

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Perkembangan globalisasi dunia mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, terjadi pula migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Sejalan dengan itu, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya. Untuk menghindari terjadinya permasalahan hukum serta penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah harus cermat menentukan *policy* yang akan diambil guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing (modal asing) dengan tenaga kerja dalam negeri.

Perkembangan tersebut mendorong meningkatnya mobilitas penduduk dunia yang menimbulkan berbagai dampak, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan kepentingan dan kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Dalam konsideran UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.¹

Dalam perkembangan selanjutnya, maraknya Tenaga Kerja Asing (TKA) khususnya yang berasal dari China yang masuk ke Indonesia menimbulkan persoalan terkait aktivitas mereka selama berada di wilayah Indonesia. Bahkan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkumham) Yasonna H Laoly menegaskan bahwa isu serbuan 10 juta TKA asal China tidak benar, karena jumlah TKA asal China yang tercatat di Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Republik Indonesia hanya berjumlah 21 ribu dari keseluruhan TKA di Indonesia yang berada di

¹ Ahmad Jazuli, Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan HAM RI, "*Eksistensi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian*", JIKH Vol. 12 No.1 Maret 2018, halaman 90.

kisaran angka 70 ribuan. Sedangkan terkait data yang tercatat di Keimigrasian dimana terdapat 31 ribu TKA China, semua itu lantaran imigrasi turut mencatat seluruh perlintasan para TKA China tersebut.² Namun Kapolri Jenderal Tito Karnavian mengatakan bahwa isu TKA tidak berizin asal China sudah selesai dan sudah diklarifikasi oleh pihak kementerian dan instansi terkait sehingga tidak perlu dikhawatirkan.³

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

Bahkan berdasarkan hasil pemeriksaan penggunaan TKA yang dilakukan oleh Kemenaker di pusat dan daerah periode Januari 2016 s.d Desember 2016, dari 69 perusahaan yang diperiksa, maka ditemukan terjadinya pelanggaran TKA (pusat dan daerah) sebanyak 1.324 orang (Tanpa IMTA = 794 orang, dan Penyalahgunaan Jabatan = 530 orang.⁴

Sejak tahun 2011, jumlah TKA yang ada di Indonesia pun relatif berada di angka 70 ribu tiap tahunnya. Tahun 2011 ada 77.307 TKA di Indonesia, tahun 2012 ada 72.427 TKA, tahun 2013 ada 68.957 TKA, tahun 2014 ada 68.762 TKA, tahun 2015 sebanyak 69.025 TKA, tahun 2016 sebanyak 80.375 TKA, tahun 2017 sebanyak 85.599 TKA 2018 sebanyak 95.335 TKA Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), Hanif Dakhiri memaparkan, keberadaan TKA ilegal merupakan salah satu persoalan yang terjadi pada banyak negara-negara dunia di tengah dinamika ekonomi global yang semakin terbuka saat ini. Indonesia sendiri sudah menerapkan regulasi yang jelas dan ketat dalam hal penggunaan jasa TKA oleh perusahaan, baik dari sisi pengendalian maupun dari sisi pengawasan. Oleh karenanya, investasi asing di Indonesia tidak bisa secara serta merta dipandang sebagai keran kedatangan TKA dalam jumlah yang besar. Sekalipun investasi asing dapat menyertakan tenaga kerja

² [Beritanaker. *menkumham*](http://beritanaker.menkumham) tegaskan isu serbuan tka China itu hoax, http://kemnaker.go.id/berita/beritanaker_menkumham tegaskan isu serbuan tka China itu hoax, (diakses 9 September 2018, 11.40 WIB).

³ <http://kemnaker.go.id/berita/berita-naker/kapolriminta-masyarakat-tak-khawatirkan-isu-tka-lagi>, (diakses 9 September 2018, 11.45 WIB).

⁴ Data Kementerian Ketenagakerjaan Tahun 2018 tentang TKA

dari luar negeri, sekali lagi Menaker mengingatkan bahwa pekerja dari luar negeri dibatasi pada aturan jabatan dan waktu.⁵

Menyadari kenyataan sejauh ini Indonesia masih memerlukan investor asing, demikian juga dengan pengaruh globalisasi peradaban dimana Indonesia sebagai negara anggota WTO harus membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Untuk mengantisipasi hal tersebut diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga kerja asing. Peraturan tersebut harus mengatur aspek-aspek dasar dan bentuk peraturan yang mengatur tidak hanya di tingkat Menteri, dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan Tenaga Kerja Indonesia.

Disisi lain bagi orang asing yang bekerja di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ditentukan syarat-syarat dan kewajiban Pemberi Kerja yang menggunakan TKA harus memperoleh izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk, harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (yang selanjutnya disingkat dengan RPTKA), wajib melakukan penunjukan tenaga kerja WNI sebagai pendamping TKA serta kewajiban untuk memulangkan TKA ke negara asalnya jika hubungan kerja telah berakhir. Orang asing yang datang ke Indonesia dapat bekerja apabila ada yang mempekerjakan dan pekerjaan tersebut harus benar-benar sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki serta dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan yang ada di dalam negeri.⁶ Dengan demikian orang asing yang hanya memiliki kualifikasi yang dibutuhkan di pasar kerja dalam negerilah yang dapat diberikan izin masuk dan tinggal untuk bekerja sebagai Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia, dengan kata lain hanya orang asing yang memiliki kualifikasi yang benar-benar dibutuhkan oleh pasar kerja di Indonesia yang bisa bekerja di Indonesia dan akan diberikan Visa Tinggal Terbatas untuk bekerja di Indonesia.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya akan disingkat menjadi UUK) dan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA menentukan bahwa yang dimaksud dengan Tenaga

⁵ <http://kemnaker.go.id/berita/beritakemnaker/pemda-diharapkan-memberikanperhatian-yang-lebih-terhadap-pengawasanketenagakerjaan>, (diakses 9 September 2018, 11.50 WIB).

⁶ Sumarprihatiningrum C, 2006, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*, , Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia (HIPSMI), Jakarta , hlm., 3

Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.⁷

Adapun prosedur orang asing yang akan bekerja sebagai TKA di Indonesia wajib memiliki penjamin di Indonesia yaitu Pemberi Kerja TKA seperti: instansi pemerintah, badan-badan internasional, perwakilan negara asing, kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing, perusahaan swasta asing, badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi berwenang di Indonesia, lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan serta usaha jasa impresariat.

Bagi Pemberi Kerja TKA hanya dapat mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yaitu rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. RPTKA ini akan digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), karena setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

Izin (*vergunning*) adalah suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah untuk dalam keadaan tertentu menyimpang dari ketentuan-ketentuan larangan peraturan perundang-undangan.⁸

Perizinan adalah suatu bentuk pelaksanaan fungsi pengaturan dan bersifat pengendalian yang dimiliki oleh pemerintah terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat. Perizinan ini dapat berbentuk pendaftaran, rekomendasi, sertifikasi, penentuan kuota dan izin untuk melakukan suatu usaha yang biasanya harus dimiliki atau diperoleh oleh suatu organisasi perusahaan atau seseorang sebelum yang bersangkutan dapat melakukan suatu kegiatan atau tindakan. Izin menurut Bagir Manan merupakan persetujuan dari penguasa berdasarkan peraturan

⁷ _____, Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan TKA serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping, Pasal 1 angka 1.

⁸ Sutedi Adrian, 2011, *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*. Sinar Grafika, Jakarta hlm 167-168

perundang-undangan untuk memperuraikan tindakan atau perbuatan tertentu yang secara umum dilarang.⁹

Perizinan tidak hanya mengatur masyarakat di dalam suatu negara, namun juga mengatur tentang pihak eksternal yang akan memasuki negara Indonesia, terutama perizinan tentang Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disingkat TKA). Kehadiran TKA, tidak saja memperhatikan faktor positif seperti lapangan kerja, upah, hak dan kewajiban TKA juga harus memperhatikan kepentingan faktor-faktor negatif lain yang ditimbulkannya, agar perizinan dapat memberikan kepastian hukum.

Kepastian hukum sendiri merupakan pertanyaan yang hanya bisa dijawab secara normatif, bukan sosiologis. Kepastian hukum secara normatif yaitu ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multi-tafsir) dan logis dalam artian menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak berbenturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma atau distorsi norma.¹⁰

Sebaliknya kepastian penggunaan TKA dengan adanya pengaturan terkait kewajiban memiliki IMTA tersebut yang semula diatur dalam Pasal 8 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014, "*setiap Pemberi Kerja TKA wajib memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk*".¹¹ Hal tersebut sangat berbeda dengan peraturan baru yaitu Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang merupakan pengganti Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014, Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 menghapuskan adanya IMTA dan merubahnya menjadi RPTKA dan Notifikasi, hal tersebut menjadi pertanyaan besar apakah rencana penggunaan yang selama ini isi dari RPTKA tersebut belum ada nama TKA yang akan dipekerjakan hanya sebatas jumlah, jabatan yang akan diduduki sama dengan fungsi IMTA yang digunakan sebagai bagian dari pengendalian atas penggunaan TKA, bagaimana mekanisme pengendalian TKA apakah dibebaskan sesuai dengan keinginan Pemberi Kerjanya

⁹ Bagir Manan, *Ketentuan-Ketentuan Mengenai Pengaturan Penyelenggaraan Hak Kemerdekaan Berkumpul* Ditinjau dari Perspektif UUD 1945, Makalah Tidak Dipublikasikan, Jakarta, 1995, hlm. 8

¹⁰ Ridwan, H.R. *Hukum Administrasi Negara*, Bandung : Mandar Maju, 2010. hlm 14-15

¹¹ Op.cit_____. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014, Pasal 8.

serta bagaimana hal tersebut apakah sudah sejalan atau bahkan kontradiksi dengan UUK dan peraturan Perundang-undangan yang terkait lainnya.

Disamping itu penggunaan TKA juga dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia dalam negeri, dalam jangka waktu tertentu, diharapkan TKA dapat alih teknologi khususnya *transfer of knowledge* dan telah dikuasai atau sekurang-kurangnya dipahami dengan baik oleh tenaga kerja dalam negeri. Keberadaan TKA tidak dapat dihindari harus memperhatikan kepentingan pasar kerja bebas (*globalisasi*) dan kepentingan nasional (*national interest*) bahwa dalam pembangunan nasional diperlukan modal/investasi, teknologi, dan tenaga kerja ahli asing, karena pasar kerja dalam negeri belum mampu menyediakan tenaga kerja ahli, baik secara kuantitas maupun kualitas.¹² Hal ini diakomodir oleh Pasal 45 ayat (a) UU 13/2003 yang menentukan bahwa pemberi kerja atau pengusaha wajib menunjuk tenaga kerja dalam negeri sebagai pendamping TKA guna alih teknologi dan alih keahlian dari TKA yang bersangkutan.

Dalam menggunakan TKA, Pasal 43 ayat (1) UU 13/2003 mensyaratkan pemberi kerja TKA untuk mendapatkan izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan (Menteri) atau pejabat yang ditunjuk yaitu Izin Memperkerjakan TKA (IMTA) yang dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang. Kedua pasal diatas, diharapkan dapat menempatkan TKA di Indonesia sesuai dengan harapan yaitu tidak saja menempatkan TKA dalam konteks pengembangan investasi di Indonesia tetapi juga menekankan pengembangan SDM Indonesia. Namun apakah ini dapat berjalan dengan baik karena dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 RPTKA atau Izin yang disahkan berlaku sesuai dengan RPTKA yang diajukan oleh Pemberi Kerja artinya jangka waktu penggunaan TKA sesuai dengan kebutuhan pemberi kerja tidak ada lagi pembatasan tahun, selain itu ada beberapa amanat Peraturan setingkat Menteri yang harus dibuat, bagaimana aturan pelaksanaan dari amanat tersebut serta bagaimana pelaksanaannya, hal inilah diperlukan pengkajian secara seksama terkait tinjauan yuridis Pengaturan dan Pelaksanaan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan berlakukannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

¹² Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia

I.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian-uraian tersebut di atas maka permasalahan pokok dalam penelitian ini berkisar pada pelaksanaan penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan adanya regulasi yang baru yang masih banyak amanat yang dimandatkan dan belum diselesaikan serta kebijakan-kebijakan apa yang diambil untuk mengisi kekosongan hukum tersebut. Dengan demikian dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana Pengaturan terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dengan berlakunya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing?
2. Bagaimana pelaksanaan penggunaan TKA dengan berlakunya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Direktorat Pengendalian Penggunaan TKA, Kementerian Ketenagakerjaan?

I.3 Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan memahami bagaimana pengaturan penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan berlakunya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2. Untuk mengetahui dan memahami sejauh mana pelaksanaan penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan berlakunya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Direktorat Pengendalian Penggunaan TKA Kementerian Ketenagakerjaan.

I.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi usaha pembaharuan hukum khususnya memberikan sumbangan pemikiran untuk pengembangan kebijakan penggunaan TKA di Indonesia.

- 2) Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan manfaat bagi pembuat kebijakan dalam rangka melaksanakan pengendalian

penggunaan TKA yang pada akhirnya memberikan manfaat secara langsung atau tidak langsung bagi kesejahteraan tenaga kerja Indonesia serta meningkatkan upaya perbaikan berusaha dan berinvestasi dengan adanya kemudahan perizinan dan kepastian hukum penggunaan TKA di Indonesia.

I.5 Kerangka Teori dan Konseptual

I.5.1. Kerangka Teori

Kerangka teoritis adalah bagian yang terdiri dari:

- a. Penjelasan mengenai konsep-konsep yang kita gunakan dalam penelitian;
- b. Cara-cara untuk mengorganisasi dan memberikan interpretasi hasil hasil serta menemukan interkoneksi antar teori-teori dan untuk menemukan relevansinya dengan rumusan permasalahan.

Kerangka teoritis berfungsi memberikan arah penelitian yang dilakukan untuk mengupas dan menganalisis permasalahan yang dihadapi, baik analisis peraturan Perundang-undangannya maupun gejala-gejala yang telah ada. Analisa mengenai implementasi peraturan perundang-undangan tidak terlepas dari sistem hukum, bagaimana hukum yang ada itu dapat menjamin adanya kepastian hukum dan keadilan. Lawrence M. Friedman sebagai Three Elements of Legal System.¹³

Membangun sistem hukum terkait dengan tiga hal, yakni struktur hukum (legal structure); substansi hukum (legalsubstance) dan budaya hukum (legal culture). Struktur hukum menurut Friedman, adalah rangkanya atau kerangka, dan sebagai bagian-bagian dari hukum yang tetap senantiasa bertahan, atau bagian yang memberi semacam bentuk dan batasan terhadap keseluruhan. Substansi atau materi hukum, yaitu aturan, norma, dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem itu. Substansi hukum juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem hukum itu, mencakup keputusan yang mereka keluarkan, aturan baru yang mereka susun. Subtansi juga mencakup hukum yang hidup (living law), bukan hanya pada aturan yang ada dalam kitab hukum (law in books). Dari segi substansi, hukum terlihat

¹³ Friedman, M. Lawrence, *American Law*, (London: W.W. Norton & Company, 1984), hlm. 6.

sebagai suatu kekuatan sosial yang nyata di dalam masyarakat dan berwujud empiris yang bekerja dengan hasil: efektif atau tidak efektif.

Menurut Donald Black, keefektifan hukum memperlihatkan suatu perumusan masalah yang bersifat umum, yaitu perbandingan realitas hukum dengan ideal hukum, yang secara khusus memperlihatkan jenjang antara hukum dalam tindakan (*law in action*) dengan hukum dalam teori (*law in theory*).¹⁴ Black juga mengemukakan bahwa "...studi-studi keefektifan hukum mempunyai segi rangkap. Pada satu segi yang ekstrem adalah studi dampak yang memperbandingkan realitas sosial dengan ideal hukum, dengan mengukur hukum melalui undang-undang atau keputusan pengadilan yang dengan jelas mengatakan suatu kebijaksanaan khusus. Pada segi lain, ahli sosiologi dapat membandingkan realitas hukum dengan ideal hukum yang tidak didasarkan undang-undang maupun case law, yaitu dengan menilai materi-materi empirisnya terhadap standar keadilan, pemerintahan berdasarkan hukum, kewenang-wenangan, legalitas atau konsep 'pembelaan diri' yang tidak secara eksplisit dicantumkan dalam hukum acara dari konstitusi".¹⁵

Selanjutnya dalam suatu sistem ditentukan pula aspek budaya hukum. Budaya hukum adalah sikap manusia terhadap hukum dan sistem hukum, kepercayaan, nilai, pemikiran dan harapannya. Budaya hukum juga mencakup suasana pikiran sosial dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari atau disalahgunakan. Budaya hukum merupakan unsur yang sangat menentukan apakah suatu sistem hukum akan berjalan atau tidak. Budaya hukum mencakup bagaimana persepsi masyarakat terhadap hukum, bagaimana pandangan masyarakat tentang peranan hukum dalam masyarakat tersebut, apakah hukum tersebut sekedar "perintah" (*order*) untuk menjaga ketertiban, atau hukum merupakan "hak-hak" (*rights*) dari individu-individu yang harus ditegakkan dalam masyarakat. Leonard J. Theberge berpendapat, faktor utama dalam hukum agar dapat berperan dalam pembangunan adalah dengan terciptanya "*stability*", "*predictability*" dan "*fairness*".¹⁶ Dua hal yang

¹⁴ Pendapat Donald Black dikutip dalam Mulyana W. Kusumah dan Paul S. Baut (ed), *Hukum, Politik, dan Perubahan Sosial*, (Jakarta: Yayasan Bantuan Hukum Indonesia, 1998), hlm. 27

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Leonard J. Theberge, "*Law and Economic Development*" dalam Peranan Hukum Dalam Pembangunan, Vol. 9: 231. Dikumpulkan oleh Erman Rajagukguk

pertama adalah prasyarat bagi sistem ekonomi apa saja untuk berfungsi. Termasuk dalam fungsi stabilitas (*stability*) adalah potensi hukum menyeimbangkan dan mengakomodasi kepentingan-kepentingan yang saling bersaing.

Kebutuhan fungsi hukum untuk dapat meramalkan (*predictability*) akibat dari suatu langkah-langkah yang diambil khususnya penting bagi negeri yang sebagian besar rakyatnya untuk pertama kali memasuki hubungan-hubungan ekonomi melampaui lingkungan sosial yang tradisional. Aspek keadilan (*fairness*), seperti persamaan di depan hukum, standar sikap pemerintah, adalah perlu untuk menjaga mekanisme pasar dan mencegah birokrasi yang berlebihan. John Rawls, yang mana Rawls menyakini adanya 2 (dua) prinsip keadilan¹⁷ yaitu:

- a. Prinsip keadilan yang mensyaratkan adanya kesamaan atas hak-hak dan kewajiban-kewajiban dasar/asasi antara satu pihak dengan pihak lainnya sehingga setiap pihak mempunyai hak yang sama atas kebebasan mendasar yang harmonis dengan kebebasan yang sama yang dimiliki oleh pihak lain;
- b. Prinsip keadilan yang mengakui bahwa perbedaan sosial dan ekonomi antara satu pihak dengan pihak lainnya masih merupakan sesuatu yang adil sepanjang perbedaan tersebut memberikan keuntungan bagi setiap pihak, sehingga perbedaan-perbedaan sosial dan ekonomi akan dikelola sedemikian rupa agar (i) perbedaan-perbedaan tersebut diharapkan dapat memberikan keuntungan bagi setiap pihak dan (ii) perbedaan-perbedaan tersebut dapat dipantau oleh pejabat publik dan Instansi yang mengeluarkan izin bagi TKA;

¹⁷ John Rawls, "A Theory of Justice" (1972) Terjemahan bebas yang kalimat aslinya berbunyi sebagai berikut: " *First: each person is to have an equal right to the most extensive basic liberty compatible with a similar liberty for others. Second: social and economic inequalities are to be arranged so that they are both (a) reasonably expected to be to everyone's advantage, and (b) attached to positions and offices open to all...* "

Dalam Upaya mengarahkan pembahasan terhadap permasalahan yang ada diperlukan pendekatan teoritis yang lebih rinci, yaitu:

1) **Teori Kepastian Hukum**

Sudah umum bilamana kepastian sudah menjadi bagian dari suatu hukum, hal ini lebih diutamakan untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan jati diri serta maknanya, karena tidak lagi dapat digunakan sebagai pedoman perilaku setiap orang. Kepastian sendiri hakikatnya merupakan tujuan utama dari hukum. Apabila dilihat secara historis banyak perbincangan yang telah dilakukan mengenai hukum semenjak Montesquieu mengeluarkan gagasan mengenai pemisahan kekuasaan.

Keteraturan masyarakat berkaitan erat dengan kepastian dalam hukum, karena keteraturan merupakan inti dari kepastian itu sendiri. Dari keteraturan akan menyebabkan seseorang hidup secara berkepastian dalam melakukan kegiatan yang diperlukan dalam kehidupan masyarakat. Menurut Sudikno Mertokusumo.¹⁸ kepastian hukum merupakan sebuah jaminan bahwa hukum tersebut harus dijalankan dengan cara yang baik.

Kepastian hukum menghendaki adanya upaya pengaturan hukum dalam perundang-undangan yang dibuat oleh pihak yang berwenang dan berwibawa, sehingga aturan-aturan itu memiliki aspek yuridis yang dapat menjamin adanya kepastian bahwa hukum berfungsi sebagai suatu peraturan yang harus ditaati.

Lon Fuller dalam bukunya *the Morality of Law* mengajukan 8 (delapan) asas yang harus dipenuhi oleh hukum, yang apabila tidak terpenuhi, maka hukum akan gagal untuk disebut sebagai hukum, atau dengan kata lain harus terdapat kepastian hukum. Kedelapan asas tersebut adalah sebagai berikut:

- a. suatu sistem hukum yang terdiri dari peraturan-peraturan, tidak berdasarkan putusan-putusan sesaat untuk hal-hal tertentu;
- b. peraturan tersebut diumumkan kepada publik;
- c. tidak berlaku surut, karena akan merusak integritas sistem;

¹⁸ Sudikno Mertokusumo, *Penemuan Hukum*, Yogyakarta: Liberty, 2009, hlm 21.

- d. dibuat dalam rumusan yang dimengerti oleh umum;
- e. tidak boleh ada peraturan yang saling bertentangan;
- f. tidak boleh menuntut suatu tindakan yang melebihi apa yang bisa dilakukan;
- g. tidak boleh sering diubah-ubah;
- h. harus ada kesesuaian antara peraturan dan pelaksanaan sehari-hari.

Pendapat Lon Fuller di atas dapat dikatakan bahwa harus ada kepastian antara peraturan dan pelaksanaannya, dengan demikian sudah memasuki ranah aksi, perilaku, dan faktor-faktor yang mempengaruhi bagaimana hukum positif dijalankan.

Bahwa Perpres Nomor 20 Tahun 2018 merupakan peraturan dibawah undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan artinya Perpres ini merupakan atribusi langsung dari UU Ketenagakerjaan sehingga dapat dinyatakan bahwa Perpres ini merupakan Peraturan turunan yang memiliki kepastian hukum yang jelas yaitu sebagai pelaksana dari UU Ketenagakerjaan yang mengatur lebih khusus terkait penggunaan TKA di Indonesia.

2) Teori Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang yang bukan warga Negara Republik Indonesia yang melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau kebutuhan masyarakat. Tentang Ketenagakerjaan pengaturan yang berkaitan dengan tenaga kerja asing, diatur dalam Pasal 152 sampai dengan Pasal 157, sedangkan menurut Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka (2) tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa: “Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”, dan pasal 1 angka (13) “*Tenaga kerja asing adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia*”.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam BAB VIII yang terdiri dari delapan Pasal mulai

dari Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 dimana prinsip-prinsip penggunaan TKA sebagai berikut:

- a. setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk;
- b. TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu;
- c. Pemberi Kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk;
- d. TKA yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh TKA lainnya; dan
- e. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.

Dalam Pasal 43 disebutkan bahwa Pemberi Kerja yang akan penggunaan TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau Pejabat yang ditunjuk, adapun isi dari RPTKA sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;
- b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
- c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
- d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

Adapun ketentuan mengenai pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping TKA diatur dengan Keputusan Presiden, maka untuk melaksanakan ketentuan tersebut dikeluarkanlah Peraturan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, yang diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan TKA serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping, yang terakhir diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 20

Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA, yang disahkan pada tanggal 26 Maret 2018.

3) Teori Perizinan

Dalam pengertian umum berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia, perizinan diartikan sebagai hal pemberian izin. Sedangkan izin itu sendiri, dalam kamus tersebut diartikan sebagai pernyataan mengabulkan (tidak melarang); persetujuan membolehkan. Dengan demikian, secara umum perizinan dapat diartikan sebagai hal pemberian pernyataan mengabulkan (tidak melarang) atau persetujuan membolehkan.

Dalam konteks yang lebih khusus yaitu dalam kamus istilah hukum, izin (*vergunning*) dijelaskan sebagai perkenaan/izin dari pemerintah yang disyaratkan untuk perbuatan yang pada umumnya memerlukan pengawasan khusus, tetapi yang pada umumnya tidaklah dianggap sebagai hal-hal yang sama sekali tidak dikehendaki.

Beberapa pakar memberikan pendapatnya masing-masing mengenai pengertian izin.

- a. N.M.Spelt dan J.B.J.M.Ten Berge, menyatakan bahwa secara umum izin merupakan suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan undangundang atau peraturan pemerintah dalam keadaan tertentu menyimpang dari ketentuan larangan perundang-undangan (izin dalam arti sempit). Berdasarkan pendapat tersebut, dalam izin dapat dipahami bahwa suatu pihak tidak dapat melakukan sesuatu kecuali diizinkan atau diberi izin. Artinya, kemungkinan seseorang atau suatu pihak tertutup kecuali diizinkan oleh pemerintah. Dengan demikian pemerintah mengikatkan perannya dalam kegiatan yang dilakukan oleh orang atau pihak yang bersangkutan.
- b. Van der Pot, menyatakan bahwa izin merupakan keputusan yang memperkenankan dilakukannya perbuatan yang pada prinsipnya dilarang oleh pembuat peraturan.
- c. Prajudi Atmosudirjo, menyatakan bahwa izin (*vergunning*) adalah penetapan yang merupakan dispensasi pada suatu larangan oleh

undang-undang. Pada umumnya pasal undang-undang yang bersangkutan berbunyi, “dilarang tanpa izin(melakukan)...dan seterusnya.” Selanjutnya larangan tersebut diikuti dengan perincian syarat-syarat, kriteria, dan sebagainya yang perlu dipenuhi oleh pemohon untuk memperoleh dispensasi dari larangan, disertai dengan penetapan prosedur dan petunjuk pelaksanaan (juklak) kepada pejabat-pejabat administrasi negara yang bersangkutan.

- d. Syahrhan Basah, menyatakan bahwa izin adalah perbuatan hukum administrasi negara bersegi satu yang mengaplikasikan peraturan dalam hal kongkrit berdasarkan persyaratan prosedur sebagaimana ditetapkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e. Ateng Syafrudin, menyatakan bahwa izin bertujuan dan berarti menghilangkan halangan, hal yang dilarang menjadi boleh, atau sebagai peniadaan ketentuan larangan umum dalam peristiwa kongkrit.

Dari beberapa pengertian diatas ada beberapa unsur dalam perizinan, yaitu: pertama, instrument yuridis; kedua, peraturan perundang-undangan; ketiga; organ pemerintah; keempat, peristiwa konkret; kelima, prosedur dan persyaratan.

Keterkaitan penelitian ini dengan teori perizinan ini adalah bahwa RPTKA yang disahkan merupakan izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk dimana hal tersebut merupakan bagian dari instrumen yuridis, yang memenuhi unsur peraturan perundang-undangan yaitu Perpres Nomor 20 Tahun 2018, dimana organ penerbitnya yaitu Kementerian Ketenagakerjaan yang dilaksanakan oleh Direktorat Pengendalian Penggunaan TKA, adapun unsur peristiwa kongkritnya adalah penggunaan TKA, yang berdasarkan persyaratan tertentu sebagaimana diatur dalam Perpres Nomor 20 Tahun 2018.

4) Teori Kewenangan

Kewenangan memiliki kedudukan yang penting dalam menjalankan roda pemerintahan, dimana di dalam kewenangan mengandung hak dan kewajiban

dalam suatu hubungan hukum publik. Secara teoritis pemerintah memperoleh kewenangan dari tiga sumber yaitu, atribusi, delegasi dan mandat.

Menurut Philipus M. Hadjon dalam tulisannya yang berjudul “Tentang Wewenang Pemerintah (*Bestuursbevoegheid*)” membedakan cara administrasi negara (pemerintah) untuk mendapatkan kewenangan menjadi 3 yaitu secara atribusi, delegasi (sub delegasi), ataupun mandate.¹⁹

- a. Atribusi merupakan wewenang untuk membuat keputusan (besluit) yang langsung bersumber kepada undang-undang dalam arti materiil. Atribusi ini dikatakan juga sebagai suatu cara normal untuk memperoleh wewenang pemerintahan. Mengenai kewenangan yang didapat melalui atribusi oleh organ pemerintah adalah kewenangan asli, karena kewenangan itu diperoleh langsung dari peraturan perundang-undangan yang melibatkan peran serta rakyat sebagai pemegang asli kewenangan seperti UUD 1945, undang-undang maupun peraturan daerah.
- b. Delegasi adalah penyerahan kewenangan untuk membuat suatu keputusan oleh pejabat pemerintahan kepada pihak lain. Dalam penyerahan kewenangan ini terjadi perpindahan tanggung jawab dari yang memberi delegasi (delegans) kepada penerima delegasi (*delegetaris*).
- c. Mandat adalah suatu pelimpahan wewenang kepada bawahan. Pelimpahan itu bermaksud memberi wewenang kepada bawahan untuk membuat keputusan atas nama pejabat yang melimpahkan kewenangan atau memberi mandat. Dalam mandat, tanggung jawab tidak berpindah kepada penerima mandat, sehingga semua akibat hukum yang timbul dari keputusan yang dikeluarkan penerima mandat menjadi tanggung jawab pemberi mandat.

Dalam relevansinya dengan penelitian ini teori kewenangan diisyaratkan harus bertumpu pada kewenangan yang sah, tanpa kewenangan yang sah maka pejabat ataupun badan usaha negara tidak dapat melaksanakan suatu perbuatan, begitu pula dalam kaitannya dengan kewenangan pemberian izin kerja kepada TKA adalah kewenangan atribusi dari Kementerian Ketenagakerjaan dalam

¹⁹ Philipus M. Hadjon, 1998, Tentang Wewenang Pemerintahan (*Bestuursbevoegdhed*), Pro Justitia Tahun XVI Nomor 1, Januari 1998, (Selanjutnya disebut Philipus M. Hadjon II), hlm., 91

pemberian izin mempekerjakan TKA yang merupakan kewenangan yang diperoleh dari peraturan perundang-undangan yaitu Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Mengenai pelimpahan wewenang pemerintahan dalam bentuk delegasi, Philipus M. Hadjon memberikan pendapat bahwa delegasi harus memuat syarat-syarat sebagai berikut:²⁰

1. Delegasi harus bersifat definitif, delegans tidak dapat lagi menggunakan wewenang yang telah dilimpahkan.
2. Delegasi hanya dimungkinkan jika ada ketentuan untuk itu dalam peraturan perundang-undangan.
3. Delegasi tidak kepada bawahan, artinya dalam hubungan hirarki kepegawaian tidak diperkenankan adanya delegasi.

Kewajiban memberikan keterangan (penjelasan), artinya delegans berwenang untuk meminta penjelasan tentang pelaksanaan wewenang tersebut. Peraturan kebijakan (beleidstegel), artinya delegans memberikan instruksi (petunjuk) tentang penggunaan wewenang tersebut.

Syarat-syarat yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon menunjukkan bahwa pelimpahan kewenangan dengan cara delegasi hanya terbatas pada peringanan atas suatu beban kerja. Ini berarti penerima pendelegasian bertanggung jawab secara yuridis atas segala perbuatan hukum yang dilakukan.

Sedangkan menurut F.A.M. Stroink dan J.G. Steenbeek, hanya ada 2 (dua) cara organ pemerintah untuk dapat memperoleh wewenang yaitu atribusi dan delegasi dimana Atribusi berkenaan dengan penyerahan wewenang baru, dan Delegasi menyangkut pelimpahan wewenang yang telah ada oleh organ yang telah memperoleh wewenang secara atributif kepada organ lain, sehingga delegasi didahului oleh adanya atribusi. Mengenai mandat, beliau berpendapat bahwa pada mandat tidak dibicarakan penyerahan wewenang, tidak pula pelimpahan wewenang. Dalam hal mandat tidak terjadi perubahan apapun, yang ada hanyalah hubungan internal, contohnya menteri kepada pegawainya. Menteri mempunyai kewenangan dan melimpahkannya kepada pegawai untuk mengambil keputusan tertentu atas nama menteri, sementara secara yuridis

²⁰ Ridwan H.R., 2011, *Hukum Administrasi Negara*, Edisi Revisi, Jakarta : Rajawali Pers, hlm., 104 - 105

wewenang dan tanggung jawab tetap berada pada organ kementerian, pegawai memutuskan secara factual, sedangkan Menteri secara yuridis.²¹

Demikian pula halnya dalam pemberian izin mempekerjakan TKA merupakan kewenangan dari Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Ditjen Binapenta) yang mendapatkan pelimpahan wewenang dari Menteri Ketenagakerjaan RI sehingga dalam hal ini penerima pendelegasian bertanggung jawab secara yuridis atas segala perbuatan hukum yang dilakukan dan kemudian dalam pelaksanaan pemberian Vitas dan Itas (Izin Tinggal terbatas) TKA merupakan kewenangan Ditjen Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan.

Berdasarkan paparan diatas, maka harus dibedakan antara pembentuk wewenang yang diperoleh secara atributif dengan pembentuk wewenang yang diperoleh secara delegasi, dan pada setiap delegasi selalu didahului oleh adanya atribusi wewenang. Dan setiap wewenang pemerintah di isyaratkan harus bertumpu pada kewenangan yang sah, tanpa adanya kewenangan yang sah maka pejabat ataupun badan tata usaha negara tidak dapat melaksanakan suatu perbuatan pemerintah, sehingga pembentukan wewenang pemerintah didasarkan pada wewenang yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Hal inipenting karena dengan mengetahui sumber kewenangan tersebut maka akan mempermudah pembagian tugas, koordinasi dan juga pengawasannya.

Sehingga teori kewenangan dipergunakan disini karena baik Kementerian Ketenagakerjaan maupun Imigrasi juga sama-sama mempunyai kewenangan dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya dalam relevansinya dengan pengendalian TKA dan orang asing di Indonesia dimana untuk kewenangan Vitas dan Itas merupakan domain Imigrasi dan pemberian pengesahan RPTKA dan Notifikasi kepada Pemberi Kerja TKA merupakan wewenang dari Kementerian Ketenagakerjaan, baik yang bersumber langsung dari perundang-undangan (Atribusi) ataupun pelimpahan wewenang dari pemegang kewenangan asli (*delegans*). Pelimpahan wewenang dari Menteri

²¹ *Ibid.*,hlm., 102-103

Ketenagakerjaan untuk penerbitan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Asing) yang baru dilimpahkan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Ditjen Binapenta dan PKK) yang didelegasikan kepada Direktur Pengendalian dan Penggunaan Tenaga Kerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan.

1.5.2. Kerangka Konseptual

Guna menjelaskan permasalahan yang ada secara terperinci dan menghindari adanya kerancuan atau persepsi ganda serta sebagai pedoman dalam penelitian ini, diperlukan adanya batasan-batasan serta definisi operasional sebagai berikut:

- a. Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.²²
- b. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
- c. Tenaga Kerja Pendamping adalah tenaga Kerja Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
- d. Pemberi Kerja TKA yang selanjutnya disebut Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.²³
- e. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau 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 ditunju.²⁴

²² _____, Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, LN No. 39 Tahun 2003, TLN No. 4279, Pasal 1 butir 2.

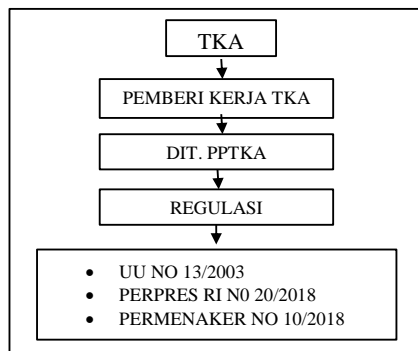
²³ _____, Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 1 butir 3

²⁴ *Ibid*, angka 4

- f. 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.
- g. Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat Dit. PPTKA adalah Direktorat yang merupakan unit teknis Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan RI, yang mempunyai tugas melaksanakan kebijakan, pelaksanaan kebijakan, penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria pemberian bimbingan teknis dan supervise, evaluasi dan pelaporan di bidang pengendalian penggunaan TKA.²⁵

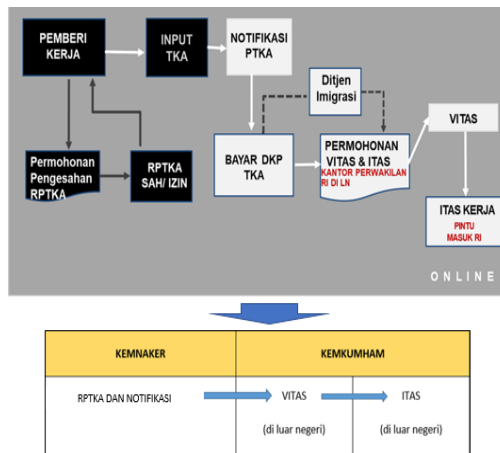
Untuk memudahkan alur pikir tentang permasalahan yang akan di analisis disajikan dalam Gambar 1 dan 2 berikut ini:

Gambar 1. Peraturan yang Mengatur Penggunaan TKA dengan berlakunya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018.



²⁵ _____, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan. Pasal 356.

Gambar 2. Proses Penggunaan TKA sesuai Perpres No 20 Tahun 2018.



I.6 Sistematika Penulisan

Penulis membagi penulisan ini dalam lima bab, dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi uraian mengenai latar belakang, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penulisan, kerangka teoritis, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika penulisan, untuk memberikan informasi tentang isi tesis secara umum.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tinjauan umum mengenai pengertian tenaga kerja asing, tata cara penggunaan serta penggunaan tenaga kerja asing dengan berlakunya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018, Pelaksanaan penggunaan TKA serta profile Kelembagaan Direktorat PPTKA sebagai pelaksana kebijakan dan Kebijakan-kebijakan Penggunaan TKA yang Di maksudkan untuk memberikan landasan teoritis terhadap pembahasan masalah sehingga dapat di pertanggungjawabkan secara ilmiah.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang penjabaran terkait dengan pendekatan dan jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan dan pengolahan data, analisis data yang terkait pengaturan dan pelaksanaan penggunaan TKA dengan berlakunya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Bab ini berisi tentang uraian pengaturan terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dengan berlakunya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pembahasan atas pelaksanaan penggunaan TKA dengan berlakunya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Direktorat Pengendalian Penggunaan TKA Kementerian Ketenagakerjaan. Menjawab permasalahan dan untuk memudahkan penarikan kesimpulan

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan di tarik atas hasil pembahasan dan atas kesimpulan kemudian digunakan untuk membuat saran-saran yang konstruktif.

