

**TENAGA KERJA ASING DALAM SISTEM KETENAGAKERJAAN
DI INDONESIA**

***FOREIGN WORKERS IN THE EMPLOYMENT SYSTEM
IN INDONESIA***

Pristika Handayani¹, Dwi Afni Maileni², Indra Sakti³

¹Prodi Magister Ilmu Hukum, Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan

^{2,3}Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Riau Kepulauan

¹handayanipristika@yahoo.com

ABSTRAK

Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia harus dibatasi baik dalam jumlah maupun bidang-bidang yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Hal itu bertujuan agar kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia bukanlah dianggap sebagai ancaman yang cukup serius bagi tenaga kerja Indonesia, justru kehadiran mereka sebagai pemicu bagi tenaga kerja Indonesia untuk lebih profesional dan selalu menambah kemampuan dirinya agar dapat bersaing baik antara sesama tenaga kerja Indonesia maupun dengan tenaga kerja asing. Tenaga kerja asing merupakan Pertama, masalah terdapat pada peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia. Kedua, permasalahan terdapat dalam pelaksanaan hak bagi pekerja lokal atau pekerja Indonesia. Ketiga monitoring dari pemerintah terhadap perusahaan-perusahaan swasta yang ada di Indonesia.

Kata Kunci : Tenaga Kerja Asing, Di Indonesia

ABSTRACT

The use of foreign workers in Indonesia must be limited both in number and in the fields that can be occupied by foreign workers. This aims to ensure that the presence of foreign workers in Indonesia is not considered a serious threat to Indonesian workers, in fact their presence is a trigger for Indonesian workers to be more professional and always increase their abilities so that they can compete both with fellow Indonesian workers and with other Indonesian workers. Foreign workers are First, the problem lies in labor laws and regulations in Indonesia. Second, problems exist in the implementation of rights for local workers or Indonesian workers. Third, government monitoring of private companies in Indonesia.

Keywords : Foreign Workers, In Indonesia

PENDAHULUAN

Kesempatan kerja merupakan hal yang sangat mendasar bagi setiap warga Indonesia, bahkan pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sehingga, negara berkewajiban untuk menjalankan kesejahteraan bagi tiap-tiap warga negaranya. Dalam hal berarti pekerjaan yang layak untuk Warga Negara Indonesia harus terpenuhi. Di era globalisasi ini, pentingnya akan suatu kebutuhan tenaga ahli di Indonesia yang profesional membuat perusahaan-perusahaan, baik itu swasta asing maupun swasta nasional menggunakan tenaga kerja asing.

Dalam bidang ketenagakerjaan yang sesuai ketentuan UUD RI 1945 disebutkan dalam Pasal 28D ayat (2) yang mana berimplikasi pada kewajiban Negara untuk memfasilitasi Warga Negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Indonesia merupakan bagian dari komunitas dunia seperti International Labour Organization yaitu organisasi Perburuhan Internasional, *World Trade Organization* (WTO), *ASEAN-China Free Trade Area* (ACFTA) dan masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Indonesia sebagai salah satu anggota telah sepakat dan menyetujui bahwa pasar bebas khususnya untuk sektor perdagangan barang (*goods*) dan jasa (*services*) dikawasan negara-negara ASEAN sudah dimulai pada tahun 2003, sedangkan dikawasan Asia Pasifik diberlakukan mulai tahun 2010 dan selanjutnya dikawasan dunia pada tahun 2020. Tujuan dan semangat perjanjian WTO pada akhirnya adalah dibukanya perdagangan jasa termasuk jasa tenaga kerja dengan tingkat liberalisasi 100% (seratus persen).¹

Ada 4 (empat) prinsip yang disepakati dalam perjanjian tersebut yaitu:

1. Prinsip *Cross Border Supply*, artinya pemasok jasa asing (*foreignservice provider*) bebas untuk menjual jasanya di negara tuan rumah (*host country*).
2. Prinsip *Consumption Abroad*, artinya pemakai jasa di negara tuan rumah bebas membeli jasa dari pemasok asing.

¹Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta: 2006, hlm. 53

3. Prinsip *Commercial Presence*, artinya pemasok jasa asing bebas memperdagangkan produknya di negara tuan rumah.
4. Prinsip *Movement of Natural Person*, artinya pemasok jasa asing bebas untuk mengirimkan tenaga kerjanya untuk bekerja di negara tuan rumah.

Ada banyak manfaat yang bisa kita peroleh dengan masuknya investasi asing serta mendirikan perusahaannya di Indonesia. Salah satunya adalah masuknya modal baru untuk membantu mendanai berbagai sektor yang kekurangan dana. Investasi asing ini juga banyak membuka lapangan kerja baru sehingga angka pengangguran dapat berkurang. Selain itu masuknya investasi asing biasanya disertai dengan transfer teknologi. Mereka membawa pengetahuan teknologi baru ke Indonesia yang lama-kelamaan akan dikembangkan di Indonesia.²

Kebutuhan akan tenaga ahli yang professional serta kebutuhan akan teknologi-teknologi yang dapat mendukung suatu proses kerja, membuat perusahaan-perusahaan asing swasta, baik swasta asing maupun swasta nasional menggunakan tenaga-tenaga asing sebagai tenaga kerja. Tujuan penggunaan Tenaga Kerja Asing (yang selanjutnya disingkat TKA) tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan professional dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja lokal serta mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dan meningkatkan investasi asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia.³

Dalam Pasal 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 8 Tahun 2021 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[https://www.investindonesia.go.id/2022/07/Manfaat Penanaman Modal Asing bagi Indonesia](https://www.investindonesia.go.id/2022/07/Manfaat%20Penanaman%20Modal%20Asing%20bagi%20Indonesia), diakses 11 November 2023

³Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing Analisis Politik Hukum*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2018, hlm. 2

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 Kerja 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 Vitas 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.

Dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat, terutama dengan cara mewajibkan bagi perusahaan atau korporasi yang mempekerjakan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Merujuk pada Permenaker 16/2015 jo Permenaker 35/2015, Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) merupakan hal pertama yang harus diperoleh

pemberi kerja karena RPTKA-lah yang akan menjadi dasar penerbitan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Idealnya, melalui RPTKA dapat diperoleh gambaran kebutuhan pemberi kerja atas TKA karena pada permohonan RPTKA tercantum alasan penggunaan TKA, jabatan TKA, jumlah TKA dan lainnya. Pengecualian perihal RPTKA diberikan kepada instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.

Adapun filosofi dalam dalam penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia yaitu:⁴

1. asas manfaat berupa perluasan terhadap kesempatan kerja;
2. aspek keamanan yang berupa mekanisme terhadap pengendalian Tenaga Kerja (termasuk *Clearance house*); dan
3. aspek legalitas berupa masuknya tenaga kerja asing di Indonesia yang harus mendapat izin dari menteri (*working permit*).

PEMBAHASAN

Mempekerjakan tenaga kerja asing, perusahaan atau pemberi kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Izin yang dimaksud adalah izin mempekerjakan tenaga kerja asing yang berupa pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).⁵ Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) adalah persyaratan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing untuk memperoleh Izin Kerja Warga Negara Asing Pendatang (IKTA), dan didalamnya sekurang-kurangnya memuat keterangan tentang:

1. alasan penggunaan tenaga kerja asing;
2. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
3. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing;
4. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

⁴Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia! Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011, hml. 111

⁵Hardjian Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004, hlm. 46-47

Banyaknya penggunaan terhadap TKA tetap harus dibatasi agar tidak menjadi bumerang bagi tenaga kerja lokal sendiri. Upaya untukantisipasi hal-hal negative yang berkaitan dengan penggunaan TKA harus didukung dengan peraturan yang lengkap, baik dari sisi aturan persyaratan TKA, maupun pengamanan penggunaan TKA. Peraturan tersebut harus mengakomodir aspek-aspek dasar, hal tersebut perlu dilakukan dengan tujuan penggunaan TKA secara selektif dengan tetap memprioritaskan tenaga kerja dalam negeri.⁶

Antisipasi pemerintah untuk menghindari penggunaan TKA yang berlebihan yaitu dengan membuat peraturan yang membatasi penggunaan TKA, guna memberikan ruang dan peluang kerja untuk Warga Negara Indonesia (WNI). Paradigmanya, hampir setiap negara tidak dapat terlepas dari keikutsertaan dengan negara lain. Hal tersebut karena adanya keterkaitan antar negara dalam dalam melaksanakan berbagai kepentingan. Sehingga akan timbul hubungan yang konsisten dan berkelanjutan antar negara-negara yang saling bekerjasama, hubungan inilah yang disebut hubungan diplomatik.⁷

Pengaturan TKA hanya boleh mengisi jabatan tertentu yang membutuhkan pengetahuan dan keahlian dimaksudkan agar TKA yang bekerja di Indonesia adalah TKA yang benar-benar meberikan manfaat, yaitu melakukan alih teknologi dan alih keahlian yang dimilikinya kepada pekerja Indonesia. Manfaat tersebut merupakan salah satu tujuan yang hendak dicapai dari keberadaan TKA di Indonesia.⁸

Pemberi kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi kerja TKA lain untuk jabatan sebagai berikut:⁹

1. Direksi atau komisaris.
2. TKA pada sektor Pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi.
3. TKA pada sektor ekonomi digital, atau
4. TKA pada sektor migas bagi kontraktor kontrak kerjasama.

⁶Sumarprihatiningrum, *Op.Cit.* hlm. 55

⁷Narsif, *Hukum Diplomati Konsuler*, Padang: Universitas Andalas, 2007, hlm. 1

⁸H.R Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Jakarta: PTIK, 2015, hlm. 334

⁹Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 8 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Dengan demikian terjadi perbedaan pemahaman antara Pusat dan Daerah soal tenaga kerja asing yang dapat menimbulkan permasalahan dan ketidakpastian hukum. Hal tersebut tidak perlu terjadi karena dengan tuntutan instansi/lembaga pemerintah di daerah untuk menjalankan otonomi di daerahnya, dalam rangka ketenagakerjaan telah dikeluarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan Kota. Pada Lampiran Keputusan Mendagri, khususnya Pada Bidang Ketenagakerjaan angka romawi I huruf A: Penempatan dan pendayagunaan, angka 7: Perizinan dan Pengawasan, perpanjangan izin penggunaan tenaga Kerja asing, disebutkan bahwa kewenangan yang dilimpahkan kepada Kabupaten/Kota adalah:

1. Penelitian pelengkapan persyaratan perizinan (IKTA);
2. Analisis Jabatan yang akan diisi oleh tenaga kerja asing;
3. Pengecekan kesesuaian jabatan dengan positif list tenaga kerja asing yang akan dikeluarkan oleh DEPNAKER;
4. Pemberian Perpanjangan Izin;
5. Pemantauan pelaksanaan tenaga kerja asing; dan 6) Pemberian rekomendasi IMTA

UUK menegaskan bahwa setiap pengusaha dilarang mempekerjakan orang-orang asing tanpa izin tertulis dari Menteri. Pengertian Tenaga Kerja Asing juga dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan melakukan pengawasan. Dalam rangka itu, Pemerintah mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan. Sejumlah peraturan yang diperintahkan oleh UUK antara lain:

1. Keputusan Menteri tentang Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu (Pasal 42 ayat 5);

2. Keputusan Menteri tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pasal 43 ayat 4);
3. Keputusan Menteri tentang Jabatan dan Standar Kompetensi (Pasal 44 ayat 2)
4. Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang di Jabat oleh Tenaga Kerja Asing (Pasal 46 ayat 2);
5. Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu di Lembaga Pendidikan yang Dibebaskan dari Pembayaran Kompensasi (Pasal 47 ayat 3).
6. Peraturan Pemerintah tentang Besarnya Kompensasi dan Penggunaannya (Pasal 47 ayat 4).
7. Keputusan Presiden tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Pasal 49).

Selanjutnya dijelaskan bahwa untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat ter-cover oleh tenaga kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Mempekerjakan tenaga kerja asing dapat dilakukan oleh pihak manapun sesuai dengan ketentuan kecuali pemberi kerja orang perseorangan. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali terhadap perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu bagi tenaga kerja asing ditetapkan dengan keputusan Menteri, yaitu Keputusan Menteri Nomor: KEP-08/MEN/2021 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Pada prinsipnya, Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang adalah mewajibkan pengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia di bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia kecuali jika ada bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau

tidak sepenuhnya diisi oleh tenaga kerja Indonesia, maka penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang diperbolehkan sampai batas waktu tertentu (Pasal 2). Ketentuan ini mengharapakan agar tenaga kerja Indonesia kelak mampu mengadap *skill* tenaga kerja asing yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan tenaga kerja asing. Dengan demikian penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Jabatan-jabatan yang dilarang (*closed list*) ini harus diperhatikan oleh si pemberi kerja sebelum mengajukan penggunaan tenaga kerja asing. Selain harus mentaati ketentuan tentang jabatan, juga harus memperhatikan standar kompetensi yang berlaku. Ketentuan tentang jabatan dan standar kompetensi didelegasikan ke dalam bentuk Keputusan Menteri. Namun dalam prakteknya, kewenangan delegatif maupun atributif ini belum menggunakan aturan yang sesuai dengan UUK.

Kahadiran tenaga kerja asing dapat dikatakan sebagai salah satu pembawa devisa bagi negara dimana adanya pembayaran kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Pembayaran kompensasi ini dikecualikan pada pemberi kerja tenaga kerja asing merupakan instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.¹⁰

Dampak yang dirasakan oleh para pekerja PT. ASL Shipyard Indonesia yang ada di Kota Batam yaitu dampak sosial ekonomi yang ditimbulkannya antara lain yang berhasil diidentifikasi adalah: Pertama, berkurangnya peluang kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal karena tidak mampu bersaing dengan TKA, khususnya TKA ilegal yang mau dibayar murah karena berkemahiran rendah. Kedua, penggunaan tenaga kerja asing dengan upah murah telah mengurangi penerimaan pemerintah dari sektor perpajakan karena mereka kebanyakan dibayar dibawah PTKP (Penghasilan Tidak Kena Pajak). Penggunaan TKA murah ini telah mengurangi penggunaan minat pengusaha untuk

¹⁰Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor M.09-Pr.07.10 Tahun 2007 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Departemen Hukum dan HAM RI

menggunakan mesin-mesin dan peralatan dalam proses produksi. Ketiga, meningkatkan aktivitas persaingan dalam mendapatkan fasilitas publik, seperti perumahan, air minum, listrik dan lain-lain. Keempat, terjadinya eksploitasi tenaga kerja oleh majikan yang mengabaikan hak-hak buruh, seperti pembayaran bonus kelebihan kerja dan kebebasan menjalankan ibadah.

Jumlah TKA pastilah mempengaruhi jumlah penyerapan tenaga kerja lokal. Namun, menurut Fithra Faisal Hastiadi yaitu akademisi Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, hingga saat ini masih belum ada korelasi yang kuat di antara jumlah TKA yang terus meningkat dengan bertambahnya jumlah pengangguran di Indonesia. Meskipun demikian, tidak menutup kemungkinan bahwa jumlah TKA akan menjadi persoalan dalam pengentasan pengangguran di Indonesia.

Perpres menyebutkan bahwa, penggunaan TKA dilakukan oleh pemberi kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu dengan memperhatikan kondisi pasar dalam negeri. Aturan ini menuai banyak perdebatan karena dikhawatirkan ada dampak yang luas bagi pekerja lokal meskipun sejauh ini dinilai tidak berhubungan dengan tingkat pengangguran. Hal ini bukan tanpa sebab mengingat jumlah TKA di Indonesia terus meningkat signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Ketentuan mengenai tenaga kerja asing di Indonesia dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 8 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, tidak diatur lagi dalam suatu peraturan perundang-undangan tersendiri seperti dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga kerja asing, tetapi merupakan bagian dari kompilasi dalam UUK yang baru tersebut. Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing dimuat pada Bab VIII Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Namun demikian untuk dapat melaksanakan undang-undang yang baru masih banyak kendala terutama

dalam menggalakkan investasi karena sejumlah peraturan yang melengkingi kelancaran program penggunaan tenaga kerja asing belum siap, sejauh ini baru Peraturan Menteri Nomor PER.08/MEN/III/2021 Tentang Penggunaan TKA yang sudah ada disamping Permenaker yang lain untuk mengisi kekosongan hukum dengan belum terbitnya peraturan-peraturan yang diperlukan maka peraturan yang lama sementara masih diberlakukan.

Penetapan jabatan yang diijinkan untuk diduduki oleh tenaga kerja asing tanpa adanya penetapan standar kompetensi untuk masing-masing jabatan dapat menyulitkan dalam pelaksanaan pengendalian terhadap penggunaan tenaga kerja asing. Lemahnya pengawasan dan kontrol kurang ketat terhadap implementasi jabatan tenaga kerja asing baik internal maupun eksternal dari Pemerintah membuat sering tidak dilaksanakannya undang undang dan peraturan yang berlaku. Pemerintah dalam hal ketenagakerjaan yang berfungsi sebagai pembuat aturan dan pengawas dari pelaksanaan aturan yang dibuat masih kurang proaktif turun mengecek ke perusahaan perusahaan yang menggunakan TKA.

SARAN

Pemerintah harus lebih memperhatikan aturan untuk tenaga kerja asing dalam system ketenagakerjaan di Indonesia agar tidak terjadi peluang kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal yang berkurang karena karena posisi jabatan yang seharusnya masih bisa diduduki oleh tenaga kerja lokal tetapi diberikan kepada TKA. Kemudian menimbulkan kecemburuan sosial diantara pekerja lokal dan TKA karena selain mengurangi kesempatan kerja, TKA juga mendapatkan upah yang jauh lebih tinggi dibanding dengan tenaga kerja lokal.

REFERENSI

A. Buku

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan IndonesiaI Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2011

H.R Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Jakarta: PTIK, 2015

Hardjian Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004

Narsif, *Hukum Diplomatik Konsuler*, Padang: Universitas Andalas, 2007

Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta: 2006

Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing Analisis Politik Hukum*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2018

B. Undang-Undang

Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 8 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor M.09-Pr.07.10 Tahun 2007 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Departemen Hukum dan HAM RI

C. Internet

[https://www.investindonesia.go.id/2022/07/Manfaat Penanaman Modal Asing bagi Indonesia](https://www.investindonesia.go.id/2022/07/Manfaat%20Penanaman%20Modal%20Asing%20bagi%20Indonesia), diakses 11 November 2023