

Efektivitas Pengawasan Pemerintah terhadap Perizinan Tenaga Kerja Asing Menurut UU No. 13 Tahun 2003: Analisis Yuridis Normatif

Elvira Fitriyani Pakpahan¹

Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia
elvirapakpahan@unprimdn.ac.id

Heriyanti

Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia
heriyanti@unprimdn.ac.id

Mikael Jonatan Sitompul

Universitas Prima Indonesia, Medan, Indonesia
mikaeljonatans@gmail.com

Submission	Accepted	Published
5 Agustus 2024	15 September 2024	25 September 2024

Abstract

Ideally, government supervision of foreign worker (TKA) permits, in accordance with Law No. 13 of 2003, should be carried out optimally to prevent violations. However, in reality, there are still many violations in the field, highlighting a gap between legal provisions and implementation. Issues arising from this gap include a lack of labor inspectors and weak coordination with relevant agencies, leading to the proliferation of illegal foreign workers. This study aims to analyze the effectiveness of TKA permit supervision from a normative juridical perspective. This article falls under the category of literature research with a qualitative approach. The methodology used is a normative legal study of labor-related regulations. The results of the study conclude that although regulations provide a strong legal foundation, the implementation of supervision in the field still needs to be improved through the enhancement of human resource capacity and inter-agency coordination to achieve the desired effectiveness.

Keywords: *Effectiveness, Government Supervision, TKA Licensing.*

¹ Corresponding Author

Abstrak

Seharusnya, pengawasan pemerintah terhadap perizinan tenaga kerja asing (TKA) sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003 dilakukan secara optimal untuk mencegah pelanggaran. Namun, realitasnya masih terdapat banyak pelanggaran di lapangan yang menunjukkan kesenjangan antara ketentuan hukum dan implementasi. Masalah yang muncul akibat kesenjangan ini meliputi kurangnya pegawai pengawas ketenagakerjaan dan koordinasi yang lemah dengan instansi terkait, sehingga menyebabkan banyaknya TKA ilegal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pengawasan perizinan TKA berdasarkan perspektif yuridis normatif. Artikel ini tergolong dalam penelitian pustaka dengan pendekatan kualitatif. Metodologi yang digunakan adalah studi hukum normatif terhadap regulasi terkait ketenagakerjaan. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa meskipun regulasi memberikan landasan hukum yang kuat, implementasi pengawasan di lapangan masih perlu ditingkatkan melalui peningkatan kapasitas sumber daya manusia dan koordinasi antarinstansi untuk mencapai efektivitas yang diharapkan.

Kata Kunci: Efektivitas, Pengawasan Pemerintah, Perizinan TKA.

Pendahuluan

Pengawasan terhadap perizinan tenaga kerja asing (TKA) merupakan isu yang semakin relevan di tengah meningkatnya mobilitas global dan kebutuhan dunia industri akan tenaga kerja dengan keahlian khusus. Dalam konteks Indonesia, tenaga kerja asing sering kali dipekerjakan untuk mengisi posisi strategis di sektor-sektor yang memerlukan keahlian tertentu, yang mungkin belum sepenuhnya dikuasai oleh tenaga kerja lokal. Kondisi ini mengharuskan adanya pengaturan yang ketat mengenai penggunaan TKA, baik dari segi prosedur perekrutan maupun izin kerja yang wajib dipenuhi (Manning & Pratomo, 2018). Pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah terhadap perizinan ini menjadi penting untuk menjaga keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan akan tenaga kerja asing dengan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal.

Secara khusus, perizinan dan pengawasan terhadap TKA diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjadi payung hukum dalam pengaturan ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-undang ini mengatur berbagai ketentuan mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja, termasuk tenaga kerja asing, serta prosedur perizinan yang harus dipenuhi oleh perusahaan yang hendak mempekerjakan TKA. Salah satu ketentuan yang diatur adalah keharusan bagi setiap perusahaan untuk menyusun Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebelum mempekerjakan TKA, serta memperoleh izin kerja yang dikeluarkan oleh instansi terkait (Gunawan & Mashari, 2024). Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa TKA yang dipekerjakan memang memiliki keahlian yang tidak dimiliki oleh tenaga kerja lokal, sehingga keberadaannya tidak mengurangi kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.

Pada sisi lain, pengawasan perizinan TKA tidak hanya berkaitan dengan aspek legal, tetapi juga memiliki implikasi sosial dan ekonomi yang lebih luas.

Banyak masyarakat yang khawatir akan keberadaan TKA, terutama jika dianggap mengurangi kesempatan kerja lokal dan memberikan dampak negatif terhadap stabilitas sosial-ekonomi. Kekhawatiran ini bukan tanpa dasar, mengingat beberapa kasus di mana keberadaan TKA menimbulkan gejolak di tengah masyarakat, terutama di sektor-sektor yang dianggap sensitif (Amengual & Chirot, 2016). Oleh karena itu, pengawasan yang ketat dan efektif terhadap perizinan TKA tidak hanya menjadi kebutuhan hukum, tetapi juga menjadi tanggung jawab sosial bagi pemerintah untuk menjaga harmoni dalam masyarakat.

Seharusnya, pengawasan terhadap perizinan TKA berjalan secara efektif, dengan penerapan aturan yang ketat dan konsisten sesuai dengan ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Idealnya, pengawasan tersebut tidak hanya terbatas pada tahap pemberian izin, tetapi juga mencakup proses evaluasi berkala terhadap keberadaan dan dampak TKA di Indonesia. Pemerintah harus memastikan bahwa setiap TKA yang dipekerjakan memiliki izin kerja yang sah dan mematuhi seluruh persyaratan yang diatur dalam undang-undang. Selain itu, mekanisme pengawasan juga seharusnya melibatkan partisipasi publik, terutama dalam hal pengaduan dan pengawasan oleh masyarakat terhadap praktik-praktik yang menyimpang dari ketentuan perizinan.

Namun, dalam praktiknya, pengawasan terhadap perizinan TKA sering kali belum berjalan sesuai harapan. Masih banyak ditemukan kasus-kasus di mana TKA bekerja tanpa izin yang sesuai, atau dipekerjakan di sektor-sektor yang seharusnya dapat diisi oleh tenaga kerja lokal. Selain itu, proses pemberian izin kerja untuk TKA sering kali dianggap kurang transparan, sehingga menimbulkan spekulasi mengenai adanya pelanggaran atau penyalahgunaan wewenang dalam proses tersebut (Zulyadi, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sudah ada aturan yang jelas dalam UU No. 13 Tahun 2003, efektivitas pengawasannya masih perlu ditingkatkan agar sesuai dengan tujuan perlindungan tenaga kerja lokal.

Permasalahan yang muncul akibat ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan dalam pengawasan perizinan TKA sangat kompleks. Salah satu masalah yang sering muncul adalah ketidakjelasan dalam pembagian tugas antara instansi yang bertanggung jawab atas pengawasan. Hal ini sering kali mengakibatkan lemahnya koordinasi dalam pengawasan di lapangan, yang pada akhirnya memungkinkan terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang tidak terdeteksi. Selain itu, sanksi yang dijatuhkan terhadap pelanggar juga sering kali tidak cukup tegas untuk memberikan efek jera, sehingga praktik-praktik penyimpangan dalam perizinan TKA terus berlanjut (Mirwanto, 2016).

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pengawasan pemerintah terhadap perizinan TKA menurut UU No. 13 Tahun 2003 dengan pendekatan yuridis normatif. Penelitian ini akan mengkaji sejauh mana aturan-aturan yang ada dalam undang-undang tersebut diterapkan di lapangan, serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas pengawasan. Selain itu, penelitian ini juga akan mengevaluasi dampak sosial dari penggunaan TKA terhadap masyarakat, serta memberikan rekomendasi bagi pemerintah dalam rangka memperbaiki sistem pengawasan dan penegakan hukum terkait perizinan TKA. Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam upaya meningkatkan perlindungan tenaga kerja lokal serta menjaga keseimbangan

antara kebutuhan akan tenaga kerja asing dan stabilitas sosial-ekonomi di Indonesia.

Tinjauan Pustaka

Kajian tentang UU Nomor 13 Tahun 2003 dan pengawasan pemerintah terhadap TKA di Indonesia bukanlah isu terbaru. Sudah banyak para peneliti yang membahas serta mengeksplorasinya dengan berbagai metode dan pendekatan. Edi Mujahid dkk., dalam publikasi yang berjudul; *"Efektivitas Pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) pada PT Virtue Dragon Nickel Industri,"* telah mendeskripsikan dengan sangat sistematis bagaimana pengawasan tenaga kerja asing di Sulawesi Tenggara oleh Disnakertrans sudah efektif dalam aspek akurasi, objektivitas, dan koordinasi berkat sumber daya manusia yang berkualitas. Namun, masih terdapat kelemahan dalam ketepatan waktu, fokus strategis, dan efisiensi ekonomi akibat keterbatasan jumlah pengawas bersertifikasi (Mujahid et al., 2019). Publikasi di atas memiliki kesamaan dengan kajian penulis dalam konteks efektivitas pengawasan terhadap TKA yang dilakukan Pemerintah. Perbedaannya, jika Edi Mujahid dkk., fokus pada PT Virtue Dragon Nickel Industri, penulis mengkaji dalam konteks general keindonesiaan.

Ahmad Bangsawan dkk., dalam karya mereka yang berjudul; *"Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja,"* telah menganalisis dengan sangat baik, bagaimana ketatnya regulasi yang mengatur perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta peraturan lainnya yang lebih baru, seperti Undang-Undang Cipta Kerja dan berbagai peraturan pemerintah terkait (Bangsawan et al., 2023). Karya di atas memiliki kesamaan dengan kajian penulis dalam konteks keterkaitan antara regulasi terhadap eksistensi TKA dan UU Tenaga Kerja. Perbedaannya, jika Ahmad Bangsawan dkk., fokus dalam mengidentifikasi ketidakpatuhan sejumlah perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja asing sesuai prosedur hukum, penulis lebih intens dalam mengeksplorasi bagaimana efektivitas pengawasan pemerintah ditinjau dari analisis yuridis normatif.

Laras Medina Pranitiaz dkk., dalam artikel mereka yang berjudul; *"Maraknya Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia Sebagai Akibat Lemahnya Pengawasan Ketenagakerjaan,"* telah menyimpulkan dengan sangat kritis bagaimana pentingnya penegakan hukum dengan sanksi tegas seperti denda dan deportasi guna memperkuat regulasi dan menciptakan persaingan yang sehat bagi pekerja lokal. Selain itu, artikel ini juga menyarankan pentingnya peningkatan kualitas Tenaga Kerja Indonesia (TKI) melalui pelatihan dan edukasi untuk mengurangi ketergantungan pada Tenaga Kerja Asing (TKA) serta mencegah masuknya TKA ilegal (Pranitiaz et al., 2024). Artikel di atas memiliki kesamaan dengan penelitian penulis dalam konteks maraknya TKA dan pengawasan ketenagakerjaan. Perbedaannya, jika Laras Medina Pranitiaz dkk., fokus terhadap TKA ilegal dan mengkritik lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, penulis fokus terhadap objek TKA (baik legal maupun ilegal) dan membahas pengawasan oleh Pemerintah.

Berdasarkan tinjauan pustaka di atas, serta setelah mengobservasi puluhan karya linier lainnya, belum ditemukan satu karya pun yang membahas tentang; *“Efektivitas Pengawasan Pemerintah terhadap Perizinan Tenaga Kerja Asing Menurut UU No. 13 Tahun 2003: Analisis Yuridis Normatif,”* secara menyeluruh dan koherensif. Hal tersebut menunjukkan bahwa artikel ini memiliki dimensi originalitas dan otentik. Adapun posisi penelitian ini dari publikasi yang pernah ada (*state of the art*) adalah bagaimana memperkaya kajian hukum terkait pengawasan pemerintah terhadap perizinan tenaga kerja asing (TKA) dengan perspektif yuridis normatif, yang belum banyak dibahas secara mendalam dalam karya-karya sebelumnya. Kebanyakan penelitian terdahulu lebih berfokus pada aspek kebijakan atau implementasi umum, sementara penelitian ini secara spesifik menganalisis efektivitas pengawasan berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dengan memadukan analisis hukum normatif dan pengawasan administratif, penelitian ini memberikan sumbangan baru pada pemahaman tentang kesenjangan antara peraturan dan praktik di lapangan, serta menawarkan evaluasi terhadap kriteria pengawasan yang efektif.

Metodologi Penelitian

Artikel ini tergolong dalam penelitian pustaka dengan pendekatan kualitatif, di mana fokus utama penelitian ini adalah menganalisis aturan-aturan yang berlaku, khususnya Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam konteks perizinan tenaga kerja asing (TKA). Metodologi yang digunakan adalah studi hukum normatif, yang melibatkan analisis terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin, dan yurisprudensi yang terkait dengan perizinan TKA. Data primer berupa undang-undang dan peraturan terkait yang mengatur perizinan tenaga kerja asing, termasuk pelaksanaan pengawasannya oleh pemerintah. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari artikel ilmiah, jurnal hukum, buku-buku referensi, serta penelitian terdahulu yang dipublikasikan dalam sepuluh tahun terakhir, tentunya yang memberikan perspektif komprehensif mengenai isu ini.

Penyusunan draft artikel dimulai dengan proses analisis data yang dilakukan melalui tahap-tahap pengumpulan, pemahaman, dan pengklasifikasian data sesuai dengan fokus penelitian. Uji keabsahan data dilakukan dengan cara melakukan triangulasi data, di mana hasil analisis dibandingkan dengan sumber-sumber lain untuk memverifikasi keakuratannya. Verifikasi data dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa data yang digunakan valid dan mendukung argumen yang dikemukakan. Setelah proses verifikasi, data tersebut diolah dan disusun menjadi draft yang siap dipublikasikan, dengan mempertimbangkan standar akademik dan ilmiah yang berlaku dalam penulisan artikel hukum.

UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Regulasi ketenagakerjaan di Indonesia memiliki peranan penting dalam mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, serta memastikan perlindungan hak-hak yang dimiliki oleh tenaga kerja. Salah satu regulasi kunci

dalam hal ini adalah hukum yang mengatur penggunaan tenaga kerja asing (TKA), yang bertujuan untuk menjamin bahwa kehadiran TKA tidak merugikan pekerja lokal dan memenuhi kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja terampil. Proses yang diperlukan untuk mempekerjakan TKA, termasuk pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan izin resmi, menunjukkan upaya pemerintah untuk mengontrol dan memonitor keberadaan TKA di Indonesia (Ririhena et al., 2023). Meskipun regulasi ini telah memberikan kerangka hukum yang jelas, tantangan dalam pelaksanaannya, seperti pengawasan terhadap keberadaan tenaga kerja ilegal dan perlindungan hak-hak pekerja, tetap menjadi isu yang memerlukan perhatian dan penegakan hukum yang lebih efektif.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu regulasi penting di Indonesia yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan. UU ini disusun untuk memberikan perlindungan bagi pekerja, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, serta menjamin hak-hak dan kewajiban baik bagi pekerja maupun pengusaha dalam hubungan industrial. UU No. 13 Tahun 2003 mencakup berbagai ketentuan yang meliputi hubungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, serta penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Salah satu elemen kunci dalam UU ini adalah pengaturan tentang hubungan kerja, yang mencakup berbagai jenis kontrak kerja, baik perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) maupun perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT).

UU ini juga menetapkan ketentuan mengenai mekanisme perekrutan tenaga kerja, penetapan upah minimum, dan hak-hak pekerja, seperti cuti, jam kerja, dan tunjangan hari raya (THR). Ketentuan lain yang diatur adalah prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK), yang menegaskan bahwa PHK harus dilakukan secara adil dan hanya sebagai upaya terakhir setelah melalui tahapan musyawarah dan negosiasi. Selain itu, UU No. 13 Tahun 2003 juga mengatur tentang keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia. Untuk mempekerjakan TKA, perusahaan harus mengajukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan mendapatkan izin dari pemerintah. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa TKA yang dipekerjakan benar-benar memiliki keahlian khusus yang belum tersedia di Indonesia, sehingga tidak merugikan pekerja lokal (Nuraeni, 2020).

UU ini juga menekankan pentingnya keselamatan dan kesehatan kerja (K3), di mana pengusaha wajib menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi pekerjanya. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja perempuan, seperti hak cuti hamil dan melahirkan, juga diatur secara rinci. Dalam konteks jaminan sosial, UU No. 13 Tahun 2003 mengatur tentang kewajiban pengusaha untuk memberikan jaminan sosial bagi pekerjanya, seperti jaminan kesehatan dan jaminan kecelakaan kerja. Dalam implementasinya, UU No. 13 Tahun 2003 juga menyediakan mekanisme penyelesaian perselisihan melalui lembaga mediasi, konsiliasi, dan arbitrase. Jika perselisihan tidak dapat diselesaikan melalui cara-cara tersebut, pengusaha atau pekerja dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial (Herlambang, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa UU No. 13 Tahun 2003 tidak hanya berfungsi sebagai payung hukum dalam ketenagakerjaan, tetapi juga sebagai instrumen untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis, adil, dan berkeadilan di Indonesia.

Namun, dalam perkembangannya, UU ini juga mendapatkan kritik, terutama terkait fleksibilitas pasar tenaga kerja dan perlindungan pekerja. Beberapa pihak menilai bahwa UU No. 13 Tahun 2003 perlu disesuaikan dengan dinamika ekonomi global yang semakin cepat berubah. Pada tahun 2020, UU ini mengalami perubahan signifikan dengan diundangkannya Undang-Undang Cipta Kerja, yang bertujuan untuk memperbaiki regulasi ketenagakerjaan agar lebih kondusif bagi investasi dan penciptaan lapangan kerja. Meski demikian, esensi dari UU No. 13 Tahun 2003 sebagai landasan hukum utama dalam ketenagakerjaan di Indonesia tetap relevan.

Langkah Pengawasan Pemerintah Terhadap TKA

Dengan meningkatnya investasi asing di Indonesia sebagai bagian dari kebijakan pemerintah untuk memperkuat ekonomi nasional, jumlah tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia juga ikut bertambah. TKA sendiri, menurut UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diartikan sebagai warga negara asing yang memiliki visa dengan tujuan untuk bekerja di Indonesia. Sementara itu, definisi dari TKA menurut Budiono menegaskan bahwa TKA adalah individu asing yang berada di wilayah Indonesia dan memiliki kemampuan untuk bekerja guna menghasilkan barang atau jasa demi memenuhi kebutuhan masyarakat (Simatupang & Syam, 2021). Keberadaan TKA diatur ketat oleh pemerintah melalui sejumlah regulasi yang menetapkan prosedur masuk serta syarat kerja bagi tenaga kerja asing. Para pemberi kerja yang mempekerjakan TKA pun wajib mengikuti aturan-aturan yang berlaku, sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Pemberi kerja TKA bisa berasal dari berbagai jenis organisasi, mulai dari instansi pemerintah, perwakilan negara asing, hingga perusahaan swasta dan lembaga sosial atau pendidikan. Selain itu, badan usaha yang diperbolehkan menggunakan TKA adalah mereka yang tidak dilarang oleh undang-undang. Dalam praktiknya, TKA yang bekerja di Indonesia harus menjalani prosedur administratif dan pengawasan yang ketat agar sesuai dengan aturan yang berlaku. Prosedur ini dirancang untuk memastikan bahwa keberadaan TKA tidak mengganggu tenaga kerja lokal serta berkontribusi positif terhadap pertumbuhan ekonomi negara.

Salah satu elemen penting dalam pengawasan TKA adalah memastikan bahwa perusahaan yang mempekerjakan mereka telah memenuhi syarat administratif yang ditentukan oleh undang-undang. Pemerintah, melalui pegawai pengawas ketenagakerjaan, bertugas untuk melakukan pemeriksaan rutin terhadap dokumen dan kondisi di lapangan, guna memastikan kesesuaian antara dokumen yang diajukan perusahaan dengan kenyataan di tempat kerja (Virginia Z, 2019a). Misalnya, posisi dan lokasi kerja yang tercantum dalam Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) harus sesuai dengan kenyataan di lapangan. Selain itu, alih teknologi dari TKA kepada tenaga kerja lokal juga harus diawasi secara ketat.

Pengawasan terhadap TKA tidak hanya mencakup dokumen administratif, tetapi juga pelaksanaan alih teknologi dan pelatihan untuk tenaga kerja lokal. Dalam hal ini, perusahaan yang mempekerjakan TKA harus dapat menunjukkan bahwa mereka telah melaksanakan pelatihan yang sesuai dengan bidang keahlian

yang dimiliki oleh TKA. Proses pelatihan ini harus didokumentasikan secara lengkap, termasuk berita acara yang ditandatangani oleh TKA dan tenaga kerja lokal yang menerima pelatihan. Pengawas ketenagakerjaan juga berhak untuk memeriksa dokumen ini sebagai bagian dari tugas pengawasannya (Giovani et al., 2024). Jika ditemukan adanya pelanggaran dalam penggunaan TKA, pengawas ketenagakerjaan akan mengeluarkan nota pemeriksaan yang memuat temuan pelanggaran serta langkah-langkah perbaikan yang harus diambil oleh perusahaan.

Jika perusahaan tidak memperbaiki pelanggaran tersebut sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan, pengawas ketenagakerjaan dapat memberikan nota pemeriksaan kedua yang berisi teguran keras. Dalam beberapa kasus, jika perusahaan tetap tidak mematuhi peraturan, tindakan keimigrasian terhadap TKA yang bersangkutan dapat dilakukan, termasuk pencabutan izin kerja dan deportasi. Selain itu, jika pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dianggap cukup serius dan memiliki unsur pidana, pengawas ketenagakerjaan yang memiliki wewenang sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) dapat melakukan penyelidikan lebih lanjut (Lazuardi et al., 2023). Proses penyidikan ini dapat berujung pada penuntutan pidana bagi perusahaan yang terbukti melakukan pelanggaran berat dalam penggunaan TKA. Hal ini menunjukkan bahwa pengawasan terhadap TKA tidak hanya dilakukan pada level administratif, tetapi juga dapat bereskalasi menjadi kasus hukum jika diperlukan.

Namun, meskipun berbagai regulasi telah dibuat untuk mengatur keberadaan TKA, pelaksanaannya di lapangan sering kali masih belum optimal. Banyak perusahaan yang masih belum sepenuhnya mematuhi aturan terkait perlindungan hak-hak normatif tenaga kerja, baik itu untuk tenaga kerja lokal maupun asing. Misalnya, masih ada perusahaan yang tidak memberikan jaminan sosial, keselamatan kerja, atau upah yang layak bagi tenaga kerja mereka. Oleh karena itu, efektivitas pengawasan ketenagakerjaan perlu terus dievaluasi dan ditingkatkan. Salah satu pendekatan yang bisa digunakan untuk mengevaluasi efektivitas pengawasan ini adalah pendekatan sistem yang dikemukakan oleh Gibson et al. Pendekatan ini memandang pengawasan sebagai bagian dari sistem yang terdiri dari elemen input, proses, dan output (Nabilah & Canalldhy, 2018).

Dalam konteks pengawasan TKA, input meliputi sumber daya manusia dan alat yang digunakan untuk melakukan pengawasan. Proses meliputi aktivitas pengawasan itu sendiri, sementara output adalah hasil dari pengawasan, seperti laporan dan tindakan perbaikan yang dilakukan oleh perusahaan. Dari sudut pandang input, pengawas ketenagakerjaan memegang peran penting dalam memastikan bahwa peraturan ketenagakerjaan dipatuhi. Pengawasan ini dilakukan oleh pegawai dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di berbagai tingkatan pemerintahan, baik di tingkat provinsi maupun kabupaten/kota. Namun, dalam praktiknya, jumlah pengawas sering kali tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, sehingga pengawasan tidak dapat dilakukan secara menyeluruh.

Pada tahap proses, pengawasan ketenagakerjaan melibatkan berbagai aktivitas, seperti inspeksi ke tempat kerja dan wawancara dengan pengguna TKA. Namun, keterbatasan waktu dan sumber daya sering menjadi kendala bagi pengawas untuk melakukan pengawasan yang mendalam. Hal ini menyebabkan

masih adanya perusahaan yang luput dari pengawasan, terutama perusahaan yang beroperasi di daerah-daerah terpencil. Adapun dari sisi output, hasil pengawasan biasanya berupa laporan pelaksanaan tugas dan berita acara pemeriksaan. Jika ditemukan pelanggaran, perusahaan akan diberikan teguran dan diwajibkan untuk memperbaiki kesalahan tersebut (Ulya & Mashur, 2023). Namun, efektivitas dari tindakan ini sangat bergantung pada kepatuhan perusahaan untuk mematuhi teguran yang diberikan. Jika perusahaan tidak patuh, pengawas ketenagakerjaan harus mengambil langkah lebih lanjut, seperti memberikan rekomendasi kepada imigrasi untuk mengambil tindakan terhadap TKA yang bersangkutan.

Eksistensi TKA dan Masalahnya di Indonesia

Permasalahan mengenai keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia menjadi salah satu topik yang hangat diperbincangkan. Fenomena ini tidak hanya menyentuh aspek ekonomi, namun juga memunculkan berbagai tantangan dalam bidang ketenagakerjaan, sosial, dan regulasi hukum. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, khususnya Pasal 42 dan Pasal 43, TKA diperbolehkan bekerja di Indonesia, asalkan mengikuti serangkaian prosedur yang telah ditetapkan (Herlambang, 2012). Salah satu tahapan awal yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), yang berfungsi sebagai dokumen kebutuhan perusahaan terkait posisi yang akan diisi oleh TKA. Selain itu, perusahaan juga harus memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan setelah mendapatkan RPTKA. Tanpa izin tersebut, kehadiran TKA tidak sah dan dapat menimbulkan sanksi hukum.

Pengawasan terhadap keberadaan TKA ini diatur melalui dua pendekatan utama, yakni preventif dan represif. Pendekatan preventif dilakukan melalui upaya edukatif untuk memastikan kesadaran hukum masyarakat, pengusaha, dan TKA itu sendiri. Pengawasan juga diarahkan untuk mencegah terjadinya pelanggaran dengan memberikan pemahaman mengenai kewajiban serta hak-hak TKA dan pekerja lokal. Namun, jika pendekatan preventif tidak efektif dan pelanggaran tetap terjadi, maka langkah represif, yakni tindakan hukum, akan diambil. Hal ini penting untuk menjaga harmonisasi dalam hubungan industrial di Indonesia dan memastikan bahwa aturan-aturan ketenagakerjaan dipatuhi (Patra, 2021).

Kendala yang sering muncul dalam penegakan hukum terhadap perusahaan yang mempekerjakan TKA adalah kurangnya informasi atau sulitnya mengidentifikasi pelanggaran. Pengawasan seringkali baru dapat dilakukan jika ada pengaduan dari masyarakat atau setelah petugas melakukan pemeriksaan langsung di lapangan. Jika terbukti terjadi pelanggaran, pengawas ketenagakerjaan akan memberikan pembinaan dalam bentuk teguran terlebih dahulu. Jika pelanggaran tidak segera diperbaiki, maka tindakan yang lebih tegas, seperti penyusunan berita acara pemeriksaan hingga deportasi TKA yang melanggar, dapat dilakukan. Salah satu bentuk pelanggaran yang sering ditemui adalah penggunaan TKA tanpa izin kerja yang sah.

Tidak hanya itu, beberapa perusahaan yang mempekerjakan TKA juga dilaporkan melakukan tindakan yang tidak adil terhadap karyawan lokal, seperti pemecatan sepihak, pengurangan tunjangan hari raya (THR), atau bahkan

kekerasan fisik. Kasus-kasus seperti ini menunjukkan adanya ketidakpatuhan perusahaan terhadap aturan ketenagakerjaan, yang kemudian menimbulkan keresahan di kalangan masyarakat lokal. Tindakan tegas terhadap pelanggaran semacam ini sangat diperlukan untuk memberikan efek jera, baik bagi perusahaan maupun TKA yang terlibat (Wulandari & Sa'adah, 2019). Dalam beberapa tahun terakhir, isu tentang keberadaan TKA ilegal di Indonesia menjadi sorotan publik.

Pada tahun 2016, misalnya, beredar laporan bahwa ribuan TKA asal Tiongkok bekerja secara ilegal di Indonesia, meskipun berita ini dibantah oleh pemerintah. Meski begitu, isu tersebut mencerminkan adanya kekhawatiran masyarakat terhadap TKA yang masuk dan bekerja tanpa mengikuti prosedur resmi. Pengawasan terhadap TKA ilegal merupakan salah satu tanggung jawab Direktorat Jenderal Imigrasi, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Iwan et al., 2022). Imigrasi memiliki peran penting dalam mengontrol izin tinggal TKA, serta memastikan bahwa mereka tidak melanggar hukum imigrasi selama berada di Indonesia.

Namun, pengawasan terhadap TKA ilegal ini juga tidak selalu mudah. Salah satu kendala utama adalah minimnya dokumen administratif yang diperlukan untuk masuk ke Indonesia, terutama bagi TKA yang menggunakan fasilitas bebas visa kunjungan. Tanpa adanya dokumen pendukung yang lengkap, seperti surat penjaminan atau bukti keberadaan TKA di Indonesia, Direktorat Jenderal Imigrasi mengalami kesulitan dalam melakukan pengawasan secara efektif. Hal ini diperparah dengan kurangnya koordinasi antara instansi terkait, seperti Kementerian Ketenagakerjaan dan Imigrasi, yang sering kali membuat pengawasan terhadap keberadaan TKA tidak optimal.

Situasi ini menimbulkan celah bagi perusahaan atau individu yang ingin mempekerjakan TKA secara ilegal. Ketidakpastian dalam penegakan hukum serta lemahnya pengawasan menciptakan ruang bagi oknum-oknum tertentu untuk mengabaikan aturan yang berlaku. Di sisi lain, pemerintah mencoba melindungi kepentingan pekerja lokal melalui regulasi ketat, namun praktik di lapangan seringkali jauh dari ideal. Masih banyak ditemukan kasus di mana perusahaan lebih memilih untuk mempekerjakan TKA, terutama dalam sektor-sektor tertentu yang dianggap memerlukan keterampilan khusus yang sulit ditemukan pada tenaga kerja lokal. Selain masalah regulasi, keberadaan TKA juga menimbulkan dinamika sosial di kalangan pekerja lokal (Ramadhano & Lie, 2023). Banyak pekerja merasa terancam dengan keberadaan TKA, terutama jika mereka menduduki posisi strategis yang seharusnya bisa diisi oleh pekerja dalam negeri.

Rasa ketidakpuasan ini diperparah oleh persepsi bahwa TKA menerima upah yang lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja lokal, meskipun tidak selalu demikian. Pemerintah harus berupaya lebih keras untuk menyeimbangkan kebutuhan ekonomi nasional dengan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal, agar tidak terjadi konflik sosial yang berkepanjangan. Masalah lainnya adalah seringkali TKA yang dipekerjakan tidak memiliki kualifikasi yang lebih baik dari tenaga kerja lokal, namun tetap diberikan posisi penting dalam perusahaan. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang integritas proses rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan pengguna TKA. Pengawasan yang lebih ketat dari pemerintah diperlukan untuk memastikan bahwa penggunaan TKA benar-benar didasarkan

pada kebutuhan khusus yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja dalam negeri, bukan karena alasan lain yang merugikan pekerja lokal.

Efektivitas Pengawasan Pemerintah dalam Perspektif Yuridis Normatif

Dalam konteks analisis yuridis normatif, efektivitas pengawasan terhadap perizinan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia, terutama yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perlu dievaluasi berdasarkan kriteria hukum yang ada serta dampaknya terhadap masyarakat. Pertanyaan pertama yang muncul adalah apakah pengawasan perizinan TKA sudah dianggap efektif menurut kacamata yuridis normatif. Dalam hal ini, perlu menelusuri prosedur yang ditetapkan, mulai dari pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) hingga penerbitan izin kerja. Secara normatif, proses perizinan tersebut telah diatur dengan jelas. Setiap perusahaan yang ingin mempekerjakan TKA diharuskan mengajukan RPTKA, yang mencakup informasi mengenai kebutuhan akan tenaga kerja asing dalam konteks jenis pekerjaan dan jangka waktu yang diperlukan (Virginia Z, 2019).

Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan yang tidak sepenuhnya mematuhi prosedur ini, sehingga pengawasan yang diharapkan menjadi kurang efektif. Data dan informasi yang akurat mengenai keberadaan TKA di lapangan sering kali sulit diperoleh, yang berimplikasi pada lemahnya penegakan hukum terhadap pelanggaran. Selanjutnya, perlu dievaluasi apakah pertimbangan terhadap gejolak masyarakat telah dimasukkan dalam pengawasan perizinan ini. Masyarakat sering kali menyoroti keberadaan TKA sebagai ancaman terhadap lapangan kerja lokal. Dalam analisis yuridis normatif, pemerintah seharusnya melakukan kajian yang lebih mendalam mengenai dampak sosial dan ekonomi dari keberadaan TKA. Evaluasi tersebut dapat melibatkan partisipasi masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, agar suara mereka dapat didengar dan diakomodasi dalam kebijakan yang dibuat. Keterlibatan masyarakat ini penting untuk menciptakan transparansi dan kepercayaan terhadap kebijakan pemerintah.

Dalam praktiknya, pengawasan perizinan TKA sering kali tidak berjalan seiring dengan upaya pemerintah dalam menjaga stabilitas sosial. Hal ini terlihat dari meningkatnya ketidakpuasan masyarakat terhadap kebijakan yang mengizinkan TKA untuk bekerja di sektor-sektor tertentu. Dalam hal ini, analisis yuridis normatif harus mempertimbangkan dinamika sosial yang ada dan bagaimana pemerintah meresponsnya. Jika pengawasan tidak cukup responsif terhadap gejolak yang muncul, maka efektivitasnya dapat dipertanyakan. Pemerintah perlu memiliki mekanisme untuk menangani keluhan masyarakat dan memberikan penjelasan yang memadai mengenai kebijakan yang ada (Wahyudi & Rusdiana, 2018).

Setelah menganalisis dua aspek tersebut, kita dapat menjabarkan mana yang sudah dianggap efektif dan mana yang masih perlu dievaluasi. Dalam konteks perizinan, beberapa aspek yang sudah efektif mencakup adanya regulasi yang jelas mengenai prosedur dan kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan TKA. Namun, di sisi lain, banyak kendala dalam hal pengawasan di lapangan, termasuk kurangnya sumber daya untuk melakukan inspeksi dan evaluasi. Ini menunjukkan bahwa meskipun regulasi ada, implementasinya sering kali tidak sejalan dengan

ketentuan hukum yang telah ditetapkan. Dari segi pertimbangan masyarakat, pemerintah telah melakukan upaya untuk mengatasi keluhan melalui sosialisasi dan komunikasi. Namun, masih terdapat gap antara kebijakan dan persepsi masyarakat. Keterlibatan masyarakat dalam proses pengawasan perlu ditingkatkan agar mereka merasa memiliki suara dalam kebijakan yang mempengaruhi kehidupan mereka. Dalam analisis yuridis normatif, ini menjadi penting agar pengawasan yang dilakukan tidak hanya bersifat top-down, tetapi juga bottom-up.

Adanya pengawasan yang efektif terhadap perizinan TKA juga berhubungan dengan upaya penegakan hukum terhadap pelanggaran. Jika perusahaan terbukti melanggar ketentuan yang ada, seperti mempekerjakan TKA tanpa izin yang sah, tindakan tegas harus diambil untuk memberikan efek jera. Namun, sering kali penegakan hukum ini tidak konsisten, yang dapat mengurangi kepercayaan masyarakat terhadap integritas pengawasan pemerintah. Dalam hal ini, evaluasi terhadap mekanisme penegakan hukum juga sangat penting. Dari perspektif hukum, efektivitas pengawasan juga terkait dengan sanksi yang dikenakan kepada pelanggar (Moningka et al., 2023). Regulasi yang ada harus diimbangi dengan penegakan sanksi yang tegas dan transparan. Dengan demikian, perusahaan akan lebih termotivasi untuk mematuhi aturan yang ada. Selain itu, penyediaan saluran pelaporan bagi masyarakat untuk melaporkan pelanggaran yang terjadi akan semakin meningkatkan efektivitas pengawasan.

Pemerintah juga perlu memperhatikan keterbatasan dalam sumber daya manusia dan anggaran yang dialokasikan untuk pengawasan. Seringkali, Dinas Ketenagakerjaan di daerah kekurangan tenaga pengawas yang memadai untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas dan pelatihan bagi para pengawas menjadi krusial agar mereka dapat melaksanakan tugas mereka dengan baik. Singkatnya, efektivitas pengawasan pemerintah terhadap perizinan TKA menurut UU No. 13 Tahun 2003 masih memiliki banyak tantangan yang perlu diatasi (Ririhena et al., 2023). Analisis yuridis normatif menunjukkan bahwa meskipun ada regulasi yang baik, implementasi dan penegakan di lapangan masih perlu ditingkatkan. Keterlibatan masyarakat dalam pengawasan, peningkatan sumber daya, dan penegakan hukum yang konsisten menjadi langkah-langkah penting untuk menciptakan sistem pengawasan yang lebih efektif dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yuridis normatif terhadap pengawasan perizinan tenaga kerja asing (TKA) menurut UU No. 13 Tahun 2003, dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan pemerintah, memiliki beberapa keunggulan sekaligus tantangan. Pada satu sisi, kriteria pengawasan seperti akurasi, objektivitas, dan koordinasi telah berjalan cukup efektif berkat adanya sumber daya manusia yang memiliki keahlian dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan. Pemerintah juga telah menunjukkan upaya yang signifikan dalam menegakkan aturan penggunaan TKA dengan penegakan hukum yang jelas.

Namun, di sisi lain, beberapa aspek pengawasan, seperti ketepatan waktu, fokus strategis, dan efisiensi ekonomi, masih memerlukan perbaikan. Keterbatasan

sumber daya manusia dan kurangnya pengawas ketenagakerjaan bersertifikat menghambat optimalisasi pengawasan. Oleh karena itu, peningkatan kualitas dan jumlah tenaga pengawas menjadi sangat penting untuk memperkuat pengawasan perizinan TKA di masa mendatang. Upaya yang lebih sistematis dan komprehensif dibutuhkan agar pengawasan terhadap TKA dapat berjalan lebih efektif sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga mampu melindungi kepentingan tenaga kerja lokal dan menjaga keseimbangan pasar kerja di Indonesia.

Referensi

- Amengual, M., & Chirot, L. (2016). Reinforcing the State: Transnational and State Labor Regulation in Indonesia. *ILR Review*, 69(5), 1056–1080.
- Bangsawan, A., Saprudin, S., & Suprpto, S. (2023). Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah*, 8(3), Article 3. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.25351>
- Giovani, S. R., Mandiana, S., & Widjiastuti, A. (2024). Penegakan dan Pengawasan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing dalam Jabatan Struktural Perusahaan. *UNES Law Review*, 6(3), Article 3. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3.1697>
- Gunawan, D., & Mashari. (2024). Dynamics of Supervision on Foreign Workers (TKA) in Indonesia: Implications of Current Regulations on National Sovereignty and the Welfare of Local Workers. *ICCCM Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.53797/icccmjssh.v3i2.8.2024>
- Herlambang, P. H. (2012). Implementasi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Pola Hubungan Hukum antara Pekerja dengan Perusahaan Berbasis Outsourcing guna Mencapai Pola Ideal Hubungan Kerja di PT. Suksesindo. *Law Reform*, 8(1), 58–77. <https://doi.org/10.14710/lr.v8i1.12417>
- Iwan, I. S., Agustino, L., & Riswanda, R. (2022). Implementasi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian; Penggunaan Izin Tinggal Kunjungan Orang Asing di Wilayah Hukum Serang. *JKP; Jurnal Desentralisasi Dan Kebijakan Publik*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.30656/jdkp.v3i1.4046>
- Lazuardi, A., Ferdi, F., & Elda, E. (2023). Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Keimigrasian dalam Penanganan Tindak Pidana Perdagangan Orang yang Berasal dari Tindak Pidana Penyelundupan Manusia. *UNES Law Review*, 6(1), Article 1. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i1.947>
- Manning, C., & Pratomo, D. (2018). Labour Market Developments in the Jokowi Years. *Journal of Southeast Asian Economies*, 35(2), 165–184.
- Mirwanto, T. (2016). Sistem Hukum Pengawasan Tenaga Kerja Asing terhadap Penyalahgunaan Izin Tinggal Kunjungan untuk Bekerja pada Perusahaan Penanaman Modal Asing di Indonesia. *Lex et Societatis*, 4(3), Article 3. <https://doi.org/10.35796/les.v4i3.11529>
- Moningga, Y. C., Lie, G., & Syailendra, M. R. (2023). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing dalam Pelaksanaan Penanaman Modal Asing di Indonesia.

- Nusantara; Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 10(3), Article 3.
<https://doi.org/10.31604/jips.v10i3.2023.1477-1487>
- Mujahid, E., Kamaluddin, M., & Gunawan, G. (2019). Efektivitas Pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) pada PT Virtue Dragon Nickel Industri. *Publica : Jurnal Administrasi Pembangunan Dan Kebijakan Publik*, 10(2), Article 2.
<https://doi.org/10.33772/publica.v10i2.10600>
- Nabilah, N., & Canalldhy, R. S. (2018). Efektivitas Fungsi Pengawasan Inspektorat terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Ogan Komering Ilir Tahun 2016). *Jurnal Pemerintahan Dan Politik*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.36982/jpg.v3i1.665>
- Nuraeni, Y. (2020). Analisis Terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Menghadapi Tantangan Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(1), Article 1. <https://doi.org/10.47198/naker.v15i1.47>
- Patra, L. (2021). Pengawasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Sumatera Barat. *UIR Law Review*, 5(1), 30–48.
[https://doi.org/10.25299/uirlrev.2021.vol5\(1\).6996](https://doi.org/10.25299/uirlrev.2021.vol5(1).6996)
- Pranitiaz, L. M., Wibowo, H. F., Putri, N. A., Dewanti, T. R., & Prasetyo, H. (2024). Maraknya Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia Sebagai Akibat Lemahnya Pengawasan Ketenagakerjaan. *Media Hukum Indonesia (MHI)*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11779827>
- Ramadhano, I., & Lie, G. (2023). Dinamika Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi dan Tantangan dalam Investasi Sumber Daya Manusia. *UNES Law Review*, 6(2), Article 2.
<https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i2.1435>
- Ririhena, M., Noya, S. W., & Sairiltiata, S. (2023). Perlindungan Hukum terhadap Hak Tenaga Kerja Ditinjau dari Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 3038–3045.
<https://doi.org/10.31004/jptam.v7i1.9575>
- Simatupang, N., & Syam, A. (2021). Pengawasan Terhadap Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Aceh Tengah. *Resam; Jurnal Hukum*, 7(2), Article 2.
<https://doi.org/10.32661/resam.v7i2.72>
- Ulya, S. L., & Mashur, D. (2023). Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Pekanbaru. *Jurnal Multidisiplin Teknologi Dan Arsitektur*, 1(2), Article 2.
<https://doi.org/10.57235/motekar.v1i2.1124>
- Virginia Z, A. (2019). Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Rptka) Sebagai Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Jurist-Diction*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.20473/jd.v2i2.14213>
- Wahyudi, P., & Rusdiana, E. (2018). Analisis Yuridis Mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia atas Pemberlakuan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018. *Novum: Jurnal Hukum*, 5(4), 1–9.
<https://doi.org/10.2674/novum.v5i4.26779>
- Wulandari, G., & Sa'adah, N. (2019). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Kebijakan Pemerintah Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, 21(2), Article 2.
<https://doi.org/10.24815/kanun.v21i2.12823>
- Zulyadi, R. (2019). Penyalahgunaan Kekuasaan Pemerintah yang Merugikan Keuangan Negara melalui Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018

tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. *Hukum Pidana Dan Pembangunan Hukum*, 1(2), Article 2. <https://doi.org/10.25105/hpph.v1i2.5553>