

ANALISIS YURIDIS MENGENAI PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA ATAS PEMBERLAKUAN PERATURAN PRESIDEN NOMOR 20 TAHUN 2018

Ponco Wahyudi

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

Poncowahyudi59@gmail.com

Emmilia Rusdiana

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)

Emmilia999@gmail.com

Abstrak

Penerbitan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Perpres 20) telah menggantikan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping, sebagai aturan pelaksana Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perbedaan ketentuan mengenai dalam Perpres 20 dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, di mana dalam Perpres 20 ketentuan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) bagi pemberi kerja tenaga kerja asing dihapuskan sedangkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan diwajibkan memiliki IMTA. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penghapusan IMTA dalam Perpres 20 apakah telah sesuai Undang-Undang Ketenagakerjaan serta upaya hukum tenaga kerja Indonesia terhadap ketentuan penghapusan IMTA dalam Perpres tersebut. Penelitian ini menggunakan metode penelitian normatif karena membahas mengenai norma peraturan perundang-undangan. Pendekatan penelitian menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Penelitian ini dilakukan dengan studi kepustakaan dengan membaca, mempelajari dan mencatat literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan ini. Hasil penelitian dan pembahasan menunjukkan bahwa terdapat pertentangan norma antara Pasal 9 Perpres 20 dengan Pasal 43 Ayat (1) *juncto* Pasal 42 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 9 Perpres 20 menyebutkan bahwa pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) merupakan izin mempekerjakan tenaga kerja asing, sedangkan dalam pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta penjelasannya menegaskan bahwa RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja bagi tenaga kerja asing. Pertentangan norma tersebut diselesaikan dengan Asas Preferensi *Lex Superiori derogat legi Inferiori*, maka Pasal 43 Ayat (1) *juncto* Pasal 42 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengesampingkan Pasal 9 Perpres 20. Upaya hukum yang dapat dilakukan terhadap pemberlakuan Pasal 9 Perpres 20 adalah dengan mengajukan permohonan uji materi kepada Mahkamah Agung. Permohonan uji materi didasarkan pada tenaga kerja Indonesia yang merasa dirugikan dengan adanya Perpres 20 karena dianggap memberikan kemudahan bagi tenaga kerja asing di Indonesia.

Kata Kunci : tenaga kerja asing, RPTKA, IMTA, uji materi

Abstract

The issuance of Presidential Regulation Number 20 Year 2018 concerning the Use of Foreign Workers (Perpres 20) has replaced Presidential Regulation Number 72 of 2014 concerning the Use of Foreign Workers and the Implementation of Companion Workers Education and Training, as implementing regulations for the Manpower Act. The difference in the provisions regarding Perpres 20 with the Manpower Act, in which in the Presidential Regulation 20 the provisions of the Permit to Employ Foreign Workers (IMTA) for employers of foreign workers are abolished while in the Manpower Act are required to have IMTA. This study aims to analyze the elimination of IMTA in Perpres 20 whether it is in accordance with the Manpower Act and the Indonesian legal work against the provisions for the elimination of IMTA in the Perpres. This study uses a normative research method because it discusses the norms of legislation. The research approach uses a legislative approach and a conceptual approach. This research was conducted by library research by reading, studying and recording the literature related to this problem. The results of the study and discussion show that there is a clash of norms between Article 9 of Presidential Regulation 20 with Article 43 Paragraph (1) in conjunction with Article 42 Paragraph (1) of the Manpower Act. In Article 9 of Presidential Regulation 20 states that the ratification of the Plan for the Use of Foreign Workers (RPTKA) is a permit to employ foreign workers, while in article 43 Paragraph (1) of the Employment Act along with an explanation emphasizes that the RPTKA is a requirement to obtain work permits for foreign workers. The clash of norms is resolved by the Principle of Preference of *Lex Superiori derogat legi Inferiori*, then Article 43 Paragraph (1) junctions of Article 42 Paragraph (1) Labor Law overrides Article 9 of Perpres 20. Legal remedies that can be applied to the enactment of Article 9 of Perpres 20 are submit a request for judicial review to the Supreme Court. Requests for judicial review are based on Indonesian workers who feel

disadvantaged by the existence of Presidential Regulation 20 because they are considered to provide convenience for foreign workers in Indonesia.

Keywords: foreign labor, RPTKA, IMTA, material test

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional yang penuh dengan rintangan dan persaingan global saat ini akan banyak diwarnai oleh kualitas sumber daya manusia yang menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Masa depan suatu bangsa ditentukan oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Penduduk Indonesia pada tahun 2017 berjumlah 261.890.000 jiwa (Badan Pusat Statistik, 2018:168). Rasio ketergantungan penduduk Indonesia pada tahun 2017 sebesar 48,1 persen, rasio ketergantungan merupakan perbandingan antara penduduk usia non-produktif (penduduk usia 0-14 tahun dan usia 64 tahun ke atas) terhadap penduduk usia produktif (usia 15-64 tahun). Di bidang kerjasama ekonomi Indonesia telah tergabung dalam beberapa organisasi antara lain WTO (*World Trade Organization*), APEC (*Asia Pasific Economic Cooperation*), dan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN). Bergabungnya Indonesia menjadi anggota dari sebuah organisasi perdagangan tersebut menjadi peluang bagi seseorang untuk bekerja di luar negeri

Dalam sebuah kegiatan ekonomi terutama di bidang industri barang atau jasa diperlukannya tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Tergabungnya Indonesia kedalam organisasi perdagangan internasional juga menjadi kesempatan yang bagus bagi para wirausahawan untuk mencari pekerja terbaik yang diinginkan. Tenaga kerja Indonesia adalah salah satu sumber daya manusia negara Indonesia sebagai pelaku pembangunan yang memiliki etos kerja yang produktif, ketrampilan, kreatifitas, disiplin dan profesionalisme, serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Tenaga kerja Indonesia dengan kualitas yang sesuai kebutuhan formasi pada beberapa sektor pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi atau yang membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus, ternyata tidak mudah bagi pemberi kerja untuk mencari tenaga kerja Indonesia yang memenuhi kualifikasi tersebut. Hal ini merupakan faktor yang mendorong penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-Undang Ketenagakerjaan), dalam Pasal 1 angka 13 yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Tenaga Kerja Asing

adalah tiap orangbukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia harus memiliki keterampilan dan profesionalisme dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh Tenaga kerja Indonesia, hal ini dimaksudkan untuk mempercepat proses pembangunan nasional dengan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi. Pada prinsipnya penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 hal, yakni mereka Tenaga Kerja Asing yang membawa modal (investor asing) dan TKA yang keahlian dalam rangka pengalihan pengetahuan atau keahlian.

Seiring dengan laju pembangunan nasional serta perkembangan teknologi dan industrial, maka masalah ketenagakerjaan mempunyai peranan yang sangat strategis. Untuk menghindari terjadinya permasalahan hukum serta penggunaan TKA yang berlebihan, maka pemerintah harus cermat dalam menentukan kebijakan yang akan diambil dalam pembangunan untuk tetap diarahkan pada perluasan dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Secara bertahap penggunaan TKA perlu diadakan pembatasan guna menjaga keseimbangan antara TKA dengan tenaga kerja Indonesia. Jika tidak ada pembatasan terhadap TKA. Pemerintah harus ikut berperan dalam mengatur jabatan/-jabatan yang dapat atau tidak dapat diduduki oleh TKA dengan tujuan untuk membatasinya dalam hal-hal yang dianggap perlu dan dengan demikian kesempatan kerja dapat diisi oleh warga negara Indonesia sendiri.

TKA saat ini banyak dipergunakan oleh pemberi kerja seperti Perseroan Terbatas atau badan usaha lain. Dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemberi kerja dapat mempekerjakan TKA sampai batas waktu tertentu (Pasal 42 Undang-Undang Ketenagakerjaan), hal ini dimaksudkan agar tenaga kerja Indonesia sudah mampu mempelajari dan menerapkan keahlian yang diperoleh dari TKA yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan TKA lagi.

Terdapat persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan TKA yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Persyaratan yang dimaksud di

antaranya adalah setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk, hal ini sesuai dalam pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk, hal ini diatur dalam pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dan di dalam penjelasannya dinyatakan bahwa RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja (IKTA/IMTA). Dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (selanjutnya disebut Perpres Nomor 72/2014), dalam pasal 1 angka 4 Perpres Nomor 72/2014 tersebut, RPTKA yang dimaksud merupakan rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dalam pasal 5 ayat (3) Perpres Nomor 72/2014, RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA (pasal 1 angka 5 Perpres Nomor 72/2014).

Pada akhir bulan Maret 2018 pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan suatu kebijakan yaitu mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Perpres 20). Penerbitan Perpres 20 ini menggantikan Perpres yang lama yakni Perpres Nomor 72/2014. Perpres 20 oleh pemerintah disebut sebagai upaya mempermudah masuknya investasi asing, aturan tersebut memberikan kemudahan dari sisi prosedur dan proses birokrasi perizinan. Namun, Perpres 20 ini terdapat aturan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Jika dalam peraturan sebelumnya yakni Perpres Nomor 72/2014, mempersyaratkan adanya RPTKA dan IMTA yang sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, namun dalam Perpres 20, IMTA dihapuskan.

Dalam Perpres 20 tersebut RPTKA sudah termasuk izin untuk dapat mempekerjakan TKA, hal ini terdapat dalam pasal 9 Perpres 20 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.”Pengesahan RPTKA menurut Perpres No. 20/2018 tersebut diatur lebih lanjut dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang

Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing(Permenaker 10/2018) yang juga tidak mengatur mengenai IMTA. Penghapusan ketentuan mengenai IMTA tersebut tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang mengharuskan adanya IMTA.

Terdapat problematika hukum berupa konflik norma antara Pasal 9 Perpres 20 dengan Pasal 43 Ayat (1) *juncto* pasal 42 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dengan demikian penelitian ini ditujukan untuk memecahkan masalah pertentangan norma tersebut. Selanjutnya, upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia terhadap pemberlakuan Perpres tersebut.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis apakah pengaturan penghapusan IMTA dalam Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 telah sesuai dengan Pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan serta untuk mengetahui upaya hukum tenaga kerja Indonesia atas pemberlakuan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan dalam Pasal 1 Ayat (2) Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Terdapat klasifikasi tenaga kerja antara lain klasifikasi berdasarkan penduduknya, berdasarkan batas kerja, berdasarkan kualitasnya dan berdasarkan kewarganegaraannya. RPTKA adalah rencana penggunaan tenaga kerja asing pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja tenaga kerja asing yang dibuat oleh pemberi kerja yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. IMTA adalah izin tertulis yang diberikan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing. Berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 perubahan ketiga Pasal 24A Ayat (1) disebutkan bahwa Mahkamah Agung berwenang mengadili pada tingkat kasasi, menguji peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang terhadap undang-undang dan kewenangan lain yang di berikan undang-undang.

Tata urutan perundang-undangan di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 yakni , Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat, Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, Peraturan Daerah Provinsi dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota. Dalam identifikasi suatu aturan hukum seringkali dijumpai keadaan aturan 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)
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 Supperior derogate legi inferiori*, (undang-undang/peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi kedudukannya mengesampingkan undang-undang/peraturan perundang-undangan yang lebih rendah).

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum yang dihadapi dan Penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah (Peter Mahmud Marzuki, 2011:35). Bahan hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer berupa perundang-. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku, jurnal hukum, dan internet yang berkaitan konflik norma antara Pasal 9 Perpres No. 20/2018 dengan Pasal 43 Ayat (1) *juncto* Pasal 42 Ayat (1) undang-Undang Ketenagakerjaan.

Teknik pengumpulan bahan hukum primer dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan-bahan hukum, baik bahan primer, bahan hukum sekunder. Penelusuran bahan hukum tersebut dilakukan dengan membaca peraturan perundang-undangan terkait konflik norma, mencari asas serta teori yang berhubungan dengan isu hukum yang dibahas, serta penelusuran bahan hukum dengan melalui media internet.

Analisa yang digunakan terhadap bahan-bahan hukum yang terkumpul adalah dengan dianalisis secara preskriptif, yakni merumuskan dan mengajukan pedoman-pedoman dan kaidah-kaidah yang harus dipatuhi oleh praktik hukum dan dogmatik hukum, dan bersifat kritis yang selanjutnya digunakan untuk memecahkan permasalahan yang dihadapi. Analisa bahan hukum dilakukan dengan cara melakukan seleksi data sekunder atau bahan hukum, kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum dan

menyusun data hasil penelitian tersebut secara sistematis yang dilakukan secara logis. Artinya, ada hubungan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum lainnya untuk mendapatkan gambaran umum dari hasil penelitian (Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010:181).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penghapusan IMTA dalam Pasal 9 Perpres No. 20/2018 bertentangan dengan Pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

Dalam menjawab permasalahan konflik norma antara Perpres No. 20/2018 dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai norma. Norma merupakan pelembagaan nilai-nilai baik dan buruk dalam bentuk tata aturan yang berisi kebolehan, anjuran, atau perintah. Norma tersebut berjenjang-jejang dan berlapis-lapis dalam suatu susunan hierarkis. Norma yang di bawah berlaku, bersumber, dan berdasarkan pada norma yang lenihh tinggi, lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai akhirnya jenjang ini berhenti pada suatu norma tertinggi disebut Norma Dasar. Di Indonesia hirarki norma tersebut di atur dalam pasal 7 ayat (1) Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU No.12/2011), hirarki tersebut adalah:

- a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat
- c. Undang-Undang / Peraturan Pengganti Undang-Undang (Perpu)
- d. Peraturan Pemerintah
- e. Peraturan Presiden
- f. Peraturan Daerah Provinsi
- g. Peraturan Daerah Kabupaten/kota

Pasal 7 ayat (2) UU No. 12/2011 menyatakan bahwa kekuatan hukum peraturan perundang-undangan sesuai dengan hirarki, serta dalam penjelasannya menyatakan:

“ Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan “hierarki” adalah perjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.”

Dilihat dari pasal tersebut bertujuan agar norma atau aturan hukum yang dibuat atau diberlakukan tidak terdapat pertentangan antara satu sama lain. Peraturan yang lebih rendah harus mengacu pada peraturan yang lebih tinggi dan tidak boleh bertentangan. Dalam menghadapi pertentangan aturan hukum, maka

berlakulah asas-asas penyelesaian konflik (asas preferensi) yaitu :

4. *Lex Specialis derogate legi generali* (Undang-undang/peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus mengesampingkan undang-undang yang bersifat umum).
5. *Lex Posteriori derogate legi priori*, (Undang-undang/peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan sesudahnya mengesampingkan Undang-undang/peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan sebelumnya).
6. *Lex Supperiori derogate legi inferiori*, (Undang-undang/peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi kedudukannya mengesampingkan Undang-undang/peraturan perundang-undangan yang lebih rendah).

Dilihat dari keterkaitan antara hierarki perundang-undangan dengan asas preferensi maka dalam penyelesaian pertentangan norma dalam permasalahan ini yang paling sesuai adalah asas *Lex Superriori derogate legi inferiori*, karena asas ini merupakan asas yang menyelesaikan konflik norma antara aturan yang lebih tinggi dengan aturan yang lebih rendah sesuai dengan hierarki. Asas *lex superiori derogat legi inferiori* merupakan asas yang mengatur mengenai hirarki perundang-undangan, dimana pembuatan norma dalam peraturan yang lebih rendah ditentukan oleh norma dalam peraturan yang lebih tinggi dan tidak boleh bertentangan. Hal ini menjadi validitas dari keseluruhan tata hukum Indonesia yang membentuk suatu kesatuan hierarki hukum.

Berdasarkan Pasal 42 dan 43 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pemberi kerja yang akan menggunakan TKA harus memiliki izin tertulis dari Menteri Tenaga kerja atau pejabat yang ditunjuk, dikecualikan bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Penjelasan Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja. Pengaturan penggunaan TKA, khususnya yang berkaitan dengan perizinan TKA perlu penyederhanaan dan percepatan penyelesaiannya demi meningkatkan investasi di Indonesia. Peningkatan investasi akan diikuti dengan penciptaan lapangan kerja baru yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan warga negara. Penyederhanaan yang dimaksud pemerintah yakni dengan menerbitkan Perpres No.20/2018 dengan menjadikan pengesahan RPTKA sebagai izin untuk mempekerjakan TKA dimana ketentuan ini terdapat dalam Pasal 9 Perpres No.20/2018.

Ketentuan RPTKA yang merupakan IMTA menurut Pasal 9 Perpres No. 20/2018 bertentangan dengan Pasal

43 ayat (1) Undang—Undang Ketenagakerjaan dan penjelasannya. Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemberi kerja harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk serta dalam penjelasannya RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkann izin kerja TKA. Adanya kewajiban memiliki IMTA bagi Pemberi kerja dan TKA merupakan upaya pemerintah menekan jumlah TKA yang tidak memenuhi standar kompetensi dan kualifikasi keahlian. Perlu dilakukan pengawasan dan pemantauan terhadap TKA yang bekerja di Indonesia apakah telah sesuai ketentuan yang berlaku agar tidak merugikan tenaga kerja di Indonesia. Akan tetapi ketentuan mengenai IMTA tidak terdapat dalam Perpres No. 20/2018 sebagai aturan baru yang menggantikan Perpres No. 72/2014. Pemerintah menegaskan penghapusan mengenai IMTA tersebut ditujukan untuk menyederhanakan proses perijinan dan meningkatkan investasi asing di Indonesia. Meskipun begitu, penelitian ini tetap berfokus pada norma yang bertentangan mengenai kewajiban memiliki IMTA bagi Pemberi kerja dan TKA.

Menjawab permasalahan tersebut maka berlakulah asas preferensi yang merupakan langkah dalam penyelesaian konflik norma. Pada konteks pertentangan norma antara Pasal 9 Perpres No.20/2018 dengan Pasal 43 Ayat (1) yaitu menggunakan asas *lex superiori derogat legi inferiori*, karena antara perpres dengan undang-undang kedudukan yang lebih tinggi adalah undang-undang sesuai hirarki perundang-undangan dalam Undang-Undang No.12/2011. Asas *lex spesialis derogat legi generali* dan Asas *lex posteriori derogat legi priori* ,tidak tepat digunakan karena kedua asas ini mengacu pada pertentangan norma dalam suatu hirarki yang sama kedudukannya, misalnya pertentangan antara undang-undang dengan undang-undang atau peraturan menteri dengan peraturan menteri.

Pengaturan penghapusan IMTA yang di atur dalam Pasal 9 Perpres No.20//2018 dianggap tidak sesuai dengan aturan Pasal 43 Ayat (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.

Upaya hukum tenaga kerja di Indonesia apabila Pasal 9 Perpres No. 20/2018 bertentangan dengan Pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan

Perpres No.20/2018 yang ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo pada 26 Maret 2018 telah menggantikan Perpres No. 72/2014. Pada bagian menimbang Perpres No. 20/2018 ini dimaksudkan untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi, maka perlu pengaturan kembali perizinan penggunaan TKA. Sebagai negara berkembang, Indonesia sangat memerlukan investasi.

Dalam aktivitas investasi umumnya dikenal dengan dua macam, yaitu *pertama* investasi nyata yang secara umum melibatkan aset berwujud seperti tanah, pabrik, mesin dan sebagainya. *Kedua* investasi keuangan yang melibatkan kontrak tertulis, seperti saham dan obligasi. Investasi yang baik untuk Indonesia adalah investasi nyata karena lebih bertujuan untuk menciptakan pabrik-pabrik dan industri-industri yang akan menampung banyak tenaga kerja sehingga dapat menekan angka pengangguran (Irfan Fahmi, 2013 : 164). Terhadap investasi tersebut terdapat dua sikap yang dapat dipilih oleh pemerintah yakni, kebijakan yang berorientasi basis padat modal (*Capital Intensive*) atau padat karya (*Labor Intensive*).

Menurut Chairul Tanjung arah investasi yang masuk ke Indonesia adalah investasi yang lebih berorientasi pada padat modal. Akan tetapi kebijakan tersebut dinilai kurang tepat dan tidak sesuai dengan keadaan Indonesia saat ini, karena permasalahan utama Indonesia saat ini adalah tingginya angka pengangguran sehingga diperlukan ketersediaan lapangan pekerjaan yang luas. Sektor industri berbasis padat modal hanya menyediakan kesempatan lapangan pekerjaan yang terbatas, mengingat standar pekerjaan yang tinggi serta berketrampilan, sehingga syarat tersebut tidaklah sesuai dengan angkatan kerja Indonesia yang di dominasi pada jenjang pendidikan yang rendah (Sayid Mohammad, 2017 :273). Oleh karena itu pemerintah harus lebih berhati-hati dalam menentukan kebijakan dalam rangka kebutuhan investasi.

Terjadinya pertentangan antara Pasal 9 Perpres No.20/2018 dengan pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengenai IMTA tersebut tentunya dapat menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum merupakan segala akibat yang terjadi dari segala perbuatan hukum yang dilakukan oleh subyek hukum terhadap obyek hukum atau akibat lain yang dikarenakan kejadian tertentu oleh hukum yang bersangkutan telah ditentukan atau dianggap sebagai hukum (Pipin Syarifin, 2009: 71)

Berdasarkan hal tersebut, untuk mengetahui ada tidaknya suatu akibat hukum maka perlu diperhatikan adanya perbuatan yang dilakukan oleh subyek hukum atau akibat tertentu dari suatu perbuatan yang mana

akibat itu telah diatur oleh hukum. Adanya perbuatan yang dilakukan telah melanggar hak dan/atau kewajiban yang terdapat dalam ketentuan undang-undang. Contoh dalam hal ini perusahaan yang akan menggunakan TKA terdapat ketentuan harus memiliki IMTA, maka akibat hukumnya perusahaan tersebut haruslah memiliki IMTA agar dapat menggunakan TKA yang akan didalam perusahaannya. Jika tidak mematuhi ketentuan tentang keharusan memiliki IMTA maka perusahaan tersebut telah melanggar hukum.

Pertentangan aturan Pasal 9 Perpres No.20/2018 yang menghapuskan kewajiban memiliki IMTA tersebut jelas bertentangan dengan Pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan sehingga menimbulkan akibat hukum. Akibat hukum dalam hal ini adalah tidak berlakunya peraturan penghapusan kewajiban memiliki IMTA bagi pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing, hal ini dikarenakan Pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengesampingkan Pasal 9 Perpres No.20/2018 berdasarkan asas preferensi *lex superiori derogate legi inferiori*.

Akibat hukum dari tidak berlakunya peraturan penghapusan kewajiban memiliki IMTA bagi pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA dalam Pasal 9 Perpres No. 20/2018 disebabkan dilanggarnya asas *lex superiori derogate legi inferiori*. Oleh karena itu perlu dilakukannya upaya hukum untuk mengatasi masalah tersebut. Menurut Kusnu Goesniadi:

“Mekanisme penyelesaian konflik peraturan dilakukan melalui pengujian peraturan perundang-undangan tersebut. Peraturan yang dianggap bertentangan dengan kepentingan umum dan/atau bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi dapat diuji oleh dua lembaga melalui model kewenagannya, yaitu *Judicial Review* oleh Mahkamah Agung dan *Executive Review* oleh pemerintah yang dilakukan oleh Departemen Dalam Negeri.”

Akibat hukum tidak berlakunya peraturan penghapusan kewajiban memiliki IMTA bagi pemberi kerja TKA dikarenakan Pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang ketenagakerjaan mengesampingkan Pasal 9 Perpres No. 20/2018 perlu adanya mekanisme pengujian peraturan perundang-undangan, maka yang dapat digunakan adalah *yudicial Review* (Uji Materi). Pada dasarnya terdapat dua lembaga yang dapat melakukan uji materi, menurut Kusnu Goenidhie yang menjelaskan :

“Selain Mahkamah Agung, kewenangan *Judicial Review* juga dimiliki oleh Mahkamah Konstitusi yang berwenang menguji Undang-Undang terhadap Undang-Undang Dasar.”

Lebih lanjut Kusnu Goesniadhie mengatakan

“Mahkamah Agung sebagai lembaga yang menjalankan kekuasaan kehakiman diberi kewenangan oleh Undang-Undang Dasar 1945 untuk melakukan pengujian peraturan perundang-undangan dibawah Undang-Undang terhadap Undang-Undang.”

Berdasarkan penjelasan diatas, maka pertentangan antara Pasal 9 Perpres No.20/2018 dengan Pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan dapat dilakukan uji materi ke Mahkamah Agung. Sebagai fokus pembahasan bahwa penghapusan kewajiban memiliki IMTA dalam Pasal 9 Perpres No. 20/2018 tidak sesuai dengan Pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan beserta Penjelasannya yang menyatakan “ Rencana penggunaan tenaga kerja asing merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja (IKTA).”

Mahkamah Agung adalah lembaga yang bertugas menyelesaikan konflik norma yang timbul dari lahirnya suatu produk perundang-undangan. Dalam menjalankan fungsinya tersebut Mahkamah Agung bersifat pasif dalam hal ini menanti datangnya permohonan keberatan dari para pihak yang berkepentingan. Pengujian materi mengenai tidak adanya kewajiban memiliki IMTA bagi pemberi kerja TKA dalam Pasal 9 Perpres No.20/2018 diajukan oleh pihak yang merasa haknya dirugikan oleh berlakunya suatu peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang. Hal tersebut sesuai dengan Pasal 31 Ayat (2) Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 tentang Mahkamah Agung (UU No.3/2009) yang menyatakan bahwa :

Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) hanya dapat dilakukan oleh pihak yang menganggap haknya dirugikan oleh berlakunya peraturan perundang-undangan di bawah undang-undang yaitu:

- a. Perseorangan warga negara Indonesia
- b. Kesatuan masyarakat hukum adat sepanjang masih hidup dan dan sesuai dengan perkembangan masyarakat dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang.
- c. Badan hukum publik atau badan hukum privat.

Untuk menjawab permasalahan ini, bahwa pengujian materi dari Pasal 9 Perpres No.20/2018 terhadap Pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, dapat dilakukan oleh Tenaga kerja di Indonesia secara individual atau melalui serikat pekerja/serikat buruh serta warga negara Indonesia. Hal tersebut dikarenakan Tenaga kerja di Indonesia haknya merasa dirugikan dari adanya peraturan tidak mewajibkan pemberi kerja TKA untuk memiliki IMTA. Hak Tenaga kerja di Indonesia yang merupakan seorang warga negara Indonesia telah terdapat dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945 yang menyebutkan “ Tiap-tiap warga Negara berhak atas

pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Ayat tersebut memuat pengakuan dan jaminan bagi warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan mencapai tingkat kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan negara berkewajiban untuk melaksanakannya. Lebih lanjut berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa :

“Pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.”

Selanjutnya, dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa:

“Pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.”

Negara dalam hal ini berarti pemerintah seharusnya memperhatikan kepentingan Tenaga kerja di Indonesia dalam hal haknya sebagai warga negara Indonesia, dengan adanya peraturan tidak mewajibkan memiliki IMTA bagi pemberi kerja TKA dikhawatirkan akan mempermudah masuknya TKA ilegal ke Indonesia sehingga dapat merebut lapangan kerja yang semestinya dapat diisi oleh Tenaga kerja di Indonesia. Hal tersebut tentunya sangat merugikan Tenaga kerja di Indonesia ditengah masih banyaknya pengangguran. Sebagai contoh menurut pernyataan Asnan Sa,ad salah satu mantan pekerja tambang di salah satu perusahaan di Kabupaten Morowali yang menyatakan bahwa :

“Terdapat banyak TKA dari China yang bekerja di perusahaan tersebut yang mengerjakan pekerjaan kasar atau *unskiiil*, masyarakat Kabupaten Morowali pun kesulitan mencari kerja dengan adanya TKA yang bekerja di daerah tersebut.”

Lebih lanjut pernyataan Irman yang juga mantan pekerja tambang di salah satu perusahaan tambang di Morowali yang mengatakan bahwa:

“Sebelumnya saya bekerja sebagai kepala pengawas atau *supervisor* di perusahaan ini, kemudian datang seorang TKA dari China sebagai pendamping saya dalam bekerjadi lapangan. Setelah teman TKA ini megetahui bagaimana tata cara dalam bekerja di lapangan, saya kemudian di PHK oleh pihak perusahaan tanpa tahu kesalahan saya.”

Berdasarkan pernyataan kedua mantan pekerja tersebut, jelaslah keberadaan TKA terutama TKA yang tidak mempunyai keahlian atau *skill* sangat merugikan

Tenaga kerja di Indonesia yang seharusnya dapat memiliki pekerjaan yang layak sesuai amanat Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Perusahaan seharusnya lebih memprioritaskan Tenaga kerja di Indonesia dalam setiap jabatan yang ada di perusahaan tersebut. Lebih lanjut pengaturan tidak mewajibkan memiliki IMTA bagi pemberi kerja TKA akan semakin mempermudah masuknya TKA ilegal ke Indonesia dan melemahkan kedudukan tenaga kerja di Indonesia.

PENUTUP

Simpulan

Tidak sesuai, karena dalam Pasal 9 Perpres No.20/2018 tidak mempersyaratkan adanya IMTA hanya RPTKA saja bagi pemberi kerja TKA, sedangkan dalam Pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan di persyaratkan adanya RPTKA dan IMTA. Dalam menghadapi pertentangan norma tersebut digunakan Asas Preferensi *Lex Superiori Derogat Legi Inferiori*. Berdasarkan asas tersebut maka Pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan mengesampingkan Pasal 9 Perpres No.20/2018, karena secara hierarki kedudukan undang-undang lebih tinggi dari perpres.

Upaya hukum yang dapat diajukan oleh tenaga kerja di Indonesia terhadap pertentangan norma antara Pasal 9 Perpres No. 20/2018 dengan Pasal 43 Ayat(1) Undang-Undang Ketenagakerjaan adalah dengan mengajukan permohonan *judicial review* (uji materi) ke Mahkamah Agung. Permohonan *judicial review* diakibatkan karena tenaga kerja di Indonesia merasa dirugikan dengan terbitnya Perpres No.20/2018 yang mempermudah perizinan TKA di Indonesia dan dikhawatirkan akan merebut lapangan pekerjaan tenaga kerja di Indonesia. Permohonan *judicial review* dapat dilakukan oleh tenaga kerja di Indonesia secara individual maupun melalui Serikat Pekerja.

Saran

Adanya Pasal 9 Perpres No.20/2018 berarti pengesahan RPTKA merupakan izin mempekerjakan TKA. Adapun dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, IMTA dan RPTKA diatur dalam pasal yang berbeda, IMTA diatur dalam Pasal 42 Ayat (1), sedangkan RPTKA diatur dalam Pasal 43 Ayat (1). Artinya, pengesahan RPTKA bukan merupakan izin untuk mempekerjakan TKA (IMTA). Maka menurut penulis substansi dalam Pasal 9 Perpres No.20/2018 seharusnya bukan dalam bentuk Peraturan Presiden, namun harus dituangkan dalam bentuk perubahan pasal 42 Ayat (1) dan Pasal 43 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

DPR dan juga Presiden harus lebih memperhatikan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan agar tidak terjadi konflik norma pada peraturan yang

dibuat. Beberapa peraturan di dalam Perpres No.20/2018 bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Beberapa ketentuan dinilai memberikan kelonggaran bagi TKA di Indonesia. Dalam hal ini pemerintah pusat dan daerah harus lebih hati-hati dalam menentukan kebijakan terkait TKA di Indonesia, karena merupakan tugas dan tanggung jawab pemerintah untuk mengendalikan TKA di Indonesia. Pemerintah juga harus lebih memperketat pengawasan terhadap TKA yang bekerja di Indonesia.

Pemberi kerja harus lebih memprioritaskan tenaga kerja di Indonesia pada setiap pekerjaan yang tersedia. Apabila menggunakan TKA haruslah memenuhi standar kompetensi dan kualifikasi menurut ketentuan yang berlaku.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul ,Rachmad Budiono,. 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Cetakan Pertama. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia : Dinamika & Kajian Teori*, Bogor: Ghalia Indonesia.
- Assidhiqie Jimly, 2006, *Perihal Undang-Undang*, Jakarta, Rajawali Pers
- Badan Pusat Statistik. 2018. *Laporan Bulanan Data Sosial Ekonomi Juli 2018*, Jakarta: Badan Pusat Statistik
- Elvira Putri, “ *Investasi lebih Dominan ke Sektor pada Modal*”, Senin, 20 Oktober 2014, <http://www.koran-jakarta.com/>, diakses pada hari Sabtu, 30 desember 2018
- Fahmi Irfan, 2013, *Ekonomi Politik : Teori dan Realita*, Bandung: Alfabeta
- Fajar , Mukti dan Yulianto Achmad. 2013. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Goesniandhie Kusnu, 2010, *Harmonisasi Sistem Hukum Mewujudkan Tata Pemerintahan yang Baik*, Malang: Nasa Media
- Gumelar Galih, “ *Jumlah Tenaga Kerja Asing Membludak mayoritas dari china*”, 7 Maret 2018,<https://www.cnnindonesia.com/2018030620957-92-280945/jumlah-tenaga-kerja-asing-membludak-mayoritas-dari-china>, di akses pada tanggal 2 Oktober 2018
- Harahap M Yahya. 2008 *Kekuasaan Mahkamah Agung Pemeriksaan Kasasi dan Peninjauan Kembali Perkara Perdata*, Jakarta: Sinar Grafika
- Husni,Lalu. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada.
- Indonesia Lawyer Club, “ *Buruh Lokal vs TKA, Mayday, Mayday, Mayday !!* “, TV ONE, <http://www.youtube.com>, diakses pada tanggal 15 November 2018
- Khakim Abdul, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung : Citra Aditya Bakti

- Lailam, Tanto. 2003. *Kontruksi Peertentangan Norma Hukum Dalam Skema Pengujian Undang-Undang*. Yogyakarta: Universitas Muhamadiyah Yogyakarta Press.
- Manulung, Sendjun H, 1998. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta: PT.Rineka Citra.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2011 *Penelitian Hukum*, Surabaya: Prenadamedia Group.
- Mertokusumo, Sudikno . 1999. *Mengenal Hukum: Suatu Pengantar*. Yogyakarta:Liberti
- Mohammad Rifqi Sayid, 2017, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta : PT Reflika Aditama
- Purwadi Ari, *Harmonisasi Pengaturan Perencanaan Pembangunan antara Pusat Dan Daerah Era Otonomi Daerah*, 2013, Surabaya : Perspektif (Jurnal Volume XVIII No. 2).
- Purwaningsih Sri Badi. *Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan Perusahaan PMA di Jawa Tengah, 2005*, (Tesis Magister Hukum Universitas Negeri Diponegoro, Semarang)
- Rahmatika Dita, *Kajian Yuridis Pengawasan Penggunaan TKA Di Wilayah Kota Surakarta*, 2013, Surakarta (Skripsi Universitas Sebelas Maret)
- Republik Indonesia, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- _____. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan(Lembaran Negara Nomor 39 ; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)
- _____. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Nomor 82; Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234)
- _____. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Lembaran Negara Nomor 162)
- _____. Peraturan Presiden No. 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Nomor 39)
- _____. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Nomor 964)
- _____. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Nomor 1599)
- _____. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Berita Negara Nomor 882)
- Rusli Hardjidan, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Soebechi , Imam. 2012. *Judicial Review: Perda Pajak Dan Retribusi Daerah, 2012*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Syamsuddin Aziz, 2014, *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-Undang*, Jakarta : Sinar Grafika
- Syarifin Pipin, 2009, *Pengantar Ilmu Hukum*, bandung: CV Pustaka Setia
- Syihabudin, *Kajian Terhadap Jenis dan Tata Urutan Peraturan Perundang-undangan Indonesia*, 2003 (Jurnal Hukum, No. 28 Vol 10) hlm. 52
- Tim Penyusun Hukum Acara Mahkamah Konstitusi. 2010. *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi*, Jakarta: Sekretariat Jendral dan Kepaniteraan MK, Jakarta.
- Yanti May, *Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan berlakunya MEA*, 2016, Bandar Lampung,(Tesis Magister Hukum Unversitas Lampung)
- Yusran Uccang, "Benarkah satu Tenaga Kerja Asing 'Ciptakan' 100 Lapangan Kerja? Cek Fakta Simpang Siur Data, 7 Mei 2018, BBC NEWS, <https://www.bbc.com/indonesia/trensosial-43986307>, diakses pada tanggal 2 Oktober 2018.
- Zulkarnain Sitompul, " Investasi Asing Di Indonesia Memetik Manfaat Liberalisasi", 4 Januari 2010, <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/hukum-bisnis/88-investasi-asing-di-indonesia-memetik-manfaat-liberalisas>. diakses pada tanggal 21 juni 2018