

# HASIL CEK\_Fithriatus Shalihah

*by Fithriatus Shalihah Foreign Workers, Imta, Job Creation, Rptka.*

---

**Submission date:** 23-Aug-2022 11:02AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 1885795427

**File name:** n\_Tenaga\_Kerja\_Asing\_Dalam\_Undang-Undang\_Nomor\_11\_Tahun\_2020.pdf (233.27K)

**Word count:** 4480

**Character count:** 28796

## Kajian Tentang Penghapusan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Fithriatus Shalihah<sup>1</sup>

### Abstract

*The enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation. Legally it has been formally regulated in Law Number 12 of 2011 concerning the Establishment of Legislation. The President and the House of Representatives are bound by the mechanism as regulated in a quo law. The abolition of IMTA in Article 42 of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation as the ratification of the RPTKA becomes interesting because RPTKA is not a permit but is a condition for the issuance of a permit to employ foreign workers. This new provision removes the previous provisions regulated in articles 42 and 43 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The research method used is normative juridical. With the enactment of Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation, it is enough for employers/entrepreneurs to apply for an RPTKA only. The discussion of this paper will answer whether RPTKA can be equated with IMTA in the context of administrative law. Permit to Hire Foreign Workers is a product of an administrative process, in this case, is RPTKA. From a legal point of view, a process is different from a product. IMTA, apart from being a product, is also an entry point for examining documents for foreign workers who will work in Indonesia. However, whether the existence of IMTA is considered something that does not support the investment climate by the spirit of the birth of the omnibus law, of course, is a different discussion.*

**Keywords:** Foreign Workers, IMTA, Job Creation, RPTKA.

### Abstrak

Disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara yuridis formal sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan dimana Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat terikat dengan mekanisme sebagaimana diatur dalam undang-undang *a quo*. Penghapusan IMTA pada Pasal 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menjadi pengesahan RPTKA menjadi menarik dibahas karena RPTKA bukan merupakan suatu izin tetapi merupakan suatu syarat terbitnya izin mempekerjakan TKA. Ketentuan baru ini menghapus ketentuan sebelumnya yang telah diatur dalam Pasal 42 dan 43 pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Metode penelitian yang digunakan dengan yuridis normatif. Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja maka pemberi kerja/pengusaha cukup mengajukan RPTKA saja. Pembahasan tulisan ini akan menjawab apakah RPTKA bisa dipersamakan dengan IMTA dalam konteks hukum administrasi. Izin Mempekerjakan Tenaga Asing merupakan produk dari suatu proses administrasi dalam hal ini adalah RPTKA. Dalam pandangan hukum sebuah proses berbeda dengan produk. IMTA selain bisa dikatakan sebagai produk juga merupakan pintu masuk pemeriksaan dokumen TKA yang akan bekerja di Indonesia. Namun apakah keberadaan IMTA justru dianggap sebagai sesuatu yang tidak mendukung iklim investasi sesuai semangat lahirnya omnibus law, tentu saja itu pembahasan yang berbeda lagi.

**Kata kunci:** Cipta Kerja, IMTA, RPTKA, Tenaga Kerja Asing.

### Pendahuluan

Hukum Ketenagakerjaan menjadi salah satu bidang keilmuan yang masuk dalam ruang lingkup hukum privat maupun hukum publik. Mengingat bidang-bidang kajian hukum merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan, sehingga hukum ketenagakerjaan juga berhubungan dengan hukum privat/perdata dan hukum publik dalam hal ini termasuk dalam aspek hukum pidana dan hukum administrasi/tata negara.<sup>2</sup> Hukum ketenagakerjaan dapat bersifat privat karena mengatur hubungan hukum antara subyek hukum baik *person* dengan *person* maupun *person* dengan *rechtperson*, dan bersifat

<sup>1</sup> Fithriatus Shalihah, Universitas Ahmad Dahlan, fithriatus.shalihah@law.uad.ac.id

<sup>2</sup> Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat," *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 29, no. 2, 2017, hlm. 224.

publik karena terkait dengan kewajiban mematuhi dan menjalankan apa yang sudah ditetapkan oleh negara sebagai sebuah ketentuan yang bersifat umum.

Pada bidang ketenagakerjaan seperti telah penulis sampaikan di atas sangat erat kaitannya dengan aspek hukum administrasi negara, misalnya yang berhubungan dengan prosedur penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, dalam hal ini berhubungan dengan pemberi kerja atau pengusaha yang akan menggunakan tenaga kerja asing atau bukan pekerja yang berstatus sebagai warga negara Indonesia. Terdapat pengaturan tersendiri mengenai penggunaan Tenaga Kerja asing ini baik dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam perubahan pengaturannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dari kedua ketentuan yang termuat dalam Undang-Undang tersebut terdapat perbedaan yang sangat signifikan tentang prosedur penggunaan Tenaga Kerja asing.

Di dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pada Pasal 42 sampai Pasal 49 telah diatur sedemikian rupa tentang prosedur penggunaan Tenaga Kerja asing. Dimana dalam Pasal 42 yang berbunyi<sup>3</sup> :

1. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
2. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
3. Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
4. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
5. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
6. Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Dalam Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas sangat jelas diatur bahwa dalam praktik penggunaan tenaga kerja asing ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja/pengusaha. Misalnya pada ayat (1) ada kewajiban dari pemberi kerja/pengusaha yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing harus memiliki izin tertulis dan dalam ayat tersebut ditegaskan bahwa izin tertulis harus dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang (Menteri Tenaga Kerja).

Kemudian pada Pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pemberi kerja/pengusaha orang perseorangan dilarang untuk mempekerjakan tenaga kerja asing. Sedangkan pada ayat (3) terdapat pengecualian mengenai izin mempekerjakan tenaga kerja asing, dimana izin tersebut tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

Kemudian dalam Pasal 42 ayat (4) ditegaskan bahwa tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

<sup>3</sup> Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

yang jabatan tertentu dan waktu tertentu tersebut dalam ayat (5) diatur oleh aturan turunannya berupa keputusan menteri. Kemudian dalam Pasal 42 ayat (6) ditegaskan bahwa tenaga kerja asing yang dipekerjakan hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu apabila masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang lagi masa kerjanya, maka tenaga kerja asing tersebut dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mengenai ketentuan Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing ini juga lahir Peraturan<sup>5</sup> Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Lahirnya peraturan presiden tersebut menimbulkan polemik di masyarakat karena menyalahi ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang pada saat itu belum diubah dengan keberadaan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Lahirnya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Tentunya bertentangan dengan hierarki peraturan perundang-undangan yang berlaku, dimana kedudukan Perpres tidak boleh menyimpangi apa yang sudah ditetapkan dalam undang-undang. Dalam hal ini adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sudah dengan tegas menyatakan dalam Pasal 42 ayat (1) bahwa pengusaha/pemberi kerja wajib memiliki izin tertulis yang dikeluarkan oleh pejabat berwenang (Menteri Tenaga Kerja) untuk mempekerjakan tenaga kerja asing. Sejumlah izin tersebut diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 seperti Izin Visa Tinggal Terbatas (Vitas), Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), dan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA).<sup>4</sup> Namun ketentuan terkait Izin Mempekerjakan Tenaga Asing yang sebelumnya terdapat dalam Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini dihapuskan dan diubah dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Sehingga Tenaga Kerja Asing hanya perlu memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Perubahan pada Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berbunyi<sup>5</sup>:

“Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.”

Terlepas dari materi muatan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengenai aspek formil pembentukan peraturan perundangan-undangan. Secara yuridis formal sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Dimana Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) terikat dengan mekanisme sebagaimana diatur dalam undang-undang *a quo*. Meskipun yang membentuk undang-undang *a quo* juga Presiden dan DPR. Metode pembentukan undang-undang melalui konsep *omnibus law* merupakan konsep yang tidak pernah dianut mekanisme undang-undang di Indonesia, termasuk juga dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentunya. Jika pemerintah dalam arti luas ingin menerapkan metode *omnibus law*, idealnya adalah memasukkan konsep *omnibus law* dalam

---

<sup>4</sup> Ida Hanifah, “Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja,” *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6, no. 1, 2021, hlm. 166.

<sup>5</sup> Lihat Undang-Undang Noor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 jika ingin tertib pada aspek prosedural hukumnya. Karena suka atau tidak suka Presiden dan DPR terikat dalam mekanisme sebagaimana diatur dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 di mana dalam praktik pembentukan termasuk perubahan penggantian suatu undang-undang dilakukan terhadap satu jenis materi muatan undang-undang dengan satu undang-undang karena pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan juga terikat dengan asas legalitas. Jadi meskipun dalam konsideran undang-undang tentang cipta kerja terdapat ketentuan mengenai terobosan hukum, bukan berarti DPR dan Presiden bisa menabrak mekanisme yang sudah diatur secara jelas dalam undang-undang nomor 12 tahun 2011 tersebut, itulah konsekuensi dari negara hukum yang menghendaki adanya pembatasan kekuasaan.

Makalah ini mencoba menyajikan kajian terkait penghapusan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam hal ini penulis akan menyajikan tulisan dengan judul Kajian Tentang Penghapusan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

### **Rumusan Masalah**

Dari uraian pada pendahuluan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan mengenai bagaimana perubahan dan pengaturan setelah dihapuskannya Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

### **Metode Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian tentang asas-asas hukum, aturan hukum mengenai nilai (norma), pengaturan hukum yang konkrit, dan sistem hukum, tentang materi yang dipelajari.

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*), yang merupakan pendekatan dengan mempelajari semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Metode pendekatan ini membutuhkan pemahaman tentang hierarki dan prinsip-prinsip dalam peraturan perundang-undangan; Pendekatan konseptual (*Konseptual Approach*), yaitu pendekatan melalui penilaian atau konsep dari para ahli yang berkaitan dengan pembahasan. Itu dilakukan ketika hukum tidak ada; dan Pendekatan komparatif, yaitu pendekatan dengan perbandingan hukum, baik yang bersumber dari negara lain maupun dari waktu tertentu ke waktu tertentu.<sup>6</sup>

Sedangkan teknik pengumpulan data yang dipilih adalah studi dokumentasi dengan mencatat setiap informasi yang berkaitan dengan topik yang dipelajari secara selektif, maka analisis preskriptif berarti menganalisis dokumen dengan berpartisipasi dalam argumen yang benar atau salah satu sudut pandang peristiwa. Jenis sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang dianalisis secara kualitatif yaitu dengan mengkaji

---

<sup>6</sup> Peter Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum Cetakan Ketujuh" (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014).

dan menguji kualitas suatu norma/kaidah hukum dimana ukuran pembenarannya didasarkan pada norma-norma hukum itu sendiri, pendapat para ahli, doktrin maupun teori-teori hukum yang dikaji. Dianalisis berdasarkan teori hukum atau peraturan perundang undangan yang berlaku.

### Hasil Penelitian dan Pembahasan

#### Kajian tentang Penghapusan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia secara teoritis dipisahkan menjadi 3 (tiga) bidang yaitu, pidana, perdata, dan administrasi (pengawasan). Kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan peraturan-peraturan hukum ketenagakerjaan harus berdasarkan pada teori hukum yang berkaitan dan harus dijalankan secara berhubungan antara satu dengan yang lain.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam bidang hukum administrasi terdiri dari dua hal, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana peranannya. Subjek hukum dalam penyelenggaraan negara mencakup tiga hal, yaitu pejabat, lembaga, dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi.<sup>7</sup>

Peranan pemerintah berkaitan dengan melaksanakan fungsi negara dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin (*bestuur*), bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi (*politie*) dan bagaimana upaya hukumnya (*rechtspraak*).<sup>8</sup> Pemerintah sebagai penyelenggara negara harus bisa melaksanakan ketiga fungsi tersebut untuk melindungi terhadap sikap tindak administrasi negara dan melindungi administrasi negara itu sendiri.<sup>9</sup>

Hukum administrasi merupakan bagian dari cabang hukum yang biasa disebut sebagai hukum publik karena mengatur hubungan antara warga negara dan negara, dan yang melibatkan penggunaan kekuasaan negara.<sup>10</sup> Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam hukum administrasi berkaitan dengan prosedur pemberian izin menggunakan tenaga kerja asing. Sebelumnya prosedur dalam penggunaan tenaga kerja asing diatur dalam pasal 42 sampai dengan pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

Lahirnya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pada pasal 9 menegaskan bahwa RPTKA dinyatakan sebagai izin untuk mempekerjakan TKA dan dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 menghilangkan komponen IMTA yang sebelumnya diatur dalam Perpres No. 72 Tahun 2014. RPTKA menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bukanlah merupakan suatu izin, tetapi merupakan suatu syarat untuk mendapat izin kerja, izin kerja yang dimaksud adalah IMTA. Jadi berdasarkan hal tersebut ketentuan terkait RPTKA pada Perpres No. 20 Tahun

<sup>7</sup> Muh Aqil Fatahillah And Andi Tenri Padang, "Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Syiasab Syar'iyah* 3, No. 2 (N.D.), hlm. 406.

<sup>8</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, vol. 1, Sinar Grafika, 2009, hlm. 14.

<sup>9</sup> Abid Zamzami, "Pelaksanaan Fungsi Hukum Administrasi Negara Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik," *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 2020, hlm. 203.

<sup>10</sup> W Riawan Tjandra, *Hukum Administrasi Negara*, Sinar Grafika, 2021, hlm. 9.

2018 berlawanan dengan ketentuan Pasal 43 ayat 1 dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain itu pembentukan Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 juga menyalahi aturan mengenai pembentukan peraturan perundang-undangan, yang pada saat itu belum dirubah dengan keberadaan undang-undang nomor 15 tahun 2019 tentang perubahan atas undang-undang nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyatakan bahwa Peraturan Presiden adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh presiden untuk menjalankan perintah peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi atau dalam menyelenggarakan kekuasaan pemerintahan.

Kedudukan Peraturan Presiden dalam hierarki perundang-undangan di Indonesia, dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan berada pada urutan ke-5 yang terdiri atas<sup>11</sup>:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
3. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu);
4. Peraturan Pemerintah;
5. Peraturan Presiden;
6. Peraturan Daerah Provinsi;
7. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing didasarkan atas pertimbangan yaitu, untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi, perlu pengaturan kembali perizinan penggunaan tenaga kerja asing; dan pengaturan perizinan penggunaan tenaga kerja asing yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping perlu disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan untuk peningkatan investasi.

Sedangkan dalam konsideran mengingat pada Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 disebutkan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar lahirnya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 yang diantaranya:

1. Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 Nomor 23 dari Republik Indonesia untuk Seluruh Indonesia;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal;
5. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian;
6. Peraturan Presiden Nomor 92 Tahun 2017 tentang Percepatan Pelaksanaan Berusaha.

<sup>11</sup> Lihat Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undang

Secara tertulis Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing telah memenuhi syarat formal dalam pembentukan peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Namun apabila dilihat dalam syarat material pembentukan peraturan perundang-undangan, substansi dari norma hukum yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 sangatlah kontradiktif dengan peraturan perundang-undangan yang berada di atasnya.<sup>12</sup>

Dalam membentuk peraturan, presiden haruslah mentaati rambu-rambu yang terdapat dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur mengenai substansi dari Peraturan Presiden berisi materi yang diperintahkan oleh undang-undang, sebagai upaya menjalankan Peraturan Pemerintah, atau materi untuk melaksanakan penyelenggaraan kekuasaan pemerintah. Dengan demikian jelas bahwa substansi Peraturan Presiden haruslah Berdasar dan Bersumberkan pada norma hukum di atasnya, pembentukannya ditujukan sebagai pelaksana aturan hukum di atasnya.<sup>13</sup>

Tingkatan setiap jenis peraturan perundang-undangan didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Dalam hal ini Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai peraturan perundang-undangan yang lebih rendah dalam hierarki tidak boleh bertentangan dengan Undang-Undang. Dengan adanya Peraturan Presiden Tenaga Kerja Asing berarti RPTKA merupakan izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. adapun dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Diatur dalam Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. sedangkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>14</sup>

Membahas mengenai perizinan penggunaan TKA di Indonesia, sebelum lahirnya Perpres No. 20 Tahun 2018 dan peraturan turunannya yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disingkat Permen Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018), pengaturan terkait perizinan penggunaan TKA didasarkan pada Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (selanjutnya disingkat Perpres No. 72 Tahun 2014) dan peraturan turunannya yakni Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disingkat Permen

<sup>12</sup> Rizkan Zulyadi, "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, no. 2, 2019, hlm. 5.

<sup>13</sup> Syaifuddin Zuhdi, Wisnu Tri Nugroho, and Roudlotul Jannah, "Meninjau Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Sebagai Rangka Perbaikan Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia," *Law and Justice* 4, no. 1, 2019, hlm. 4.

<sup>14</sup> Monika Suhayati, "Kontroversi Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing," *Jakarta: Puslit BKD*, 2018, hlm. 24.

Ketenagakerjaan No. 16 Tahun 2015). Peraturan-peraturan tersebut merupakan peraturan pelaksana ketentuan Pasal 49 UU No. 13 Tahun 2003.

Berikut adalah uraian tahapan perizinan penggunaan TKA berdasarkan Perpres No. 72 Tahun 2014:

1. Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA yang telah disahkan Menteri atau pejabat yang ditunjuk. RPTKA diperoleh dengan mengajukan permohonan serta mengunggah syarat-syarat tertentu secara online. RPTKA adalah dasar untuk mendapatkan IMTA.
2. Apabila permohonan RPTKA telah lengkap maka akan dilakukan penilaian kelayakan, apabila permohonan tidak lengkap maka petugas akan memberi tahu pemberi kerja secara online terkait kekurangan dokumen.
3. Dalam jangka waktu paling lama tiga hari, Dirjen atau direktur mengeluarkan keputusan pengesahan RPTKA setelah dilakukannya proses penilaian kelayakan RPTKA.
4. Setelah mendapat pengesahan RPTKA, pemberi kerja TKA wajib memiliki IMTA. IMTA diperoleh dengan mengajukan permohonan serta mengunggah syarat-syarat tertentu secara online. Setelah permohonan IMTA memenuhi persyaratan yang telah ditentukan, dalam jangka waktu paling lama tiga hari kerja IMTA tersebut akan diterbitkan.

Setelah keluarnya Perpres No. 20 Tahun 2018, terkait perizinan penggunaan TKA mengalami beberapa perubahan yang tahapannya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA yang telah disahkan Menteri atau pejabat yang ditunjuk. RPTKA diperoleh dengan mengajukan permohonan serta mengunggah syarat-syarat tertentu secara online. RPTKA merupakan izin mempekerjakan TKA.
2. Apabila permohonan RPTKA telah lengkap maka akan dilakukan penilaian kelayakan, apabila permohonan tidak lengkap maka petugas akan memberi tahu pemberi kerja secara online terkait kekurangan dokumen.
3. Dalam jangka waktu paling lama dua hari, Dirjen atau direktur menerbitkan pengesahan RPTKA setelah penilaian terhadap kelayakan RPTKA dilakukan.
4. Selain RPTKA pemberi kerja TKA juga wajib melakukan permohonan Notifikasi sebagai bentuk persetujuan penggunaan TKA yang diterbitkan oleh Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. Permohonan Notifikasi dilakukan dengan mengisi data calon TKA secara online yang selanjutnya akan diverifikasi. Apabila data yang diunggah kurang lengkap maka direktur menyampaikan kepada pemberi kerja TKA terkait kurangnya data, apabila sudah lengkap maka Dirjen menerbitkan Notifikasi secara online paling lama 2 hari kerja.

Dari uraian tahapan-tahapan perizinan di atas terlihat adanya penyederhanaan bentuk perizinan dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 Berdasarkan Pasal 9 Perpres No. 20 Tahun 2018, RPTKA menjadi suatu izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing. yang sebelumnya izin mempekerjakan tenaga kerja asing adalah IMTA dan pengesahan RPTKA merupakan persyaratan awal untuk memperoleh IMTA sebagaimana diatur dalam Pasal

5 Ayat 1 dan 3 Perpres No. 72 Tahun 2014. Disamping itu, pada Perpres No. 20 Tahun 2018 terlihat adanya komponen perizinan baru yakni Notifikasi sebagai bentuk persetujuan penggunaan TKA.<sup>15</sup>

Ditinjau dari hierarki Peraturan Perundang-undangan letak Peraturan Presiden berada dibawah Undang-Undang, maka seharusnya ketentuan dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 tidak boleh berlawanan dengan ketentuan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 selaku peraturan yang kedudukannya lebih tinggi. Berdasarkan asas *Lex Superior derogat legi Inferiori*, peraturan yang memiliki kedudukan lebih tinggi akan mengesampingkan peraturan yang lebih rendah kedudukannya. Jadi, ketentuan terkait izin mempekerjakan TKA akan mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selaku peraturan yang lebih tinggi.<sup>16</sup>

Setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 menghapus kewajiban bagi pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing untuk memperoleh izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana diatur dalam Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Istilah tenaga kerja asing ditujukan bagi warga negara asing pemegang visa yang bekerja di Indonesia.<sup>17</sup> Berdasarkan pengaturan baru dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 jo [Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing](#), pemberi kerja cukup memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah pusat. Untuk mendapatkan Pengesahan RPTKA, Pemberi Kerja TKA harus mengajukan permohonan secara daring kepada pejabat yang berwenang. Pengesahan RPTKA dalam hal ini mengambil alih legalitas terhadap IMTA. Namun apapun itu apabila belum berupa izin dan hanya berupa rencana yang sudah disahkan tetap saja kedudukan pengesahan RPTKA sangatlah berbeda dengan IMTA. Padahal Urgensi adanya IMTA ini merupakan pintu masuk pemeriksaan dokumen bagi TKA yang akan bekerja di Indonesia. Sebelumnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing ditentukan dalam Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja (IMTA).

## Penutup

Kedudukan hukum ketenagakerjaan dalam bidang hukum administrasi berkaitan dengan prosedur pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing. sebelumnya dalam pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur mengenai pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Ketentuan mengenai kewajiban pengusaha/pemberi kerja untuk memiliki izin dalam mempekerjakan tenaga kerja asing dihapuskan. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun

---

<sup>15</sup> Lihat Pasal 14 Ayat 3 Perpres No. 20 Tahun 2018

<sup>16</sup> Putu Genta Prayoga Mahardika and I Made Sarjana, "Kajian Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018," *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, no. 8, 2019, hlm 11.

<sup>17</sup> Lihat Pasal 1 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Pneggunaan Tenaga Kerja Asing

2020 menyatakan bahwa pemberi kerja diharuskan memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah pusat untuk mempekerjakan tenaga asing secara legal. Padahal kedudukan pengesahan RPTKA sangatlah berbeda dengan IMTA. RPTKA merupakan bagian dari proses administrasi. Sedangkan IMTA merupakan produknya. Dalam pandangan hukum proses dan produk adalah dua konteks yang berbeda, dimana Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) merupakan produk dari suatu prosedur/proses administrasi bagi pemberi kerja/pengusaha yang akan mempekerjakan TKA. Disamping itu IMTA juga merupakan pintu masuk pemeriksaan dokumen bagi TKA yang akan bekerja di Indonesia. Perubahan pengaturan mempekerjakan TKA di Indonesia setelah dihapuskannya pasal 42 pada Undang-Undang nomor 11 tahun 2020 tentu saja menjadi fenomena baru dalam mengatur hukum administrasi pada bidang ketenagakerjaan di Indonesia.

#### **Daftar Pustaka**

##### **Buku**

- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum Cetakan Ketujuh*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014.
- Tjandra, W Riawan. *Hukum Administrasi Negara*. Sinar Grafika, 2021.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Vol. 1. Sinar Grafika, 2009.

##### **Jurnal**

- Darma, Susilo Andi. "Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat." *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 29, No. 2, 2017.
- Fatahillah, Muh Aqil, And Andi Tenri Padang. "Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasa Syar'iyah* 3, No. 2 (N.D.): 402-13.
- Hanifah, Ida. "Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja." *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6, No. 1, 2021.
- Mahardika, Putu Genta Prayoga, And I Made Sarjana. "Kajian Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum* 7, No. 8, 2019.
- Suhayati, Monika. "Kontroversi Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing." *Jakarta: Puslit Bkd*, 2018.
- Zamzami, Abid. "Pelaksanaan Fungsi Hukum Administrasi Negara Dalam Mewujudkan Pemerintahan Yang Baik." *Jurnal Fakultas Hukum Universitas Islam Malang*, 2020.
- Zuhdi, Syaifuddin, Wisnu Tri Nugroho, And Roudlotul Jannah. "Meninjau Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Sebagai Rangka Perbaikan Hukum Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia." *Law And Justice* 4, No. 1, 2019.
- Zulyadi, Rizkan. "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, No. 2, 2019.

**Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

# HASIL CEK\_Fithriatus Shalihah

## ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

22%

PUBLICATIONS

12%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id">www.trijurnal.lemlit.trisakti.ac.id</a> Internet Source	5%
2	<a href="http://repository.ub.ac.id">repository.ub.ac.id</a> Internet Source	4%
3	<a href="http://bpkpd.sulbarprov.go.id">bpkpd.sulbarprov.go.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="http://www.bphn.go.id">www.bphn.go.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="http://journals.ums.ac.id">journals.ums.ac.id</a> Internet Source	2%
6	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	2%

Exclude quotes  On

Exclude bibliography  On

Exclude matches  < 2%