripsi, dokumen, dan website yang valid yang berkaitan dengan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Kesimpulan dari skripsi tersebut adalah Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing berorientasi pada kemaslahatan perekonomian Indonesia dan perluasan lapangan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kekhawatiran yang sempat dialami oleh masyarakat ketika hendak disahkannya Perpres tersebut tidaklah didasari dengan alasan yang kuat, sebab Perpres tersebut memuat pengaturan yang memproteksi tenaga kerja dalam negeri. Sehingga Perpres tersebut selaras dengan *Siyasah Tasyri'iyah* dimana pasal-pasal yang diatur di dalamnya sejalan dengan asas legislasi dalam islam (Tasyri Islami) yakni meniadakan kesempitan/kesulitan, berangsur-angsur dalam menetapkan hukum, sejalan dengan kemaslahatan manusia, dan mewujudkan keadilan yang merata.

Persamaan dari skripsi adalah Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mendapatkan kritik dan penolakan dari masyarakat umum dan sejumlah organisasi pekerja karena dianggap lebih “menganaktirikan” Tenaga Kerja Indonesia dan membuka pintu lebar-lebar untuk Tenaga Kerja Asing.

Sedangkan perbedaannya adalah lebih ke arah dalam perspektif *Siyasah Tasyri'iyah* dan melihat dari sisi perspektif *Siyasah Tasyri'iyah* dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018.

5. Pengaruh Tenaga Kerja Asing Terhadap Kondisi Buruh di Indonesia 2017.²⁷

Latar Belakang Masalah pada tesis ini membahas pemerintah yang mendatangkan Tenaga Kerja Asing untuk memperbanyak investasi asing berpengaruh positif dan negative terhadap pekerja local di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh masuknya tenaga kerja asing terhadap buruh lokal di Indonesia, investasi: kerjasama bilateral bidang ekonomi antara Pemerintah Republik Indonesia dengan Pemerintah Republik Rakyat China selama dalam kurun waktu 2014-2016.

Fokus Penelitian terhadap tesis ini adalah *Pertama*, Faktor-faktor apa saja yang menjadi latar belakang sehingga terjadinya peningkatan jumlah tenaga kerja asing khususnya yang berasal dari China ke Indonesia?. *Kedua*, apa saja yang menjadi dampak atau pengaruh dari masuknya ribuan tenaga kerja asing ke Indonesia terhadap tenaga kerja

²⁷ Thesis Adam Nugraha Nasution 2017, *Pengaruh Tenaga Kerja Asing Terhadap Kondisi Buruh Di Indonesia*.

Indonesia?. *Ketiga*, apa saja peranan Pemerintah untuk melindungi pekerja lokal dari serbuan buruh asing asal China?.

Metode penelitian ini menggunakan analisa *descriptive* dan *kualitatif*. Maksud dari metode ini adalah metode yang berusaha mengumpulkan, menyusun, dan menginterpretasikan data yang kemudian diajukan dengan menganalisa suatu fenomena serta suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, dan suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.

Kesimpulan pada tesis ini bahwa upaya pemerintah dalam mendatangkan kucuran investasi asing guna mempercepat laju pertumbuhan ekonomi Nasional, memberi pengaruh positif dan negatif terhadap perkembangan kesempatan angkatan kerja lokal. Ketergantungan Pemerintah Indonesia terhadap Investor dan pinjaman pemodal asing untuk mempercepat perekonomian Indonesia sangat berpengaruh pada kebijakan-kebijakan yang digulirkan.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu pengaruhnya TKA dalam buruh Indonesia dan keadilan untuk buruh Indonesia yang dikarenakan Pemerintah Indonesia lebih memperbanyak Tenaga Asing yang akan menguasai investor asing di Indonesia.

sedangkan untuk perbedaannya yaitu perubahan kebijakan dalam Permenaker No. 16 Tahun 2015 tentang cara penggunaan TKA dan pemberlakuan bebas visa terhadap 169 negara asing dan lebih

memfokuskan dalam faktor-faktor banyaknya Tenaga Kerja Asing asal China masuk dalam Indonesia.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

No.	Peneliti judul	Persamaan	Perbedaan
1.	I Made Sarjana, Fakultas Hukum Universitas Udayana, skripsi yang berjudul Kajian Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018.	1. Penyederhanaan perizinan dan penggunaan TKA dalam Perpres No. 20 Tahun 2018.	Perbedaan penetapan RPTKA sebagai izin kerja, waktu proses pengurusan izin yang dikurangi dan penambahan sector baru rangkap jabatan.
2.	Skripsi Riza Fauziah Djazuli, Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.	1. membahas tentang Perpres No. 20 Tahun 2018 dan mempekerjakan TKA dengan IMTA	1. mencakup hukum islam tentang penggunaan tenaga kerja asing
3.	Skripsi Sartika Tri Rahmadhini yang berjudul Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing	1. Membahas tentang Perpres No. 20 Tahun 2018 pasal 9 2. Mempekerjakan TKA seharunys mempunyai IMTA	1. Mencakup hukum islam tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing
4.	Skripsi Weini Wahyuni, 2019, Kebijakan Pemerintah Dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan TenagaKerja Asing Perspektif Siyasaah Tasyri'iyah.	1. sama-sama menolak adanya Perpres No. 20 Tahun 2018	1. lebih ke arah dalam prespektif <i>Siyasaah Tasyri'iyah</i>

5.	Tesis dari Adam Nugraha Nasution Universitas Pasundan yang berjudul Pengaruh Tenaga Kerja Asing Terhadap Kondisi Buruh di Indonesia,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengaruhnya TKA dalam perspektif kondisi buruh di Indonesia. 2. Keadilan untuk para tenaga kerja di Indonesia ketika TKA masuk dalam Indonesia. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Perubahan kebijakan dalam Permenaker No. 16 Tahun 2015 tentang cara penggunaan TKA dan pemberlakuan bebas visa terhadap 169 negara asing.
----	--	---	--

B. Kajian Teori

1. Tinjauan tentang Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia

a. Pengertian Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”²⁸

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan telah memutuskan pengertian istilah ketenagakerjaan sebagai segala hal yang berhubungan kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Dari pengertian ini dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh. Buruh, pekerja, worker, laborer, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi

²⁸ Undang-Undang Nomor. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

kerja atau majikan tersebut. pada dasarnya, buruh, Pekerja, Tenaga Kerja maupun karyawan adalah sama namun dalam kultur Indonesia buruh berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya. Sedangkan pekerja, Tenaga Kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot, otak dalam melakukan kerja akan tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja. Hal ini terutama merujuk pada Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku umum untuk seluruh pekerja maupun pengusaha di Indonesia. Menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah imbalan dalam bentuk lain.²⁹

Menurut pendapat Sumitro Djojohadikusumo, mengenai arti tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.³⁰

b. Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia

Sistem ketenagakerjaan adalah sistem dimana yang tentang ketenagakerjaan, para buruh, pekerja, karyawan berisi upah, hak dan kewajiban mereka. Di Indonesia pun ada sistem Ketenagakerjaan,

²⁹ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

³⁰ Sumitro Djojohadikusumo, 1987, *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Perkembangan*, (Jakarta:LP3ES), hl. 34.

sistem ketenagakerjaan di Indonesia saat ini masih dinilai feodal dan tertinggal, salah satunya karena terus mengembangkan konsep upah minimum tanpa batasan rasio gaji dan pembagian saham kepada pekerja serta insentif lainnya.

Ketua Asosiasi Kader Sosio-Ekonomi Strategis (AKSES) Suroto mengatakan sistem ketenagakerjaan Indonesia yang dianggapnya masih feodal tersebut diperparah lagi dengan konsep “*outsourcing*” yang disub-kontrakkan dan artinya perbudakkan modern yang seharusnya dilarang pemerintah.³¹ Pemerintah seharusnya melarang perusahaan melakukan *outsourcing* untuk kegiatan yang menggunakan tenaga upahan perunit ke rumah-rumah tangga.

2. Tinjauan tentang Tenaga Kerja Asing di Indonesia

a. Tenaga Kerja Asing

Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.³² Sedangkan menurut

Boediono pengertian tenaga kerja asing adalah: “tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”³³

³¹ Jurnal berita bisnis.com tentang sistem ketenagakerjaan Indonesia masih feodal.

³² Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.

³³ Budiono, Abdul Rachmad, 1995, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, (Jakarta: Grafindo Persada), 259.

b. Aturan Hukum Tenaga kerja asing di Indonesia

Tenaga Kerja Asing di Indonesia diatur Dalam pasal 1 Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dimaksud dengan :

- 1) Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
- 2) Tenaga Kerja Pendamping adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
- 3) Pemberi Kerja Tenaga Asing yang selanjutnya disebut pemberi kerja TKA adalah badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 4) Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
- 5) Visa tinggal terbatas yang selanjutnya disebut visas adalah keterangan tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di Perwakilan Republik Indonesia atau di tempat lain yang ditetapkan

oleh Pemerintah Republik Indonesia yang memuat persetujuan bagi orang Asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian izin tinggal terbatas dalam rangka bekerja.

- 6) Izin tinggal terbatas yang selanjutnya disebut Itas adalah izin yang diberikan kepada orang asing tertentu untuk berada dan tinggal di wilayah Indonesia dalam jangka waktu tertentu untuk bekerja.
- 7) Tempat pemeriksaan Imigrasi adalah tempat pemeriksaan di pelabuhan laut, bandar udara, pos lintas batas, atau tempat lain yang telah terintegrasi.³⁴

c. Teori Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Dalam suatu penelusuran di Indonesia sedang banyaknya Tenaga Kerja Asing yang masuk ke dalam Indonesia saat ini. Sehingga pemerintah mengeluarkan kebijakan sebagaimana di cantumkan dalam PP (Peraturan Pemerintah) 34 Tahun 2021 Tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Peraturan Pemerintah ini diperlukan guna mendorong percepatan pembangunan nasional melalui penggunaan Tenaga Kerja Asing secara selektif dan bersyarat. Oleh sebab itu, pemerintah dan presiden membuat semacam prosedur guna menyeleksi dalam pemilihan Tenaga Kerja Asing yang layak untuk diloloskan, seperti dalam peraturan Peraturan Presiden Nomor 20

³⁴ Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Tahun 2018 maupun Permenaker Nomor 10 Tahun 2018, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, dan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014.

Adapun proses masuknya dan menerima Tenaga Kerja Asing di Indonesia :

1) Persyaratan Tenaga Kerja Asing.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara terperinci berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing sehingga sejumlah aturan didelegasikan pada beberapa aturan pelaksana. Namun, dalam aturan baru yang mengatur tentang Tenaga Kerja Asing pada Tahun 2019 di Indonesia adalah Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018. Dalam pasal 1 ayat 1 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 adalah peraturan warga asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Hal tersebut,

sama dan sejalan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Untuk mengawali proses pelaksanaannya atau pelaksanaan persyaratan Tenaga Kerja Asing masuk di Indonesia, Pemerintah mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Sebelum adanya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018, pemerintah terdahulu mengeluarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan

Nomor 16 Tahun 2015 namun telah diganti menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 yang berisi atau Tentang izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Saat ini peraturan tersebut sudah ditiadakan dan diganti menjadi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 karena dinilai memudahkan memberi izin masuk kepada Tenaga Kerja Asing daripada yang dahulu.³⁵

Berikut syarat yang harus dimiliki oleh Tenaga Asing:

- Memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk;
- Membayar Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKP-TKA) untuk setiap Tenaga Kerja Asing yang akan dipekerjakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- Mengikutsertakan Tenaga Kerja Asing dalam program jaminan Sosial Nasional yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan;
- Menunjuk Tenaga Kerja Pendamping dalam rangka alih teknologi dan keahlian Tenaga Kerja Asing;
- Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Asing serta Pendampingnya;

³⁵ Widodo Suryandono, 2017, *Tenaga Kerja Asing : Analisis Politik Hukum*, (Yayasan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta), 52.

- Memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan.³⁶

Sementara dalam tahun 2021 pemerintah memperbarui peraturan persyaratan dalam Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Berikut syarat penggunaan Tenaga Kerja Asing :

Dalam pasal 2 :

- setiap pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia;
- Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
- Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.

Dalam pasal 4 :

- Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja Tenaga Kerja Asing dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki;
- Jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh

³⁶ Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021.

Menteri setelah mendapat masukan dari Kementerian atau lembaga yang sedang terkait.³⁷

Dalam pasal 5 :

- Pemberi kerja untuk Tenaga Kerja Asing boleh memberikan pekerjaan untuk Tenaga Kerja Asing sebagai jabatan : a. Direksi atau komisaris, b. Tenaga Kerja Asing pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, sektor ekonomi digital, sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.
- Dalam hal tersebut seperti di dalam ayat (1), yang dimaksud pemberi kerja kepada Tenaga Kerja Asing harus mempunyai persetujuan dari pemberi kerja Tenaga Kerja Asing pertama.
- Tenaga Kerja Asing yang dimaksud dalam ayat (1) dipekerjakan paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana tercantum dalam pengesahan RPTKA oleh pemberi kerja TKA pertama.

Dalam persyaratan masuknya TKA dalam Indonesia banyak kontroversi dari masyarakat, contohnya seperti tidak adanya keharusan berbahasa Indonesia dalam persyaratan masuknya TKA di Indonesia. Banyaknya dampak negatif yang dapat menghambat alih teknologi dari TKA kepada TKI pendampingnya dan dapat membuat TKA hanya mementingkan negara asalnya tanpa harus bersusah payah belajar bahasa

³⁷ Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing: Syarat Penggunaan TKA.

Indonesia. Persyaratan bahasa Indonesia seharusnya tetap diadakan atau diberlakukan mengingat adanya asas timbal balik (*resiprositas/resiprokal*) dimana negara lain ketika TKI akan dikirim menginginkan adanya pengetahuan akan bahasa negara setempat. Hal tersebut akan menjadi gampang jika ingin masuk ke Indonesia untuk TKA. Persyaratan lain yang dalam praktiknya banyak dilakukan oleh pejabat setempat yaitu banyaknya melanggar aturan yang dicantumkan dalam RPTKA yaitu sertifikasi TKA. Dampak atau efek samping dari pelanggaran terhadap sertifikasi TKA akan menyebabkan adanya kerja rodi kepada Tenaga Kerja Indonesia serta siksaan atau pekerjaan kasar, bahkan jam kerja yang seharusnya hanya 40 jam kerja dalam satu minggu atau 7 jam kerja dalam satu hari dengan lama kerja 6 hari dalam seminggu ketentuan tersebut menurut Depnaker. Namun, keputusan Menteri (Kepmenakerstrans)

Nomor 233, ada beberapa jenis dan sifat yang pekerjaannya diperbolehkan tidak mengikuti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Berikut bunyi pasal 3 ayat (1) yang mengatur tentang pekerjaan yang berlangsung terus-menerus, yaitu :³⁸

- 1) Pekerjaan di bidang kesehatan
- 2) Pekerjaan di bidang transportasi
- 3) Pekerjaan di bidang perbaikan alat transportasi

³⁸ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 3 Ayat (1) Tentang Ketenagakerjaan.

- 4) Pekerjaan di bidang pariwisata
- 5) Pekerjaan di bidang telekomunikasi dan jasa pos
- 6) Pekerjaan di bidang tenaga listrik (PLN), PDAM, serta penyediaan minyak bumi dan gas.

Permasalahan ini diperparah dengan pembiaran yang dilakukan dinas daerah terhadap pelanggaran yang sedang terjadi. Menurut dinas, mereka terpaksa menutup mata dikarenakan adanya alasan investasi dan MoU yang telah dibuat langsung oleh pemerintah pusat dengan investor. Bahkan Perda Provinsi Jawa Timur Nomor 6 Tahun 2016 secara jelas mengecualikan TKA yang masuk melalui skema investasi pada kewajiban pemenuhan persyaratan TKA. Pelanggaran terhadap sektor-sektor yang seharusnya tidak dapat dimasuki TKA sangat merugikan karena menghambat penyerapan tenaga kerja selain itu menyebabkan ketidakpuasan dan kecemburuan terhadap tenaga kerja lain atau penduduk setempat.

2) Perizinan Terhadap Tenaga Kerja Asing.

Dinas ketenagakerjaan di daerah hanya mengurus perpanjangan IMTA, bagi TKA yang wilayah kerjanya lintas kabupaten/kota diurus oleh dinas provinsi, sementara TKA yang hanya kerja dalam kabupaten/kota tertentu diurus oleh dinas kabupaten/kota. Dinas selalu kesulitan dalam hal memberikan perpanjangan IMTA kepada TKA karena beberapa TKA tidak

memenuhi persyaratan untuk mendapatkan IMTA seperti terkait dengan jenis pekerjaan dan kompetensi. Sehubungan dengan masalah tersebut, dinas tetap akan mengizinkan atau memberikan izin untuk memperpanjang IMTA karena pada awal izin TKA tersebut dapat izin IMTA. Selain itu perpanjangan IMTA juga tetap diberikan karena terkait dengan investasi.³⁹

Pemerintah membuat kebijakan baru untuk mempermudah perizinan TKA, ada 8 kebijakan baru terkait proses perizinan TKA yaitu :

Pertama, pemerintah akan menghilangkan syarat rekomendasi dari instansi terkait. *Kedua*, jangka waktu izin bagi TKA yang saat ini antara 1-2 tahun kedepan bakal disesuaikan dengan kontrak kerja. *Ketiga*, proses perizinan RPTKA dan IMTA yang terpisah nanti menjadi satu kesatuan, ini diklaim bisa menghemat waktu dari 6 jadi 2 hari. *Keempat*, jabatan direksi atau

komisaris yang menjadi pemegang saham ke depan tidak wajib mengantongi IMTA sebagaimana yang berlaku sekarang. *Kelima*, untuk pekerjaan terkait kondisi emergency dan maintenance, jika sekarang harus terlebih dulu mengurus IMTA tapi nanti TKA yang bersangkutan bisa lebih dulu bekerja di Indonesia kemudian mengajukan IMTA paling lambat 2 hari setelah bekerja. *Keenam*, pemerintah akan menghapus ketentuan yang melarang pemberi

³⁹ Widodo Suryandono, 2017, *Tenaga Kerja Asing : Analisis Politik Hukum*, (Yayasan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta), 56.

kerja merekrut TKA yang sudah dipekerjakan oleh pemberi kerja lain, dengan begitu TKA bisa rangkap pekerjaan, tapi hanya untuk 1 jenis pekerjaan yang sama dan untuk sektor tertentu. Misalnya, untuk sektor pendidikan, pelatihan vokasi, e-commerce, dan migas. *Ketujuh*, izin TKA untuk jabatan direksi dan komisaris akan berlaku untuk seluruh wilayah atau nasional. Saat izin tersebut hanya terbatas untuk kabupaten/kota tertentu. *Kedelapan*, pengawasan akan lebih terkoordinasi lintas instansi.⁴⁰

Hal tersebut juga dikutip dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Pasal 9 yang menyatakan bahwa pengesahan RPTKA merupakan IMTA.⁴¹ Sehingga berdasarkan ketentuan tersebut dapat dipahami bahwa dalam Peraturan Presiden ini secara teknis menyetarakan antara RPTKA dan IMTA. Yang artinya setiap Tenaga Kerja Asing tidak wajib memiliki IMTA. Penghapusan IMTA dalam

Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 membuat Tenaga Kerja Asing jadi lebih mudah untuk masuk dan mendapat peluang tinggi untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia tanpa harus adanya IMTA. Terhapusnya IMTA dalam Perizinan TKA di Indonesia akan membuat banyaknya atau tingginya angka pengangguran di Indonesia tersebut.

⁴⁰ <https://www.hukumonline.com/berita/a/bakal-ada-8-kebijakan-baru-untuk-permudah-perizinan-tka>.

⁴¹ Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 Pasal 9 tentang Penggunaan TKA.

d. Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Tenaga Kerja Asing sudah menjadi fenomena yang lumrah tidak hanya dewasa ini yang disebut sebagai era globalisasi namun juga telah ada sejak dimulainya industrialisasi di muka bumi.⁴² Hal ini, Pemerintah melakukan prosedur perizinan terhadap Tenaga Kerja Asing yang akan masuk dalam Indonesia.

Dalam izin memasukkan atau memberi izin kepada TKA harus mengikuti peraturan dalam Undang-Undang terkait Ketenagakerjaan. Berikut pengaturan terkait Tenaga Kerja Asing di Indonesia :

1) Pengaturan Pengendalian Terhadap Tenaga Kerja Asing.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengendalian berarti proses, cara, perbuatan untuk mengendalikan atau pengekangan. Sedangkan mengendalikan berarti menguasai kendali, memegang pimpinan, perintah, mengekang atau menahan. Untuk pengekangan sendiri berarti pengendalian, penahanan dan pembatasan kebebasan.⁴³ Dengan demikian pengendalian terhadap TKA dapat dimaknai sebagai cara untuk mengendalikan, menahan atau membatasi orang asing bekerja di Indonesia. Pengendalian terhadap TKA memiliki tujuan sebagai berikut ;

⁴² Jurnal, L. Hadi, Adha, Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, (Mataram: Fakultas Hukum Universitas Mataram), 168.

⁴³ Widodo Suryandono, 2017, *Tenaga Kerja Asing : Analisis Politik Hukum*, (Yayasan Pustaka Obor Indonesia: Jakarta), 43.

- 1) Melindungi pasar kerja di Indonesia, agar tenaga kerja Indonesia dapat bekerja sesuai dengan bidangnya dengan mendapatkan gaji yang layak;
- 2) Melindungi tenaga kerja Indonesia dari arus globalisasi termasuk MEA;
- 3) Mencegah tenaga kerja Indonesia profesional mencari pekerjaan di luar negeri; dan
- 4) Menghemat devisa apabila perusahaan menggunakan TKI dibandingkan dengan menggunakan TKA.

Tujuan a dan b sejalan dengan tujuan negara untuk melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia, sedangkan tujuan c dan d sejalan dengan tujuan negara untuk memajukan kesejahteraan umum. Tujuan pengendalian TKA juga sesuai dengan tujuan pembentukan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu untuk meningkatkan kualitas tenaga

kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta untuk meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja. Tujuan ini didukung pula dengan Pasal 4 ayat (1) Keputusan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping yang menyatakan, bahwa pengguna tenaga kerja asing wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia.

Menurut M. Hanif Dhakiri ada tiga prinsip pengendalian TKA di Indonesia, yaitu:

- 1) Pemberi kerja harus memiliki izin dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (perizinan).
- 2) TKA yang bekerja di Indonesia juga harus dipekerjakan oleh pengguna yang berbadan hukum dan orang perseorangan tentunya dilarang mempekerjakan TKA (larangan).
- 3) TKA dipekerjakan pada jabatan tertentu dan waktu tertentu, sehingga tidak semua jabatan diduduki oleh TKA (Persyaratan).⁴⁴

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pengendalian terhadap TKA meliputi :

- 1) Mekanisme dan prosedur yang ketat terutama dengan diadakannya kewajiban untuk mendapatkan persetujuan atas Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) (Pasal 43

(1) UU No. 13 Tahun 2003) serta kewajiban untuk memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) bagi setiap tenaga kerja asing (Pasal 42 (1) UU No. 13 Tahun 2003).⁴⁵

- 2) Kewajiban membayar dana pengembangan keahlian dan keterampilan sebesar US \$100 setiap bulannya sebagaimana diatur dalam peraturan menteri tenaga kerja nomor

⁴⁴ <https://m.bisnis.com/amp/read/20180421/12/787101/perpres-tenaga-kerja-asing-ini-penjelasan-sang-menteri-m-hanif-dhakiri>. Diakses pada tanggal 9 januari 2022 pukul 16.55 wib.

⁴⁵ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

- 3) TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja tertentu dan waktu tertentu (Pasal 42 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003). Hukum di Indonesia membatasi penggunaan TKA hanya untuk jangka waktu tertentu karena adanya kebutuhan untuk melindungi tenaga kerja Indonesia.

Adapun pelaporan diatur dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan. Pelaporan juga diatur dalam Pemenaker No. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pemenaker No. 16 Tahun 2015). Menurut Pemenaker No. 16 Tahun 2015 terdapat beberapa pelaporan sehubungan dengan TKA, yaitu:

- 1) Pengguna TKA kepada kepala dinas provinsi atau kepala dinas kabupaten/kota sesuai dengan lokasi kerja TKA:
 - a) IMTA paling lambat 7 hari kerja setelah mempekerjakan TKA (Pasal 58).
 - b) Pendidikan dan pelatihan TKI pendamping secara periodik 6 bulan sekali (Pasal 59 ayat (2)).
 - c) Saat berakhirnya penggunaan TKA (Pasal 59 ayat (2)).
- 2) Direktur atau kepala dinas provinsi atau kepala dinas kabupaten/kota melaporkan penerbitan IMTA secara

periodik setiap 3 bulan kepada menteri dengan tembusan kepada Dirjen (Pasal 59 ayat (3)).⁴⁶

Pengendalian terhadap TKA juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 terkait pemberian izin lintas batas keluar masuknya orang asing serta pengawasannya dalam rangka menjaga kedaulatan negara. Adapun pengendalian dari aspek keimigrasian meliputi:

1) Visa tinggal terbatas yang diberikan kepada orang asing :

a) Sebagai rohaniawan, tenaga ahli, pekerja, peneliti, pelajar, investor, lanjut usia, dan keluarganya, serta orang asing yang kawin secara sah dengan warga negara Indonesia, yang akan melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia untuk bertempat tinggal dalam jangka waktu yang terbatas ; atau

b) Dalam rangka bergabung untuk bekerja di atas kapal, alat apung, atau instalasi yang beroperasi di wilayah perairan nusantara, laut teritorial, landas kontinen, dan/atau zona ekonomi eksklusif Indonesia (Pasal 39).

2) Sanksi

a) Pembatalan izin tinggal tetap bagi mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa izin kerja (Pasal 62 ayat 2 d).

⁴⁶ Pemenaker No. 16 Tahun 2015

b) Pidana penjara dan/atau denda bagi yang dengan sengaja menyembunyikan atau melindungi atau memberi pemondokan atau memberikan penghidupan atau memberikan pekerjaan kepada orang asing yang diketahui atau patut diduga berada di wilayah Indonesia secara tidak sah (Pasal 124).⁴⁷

3) Kewajiban untuk memberikan keterangan yang diperlukan mengenai identitas diri dan/atau keluarganya serta melaporkan setiap perubahan status sipil, kewarganegaraan, pekerjaan, penjamin, atau perubahan alamatnya kepada kantor imigrasi setempat (Pasal 71 huruf a). Sistem pendataan terhadap TKA dilakukan secara online. Melalui sistem tersebut diketahui dengan mudah data-data TKA yang akan berakhir izin tinggalnya dan Imigrasi segera mengingatkan perusahaan pengguna TKA terhadap TKA yang melewati batas waktu izin tinggal harus dipulangkan atau membayar denda 1 hari sekitar Rp300.000,- (tiga ratus ribu rupiah).

Aturan pengendalian TKA dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 kemudian diperjelas lagi dengan peraturan menteri. Mulai dari Permenakertrans No. 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, kemudian diganti dengan Permenaker Nomor 16 Tahun 2015. Perubahan yang sangat

⁴⁷ <https://sumbarprov.go.id/home/news/10461-pengendalian-penggunaan-tenaga-kerja-asing>.

signifikan terjadi terkait prosedur pembuatan IMTA. Permenakertrans No. 12 Tahun 2013 mengatur tentang bahwa pembuatan IMTA memerlukan rekomendasi visa kerja sedangkan Permenaker No. 16 Tahun 2015, pembuatan IMTA tanpa perlu adanya visa kerja. Bahkan IMTA yang dijadikan dasar dari Imigrasi untuk mengeluarkan izin tinggal. Selain itu Permenaker dalam bahasa Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 26 ayat (1d) Permenakertrans No. 12 Tahun 2013.

2) Aspek Hukum Ketenagakerjaan Asing dari Tanggungjawab Negara.

Dalam hukum ketenagakerjaan asing di Indonesia mempunyai tanggung jawab oleh negara. seperti halnya, politik hukum ketenagakerjaan asing yang ditinjau dari aspek tanggung jawab negara. Sementara itu, politik hukum ketenagakerjaan asing merupakan suatu proses pembuatan kebijakan (Legal Policy) oleh

pemerintah untuk menentukan arah yang harus ditempuh dan/atau penegakan hukum untuk ketenagakerjaan asing di Indonesia dalam rangka mencapai tujuan negara, sebagaimana tercantum dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945. Politik hukum ketenagakerjaan asing didasarkan pada *ius constituendum* dan *ius constitutum* untuk menghadapi perubahan kehidupan masyarakat (*act of choice*) di bidang ketenagakerjaan di era global yang

ditandai dengan globalisasi.⁴⁸ Globalisasi mendorong terjadinya pergerakan tenaga kerja lintas negara, sehingga TKA masuk dan bekerja di Indonesia. Politik hukum ini juga didasarkan pada produk, yaitu *ius constituendum* yang dipilih untuk ketenagakerjaan asing di Indonesia.

Politik hukum ketenagakerjaan asing juga merupakan upaya menjadikan hukum mengenai ketenagakerjaan asing untuk mewujudkan cita hukum negara Indonesia yang berparadigma Pancasila sebagai Platform kehidupan bersama bangsa Indonesia. Berdasarkan platform tersebut, UUD NRI 1945 telah mengatur dan melindungi hak atas pekerjaan bagi setiap warga negara dan setiap orang di Indonesia sebagaimana diatur Pasal 27 ayat (2), pasal 28D ayat (2), Pasal 28E ayat (1), dan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945. Hak atas pekerjaan tersebut terjadi tanggung jawab konstitusional yang harus dipenuhi oleh negara.

Tanggung jawab negara ini tercermin dalam tujuan negara yang terkandung di dalam pembukaan UUD NRI Tahun 1945 alinea empat, yaitu;

- a) *Protection function*, negara melindungi seluruh tumpah darah Indonesia;
- b) *Welfare function*, negara wajib mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat;

⁴⁸ Widodo, Suryandono, 2017, *Tenaga Kerja Asing Analisis Politik Hukum*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia), 11.

- c) *Educational function*, negara memiliki kewajiban mencerdaskan kehidupan bangsa; dan
- d) *Peacefulness function*, wajib menciptakan perdamaian dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat, baik ke dalam maupun ke luar.⁴⁹

Tanggung jawab negara di bidang ketenagakerjaan dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip dasar perekonomian negara sebagaimana diatur dalam Pasal 33 UUD NRI Tahun 1945 serta prinsip pemajuan dan perlindungan hak asasi manusia sebagaimana diatur dalam Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945. Ini merupakan landasan konstitusional untuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja termasuk terhadap penggunaan TKA di Indonesia. Hal ini berarti secara *ius constitutum* negara bertanggung jawab pada hak atas pekerjaan yang diakui dan dilindungi oleh Konstitusi Negara.

Adanya landasan konstitusional tersebut mengandung pengertian bahwa sudah ada kejelasan tanggung jawab negara dalam Konstitusi Republik Indonesia terkait dengan perlindungan tenaga kerja di Indonesia. Namun, seiring dengan semakin terbuka era globalisasi diperlukan segala macam bentuk proteksi karena penolakan terhadap masuknya tenaga kerja asing sulit dilakukan oleh Indonesia kecuali dengan melakukan penundaan

⁴⁹ Lalu, Husni, 2012, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Rajawali), 12.

atau pembatasan. Tanggung jawab negara berlaku bagi warga negara Indonesia yang bekerja di Indonesia. Di sisi lain, hak atas pekerjaan merupakan hak konstitusional warga negara Indonesia dan setiap orang yang berada di Indonesia. Pengaturan tersebut menjadi landasan konsitusional untuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja, termasuk terhadap penggunaan TKA di Indonesia.

Adapun filosofi penggunaan TKA didasarkan pada asas manfaat yaitu memberikan perluasan kesempatan kerja, aspek keamanan dengan dilakukan melalui mekanisme pengendalian TKA, dan aspek legalitas yaitu masuknya TKA harus mendapat izin kerja dari menteri (*Working permit*). Penggunaan TKA ini dipengaruhi oleh faktir kondisi pasar kerjadalam negeri, kebutuhan investasi, kesepakatan internasional, liberalisasi pasar bebas yang berkaitan dengan kepentingan nasional untuk memberikan jaminan terhadap kesempatan TKI untuk

terpenuhinya hak atas pekerjaan.⁵⁰ Untuk terpenuhinya hak atas pekerjaan bagi TKI dan TKA di Indonesia, negara bertanggung jawab atas terciptanya keseimbangan hak keduanya.

Keseimbangan hak atas pekerjaan antara TKI dengan TKA tercermin dalam konstitusi, yaitu 28D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam

⁵⁰ Suhandi 2016, *Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN di Indonesia*, (Surabaya: Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma), 137,

hubungan kerja. Hubungan kerja ini diatur lebih lanjut dalam UU Ketenagakerjaan, antara lain Pasal 88 mengenai hak memperoleh penghasilan dan pasal 99 berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja.

Atas dasar tanggung jawab negara sebagai *regulator agencies*, pemerintah dan pemerintah daerah membuat regulasi dan/atau kebijakan yang mengatur TKA. Regulasi tersebut guna untuk pembatasan penggunaan TKA dan sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Namun, peraturan penggunaan TKA ada salah satunya dihapus yaitu tentang penggunaan IMTA oleh TKA. Seharusnya peraturan perundang-undangan juga menentukan bahwa pemerintah harus memberikan IMTA dalam TKA untuk pertama kali penggunaan TKA tersebut, sedangkan Pemerintah Daerah berwenang harus memberikan izin perpanjangan IMTA sesuai lokasi kerja TKA. Dalam penggunaan

TKA negara bertanggung jawab untuk keseimbangan TKI yaitu hak atas pekerjaan mereka. Untuk itu pemerintah hanya bisa melakukan pembatasan bagi masuknya TKA di Indonesia melalui persyaratan-persyaratan teknis, sehingga bermanfaat secara timbal balik terhadap TKI.⁵¹

⁵¹ Widodo, Suryandono, 2017, *Tenaga Kerja Asing Analisis Politik Hukum*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia), 17.

3. Tinjauan Tentang Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja di Indonesia

a. Perlindungan hukum Tenaga Kerja di Indonesia dalam aspek hukum Ketenagakerjaan

Dalam aspek hukum ketenagakerjaan, ada juga perlindungan hukum menyejahterakan dan bersifat melindungi agar para tenaga kerja/buruh di Indonesia tidak diperlakukan buruk oleh Tenaga Kerja Asing yang berada di Indonesia. Perlindungan hukum sendiri adalah perlindungan akan hakikat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.⁵²

Perlindungan kerja di dalam hukum ketenagakerjaan juga banyak, salah satunya adalah :

1) Kesehatan Kerja yang diatur dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003.

2) Keselamatan Kerja yang diatur dengan Undang-Undang No. 1 tahun 1970, yang merupakan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lama dan masih relevan digunakan.⁵³

Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasannya, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang

⁵² Philipus M Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1983), h. 38

⁵³ Azhar, Muhammad, 2015, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Semarang: Universitas Diponegoro), 76.

penekanan konsepnya bertumpu pada hak-hak asasi manusia serta membentuk dalam seperti pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis dan bantuan hukum.⁵⁴ Hal ini, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada harkat dan martabat para pekerja.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha/TKA dan perlindungan dari Tindakan pemerintah. Perlindungan hukum kekuasaan pengusaha terlaksana apabila si pengusaha atau TKA melanggar perjanjian atau adanya kekerasan dalam buruh atau tenaga kerja Indonesia karena keberlakuan hukum tersebut tidak sesuai dengan yuridis yang bersifat fisiologis dan sosiologis terhadap para buruh atau tenaga kerja Indonesia.

Perlindungan tenaga kerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan mempunyai kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk dalam perlakuan sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya pada

⁵⁴ Umi Fatikhatul Janah, *Perlindungan Hukum Terhadap Hak pekerja/Buruh Perempuan Untuk Menyusui Anaknya Pada Waktu Kerja Perspektif UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Study di PTPN X kebun Ajong Gayasan Jember)*, skripsi IAIN JEMBER, 2020. 10.

pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, ras, suku, agama dan aliran politik.⁵⁵

Secara terperinci hak lain juga diatur berdasarkan Undang-Undang ketenagakerjaan dalam pasal-pasal berikut :

- 1) Pasal 11, memuat hak untuk memperoleh dan mengembangkan kompetensi
- 2) Pasal 12 ayat (3), memuat hak untuk mengikuti (mendapatkan) pelatihan
- 3) Pasal 31 dan pasal 88, menyatakan hak untuk memilih jenis pekerjaan dan memperoleh penghasilan, baik di dalam maupun di luar negeri
- 4) Pasal 86 ayat (1), menyatakan atas hak dan keselamatan pekerja
- 5) Pasal 99 ayat (1), memuat hak pekerja serta keluarganya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (jamsostek)
- 6) Pasal 104 ayat (1), hak bagi pekerja untuk terlibat (membentuk atau menjadi anggota) dalam serikat pekerja/buruh.

Berdasarkan muatan pasal-pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut, maka lingkup perlindungan tenaga kerja mencakup:

- 1) Hak-hak dasar pekerja/buruh untuk bertanding dengan pengusaha;
- 2) Keselamatan dan Kesehatan kerja;

⁵⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

- 3) Perlindungan terhadap pekerja khusus (perempuan, anak, penyandang cacat; dan
- 4) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.⁵⁶

b. Jenis perlindungan tenaga kerja

Menurut Bakers, secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum politik Lingkup dalam perlindungan tenaga kerja meliputi dua aspek yaitu :

1) Aspek Materil.

Aspek ini secara umum meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik

2) Aspek Immateril.

Aspek immaterial meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan psikis pekerja.⁵⁷

Adapun Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut

Imam Soepomo meliputi 5 bidang yaitu;

- 1) Pengerahan/penempatan tenaga kerja
- 2) Hubungan kerja
- 3) Kesehatan kerja
- 4) Keamanan kerja
- 5) Jasmani sosial buruh,

⁵⁶ Eko, Wahyudi, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Sinar Grafika), 32.

⁵⁷ Artikel (Ashabul, Kahfi, 2016 (Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja), 8.

Sementara dalam kesepakatan lain Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu, perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.⁵⁸



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁵⁸ Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta; Djambatan, 2003), 164.

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian adalah suatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan dibandingkan dengan standart ukuran yang telah dilakukan. Hal ini sangat menentukan kualitas hasil penelitian, berdasarkan hal ini, seorang peneliti harus menentukan dan memilih metode yang tepat agar tujuan penelitian tercapai secara maksimal, adapun dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik atau metode penelitian yang meliputi⁴⁹:

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada tugas akhir (skripsi) menggunakan penelitian normatif. penelitian normatif adalah “suatu penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan buku-buku literature dan mempelajarinya.⁵⁹ Adapun bentuk penyajian datanya dilakukan dengan pendekatan yuridis normatif atau pendekatan perundang-undangan (*statue Approach*). Dalam penelitian normatif, penelitian yang tertulis dikaji dari berbagai aspek teori, filosofi, perbandingan, struktur, konsistensi, penjelasan, formalitas, dan kekuasaan mengikat suatu perundang-undangan.

Penelitian ini dilaakukan dengan maksud untuk memberikan argumentasi hukum sebagai dasar penentu apakah suatu peristiwa sudah benar atau salah serta bagaimana sebaiknya peristiwa itu menurut hukum. sehingga penelitian ini dimulai dari suatu peristiwa hukum dan selanjutnyaa akan dicari rujukan pada sistem norma seperti peraturan perundang-undangan, asas-asas

⁵⁹ Muhammad Munawar Ahmadi, *Prinsip-prinsip Metodologi Research*, (yogyakarta: sumbangsih, 1975), 2.

dan doktrin hukum.⁶⁰ penelitian normatif ini hanya berhenti pada lingkup konsepsi hukum, asas dan kaidah mengenai penyiaran, informasi transaksi elektronik, kekayaan intelektual saja tidak sampai pada perilaku manusia (aspek sosiologis) yang menrapkan peraturan tersebut.

Hasil yang diharapkan dari penelitian normatif adalah menentukan hubungan dan status paara pihak dalam sebuah peristiwa hukum memberikan justifikasi, meluruskan dan menjaga konsistensi dari sistem norma terhadap, norma dasar, asas-asas doktrin serta peraturan, perundang-undangan yang berlaku dan akan berlaku.

B. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh.⁶¹ Secara umum sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua macam, yaitu:

1. Sumber Bahan Hukum Primer

Bahan data primer merupakan bahan hukum yang bersifat otoritatif, artinya mempunyai otoritas. Adapun yang menjadi bahan hukum primer yang dipakai penulis dalam menunjang Penelitian Hukum ini adalah:

- a. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang (pengesahan Agreement establishing the world trade organization).
- b. Undang-Undang Dasar NRI 1945 Pasal 27 ayat 2, pasal 28D ayat 2, pasal 28E ayat 1, pasal 28I ayat 4 tentang Hak Asasi Manusia.

⁶⁰ Yulianto Ahmad dan Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012) hal.26

⁶¹ Suharsini Arikunto, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006), 129.

- c. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang Pengesahan *Agreement Establishing The World Trade Organization*.
 - d. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan.
 - e. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 10 Tahun 2018.
 - f. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021.
 - g. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 Tentang penggunaan tenaga kerja asing.
 - h. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Tenaga Kerja Asing.
2. Sumber Bahan Hukum Sekunder.

Bahan-bahan hukum sekunder yang akan menunjang penelitian hukum ini antara lain berupa buku-buku, pendapat para ahli, internet, jurnal-jurnal hukum, dan juga kajian hukum yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang dikaji.

C. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Metode pengumpulan Bahan Hukum yang digunakan dalam penulisan hukum atau skripsi ini adalah melalui penelian pustaka atau *library research*, yaitu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan bahan hukum dengan membaca, mendengar, memahami dan mengkaji penerapan Undang-undangan, karya ilmiah, buku-buku dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji. Tujuan dan kegunaan dalam studi kepustakaan pada dasarnya adalah menunjukkan jalan pemecahan permasalahan penelitian.

Apabila peneliti mengetahui apa yang dilakukan oleh peneliti lain, maka peneliti akan lebih siap dengan pengetahuan yang lebih dalam dan lengkap.

Secara singkat studi kepustakaan dapat membantu peneliti dalam berbagai keperluan:

1. Mendapatkan gambaran atau informasi tentang penelitian yang sejenis dan berkaitan dengan Hak-Hak Tenaga Kerja di Indonesia
2. Mendapatkan metode, teknik, atau cara pendekatan pemecahan permasalahan
3. Sebagai sumber data sekunder
4. Mengetahui historis dan perspektif dari permasalahan Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018
5. Mendapatkan informasi tentang cara evaluasi atau analisis data yang digunakan
6. Memperkaya ide-ide baru tentang perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia.

D. Teknis Analisa Bahan Hukum

Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan yuridis normatif, dalam hal ini mengkaji secara mendalam dari bahan hukum yang ada, kemudian digabungkan dengan teori-teori yang mendukung dan ditarik kesimpulan.

Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dianalisis secara kualitatif untuk memberikan solusi atau preskripsi terhadap rumusan masalah atau menginterpretasikan bahan hukum kedalam bentuk kalimat yang tersusun

secara sistematis sehingga diberikan penafsiran dan gambaran yang jelas sesuai dengan rumusan masalah untuk kemudian ditarik kesimpulan.

E. Keabsahan Bahan Hukum

Keabsahan Bahan Hukum sangat penting untuk penelitian ini untuk memberikan pertanggung jawaban, dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi, triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan Bahan Hukum yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan dalam berbagai sumber. Teknik ini mengarahkan peneliti agar didalam mengumpulkan bahan hukum menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai sumber perolehan data. Karna penelitian ini adalah penelitian kepustakaan untuk itu peneliti memperoleh sumber bahan hukum dari dokumen tertulis yang kemudian akan memberikan pandangan yang berbeda mengenai fenomena yang diteliti. Triangulasi dapat diperoleh dengan jalan sebagai berikut:

1. Membandingkan sumber hukum satu dengan yang lainnya.
2. Membandingkan kendala dan perspektif seorang dengan berbagai pendapat dan pandangan terhadap kasus hukum yang diteliti.
3. Membandingkan isu hukum yang diteliti dengan isi suatu dokumen yang berkaitan dengannya.
4. Memfokuskan permasalahan dengan peraturan perundang-undangan terhadap Hak-hak para Tenaga Kerja di Indonesia.

Dalam penelitian ini membandingkan sumber hukum primer dan sumber hukum sekunder dengan hukum lainnya, yang berkaitan dengan pengaturan TKA dan Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia.

F. Tahap-Tahap Penelitian

Bagian ini menguraikan rencana pelaksanaan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti, mulai dari penelitian pendahuluan, pengembangan desain, penelitian sebenarnya dan sampai pada penulisan laporan.⁶² Dalam melakukan suatu penelitian hukum perlu menggunakan langkah-langkah yang relevan untuk menciptakan suatu penelitian yang baik seperti halnya:

1. Pengumpulan bahan-bahan hukum dalam permasalahan hukum yang diterapkan dalam isu tersebut
2. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum
3. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeleminasi hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan
4. Pengumpulan bahan-bahan hukum yang sekiranya dipandang mempunyai relevansi juga bahan-bahan non hukum.
5. Pengumpulan dalam penerapan Undang-undang yang bertentangan dengan lingkungan masyarakat.
6. Memberikan perskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun dalam kesimpulan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

⁶² Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2019),

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Ratio Legis Presiden Terhadap Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing.

1. Ratio Legis

Dalam perundang-undangan Ratio Legis bertujuan untuk membentuk suatu undang-undang agar menjadi jelas, sehingga nantinya materi muatan yang akan dibentuk menjadi jelas. Hal ini dikarenakan dalam penyusunan materi muatan harus mengacu kepada kebutuhan untuk memenuhi tujuan perundang-undangan yang telah dirumuskan.

Ratio legis adalah dasar pemikiran hukum menurut akal sehat, akal budi/nalar yang merupakan alasan atau tujuan dari lahirnya peraturan hukum.⁶³ Berdasarkan pengertian tersebut, dalam kaitannya sebuah perundang-undangan, maka harus dipahami juga bahwa *ratio legis* hampir sama dengan pengertian hakikat hukum yaitu merupakan intisari atau dasar undang-undang.

Sebagai upaya mengetahui ratio legis (dasar pemikiran) pembentukan sebuah undang-undang dapat diketahui dengan membaca naskah akademis yang sebelumnya telah disusun. Naskah akademis disusun dalam sebuah kegiatan penelitian ilmiah menghasilkan pemikiran rasional, kritis, dan objektif. Oleh karena itu, adanya naskah akademis penting untuk menguraikan pemikiran-pemikiran yang mendalam,

⁶³ <http://repository.untag-sby.ac.id/8510/6/Bab%20II.pdf>. Diakses Pada tanggal 11 Januari 2022 pukul 10.10 wib.

sebelum akhirnya pemikiran tersebut disusun dalam sebuah naskah undang-undang.

2. Dasar pertimbangan dan pemikiran Presiden dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018

Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 telah diterbitkan oleh Presiden Joko Widodo pada akhir bulan maret tahun 2018. Perpres No. 20 Tahun 2018 itu banyak memuat ketentuan baru yang berbeda dari peraturan sebelumnya yang dikeluarkan oleh Presiden Susilo Bambang Yudhoyono yakni Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping, Perpres No. 20 Tahun 2018 yang telah dikeluarkan pemerintah, Perpres ini menggantikan dan sekaligus menyempurnakan Perpres No. 72 Tahun 2014 yang dibuat di era pemerintahan sebelumnya.⁶⁴

Di kalangan, parlemen Perpres No. 20 Tahun 2018 ini masih menjadi perbincangan. Perpres ini oleh beberapa pihak dianggap tidak berpihak kepada kalangan pekerja/buruh dalam negeri (lokal) yang haknya dijamin dalam konstitusi dan peraturan perundang-undangan. Di sisi lain, sementara tenaga kerja lokal masih kesulitan mendapatkan pekerjaan Perpres ini malah dinilai mempermudah masuknya TKA untuk bekerja di Indonesia, apalagi memasuki tahun politik di 2019, isu tentang penyalahgunaan Perpres No. 20 Tahun 2018 digunakan oleh lawan politik

⁶⁴ <https://peraturan.bpk.go.id/home/Details/73594/perpres-no-20-tahun-2018>.

pemerintahan Presiden Joko Widodo untuk memperlihatkan seolah-olah Pemerintah Indonesia saat ini sangat pro dengan kepentingan asing padahal Perpres No. 20 Tahun 2018 itu dikeluarkan oleh Presiden Joko Widodo untuk mempercepat proses pengurusan perizinan, yaitu untuk lebih mengefisienkan waktu, dari proses pengurusan yang memakan waktu hingga 1 bulan, dipercepat waktu prosesnya jadi hanya tinggal hitungan hari saja. Tetapi memang harus diakui bahwa ada beberapa poin dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 ini yang sebenarnya agak berlawanan dengan undang-undang atau peraturan ketenagakerjaan yang sudah ada sebelumnya.

Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 dikeluarkan oleh Presiden Joko Widodo untuk menggantikan Perpres No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, langkah ini diambil oleh Presiden Joko Widodo karena Perpres No. 72 Tahun 2014 dirasa kurang untuk mengatur TKA, karena Perpres ini tidak mencantumkan jaminan sosial, tidak melarang TKA untuk menduduki jabatan di bagian personalia, bagian yang dianggap penting karena dibagian ini mempunyai wewenang untuk menerima dan mengangkat tenaga kerja yang ingin bekerja di perusahaan tersebut, Perpres No. 72 Tahun 2014 juga tidak mencantumkan sanksi pelanggaran, dan Perpres ini juga tidak membatasi waktu untuk pengurusan perizinan TKA sehingga, izin kerja untuk TKA menjadi lama dan berlarut-larut sehingga rawan untuk disalahgunakan oleh oknum Pejabat Negara yang tidak bertanggung jawab. Hal tersebut adalah alasan

Presiden Joko Widodo menciptakan atau mengeluarkan Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018

Pada Mei Tahun 2018 menurut Timboel Siregar, salah satu Sekjen Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI), mengatakan bahwa banyak pasal dalam Perpres TKA atau Perpres No. 20 Tahun 2018 yang bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan, antara lain UU Ketenagakerjaan telah mewajibkan adanya Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), sementara dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 justru tidak mensyaratkan RPTKA untuk posisi seperti komisaris dan direksi, serta pekerja yang dibutuhkan pemerintah. Dan seharusnya presiden menyampaikan terlebih dahulu draft Perpres tersebut kepada publik sebelum ditandatangani dan mengundang para akademisi, perwakilan pengusaha Indonesia, serta pekerja untuk memberikan masukan.⁶⁵ Masyarakat juga seharusnya diikutsertakan dalam pembentukan peraturan Perpres tersebut sesuai dengan UU No. 12 Tahun 2011 tentang pembentukan peraturan Perundang-undangan. Pada pasal 96 UU No. 12 Tahun 2011 lebih menekankan pada partisipasi masyarakat Indonesia dalam pembentukan perundang-undangan. Jadi, aspirasi masyarakat itu sangatlah penting dalam pembentukan Perpres No. 20 Tahun 2018. Hal ini juga tercantum dalam UUD 1945 alinea ke-4 yang ditegaskan menyatakan bahwa untuk membentuk suatu pemerintahan negara republik Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan

⁶⁵ Monika, Suhayati, 2018, Kontroversi Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, 1.

seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum dan landasan UUD 1945 menegaskan kewajiban negara dan tugas pemerintah untuk melindungi segenap warga negara Indonesia.⁶⁶ Menanggapi terbitnya Perpres No. 20 Tahun 2018, Wakil Ketua Komisi IX DPR Saleh Daulay menyatakan cenderung peraturan ini mempermudah Masuknya TKA ke Indonesia, padahal banyak tenaga kerja lokal yang masih membutuhkan lapangan pekerjaan. Saleh Daulay memahami pemerintah membutuhkan TKA untuk menarik investasi dan tenaga ahli, namun Perpres ini akan menimbulkan dampak negatif yang lebih besar, mengingat keterbatasan kemampuan pemerintah dalam melakukan pengawasan.⁶⁷

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA memang menuai Pro dan Kontra dikalangan Masyarakat di Indonesia. Namun, sebelum Presiden Joko Widodo merilis atau menciptakan Perpres tersebut telah mempertimbangkan Hak atau perlindungan para buruh lokal di Indonesia yang tercantum dalam Peraturan Presiden No. 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan atau BPJS untuk Tenaga Kerja Lokal di Indonesia. Presiden Joko Widodo pun juga dengan pertimbangan menggunakan TKA dan menciptakan Perpres No. 20 Tahun 2018 untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi dan dalam

⁶⁶ UUD 1945 Alinea ke-4.

⁶⁷ Monika, Suhayati, 2018, Kontroversi Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, 4.

Perpres No. 20 Tahun 2018 pun juga mengatur atau terapat sanksi bagi pemberi kerja TKA yang melanggar peraturan yang sudah ditetapkan.

3. Ratio Legis Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Ratio Legis Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 merupakan dasar pemikiran dalam Perpres No. 20 Tahun 2018. Pada dasarnya Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 menggantikan atau memperbaiki Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 dengan bertujuan menyederhanakan atau memudahkan proses persyaratan Tenaga Kerja Asing yang akan melakukan investasi asing dalam Indonesia. Seperti kita lihat bahwa Presiden Joko Widodo sedang menggalakkan Investasi asing dengan bertujuan membangun atau memperbaiki perekonomian nasional di Indonesia. Namun, dalam hal ini adapun pro kontra dalam pelaksanaan Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 pada masyarakat Indonesia yang dinilai lebih berpihak pada Tenaga Kerja Asing walaupun Presiden Joko Widodo sudah mempertimbangkan keseluruhan dengan Jaminan kesehatan (BPJS) dan minimum upah kerja.

B. Implikasi Yuridis Penghapusan IMTA dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018

1. Latar Belakang Penghapusan IMTA dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018

Dalam penghapusannya IMTA pada Perpres No. 20 Tahun 2018 melatar belakangi terjadinya serbuan TKA terutama TKA asal tiongkok

yang melakukan pekerjaan kasar (*unskill worker*).⁶⁸ Serbuan tersebut sebelum tersahkan Perpres No. 20 Tahun 2018. Adapun juga, fenomena ini dikarenakan efek dari Kerjasama yang telah ditandatangani oleh Pemerintah Indonesia yang mencapai lebih dari 100 triliun dengan para investor tiongkok. Hal ini adalah salah satu dari Penyebab Presiden Joko Widodo menerbitkan Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan TKA.

Kebijakan Kerjasama tersebut dikenal dengan turnkey project. Turnkey project merupakan kontrak terima jadi dimana kontrak pengerjaan, biaya dan pekerja-pekerjanya berasal dari negara investor dan pihak Indonesia tinggal menerima hasil jadinya tanpa melalui kesulitan. Kebijakan inilah penyebab membuat serbuan TKA tiongkok yang dipekerjakan sampai urusan level bawah. Hal tersebut, membuat Pemerintah Indonesia menandatangani Kerjasama turnkey project dan pemberlakuan bebas visa.⁶⁹

Perpres No. 20 Tahun 2018 tidak melegitimasi keberadaan TKA tersebut karena dalam pasal 2 ayat (1) dan Pasal 5 ayat (1) disebutkan bahwa TKA yang bekerja di Indonesia hanya untuk jabatan tertentu saja dan dilarang menduduki jabatan personalia.⁷⁰ Untuk mempercepat dan menyederhanakan prosedur terkait TKA di Indonesia, dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 tidak lagi diperlukan IMTA sebagaimana disyaratkan

⁶⁸ <https://www.kennywiston.com/analisis-peraturan-presiden-no-20-tahun-2018-tentang-tenaga-kerja-asing>.

⁶⁹ <https://www.Republika.co.id/berita/qm6om4370/atur-turnkey-project-kontraktor-wajib-alih-teknologi>

⁷⁰ Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018

dalam Perpres No. 72 Tahun 2014 karena memang syarat kedua dokumen tersebut pada dasarnya sama.⁷¹ Dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 pengusaha yang mempekerjakan TKA cukup mengajukan RPTKA tanpa harus mengajukan surat izin IMTA karena berdasarkan Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018, Pengesahan RPTKA merupakan IMTA. Dengan demikian Perpres No. 20 Tahun 2018 sangat mempermudah TKA masuk dalam Indonesia.

2. Permasalahan terhapusnya IMTA dalam pasal 9 ayat (2) Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018

Adapun permasalahan terhapusnya IMTA dalam Pasal 9 ayat (2) Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 Tentang penggunaan tenaga kerja asing. Dalam penghapusan IMTA penyebabnya adalah pada TKA asal tiongkok yang menjadi fenomena membludaknya TKA tersebut masuk dalam Indonesia.⁷² Hal tersebut, membuat pemerintah berpikir kembali untuk menghapus IMTA dalam Pasal 9 Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 agar dapat mempermudah masuknya mereka tanpa harus ada keributan atau susah payah menggunakan IMTA. Dengan demikian, IMTA dihapus dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 yang disamakan dengan RPTKA adalah IMTA yang artinya persyaratan tersebut tidak perlu menggunakan IMTA hanya RPTKA saja.⁷³ Hal ini, membuat para tenaga kerja di Indonesia sangat keberatan karena hak untuk

⁷¹ Peraturan Presiden Nomor 72 tahun 2014

⁷² Jurnal Adam Nugraha Nasution 2017, *Pengaruh Tenaga Kerja Asing terhadap kondisi buruh di Indonesia*.

⁷³ <https://www.ojs.unud.ac.id/kajian-izin-penggunaan-tenaga-kerja-asing-dalam-peraturan-presiden-nomor-20-tahun-2018>.

melakukan pekerjaan di negara sendiri tidak ada hak atau kesempatan karena mereka diwajibkan untuk memiliki IMTA sementara TKA tidak wajib memiliki IMTA.

Pemerintah mewajibkan setiap pemberi kerja mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Penggunaan Tenaga Kerja Asing dimungkinkan untuk jangka waktu tertentu dan hanya untuk jabatan tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia. Penegasan itu tertuang dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Yang berlaku setelah 3 (tiga) bulan terhitung sejak tanggal diundangkan pada tanggal 29 Maret 2018.⁷⁴ Hal ini secara otomatis mencabut Perpres No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping.

Pada prinsipnya, WNA dimungkinkan bekerja di Indonesia untuk jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri. Namun, tidak dijelaskan lebih rinci dalam Perpres No. 20 Tahun 2018. Berikut permasalahan yang membuat IMTA terhapus dalam Perpres No. 20 Tahun 2018;

a. Kerja ganda

TKA dimungkinkan bekerja pada lebih dari satu pemberi kerja, dengan masa kerja di tempat kedua atau seterusnya paling lama sampai

⁷⁴ Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018.

dengan berakhirnya masa kerja TKA di pemberi kerja pertama pada sektor dan jabatan tertentu. Namun, baru ini tetap menegaskan larangan TKA menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan tertentu yang sudah diatur atau ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.⁷⁵

Untuk bisa mempekerjakan TKA setiap pemberi kerja wajib mempunyai RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) yang dimohon untuk disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk. Permohonan pengesahan RPTKA disampaikan sejumlah berkas yang dipersyaratkan. RPTKA dapat memuat rencana penggunaan TKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara atau sewaktu-waktu dengan masa kerja paling lama 6 (enam) bulan, seperti pekerjaan untuk melakukan audit.

b. Pengecualian RPTKA

RPTKA menjadi tidak wajib bagi pemberi kerja yang mempekerjakan TKA berupa pemegang saham yang menjabat sebagai anggota dewan direksi atau anggota dewan komisaris. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing, atau TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh Pemerintah.⁷⁶

Untuk pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak, RPTKA dapat diajukan selambat lambatnya 2 (dua) hari kerja setelah TKA bekerja di Indonesia. Setiap pemberi kerja juga wajib membayar dana

⁷⁶ https://mucglobal.com/id/news/523/Aturan_Pekerja_Asing_diperbarui.

kompensasi penggunaan TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan setelah menerima notifikasi penerimaan data calon TKA. Besaran dana kompensasi penggunaan TKA yang harus dibayarkan adalah sebesar US\$100 per orang per bulan dan dianggap sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang wajib dibayarkan pemberi kerja melalui bank yang ditunjuk oleh menteri.⁷⁷

c. Izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dihapus

Apabila pada aturan sebelumnya setiap pemberi kerja TKA diwajibkan memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, dengan terciptanya Perpres No. 20 Tahun 2018 dengan ketentuan IMTA ditiadakan atau dihapus.

Sementara bagi calon TKA ada sejumlah syarat yang masih harus dipenuhi untuk bisa bekerja di Indonesia. Persyaratan tersebut, antara lain; mencakup kewajiban mengantongi Visa izin tinggal terbatas (VITAS) untuk bekerja dan izin tinggal terbatas (ITAS), yang

dimohonkan kepada menteri yang membidangi urusan pemerintah di bidang hukum dan hak asasi manusia atau pejabat imigrasi yang ditunjuk.⁷⁸

Permohonan VITAS dan ITAS bisa dimohonkan sekaligus atau terpisah oleh TKA atau oleh pemberi kerja dengan melampirkan notifikasi dan bukti pembayaran dana kompensasi penerbitan VITAS oleh pejabat imigrasi paling lama 2 (dua) hari setelah permohonan

⁷⁷ <https://gajimu.com/garmen/hak-pekerja>.

⁷⁸ Artikel (Surya, Pratama, *Analisis Hukum Pengawasan Dan Pengendalian Tenaga Kerja Asing Yang Menggunakan Visa Kunjungan*, (Universitas Islam Suktan Agung)), 396.

diterima secara lengkap.⁷⁹ Hal tersebut, akan lebih mempermudah TKA masuk dalam Indonesia karena IMTA dihapus dalam Perpres No. 20 Tahun 2018.

3. Dampak dari setelah penghapusan IMTA pasal 9 ayat (2) Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 bagi Tenaga Kerja di Indonesia.

Dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 pada Pasal 9 ayat (2) adanya penghapusan IMTA untuk proses persyaratan masuknya TKA di Indonesia. Hal tersebut akan mempermudah dan Indonesia semakin banyaknya industri atau investor asing. Dengan demikian, penghapusan tersebut akan berdampak buruk terdapat para pekerja di Indonesia atau buruh dan banyaknya kontroversi dikalangan masyarakat Indonesia sendiri.⁸⁰ Hal ini semakin hari semakin sedikit peluang kerja untuk tenaga kerja di Indonesia dan dapat menimbulkan kegagalan dalam politik hukum ketenagakerjaan di Indonesia akan berdampak pada meningkatnya angka pengangguran. Dengan demikian, bisa disebut bencana terbesar dikarenakan banyaknya TKA di Indonesia yang masuk tanpa adanya IMTA. Peraturan terhapusnya IMTA sangat berpengaruh dalam perlindungan untuk Tenaga Kerja di Indonesia.

Dalam hal tersebut, seharusnya negara memiliki perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia agar mereka bebas dalam bekerja tanpa naungan dibawah TKA, dan perlu diingat Kembali bahwa setelah dihapusnya IMTA dalam Pasal 9 ayat (2) Perpres No. 20 Tahun

⁷⁹ https://mucglobal.com/id/news/523/aturan_pekerja_asing_diperbarui.

⁸⁰ Skripsi (Sartika Tri Rahmadhini, *Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing*).

2018 dapat membuat para Tenaga kerja/para buruh di Indonesia mendapatkan perlakuan buruk oleh TKA dan menimbulkan kekerasan dalam waktu kerja maupun dalam perizinan kerja, hal tersebut juga dapat membuat Tenaga Kerja di Indonesia akan memperbanyak kerja di luar negeri. Maka dari itu negara seharusnya membuat solusi bagaimana agar para buruh/tenaga kerja di Indonesia dapat bekerja tanpa menambahkan angka pengangguran.

Dampak negatif dari hal tersebut juga menjadi mempersempitnya kesempatan kerja pada tenaga lokal, dan hal tersebut yang paling terasa dikarenakan banyaknya jumlah tenaga kerja asing yang masuk dalam Indonesia tanpa adanya IMTA.⁸¹ Adapun dampak negatifnya adalah menjadi ancaman bagi tenaga kerja lokal yang tidak memiliki keterampilan lebih dan menimbulkan peluang pengangguran yang banyak. Hal ini dapat menimbulkan atau makin meningkatnya kejahatan dalam Indonesia karena pekerjaan di negara sendiri pun sangat sulit dicapai. Sebaiknya juga pemerintah mengatasi bagaimana cara agar tenaga kerja lokal mendapatkan pekerjaan di negara sendiri yaitu Indonesia dan mengatasi atau menanggulangi peristiwa tersebut.

4. Implikasi Yuridis Penghapusan IMTA pada Pasal 9 ayat 2 Perpres No. 20 Tahun 2018 Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

Implikasi Yuridis dalam penghapusan IMTA pada Pasal 9 Ayat 2 dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 merupakan suatu

⁸¹ Artikel Mohammad Rizal, Syahroni, *Dampak Bebas Visa Kunjungan Terhadap Tenaga Kerja Ilegal*, 32.

dampak atau akibat yang didapatkan oleh tenaga kerja lokal setelah dihapusnya IMTA dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018. Banyaknya dampak yang diperoleh Tenaga Kerja Lokal adalah seperti kehilangan kesempatan kerja dan tidak ada hak untuk jerih payah mereka. Terhapusnya IMTA sangat berpengaruh dalam perlindungan hak tenaga kerja lokal karena tanpa adanya IMTA maka hal yang ditakutkan akan terjadi seperti kebijakan yang sudah diperjanjikan namun ingkar walau nanti akan terkena sanksi untuk pelanggaran tersebut dan akan terus terulang kembali. Dampak lain yang akan terjadi jika IMTA dihapus yaitu akan adanya kasus TKA ilegal yang masuk dalam Indonesia tanpa sepengetahuan pemerintah Indonesia. Hal ini, cukup meresahkan masyarakat Indonesia terutama tenaga kerja lokal yang akan mengusik keadilan di masyarakat.

C. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di Indonesia

1. Perlindungan hukum

Perlindungan hukum adalah sebuah hak yang didapatkan oleh semua warga negara secara merata, dan hak itu diberikan oleh pemerintah bila warga negara tersebut sudah memenuhi syarat-syarat tertentu.

Perlindungan hukum dapat diartikan dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi perlindungan kepada warga negaranya agar hak-haknya sebagai seorang warga negara tidak dilanggar, dan bagi yang melanggar akan dikenakan sanksi sesuai

dengan peraturan yang berlaku.⁸² Hal ini bermakna bahwa perlindungan sesungguhnya tidak hanya ditujukan terhadap pekerja/buruh itu sendiri yang hendak memeras tenaganya tanpa memperhatikan kondisi fisik maupun rohaninya, tetapi juga terhadap pengusaha.⁸³

Sedangkan pengertian perlindungan hukum menurut para ahli yaitu:

- a. Menurut Philipus M. Hadjon berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat manusia serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan yang bersumber pada pancasila dan konsep negara hukum.⁸⁴
- b. Menurut Soetjipto Rahardjo berpendapat bahwa Perlindungan Hukum adalahh upaya melindungi kepentingan seseorang dengan cara mengalokasi suatu kekuasaan kepadanya dan salah satu sifat sekaligus tujuan dari hukum itu sendiri adalah memberikan perlindungan kepada masyarakat. Hal itu diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum agar masyarakat dapat menikmati hak-hak yang diberikan sebagai perlindungan hukum terhadap masyarakat.⁸⁵

⁸² Syamsul Angniyak 2020, *Perlindungan Hukum Dalam Praktek Simpan Pinjam Di Pasar Desa Gayam Kec. Gayam Kab sumenep Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 1/POJK.07/2013 Tentang perlindungan Konsumen SektorJasa Keuangan dan Hukum Islam*. (Jember : Institut Agama Islam Negeri Jember).

⁸³ Endah, Pujiastuti 2008, *Pengantar Hukum Ketenagkerjaan*, (Semarang: Semarang University Press), 31.

⁸⁴ Philipus M. Hadjon 1987, *Perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu) . 25.

⁸⁵ Soetjipto Rahardjo 1983, *Permasalahan Hukum di Indonesia*, (Bandung: Alumni). 121.

2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Di Indonesia, perlindungan hukum senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai “pekerja”.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.⁸⁶

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran

⁸⁶ Zainal Asikin 1993, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 5.

politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik serta warna kulit.⁸⁷

3. Aspek-aspek perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja di Indonesia.

Dalam perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja di Indonesia setelah Penghapusan IMTA pada pasal 9 ayat 2 Perpres No. 20 Tahun 2018 maka akan timbulnya aspek-aspek untuk melindungi hak para buruh/tenaga kerja di Indonesia. Berikut aspek-aspek dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia;

a. Aspek Materil.

Aspek ini secara umum meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik

b. Aspek Immateril.

Aspek immaterial meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan psikis pekerja

Adapun Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo meliputi 5 bidang yaitu;

- 1) Pengerahan/penempatan tenaga kerja
- 2) Hubungan kerja
- 3) Kesehatan kerja

⁸⁷ Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

- 4) Keamana kerja
- 5) Jasmani sosial buruh.⁸⁸

Sementara dalam kesepakatan lain Imam Soepomo mengelompokkan perlindungan kerja ke dalam 3 jenis perlindungan yaitu, perlindungan ekonomis, perlindungan sosial dan perlindungan teknis.⁸⁹ Hal ini dapat melindungi dari segi aspek hukum untuk para tenaga kerja/buruh di Indonesia setelah IMTA pada Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018. Adapun perlindungan hukum lain yaitu keselamatan, hal ini agar tidak adanya kekerasan maupun kerja rodi yang dilakukan oleh TKA dan tidak semena-mena dalam bekerja sama. Pemerintah seharusnya mengantisipasi perlindungan dalam tenaga kerja di Indonesia bukan hanya perlindungan untuk TKA saja, karena bagaimanapun seharusnya lebih mengutamakan keselamatan dan perlindungan terhadap tenaga kerja di Indonesia.

Dalam perlindungan hukum terhadap para tenaga kerja di Indonesia setelah terhapusnya IMTA dalam Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 peran Undang-Undang ketenagakerjaan sangat dibutuhkan. Dengan demikian, pada Pasal 5 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa

⁸⁸ Zaeni, Asyhadie 2008, *aspek-aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia*, (Jakarta: Rajawali), 229.

⁸⁹ Abdul, Khakim 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Citra Aditya Bakti), 61.

membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Selanjutnya dalam Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan kepada pengusaha untuk memrikan hak dan kewajiban para tenaga kerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.⁹⁰

Kedatangan TKA merupakan tantangan yang harus dihadapi Indonesia karena masih banyak sektor pekerjaan yang membutuhkan posisi TKA, sehingga dapat menciptakan daya saing yang kompetitif. Ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pengaturan penggunaan TKA bertujuan untuk menjamin dan memberikan pekerjaan yang layak bagi warga negara Indonesia. Masuknya TKA di Indonesia semakin dipermudah degan adanya ketentuan baru yaitu Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 yang dalam salah satu pasalnya yaitu pasal 9 dengan menghapusnya IMTA dan disamakan menjadi RPTKA. Hal ini, membuat para TKA sangat mudah untuk masuk dalam Indonesia. Ketentuan tersebut merupakan perubahan dari Perpres No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pemerintah menilai izin TKA perlu dipermudah untuk meningkatkan investasi, sementara pihak lain khususnya tenaga kerja lokal di Indonesia memandang kemudahan masuknya TKA tersebut terkesan tidak berpihak kepada

⁹⁰ Republik Indonesia, *Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

tenaga kerja lokal karena memberi keleluasaan kepada para TKA untuk mengisi lapangan pekerjaan di Indonesia. Dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 secara tidak langsung tidak berpihak kepada tenaga kerja lokal dan membuat banyaknya pengangguran karena lapangan pekerjaan telah dikuasai oleh TKA.

TKA yang bekerja di Indonesia harus memiliki keterampilan yang lebih baik daripada tenaga kerja lokal karena dikhususkan untuk jabatan yang lebih tinggi. Tetapi ketentuan tersebut tetap dibatasi oleh UU Ketenagakerjaan dimana tidak semua jabatan bisa diduduki oleh TKA. Serta harus diketahui juga bahwa TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu, waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan bersama dan juga TKA hanya untuk tenaga ahli dan bukan sebagai pekerja kasar. Tetapi pada kenyataannya sedang banyak terjadi kasus mengenai TKA yang melakukan pekerjaan kasar di Indonesia. Mereka melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak diperbolehkan untuk dilakukan oleh TKA . banyak di antara para TKA yang melakukan pekerjaan kasar tanpa keahlian, sebagai dari mereka adalah *Unskilled Labour*.⁹¹ Seharusnya pemerintah pun membuat antisipasi agar TKA yang bekerja di Indonesia yaitu mempunyai ahli dan serta juga memperhatikan tenaga kerja lokal agar dapat mengurangi resiko pengangguran.

⁹¹ Jurnal sisis Noer Anindita, *perlindungan hukum tenaga kerja lokal atas masuknya tenaga kerja asing pasca berlakunya Perpres No. 20 Tahun 2018*.

4. Aspek Hukum Ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja di Indonesia.

Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Hukum Ketenagakerjaan mengatur tentang segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah bekerja. Tujuan dari dibentuknya hukum ketenagakerjaan adalah untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.⁹²

Selain itu, hukum ketenagakerjaan juga mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara buruh dan pengusaha. Mengenai hubungan kerja tersebut diatur di Bab IX Pasal 50-66 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan peraturan hukum lainnya yang terkait hubungan kerja tersebut.

Dalam UU ketenagakerjaan juga mengatur hak-hak para buruh atau pekerja. Hak pekerja tersebut diantaranya yaitu hak untuk mendapatkan

⁹² Artikel (Niru, Anita sinaga, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja Dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*), 64.

perlakuan yang sama tanpa diskriminasi atas dasar apapun, hak untuk mengembangkan kompetensi kerja, hak untuk beribadah menurut agama dan kepercayaan masing-masing, hak untuk mendapatkan upah atau penghasilan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia, hak untuk mendapatkan perlindungan, kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan kerja.

Apabila pekerja merasa hak-haknya yang dilindungi dan diatur di dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut merasa tidak terpenuhi dan diabaikan oleh pengusaha maka hal tersebut dapat menyebabkan perselisihan tertentu antara pengusaha dan pekerja. Hal ini membuat para pemerintah wajib melindungi para pekerja sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁹³

5. Upaya pemerintah dan negara dalam Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja di Indonesia.

Peran pemerintah dan negara dalam Perlindungan hukum terhadap

Tenaga Kerja di Indonesia sangatlah penting. Hal ini agar hak-hak para pekerja tetap ada dan selalu dilindungi dalam pekerjaannya yang melibatkan

TKA. Berikut upaya atau peran pemerintah dan negara dalam perlindungan hukum terhadap para kerja lokal di Indonesia :

a. Perluasan kesempatan kerja

Pemerintah dan negara bertanggung jawab mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun di luar hubungan

⁹³ UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

kerja dengan cara bersama-sama dengan masyarakat mengupayakan perluasan kesempatan kerja baik di dalam maupun luar hubungan kerja. Semua kebijakan pemerintah baik pusat maupun daerah di setiap sektor diarahkan untuk mewujudkan perluasan kesempatan kerja. Pemerintah menetapkan kebijakan tersebut agar para kerja lokal mempunyai kesempatan bekerja di Indonesia serta mengurangi segi pengangguran.

b. Memfasilitasi Usaha-Usaha Produktif Pekerja

Untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja atau buruh, dibentuk koperasi pekerja atau buruh dan usaha-usaha produktif di perusahaan tersebut. pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh berupaya menumbuhkembangkan usaha produktif sebagaimana dimaksud. Upaya-upaya untuk menumbuhkembangkan koperasi pekerja atau buruh sebagaimana sudah diatur oleh pemerintah.

c. Melakukan pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaan

Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja atau buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam mewujudkan hubungan industrial merupakan tanggung jawab pekerja atau buruh, pengusaha atau TKA, dan pemerintah.⁹⁴

⁹⁴ Daniel, Perwira 2003, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Penelitian SMERU), 12.

d. Melakukan pengawasan dalam pekerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang ditetapkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengawas ketenagakerjaan untuk melaksanakan tugasnya yaitu wajib menyampaikan laporan terkait TKA dan Para Pekerja lokal untuk mengetahui adanya kekerasan dalam waktu kerja atau tidak.

e. Melakukan pembinaan terhadap tenaga kerja lokal dan TKA

Pemerintah seharusnya melakukan pembinaan terhadap unsur-unsur dan kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan dengan mengikutsertakan organisasi pengusaha atau TKA, buruh atau tenaga kerja lokal, organisasi profesi terkait dan dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi. Dalam rangka pembinaan ketenagakerjaan, pemerintah, organisasi pengusaha atau TKA, para tenaga kerja di

Indonesia atau lokal, dapat melakukan kerja sama internasional di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁹⁵

Pemerintah pun seharusnya tidak perlu memudahkan atau menghapus IMTA agar para tenaga lokal mendapatkan kesempatan kerja di dalam negeri mereka sendiri. Hal tersebut juga bisa untuk

⁹⁵ Daniel, Perwira 2003, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Penelitian SMERU), 20.

menanggulangi pengangguran serta para tenaga kerja yang ingin bekerja di luar negeri.

6. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018.

Perlindungan hukum dapat diartikan dengan segala upaya pemerintah untuk menjamin adanya kepastian hukum untuk memberi atau melindungi hak warga negara sendiri yang sesuai dengan peraturan yang sudah diatur. Hal ini, berlaku pada siapapun termasuk pada tenaga kerja lokal atau buruh di Indonesia. Hak dan segala aspek hukum untuk melindungi para tenaga kerja lokal agar hak mereka dilindungi oleh negara. Pada peraturan Presiden Nomor. 20 Tahun 2018 yang sedang mengalami pro kontra terkait terhapusnya IMTA yaitu izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing membuat masyarakat terutama tenaga kerja lokal kehilangan keadilan atau perlindungan hukum untuk hak kerja. Namun, Pemerintah berupaya untuk tetap melakukan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal secara hukum dan negara dengan cara memperluas kesempatan kerja, memfasilitasi Usaha-Usaha produktif pekerja, melakukan pengawasan dan penegakan aturan ketenagakerjaan, melakukan pengawasan dalam pekerjaan tenaga kerja lokal maupun asing, mempertegas sanksi yang akan dilanggar oleh Tenaga Kerja Asing yang berada di Indonesia. Hal ini guna untuk kesejahteraan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di Indonesia setelah terhapusnya IMTA dalam Perpres No. 20 Tahun 2018.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Bahwa Pemerintah Indonesia menghapus IMTA agar memudahkan persyaratan Tenaga Kerja Asing masuk dalam Indonesia untuk menciptakan lapangan kerja atau memperbanyak investor dari luar negara. Dalam Perpres No. 72 Tahun 2014 masih menggunakan persyaratan masuk Indonesia menggunakan RPTKA dan IMTA. Namun, di dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 telah dirubah menjadi persyaratan masuknya TKA di Indonesia hanya menggunakan RPTKA saja, RPTKA sama dengan IMTA dan tanpa IMTA dapat masuk dengan mudah. Hal ini dapat membuat Tenaga kerja di Indonesia semakin hari semakin tidak adanya peluang untuk bekerja di Indonesia. Karena banyaknya TKA masuk dalam Indonesia dengan sangat mudah.
2. Akibat penghapusan IMTA sangat berdampak buruk terhadap Tenaga Kerja di Indonesia dan tidak adanya kesempatan peluang kerja untuk para tenaga kerja lokal. Hanya terfokus kepada TKA dan investor asing, tanpa melihat dampak buruk terhadap tenaga kerja lokal. Hal tersebut, membuat para tenaga kerja di Indonesia semakin banyak yang kerja menjadi TKI di luar negeri.
3. Perlindungan hukum dalam Tenaga kerja di Indonesia kurang tepat dalam hak tenaga kerja lokal. Hal ini, dapat ditinjau dari segi Peraturan Perundang-undangan Indonesia yang meluaskan investor asing atau TKA.

Hak-hak dalam tenaga kerja lokal akhirnya akan sedikit atau mereka tidak mempunyai hak dalam bekerja.

B. Saran-saran

Sebagai akhir dari karya tulis ini, penulis ingin memberikan saran yang sesuai dengan judul dan dianggap penting untuk dilaksanakan, usulan tersebut tertera sebagai berikut:

1. Sebagai pemerintah Indonesia atau aparat penegak hukum seharusnya memperhatikan warga negaranya sendiri agar jumlah pengangguran dan para pekerja migran tidak tinggi.
2. Sebagai warga Indonesia yang baik harus bersikap tegas dan mengasah kemampuan dalam diri sendiri agar Indonesia dalam bidang industri tidak dikuasai oleh Tenaga Kerja Asing.
3. Sebagai pelajar, aktivis sosial seharusnya juga membantu warga Indonesia agar mereka memperoleh hak dan kewajiban untuk bekerja dan mencari nafkah dan pemerintah agar tidak semena mena dalam merekrut Tenaga Kerja Asing ke dalam Indonesia.
4. Sebagai rujukan bagi warga negara Indonesia dan khususnya para civitas kampus UIN Khas Jember dalam memahami UU cipta kerja agar bisa membantu para pekerja/buruh di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

a. Buku-Buku

- Ahmadi, Munawar, Muhammad. *Prinsip-prinsip Metodologi Research*. Yogyakarta. Sumbangsih, 1975
- Arikunto, Suharsini. *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik (Edisi Revisi VI)*, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006).
- Ary, Donal. *An Invitation to Research in Social Education*, (Bacerly Hills: Sage Publication, 2002).
- Asikin, Zainal. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), 1993.
- Djojohadikusumo, Sumitro, *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan dan Perkembangan*, Jakarta, LP3ES, 1987
- Hadjon, M Philipus. *Perlindungan Hukum Bagi Masyarakat Indonesia*, Surabaya, Bina ilmu, 1983
- Khatim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 2009
- Moeleong, J Lexy. *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Bandung, Remaja Rosdakarya, 2004.
- Rahardjo, Soetjipto. *Permasalahan Hukum di Indonesia*, (Bandung: Alumni), 1983.
- Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*. (Jakarta; Djambatan, 2003)
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung, Alfabet, 2010.
- Suryandono, Widodo. *Tenaga Kerja Asing analisis politik hukum*, Jakarta. Yayasan pustka Obor Indonesia, 2017.
- Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Imiah* (Jember: IAIN Jember Press, 2019),
- Tim Penyusun. *Pedoman Penulis Karya Ilmiah*. Jember: IAIN Jember Press, 2020.
- Asyhadie, Zaeni. *Aspek-Aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, 2008.

b. Jurnal

- Afione Ade Rosik, *tinjauan Teori perundang-undangan terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2012*, (QISTIE), 1 (Mei 2019),
- Anindita, Noer, Sisis. *perlindungan hukum tenaga kerja lokal atas masuknya tenaga kerja asing pasca berlakunya Perpres No. 20 Tahun 2018*.
- Asri Lasatu, *Jurnal Pembentukan Peraturan Daerah Sebagai Legalitas Pemerintah Daerah Untuk Memungut Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)*, Fakultas Hukum, Universitas Tadulako Palu.
- Dalam Peraturan Presiden No.20 Tahun 2018*, Fakultas Hukum Universitas Udayana, Denpasar,
- Hendrik Budi Untung, *op.cit.*
- Made Udiana, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar.
- Mahardika,Putu Genta Prayoga, *Kajian Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing*, Bali, 2018
- Pusat Bahasa Depdiknas, 2005, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Rahmadani, Tri, Sartika. *Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing*.
- Sarjana, made, I, *Kajian Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018*, Skripsi Universitas Udayana, Denpasar.
- Tinjauan umum tentang kerja asing, perpanjangan IMTA, Retribusi IMTA, dan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan*.
- Wahyuni, Weini. *Kebijakan Pemerintah Dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan TenagaKerja Asing Perspektif Siyasah Tasyri'iyah*, 2019.

c. Skripsi

- Angniyak, Samsul. *Perlindungan Hukum Dalam Praktek Simpan Pinjam Di Pasar Desa Gayam Kec. Gayam Kab sumenep Menurut Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 1/POJK.07/2013 Tentang perlindungan Konsumen SektorJasa Keuangan dan Hukum Islam*, (Jember : Institut Agama Islam Negeri Jember), 2020

I Made Sarjana, *Kajian Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018*. Skripsi, Universitas Udayana

Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Asing, Perpanjangan IMTA, Retribusi IMTA, dan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan yang berisi tentang penjelasan mengenai tata cara memperpanjang IMTA dan retribusi dan juga tentang pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Lasatu, Asri, *Pembentukan Peraturan Daerah Sebagai Legalitas Pemerintah Daerah Untuk Memungut Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang berisi tentang setiap perusahaan dalam wilayah Republik Indonesia yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) harus memiliki izin dari menteri tenaga kerja dan transmigrasi yang di sertai dengan rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)*. Universitas Tadulako Palu

Nasution, Nugraha, Adam, *Pengaruh Tenaga Kerja Asing Terhadap Kondisi Buruh Di Indonesia*. Tesis Universitas Pasundan Bandung, 2017

Djazuli, Fauziah, *Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*.

Rahmadini, Sartika Tri, *Analisis Hukum Islam Terhadap Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019

Wahyuni, Weini, *Kebijakan Pemerintah Dalam Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perspektif Siyasah Tasyri'iyah*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2019.

d. Undang-Undang

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018

Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014

Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 43

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

e. Website

<http://Wikipedia.co.id>

<https://m.bisnis.com/amp/read/20180518/12/796973/sistem-ketenagakerjaan-indonesia-masih-feodan>

<https://ptpbs.co.id/tentang-imta-izin-mempekerjakan-tenaga-asing/>

Kamus Hukum online *Diakses pada tanggal 12 Desember 2021*, 18.16

Kamus Hukum Online *Diakses pada Tanggal 12 November 2021*, 11.57

Website

[https://mucglobal.com/id/news/523/Aturan Pekerja Asing diperbarui](https://mucglobal.com/id/news/523/Aturan_Pekerja_Asing_diperbarui).



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

PERNYATAAN KEASLIAN PENULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Pinkan Excellolita Feminina Moerya
NIM : S20173012
Program Studi/Jurusan : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syari'ah
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad
Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan atau daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dengan surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 12 Desember 2021

Saya yang menyatakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER



Pinkan Excellolita Feminina

M

NIM. S20173012

BIODATA PENULIS



Nama : Pinkan Excellolita Feminina Moerya
NIM : S20173012
Tempat, tanggal lahir : Mojokerto, 26 Januari 1999
Alamat : Perum Timbulrejo A.16
RT/RW : 003/013
Kel/Desa : Purwojati
Kecamatan : Ngoro
Kabupaten : Mojokerto
Program Studi : Hukum Tata Negara
Jurusan : Hukum Islam
Fakultas : Syari'ah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R