

ANALISIS YURIDIS TERHADAP PENGECCUALIAN KEWAJIBAN MEMILIKI RPTKA BAGI PEMBERI KERJA TENAGA KERJA ASING YANG MERUPAKAN PEMEGANG SAHAM, DIREKSI, DAN DEWAN KOMISARIS

Erbanu Wahyu Junanta

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
erbanujunanta@mhs.unesa.ac.id

Arinto Nugroho

(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Indonesia adalah salah satu negara di dunia yang menerima orang asing untuk bekerja di wilayahnya yang disebut tenaga kerja asing (TKA). Perusahaan yang mempekerjakan TKA membutuhkan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA). RPTKA diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 Tentang Tenaga Kerja Asing (Perpres TKA). Kedua aturan tersebut terdapat norma yang berbeda, sehingga bagaimana pengecualian RPTKA dalam Perpres TKA menurut Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan apa akibat hukum yang akan terjadi dalam konflik norma tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengecualian kewajiban memiliki RPTKA bagi pemberi tenaga kerja asing dan menganalisis akibat hukum dari pengecualian kewajiban memiliki RPTKA bagi pemberi kerja tenaga kerja asing menurut peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Bahan yang digunakan adalah bahan hukum primer, sekunder, dan bahan non-hukum. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan cara studi pustaka terhadap bahan hukum primer dengan bahan hukum sekunder. Teknik analisa penelitian ini menggunakan analisa preskriptif. Hasil penelitian yang didapat adalah bahwa Peraturan Presiden tentang TKA (Perpres TKA) tidak seharusnya menambahi unsur yang tidak diatur dalam UU Ketenagakerjaan karena menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menjelaskan bahwa materi muatan Peraturan Presiden ialah berisikan materi yang diperintahkan oleh Undang-Undang. dengan penjelasan tersebut maka, Perpres TKA seharusnya mengikuti norma yang ada pada Undang-Undang. Akibat hukum dari penambahan unsur yang ada di Perpres TKA dapat menimbulkan lenyapnya suatu keadaan hukum.

Kata Kunci : Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), Konflik Norma

Abstract

Indonesia is one of the countries in the world that accepts foreigners to work in its territory called Foreign Workers (TKA). Companies that employ foreign workers need a Foreign Workers Use Plan (RPTKA). The RPTKA is regulated in Law Number 13 of 2003 about Labour (Law of Labour) and Presidential Regulation Number 20 of 2018 about Foreign Workers (Perpres TKA). The two rules have different norms, so how are the exceptions to the RPTKA in the Presidential Regulation about TKA according to the regulation of labor and what are the legal consequences that will occur in the conflict of norms. The purpose of this study is to analyze the exclusion of the obligation to have a RPTKA for foreign employers and to analyze the legal consequences of the exclusion of the obligation to have a RPTKA for foreign workers according to the Legislation in the field of Manpower. The research method used is normative legal research, with a statutory approach and a conceptual approach. The materials used are primary, secondary and non-legal legal materials. The technique of collecting legal materials by means of literature study of primary legal materials with secondary legal materials. The research analysis technique uses prescriptive analysis. The research results obtained are that the Regulation of Foreign Workers should not add elements that are not regulated in the Manpower Act because according to Law No. 12 of 2011 about the Formation of Legislation Regulations explains that the material contained in the Presidential Regulation is containing the material ordered by the Act. with this explanation the Perpres TKA should follow the norms that exist in the Act. The legal consequences of the addition of elements in the Perpres TKA can cause the disappearance of a legal situation.

Keywords : Foreign Workers Using Plan (RPTKA), Conflict of Norms

PENDAHULUAN

Perkembangan global saat ini mendorong peningkatan mobilitas penduduk dunia yang menimbulkan berbagai dampak, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan kepentingan dan kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia (Ahmad Jazuli, 2018:90). Globalisasi juga menjadikan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, terutama teknologi komunikasi sehingga orang dapat saling menjangkau tempat dengan jarak yang berjauhan dalam waktu yang sama (Muhammad Dahrin La Ode, 2012:224). Era Globalisasi yang hal ini bisa juga disebut *borderless* yaitu “membuat kabur batas negara sehingga jarak dan batas negara sudah tidak dianggap kompleks keberadaannya”(Moh. Wayong, 2017:220). Dengan terjadinya hal itu membuat orang mudah pergi/pindah ke satu negara ke negara lain yang disebut dengan istilah migrasi (Didit Purnomo, 2018:1). Terdapat 258 juta imigran yang meninggalkan tempat tinggalnya dan menetap di berbagai negara di dunia (Anadolu Agency, 2018:1). Sekurang-kurangnya 69 negara di dunia sudah mengalami perpindahan penduduknya (Nasri Bachtiar dan Rahmi Fahmi, 2011:84). Adanya perpindahan orang dari negara lain ke negara Indonesia tentunya orang tersebut membutuhkan pekerjaan untuk kehidupannya. Pengaturan tenaga kerja berdasarkan pada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku di Indonesia (Laurensius Arliman, 2017:79). Indonesia adalah salah satu negara di dunia yang menerima orang asing untuk bekerja di wilayah nusantara yang disebut Tenaga Kerja Asing. Tenaga Kerja Asing adalah

“tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat”(Widodo Suryandono, 2017: 10).

Orang asing yang bekerja di Indonesia dibutuhkan dalam kualifikasi dan kemampuan yang dimilikinya untuk memenuhi kebutuhan di masyarakat (May Yanti Budiarti, 2016:36). Pekerja asing didatangkan oleh perusahaan yang ada di Indonesia karena pekerja asing memiliki kualitas yang lebih baik dari pekerja dari Indonesia (Heru Purnomo, 2014:2). Tenaga kerja asing di Indonesia tidak semata-mata hanya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat di Indonesia, melainkan juga dengan tujuan mempercepat proses pembangunan nasional dengan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan (Risky Vista Puspita Sari, 2018:368). Dampak dari hadirnya tenaga kerja asing ini juga berdampak pada pendapatan asli daerah (Anis Tiana Pottag, 2018:237). Orang asing yang akan bekerja di wilayah Indonesia maka harus tunduk dengan aturan yang ada di Indonesia. Masuknya tenaga kerja asing di Indonesia tentunya harus disertai dengan

peraturan yang menyeluruh dan komprehensif. Peraturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia tidak di atur tersendiri, tetapi merupakan bagian kompilasi dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Nurhidayati, 2019:242). Pengaturan tentang Tenaga Kerja Asing telah dilakukan melalui beberapa Peraturan Perundang-undangan dimulai dengan Keputusan Presiden Nomor 23 Tahun 1974 Tentang Pembatasan Pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping, kemudian yang terbaru adalah Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut Perpres TKA).

Peraturan-peraturan tersebut merupakan salah satu upaya pemerintah untuk memperketat mekanisme dan prosedur perizinan bagi tenaga kerja asing sebagai bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja lokal agar tetap dapat memperoleh pekerjaan yang layak dalam berbagai tingkatan di berbagai bidang, dan juga untuk melindungi sumber daya alam Indonesia agar tidak dikuasai oleh pihak asing (Hanna Messiah Rahma, 2015:4). Penerbitan Perpres TKA mengundang kontroversi di dalam masyarakat, dikarenakan terdapatnya beberapa isi pasal yang dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). Pasal yang dianggap bertentangan adalah terkait dengan pengaturan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut RPTKA).

Berdasarkan Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa “Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk”. dan Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan

“Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”.

Kedua pasal tersebut menjelaskan bahwa pemberi kerja yang akan menggunakan TKA harus memiliki izin tertulis dari Kementerian Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk, dan pemberi kerja harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Selanjutnya pengaturan RPTKA dalam Pasal 10 ayat (1) Perpres TKA menyebutkan “Pemberi Kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA yang merupakan :

- “a) Pemegang saham yang menjabat sebagai anggota Direksi atau anggota Dewan komisaris pada Pemberi Kerja TKA;
- b) Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
- c) TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah.”

Dari penjelasan pasal di atas maka bisa kita lihat pada pengecualian poin (a) menambahkan 3 kriteria yang tidak diwajibkan memiliki RPTKA, dalam UU Ketenagakerjaan tidak ada pengecualian yang mengecualikan pada kriteria tersebut. Pemberi kerja TKA penting untuk dipahami, karena pemberi kerja adalah pihak penting dalam adanya TKA. Pemberi kerja TKA adalah “Perusahaan yang memperkerjakan bukan Warga Negara Indonesia dalam perusahaannya” (Hardijan Rusli, 2004:65).

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu ; Apakah pengecualian kewajiban memiliki RPTKA bagi pemberi tenaga kerja asing yang merupakan pemegang saham, direksi, dan dewan komisaris dibenarkan menurut Peraturan Perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan dan Apa akibat hukum dari pengecualian kewajiban memiliki RPTKA bagi pemberi kerja tenaga kerja asing yang merupakan pemegang saham, direksi, dan dewan komisaris oleh Perpres TKA dalam hal tidak dibenarkan menurut Peraturan Perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan. Tujuan penelitian yaitu menganalisis pengecualian kewajiban memiliki RPTKA bagi pemberi tenaga kerja asing yang merupakan pemegang saham, direksi, dan dewan komisaris dibenarkan menurut Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan menganalisis akibat hukum dari pengecualian kewajiban memiliki RPTKA bagi pemberi kerja tenaga kerja asing yang merupakan pemegang saham, direksi, dan dewan komisaris oleh Perpres TKA dalam hal tidak dibenarkan menurut Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian hukum normatif penelitian difokuskan berdasarkan norma/kaidah peraturan perundang – undangan. Penelitian ini dipilih berdasarkan pada pemikiran peneliti yang akan menganalisis suatu sistem norma atau peraturan tentang tenaga kerja asing, yang hal ini diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan tidak mewajibkan pemberi kerja tenaga kerja asing untuk memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) apakah dibenarkan menurut Peraturan Perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pendekatan-pendekatan yang digunakan di dalam penelitian ini adalah pendekatan undang-undang (*statue approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Pendekatan

perundang-undangan di gunakan untuk menelaah dan menganalisis semua peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti (Peter Mahmud Marzuki, 2005:134). Pendekatan konseptual beranjak pada pandangan serta doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum (Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2007:133). Pendekatan konseptual dilakukan peneliti apabila dalam aturan hukum yang dijadikan rujukan tidak ditemukan pengertian terkait masalah yang sedang dicari Peneliti perlu menelaah dan memahami substansi dari ilmu yang diperlukan untuk digunakan dalam menjawab isu yang sedang dihadapi.

Penelitian ini menggunakan 3 jenis bahan hukum, yakni bahan hukum primer, sekunder dan non-hukum. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum terdiri atas peraturan perundang – undangan yang sesuai dengan permasalahan dan diurutkan sesuai dengan hirarki perundang – undangan. Bahan hukum sekunder yang terpenting adalah buku-buku hukum, selain itu tergolong juga skripsi, tesis, dan disertasi hukum, jurnal-jurnal hukum, dan hasil-hasil penelitian sepanjang penelitian tersebut mengandung kaidah hukum. Bahan non-hukum pada dasarnya bahan yang diluar keilmuan hukum dapat dijadikan pendukung bahan primer maupun bahan sekunder. Bahan non-hukum dapat berupa: Kamus Besar Bahasa Indonesia, Artiker, dan Jurnal non-hukum. Bahan hukum yang digunakan juga relevan terhadap problematika hukum yang dihadapi yakni terkait pengaturan Tenaga Kerja Asing. Teknik pengumpulan bahan hukum dengan cara Studi pustaka terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder adalah teknik pengumpulan bahan hukum penelitian ini yang dengan cara membaca peraturan perundang-undangan terkait dengan konflik norma UU Ketenagakerjaan dengan Perpres TKA, sehingga dapat menelaah dan mencatat ulasan bahan-bahan pustaka yang ada kaitanya dengan penelitian ini. Teknik analisa bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan teknik preskriptif. Preskriptif dalam hal ini untuk memberikan argumentasi dari hasil penelitian. Argumentasi dilakukan untuk memberikan jawaban mengenai betul atau tidaknya penelitian terkait konflik norma UU Ketenagakerjaan dengan Perpres TKA. Sehingga nantinya peneliti dapat mengambil suatu kesimpulan atas analisa yang telah dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara umum TKA juga dapat disebut sebagai pekerja migran (Mashudi, 2018:4). Tujuan dari penggunaan TKA yakni agar terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional yang belum bisa diduduki oleh tenaga kerja lokal (HR. Abdussalam, 2008:322) Keberadaan TKA merupakan kenyataan yang riil, bahkan berperan penting sebagai penopang berjalannya sektor perekonomian di Indonesia (Fitratunnisa, 2016:2), meskipun sangat berperan penting dalam hal ekonomi tetapi TKA yang akan bekerja di Indonesia diwajibkan untuk memenuhi

persyaratan yang sudah di atur di wilayah Indonesia. Aturan yang mengatur tentang TKA adalah UU Ketenagakerjaan dengan Perpres TKA. Dalam UU Ketenagakerjaan dan Perpres TKA juga mengatur pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA di perusahaannya. Pasal 43 ayat (3) jo. Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa:

“(1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”

“(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.”

Dalam UU Ketenagakerjaan pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang berwenang dan adapula yang dikecualikan untuk tidak diwajibkan memiliki RPTKA diantaranya adalah bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional, dan perwakilan negara asing. Pasal 10 ayat (1) Perpres TKA menyebutkan bahwa:

“Pemberi Kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA yang merupakan :

- a) Pemegang saham yang menjabat sebagai anggota Direksi atau anggota Dewan komisaris pada Pemberi Kerja TKA;
- b) Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
- c) TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah.”

Dalam Perpres TKA juga mengatur bahwa setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA di perusahaannya juga diwajibkan untuk memiliki RPTKA yang disahkan oleh menteri dan pejabat yang berwenang. Pengecualian untuk pemberi kerja yang tidak wajib memiliki RPTKA dalam Perpres TKA ini ialah bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional, perwakilan negara asing, pemegang saham, anggota direksi, dan anggota dewan komisaris. Dalam kedua aturan tersebut terlihat adanya perbedaan yang terletak dalam hal pengecualian pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA di perusahaannya untuk memiliki RPTKA. Pengecualian yang ada dalam Perpres TKA ini terlihat adanya penambahan unsur yang tidak ada dalam UU Ketenagakerjaan. Meskipun lahirnya Peraturan Presiden ini dilatarbelakangi oleh tujuan yang mulia, namun pada realitasnya sekarang ini upaya tersebut belumlah memberikan dampak positif dalam menyokong usaha pemerintah dalam menyediakan lapangan pekerjaan melalui peningkatan investasi, ini diketahui dari masih tingginya angka pengangguran di Indonesia yang mencapai 5,1 % dari total tenaga kerja yang ada (syafuddin Zuhdi, 2019:2).

Dari penjelasan di atas jelas bahwa terdapat suatu konflik norma yang harus diselesaikan.

Pengecualian Kewajiban Memiliki RPTKA Bagi Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing Yang Merupakan Pemegang Saham, Direksi, Dan Dewan Komisaris Tidak Dibenarkan Menurut Peraturan Perundang-undangan Di Bidang Ketenagakerjaan.

Sebelum menjawab permasalahan di atas akan dijelaskan terlebih dahulu mengenai norma hukum berjenjang menurut Hans Kelsen dalam buku King Faisal Sulaiman yang berjudul “Teori Peraturan Perundang-undangan dan Aspek Pengujiannya” menyatakan bahwa

“norma yang lebih rendah (inferior), dapat dibentuk oleh norma yang lebih tinggi (superior), dan hukum itu berjenjang-jenjang dan berlapis lapis membentuk hierarki, dimana suatu norma yang lebih rendah berlaku,bersumber, dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi, bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai pada suatu norma yang tidak dapat ditelusuri lebih lanjut dan bersifat hipotetis dan fiktif, yaitu norma dasar (grundnorm)” (King Faisal Sulaiman,2017:14).

Dari pendapat Hans Kelsen bisa dikatakan bahwa norma yang lebih rendah harus mengacu pada norma yg lebih tinggi dan norma yang lebih tinggi harus mengacu pada norma yg lebih tinggi lagi sampai pada norma dasar. Pada dasarnya norma yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan norma yang lebih tinggi (Sugiarto, 2015:73). Skripsi ini membahas tentang pengecualian pemberi kerja yang wajib memiliki RPTKA maka akan dijelaskan mengenai pemberi kerja tersebut yang dalam aturannya ada pada Pasal 1 ayat (3) Perpres TKA yang menyebutkan bahwa

“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”.

RPTKA di atur di dalam UU Ketenagakerjaan dan Perpres TKA. Dalam Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus/wajib memiliki RPTKA yang disahkan Menteri atau pejabat yang berwenang dan Pada ayat (3) UU Ketenagakerjaan menjelaskan siapa saja yang boleh untuk tidak memiliki RPTKA yaitu diantaranya adalah bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing. Dapat dikatakan bahwa selain yang ada dalam kategori pengecualian tidak wajib memiliki RPTKA maka diwajibkan untuk memiliki RPTKA yang disahkan oleh menteri dan pejabat yang berwenang. Selanjutnya RPTKA dalam Pasal 7 ayat (1) Perpres TKA yang menyebutkan bahwa “Setiap Pemberi Kerja TKA yang menggunakan TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk” dalam pasal ini sama seperti dalam UU Ketenagakerjaan

yang mewajibkan pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA dalam perusahaannya wajib memiliki RPTKA. Selanjutnya Pasal 10 ayat (1) Perpres TKA yang menyebutkan bahwa :

“Pemberi Kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA yang merupakan :

- a. Pemegang saham yang menjabat sebagai anggota Direksi atau anggota Dewan komisaris pada Pemberi Kerja TKA;
- b. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
- c. TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah.”

Pasal di atas adalah menjelaskan pengecualian yang tidak diwajibkan untuk memiliki RPTKA dan jika dilihat terdapat penambahan kategori yang sebenarnya tidak ada dalam UU Ketenagakerjaan yakni pada poin (a) Pasal 10 ayat (1) Perpres TKA yang menambahkan pemegang saham, anggota direksi, dan anggota dewan komisaris. Pengertian dari Undang-Undang adalah

“Undang-Undang (UU) ialah tempat menyelenggarakan aturan-aturan pokok dalam UUD 1945 karena UU lebih mudah cara membuatnya, mengubahnya, dan mencabutnya. UU ialah tempat memerinci lebih lanjut norma hukum yang terkandung dalam UUD 1945. UU berisi norma-norma hukum yang berlaku umum”(King Faisal Sulaiman, 2017:65).

Dari penjelasan di atas dapat dilihat bahwa Undang-Undang terbentuk untuk memerinci norma hukum yang terdapat dalam UUD 1945 dan berisikan norma-norma hukum yang berlaku umum. Selanjutnya pengertian dari Peraturan Presiden adalah

“Peraturan Presiden adalah peraturan yang dibuat oleh Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara sebagai atribusi dan pasal 4 Ayat (1) UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Peraturan presiden dibentuk untuk menyelenggarakan pengaturan lebih lanjut perintah Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah baik secara tegas maupun tidak tegas diperintahkan pembentukannya”(King Faisal Sulaiman, 2017:76).

Perbedaan norma antara Undang-Undang dengan Peraturan Presiden dinamakan dengan konflik norma yang penjelasannya adalah

“suatu pengingkaran terhadap asas kepatuhan pada hierarki peraturan perundang-undangan yang pada dasarnya norma yang berada lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan norma yang berada lebih tinggi sehingga mengakibatkan ketidakpastian hukum”(King Faisal Sulaiman, 2017:14).

Pengaturan mengenai kewajiban untuk memiliki RPTKA dalam Pasal 10 Perpres TKA tidak sesuai dengan aturan dalam Pasal 43 UU Ketenagakerjaan sebagai aturan yang lebih tinggi. UU Ketenagakerjaan

hanya mengecualikan instansi pemerintah, badan-badan internasional, dan perwakilan negara asing dalam hal pengecualian tidak diwajibkan untuk memiliki RPTKA. Sedangkan pengecualian tidak diwajibkan untuk memiliki RPTKA dalam Perpres TKA meliputi pemegang saham, anggota direksi, dewan komisaris, pegawai diplomatik, konsuler pada kantor perwakilan negara asing, TKA yang dibutuhkan oleh pemerintah. Penambahan pemegang saham, anggota direksi, dan dewan komisaris ini seharusnya tidak boleh ditambahkan dalam Perpres TKA ini. Mengingat Perpres TKA yang kududukannya dalam hierarki Perundang-undangan adalah di bawah UU Ketenagakerjaan maka norma dan unsur yang di atur dalam Perpres TKA harus sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

Penyelesaian masalah ini menggunakan asas preferensi yakni “*Asas lex superior derogat legi inferior*” karena dalam penelitian ini ada dua aturan yang tidak sederajat tingkatannya mengatur objek yang sama dan saling bertentangan (Zainal Asikin, 2012:102), sehingga pemilihan asas tersebut adalah yang paling tepat dalam menyelesaikan masalah skripsi ini. Mengingat pada teori Peraturan Perundang-undangan di Indonesia, yakni aturan tertinggi adalah aturan yang menjadi dasar dari pembentukan aturan yang di bawahnya, sehingga unsur dan norma pada aturan yang di bawah tidak boleh bertentangan dengan norma yang berada di atasnya. Tentunya akan menjadi pertanyaan mana aturan yang akan berlaku jika ada dua aturan yang tidak sederajat tetapi mengatur hal yang sama.

“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 dua model kewenangan, yaitu Judicial Review oleh Mahkamah Agung dan Executive Review oleh pemerintah yang dilakukan oleh Departemen Dalam Negeri”(Akbar Rakhmat Irhamulloh, 2017:83).

Dari penjelasan di atas maka yang sesuai dalam menyelesaikan masalah skripsi ini adalah “Executive Review” mengingat yang bermasalah dalam skripsi ini adalah Perpres TKA dengan UU Ketenagakerjaan

“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”(Akbar Rakhmat Irhamulloh, 2017:84)

Dalam penjelasan tersebut dapat dipahami bahwa apabila terdapat ketidaksesuaian Peraturan Perundang-undangan dibawah Undang-Undang dengan Undang-Undang, maka Mahkamah Agung berhak melaksanakan

kewenangan atas amanat yang telah diberikan UUD 1945 untuk melakukan uji materi. Dalam hal ini adalah ketidaksesuaian norma antara Perpres TKA dengan UU Ketenagakerjaan. Adanya ketidaksesuaian norma menyebabkan terjadinya ketidakpastian hukum yang menyebabkan timbulnya kebingungan dalam masyarakat dan harus patuh dan tunduk dengan aturan yang mana.

Akibat Hukum Dari Pengecualian Kewajiban Memiliki RPTKA Bagi Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing Yang Merupakan Pemegang Saham, Direksi, Dan Dewan Komisaris Oleh Perpres TKA Dalam Hal Tidak Dibenarkan Menurut Peraturan Perundang-undangan di Bidang Ketenagakerjaan

Perpres TKA yang berlaku sejak 29 Maret 2018 yang ditandatangani oleh Presiden Joko Widodo ini adalah bagian dari hierarki Peraturan Perundang-undangan di Indonesia.

“Peraturan Presiden dibentuk untuk menyelenggarakan pengaturan lebih lanjut perintah Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah baik secara tegas maupun tidak tegas diperintahkan pembentukannya.”(King Faisal Sulaiman,2017:76).

Kedudukan Peraturan Presiden dalam hierarki Peraturan Perundang-undangan di Indonesia berada di bawah Undang-Undang, sehingga pembentukan dari Peraturan Presiden harus adanya perintah dari Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah.

“Dalam Pasal 13 UU No. 12 Tahun 2011 ditegaskan, materi muatan Perpres berisi materi yang diperintahkan oleh Undang-Undang, materi untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah, atau materi untuk melaksanakan penyelenggaraan kekuasaan pemerintah” (King Faisal Sulaiman,2017:78).

Setiap tindakan atau perbuatan yang diperbuat akan selalu memunculkan suatu akibat, begitu juga dengan hukum. Apabila kita melakukan suatu tindakan atau perbuatan hukum, tentu akan menimbulkan suatu akibat hukum,

“akibat suatu tindakan yang dilakukan untuk memperoleh suatu akibat yang dikehendaki oleh pelaku dan yang diatur oleh hukum dinamakan tindakan hukum”(Soeroso, 2014:295).

Terdapat beberapa ujud atau bentuk dari suatu akibat hukum yang timbul dari suatu perbuatan hukum. Soeroso dalam bukunya berpendapat bahwa terdapat tiga macam ujud atau bentuk dari suatu akibat hukum yang timbul dari suatu perbuatan hukum. Tiga ujud atau bentuk dari akibat hukum tersebut adalah

a)Lahir, berubah atau lenyapnya keadaan hukum.

b)Lahir, berubah atau lenyapnya suatu hubungan hukum antara dua atau lebih subjek hukum, dimana hak dan kewajiban 1 pihak

berhadapan dengan hak dan kewajiban pihak yang lain.

c)Lahirnya sanksi jika melakukan tindakan yang melawan hukum.” (Soeroso, 2014:295).

Jika dikaitkan dengan terbitnya suatu Perpres dalam hal ini adalah Pasal 10 ayat (1) Perpres TKA yang menurut penulis bertentangan dengan Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jika dilihat dalam sudut pandang akibat hukum maka akibat hukum yang timbul adalah keberlakuan Pasal 10 ayat (1) Perpres TKA seharusnya menyalahi teori dalam pembentukan Peraturan Perundang-undangan maupun teori akibat hukum. Salah satu sifat suatu Peraturan Presiden adalah menurut Pasal 13 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangannya menyebutkan materi muatan Peraturan Presiden bahwa

“Materi muatan Peraturan Presiden berisi materi yang diperintahkan oleh Undang-Undang, materi untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah, atau materi untuk melaksanakan penyelenggaraan kekuasaan pemerintahan.”

Suatu Peraturan Presiden dibuat untuk mengimplementasikan pengaturan lebih lanjut dari peraturan yang lebih tinggi yaitu suatu Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah yang memerintahkan secara tegas maupun tidak tegas diperintahkan pembentukannya. Terkait dengan UU Ketenagakerjaan khususnya Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak memerintahkan aturan lebih lanjutnya dalam suatu Perpres maka Perpres tersebut tidak seharusnya mengatur hal demikian. Maka akibat hukum yang timbul dari terbitnya Perpres yang tidak mendapat perintah dari aturan di atasnya atau dalam hal ini tidak mendapat perintah dari UU adalah dapat menimbulkan lenyapnya suatu keadaan hukum.

Hal ini sesuai dengan uraian ujud atau tujuan dari akibat hukum yang telah diuraikan di atas yaitu Ujud dari akibat hukum yang pertama, Lahir, berubah atau lenyapnya keadaan hukum. Dapat menimbulkan lenyapnya suatu keadaan hukum maksudnya adalah bahwa Pasal 10 ayat (1) Perpres TKA dapat dinyatakan tidak dapat berlaku karena dalam Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak memerintahkan aturan lebih lanjut mengenai hal tersebut diatur dengan suatu Perpres, melainkan seharusnya diatur dengan Peraturan Menteri.

PENUTUP SIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1.Pengaturan TKA dalam Perpres TKA tidak sesuai dengan UU Ketenagakerjaan, karena pengaturan pengecualian RPTKA dalam Pasal 43 ayat (3) UU Ketenagakerjaan menjelaskan siapa saja yang boleh untuk tidak memiliki RPTKA yaitu diantaranya adalah bagi instansi pemerintah, badan-badan

/internasional dan perwakilan negara asing. Dapat dikatakan bahwa selain yang ada dalam kategori pengecualian tidak wajib memiliki RPTKA maka diwajibkan untuk memiliki RPTKA yang disahkan oleh menteri dan pejabat yang berwenang. Sedangkan pengaturan RPTKA pada Pasal 10 ayat (1) huruf (a) Perpres TKA menambah pengecualian yang boleh tidak memiliki RPTKA yakni, Pemegang Saham, Direksi, dan Dewan komisaris yang seharusnya tidak ada dalam UU Ketenagakerjaan. Dalam menghadapi pertentangan norma antara Perpres TKA dengan UU Ketenagakerjaan tersebut digunakan Asas Preferensi *lex superior derogat legi inferior*. Berdasarkan asas tersebut maka UU Ketenagakerjaan mengesampingkan Perpres TKA, karena secara hierarki kedudukan Undang-Undang lebih tinggi dari Peraturan Presiden.

2. Akibat hukum dari dibentuknya Perpres TKA yang menambahkan unsur yang tidak ada dalam UU Ketenagakerjaan maka Perpres TKA dapat dinyatakan tidak berlaku. Mengingat pada Pasal 13 Undang-Undang Nomor 12 Tahun Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menjelaskan bahwa materi muatan Peraturan Presiden ialah berisikan materi yang diperintahkan oleh Undang-Undang, dengan penjelasan tersebut maka Perpres seharusnya mengikuti norma yang ada pada Undang-Undang, terkait dengan akibat hukum ini pada Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan tidak memerintahkan aturan lebih lanjutnya dalam suatu Peraturan Presiden tetapi dalam bentuk Peraturan Menteri Menteri, maka Peraturan Presiden tersebut tidak seharusnya mengatur hal demikian dan akibat hukum yang timbul dari terbitnya Perpres TKA yang tidak mendapat perintah dari Undang-Undang dapat menimbulkan lenyapnya suatu keadaan hukum.

SARAN

1. Presiden seharusnya lebih teliti ketika membuat Peraturan Presiden yang tentunya tidak melupakan norma pada aturan di atasnya, sehingga jika dalam pembuatan Peraturan Presiden dan Presiden mengikuti norma yang ada pada aturan di atas Peraturan Presiden maka tidak akan terjadi konflik norma.
2. berkaitan dengan adanya Pasal 10 ayat (1) Perpres TKA yang menambahkan pemegang saham, anggota direksi, dan anggota dewan komisaris dalam pengecualian kewajiban memiliki RPTKA dan tidak sesuai dengan Pengecualian memiliki RPTKA dalam UU Ketenagakerjaan yang menimbulkan terjadinya konflik norma antara UU Ketenagakerjaan dengan Perpres TKA maka dapat diajukan kepada Mahkamah Agung untuk dilakukan uji materi.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdussalam, HR. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Restu Agung.
- Asikin, Zainal. 2012. *Pengantar Ilmu Hukum*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Fajar, Mukti dan Yulianto Achmad. 2007. *Dualisme Penelitian Hukum*. Yogyakarta: Pensil Komunika.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Ode, Muhammad Dahrin La. 2012. *Etnis Cina Indonesia Dalam Politik*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Rusli, Hardijan. 2004. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Soeroso. 2014. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sugiarto, Umar Said. 2015. *Pengantar Hukum Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Sulaiman, King Faisal. 2017. *Teori Peraturan Perundang-undangan dan Aspek Pengujiannya*. Yogyakarta: Thafa Media.
- Suryandono, Widodo. 2017. *Tenaga kerja Asing*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
- Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82)

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang
Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik
Indonesia Tahun 2018 Nomor 39)

**Karya Ilmiah Lain dan Publikasi
(Skripsi/Tesis/Disertasi/Jurnal Penelitian)**

- Abbas, Rakhmat Irhamulloh Akbar dan Arinto Nugroho. 2017. *Tinjauan Yuridis kewajiban Penggunaan Bahasa Indonesia bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Surabaya. Skripsi Sarjana Hukum Universitas Negeri Surabaya.
- Arliman S., Laurensius. 2017. *Perkembangan dan Dinamika Hukum Ketenagakerjan di Indonesia*. Jurnal Selat Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji Vol. 5 No. 1.
- Bachtiar, Nasri dan Rahmi Fahmi. 2011. *Pengaruh Tenaga Kerja Asing Terhadap Pertumbuhan Ekonomi dan Kesempatan Kerja*. Jurnal Kependudukan Indonesia. Vol. 6 No. 1.
- Fitratunnisa. 2016. *Dampak Tenaga Kerja Asing Terhadap Sosial Kemasyarakatan Masyarakat Kota Dumai*. Universitas Riau. Jurnal FISIP. Vol. 4 No. 1.
- Jazuli, Ahmad. 2018. *Eksistensi Tenaga Kerja Asing di Indonesia dalam Prespektif Hukum Kemigrasian*. JIKH Pusat Pengkajian dan Pengembangan Kebijakan Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM Kementerian Hukum dan HAM RI Vol. 12 No.1.
- Mashudi. 2018. *Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hubungan Industrial*. Universitas Gresik. Jurnal Pro Hukum. Vol. 7 No. 2.
- Nurhidayati. 2019. *Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan Dan Iplementasinya*. Universitas Bina Sarana Informatika. Jurnal Sekretari dan Manajemen. Vol. 3 No. 2.
- Purnomo, Didit. 2009. *Fenomena Migrasi Tenaga Kerja dan Peranannya Bagi Pembangunan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Jurnal Ekonomi Pembangunan. Vol. 10. No.1.
- Purnomo, Heru dan Arinto Nugroho. 2014. *Problematika Yuridis Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Antara Pekerja Asing Dengan Perusahaan Di Indonesia Yang Hanya Menggunakan Bahasa Asing (Analisis Terhadap Putusan Mahkamah Agung Nomor 595/k/PDT.SUS/2010)*. Universitas Negeri Surabaya. Jurnal Novum. Vol.1 No. 2.
- Pottag, Anis Tiana. 2018. *Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja Di Indonesia*. Universitas Airlangga. Jurnal Media Luris. Vol 1 No. 2.
- Rahmah, Hanna Messiah. 2015. *Kepastian Hukum Jangka Waktu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Bagi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*. Universitas Brawijaya. Jurnal Hukum.
- Sari, Risky Vista Puspita. 2018. *Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*. Universitas Jember. Jurnal Lentera Hukum. Vol. 5 No. 3.
- Wayong, Moh. 2017. *Menuju Era Globalisasi Pendidikan*. Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Vol. 6 No. 2.
- Yanti, May. 2016. *Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan berlakunya MEA*. Bandar Lampung. Tesis Magister Hukum Unversitas Lampung.
- Zuhdi, Syaifuddin. 2019. *Meninjau Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Sebagai Rangka Perbaikan Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia*. Jurnal Law and Justice. Vol. 4 No. 1.

Situs Web

Anadolu Agency. 2018. PBB: Ada 258 Juta Imigran
Internasional Di Dunia.

(*online*), <https://www.aa.com.tr/id/dunia/pbb-ada-258-juta-imigran-internasional-di-dunia/1009746>
diakses pada 7 Februari 20