



MALEO LAW JOURNAL

Volume 7, Issue 2 Oktober 2023

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu

PENGATURAN HUKUM INTERNASIONAL TERHADAP TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA

Gabriella Almasari Datuan

Universitas Tadulako

Email : elladatuan@gmail.com

Belona Banduru Salurante

Universitas Tadulako

Email : belonaintan@gmail.com

Ikbal

Universitas Tadulako

Email : ikbal.pengawu@gmail.com

Abstract

The aim of this research is to find out and analyze international legal arrangements for foreign workers working in Indonesia from the perspective of national law and international law. The results obtained from this research are that the use of foreign workers in Indonesia is increasingly in demand by companies. In fact, the use of foreign workers in Indonesia is those who are needed in 2 (two) ways, namely foreign workers who bring capital as investors or foreign workers who bring skilled and professional skills in certain fields that cannot yet be filled by Indonesian workers. Research method The research method used is a normative legal research method, using a statutory approach and a case approach, legal norms/rules relating to the legal issues discussed.

Keywords: International legal arrangements; Foreign workers; National Law

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaturan hukum Internasional bagi tenaga kerja Asing yang bekerja di Indonesia perspektif hukum nasional dan hukum internasional. Adapun hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia semakin banyak diminati oleh perusahaan. Sejatinya penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 (dua) hal yakni Tenaga Kerja Asing yang membawa modal sebagai investor atau Tenaga Kerja Asing yang membawa skill yang terampil dan profesional di bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia metode Penelitian Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus, norma-norma hukum/kaidah-kaidah yang berkaitan dengan permasalahan hukum yang dibahas.

Kata Kunci : Pengaturan hukum Internasional; Tenaga Kerja Asing; Hukum Nasio



MALEO LAW JOURNAL

Volume 7, Issue 2 Oktober 2023

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu

A. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi telah terjadi hampir di semua bidang kehidupan masyarakat termasuk di bidang ekonomi. Globalisasi di bidang ekonomi dapat digambarkan dengan adanya suatu situasi dimana terjadi hubungan saling ketergantungan diantara pihak yang saling membutuhkan. Lalu lintas barang dan jasa telah melewati batas-batas negara. Barang dan jasa yang diproduksi tidak hanya dikonsumsi oleh negara tersebut, namun sudah dikonsumsi oleh negara-negara lain yang ada di dunia. Ketergantungan tersebut secara tidak langsung terbentuk sebagai akibat dari upaya untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional tiap negara melalui perdagangan internasional. Hadirnya perdagangan internasional telah meruntuhkan tembok-tembok penghalang transformasi teknologi dan informasi ke berbagai negara. Perdagangan internasional ini, yang diaplikasikan dengan perdagangan bebas yang diprakarsai oleh WTO (World Trade Organization 1995) karena Indonesia dihadapkan adanya kondisi masuknya program “masyarakat ekonomi ASEAN” (MEA).

Pengaturan internasional yang dapat mengakomodir lalu lintas barang dan jasa tersebut mengingat jangkauan pertukaran barang dan jasa tersebut tidak hanya antar daerah atau antar pulau semata, tetapi sudah melintasi batas-batas Negara dan bahkan benua. Melandasi kepada hal tersebut landasan Negara-negara dan subjek hukum internasional lainnya disandarkan kepada pengaturan *General Agreement on Tariffs and Trade (GATT)* yang kemudian melahirkan organisasi internasional yang membidangi perdagangan barang dan jasa internasional yakni World Trade Organization 1995(WTO). Fungsi penting dari WTO adalah melancarkan pelaksanaan pengadministrasian serta lebih meningkatkan tujuan dari perjanjian pembentukan WTO sendiri serta perjanjian-perjanjian lain yang terkait dengannya. Perkembangan perdagangan internasional dan industrialisasi saat ini mendorong pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai sendi-sendi kehidupan di penjuru dunia, termasuk di dalam aspek Ketenagakerjaan, yang mengakibatkan terjadinya migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Dilansir dari money.kompas.com, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker) mencatat bahwa sepanjang tahun 2016 terdapat 74.183 TKA di Indonesia.



MALEO LAW JOURNAL

Volume 7, Issue 2 Oktober 2023

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu

Tujuan penggunaan Tenaga Kerja Asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional di bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta mempercepat alih ilmu dan teknologi. Dimana TKA asal China menjadi yang terbesar, yakni sebanyak 21.271 TKA diikuti oleh Jepang sebanyak 12.490 TKA dan Republik Korea sebanyak 8.424 TKA, dan 5.059 tenaga kerja asing asal India.¹ Faktor globalisasi secara tidak langsung telah memaksa dan mendorong terjadinya pergerakan tenaga kerja antar negara satu dengan yang lainnya.

Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak dapat dihindari penggunaannya di Indonesia ini, Sejatinya penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 (dua) hal yakni mereka (Tenaga Kerja Asing) yang membawa modal (sebagai investor) dan/ atau membawa skill dalam hal transfer of knowledge atau transfer of know how², Para pemilik modal sebagai pengusaha perlu membawa serta beberapa tenaga kerja dari negara asal atau negara lain untuk bekerja sebagai Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Dengan semakin banyaknya tenaga kerja asing di Indonesia maka aspek yang paling penting untuk diperhatikan adalah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi di dalam konstitusi yakni sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUDNRI Tahun 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Disebutkan bahwa tiap warga negara artinya hal tersebut tak terkecuali bagi warga negara Indonesia maupun warga negara asing haruslah memiliki kepastian hukum di dalamnya yang memberikan rasa keadilan. Dalam mewujudkan tertib hukum di dalam mempekerjakan tenaga kerja asing dalam pembangunan daerah perlu diadakan peraturan untuk mengawasi pemakaian tenaga bangsa asing di Indonesia.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Menurut Bahder Johan Nasution mengemukakan bahwa “Penelitian hukum normatif adalah metode yang meneliti aturan – aturan hukum positif sebagai norma tertulis yang dibuat secara resmi dan diundangkan oleh pemerintah.”³ Pendekatan yang digunakan berupa pendekatan perundang-undangan dan pendekatan kasus. Sumber

¹ <https://money.kompas.com/read/2017/07/17/171733726/jumlah-tenaga-kerja-asing-dari-china-di-indonesia-tertinggi-sejak>, diakses pada tanggal 20/09/2019, puku 17.25

² C. Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta: HIPSMI, 2006, hal. 56

³ Nasution, B.J.,, *Metode Penelitian Ilmu Hukum*, Penerbit Mandar Maju, Bandung, 2008,



bahan hukumnya bahan hukum primer berupa dasar perundang-undangan (hukum – positif nasional) dan aturan hukum universal seperti konvensi – konvensi terkait materi. Ditunjang oleh bahan hukum subsidair dari buku-buku hukum (internasional), jurnal ilmiah, hasil penelitian, berita – internet, serta bahan tersier berupa kamus hukum dan ensklopedia

C. PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Internasional Terhadap Tenaga Kerja Asing Di Indonesia

Pengaturan Hukum internasional untuk dapat mengakomodir lalu lintas barang dan jasa antara Negara-negara dan subjek hukum internasional lainnya disandarkan kepada pengaturan General Agreement on Tarriffs and Trade (GATT) yang kemudian melahirkan organisasi internasional yang membidangi perdagangan barang dan jasa internasional yakni World Trade Organization (WTO). Fungsi penting dari WTO adalah melancarkan pelaksanaan pengadministrasian serta lebih meningkatkan tujuan dari perjanjian pembentukan WTO sendiri serta perjanjian-perjanjian lain yang terkait dengannya⁴

Dalam pengaturannya, apabila suatu negara telah meratifikasi suatu perjanjian internasional, maka perjanjian internasional tersebut akan berlaku di wilayah negara yang terikat tersebut secara keseluruhan territorialnya. Ketentuan ini diatur pada Article 29 Konvensi Wina 1969 yang mengatur: *"Unless different intention appears from the treaty or itotherwise established, a treatyis binding upon each party in respect of its entire territory"*, Dengan kata lain, suatu perjanjian internasional berlaku di dalam suatu negara secara keseluruhan. Hal ini dikarenakan sebelumnya timbul perbedaan pendapat mengenai territorialberlakunya perjanjian internasional di dalam suatu negara yang telah meratifikasi suatu perjanjian internasional.

Negara Indonesia sebagai anggota GATT/WTO ditandai dengan diratifikasinya GATT/WTO melalui Undang-undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang pengesahan Agreement on Establishing the World Trade Organization/ WTO (Persetujuan Pembentukan Organisasi Perdagangan Dunia). Dengan ratifikasi tersebut Indonesia menindaklanjuti dengan mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pengaturan perdagangan internasional.⁵

Dalam GATT terdapat suatu prinsip yaitu prinsip national treatment dimuat pada Pasal XVII GATS (General Agreement on Trade and Service) yang mana GATS merupakan

⁴ Dewi Nurul Musjtari, "Dampak Liberalisasi Perdagangan Dalam WTO Agreement Terhadap Ketahanan panganIndonesia." Kanun Jurnal Ilmu Hukum 16, No. 63 (2014): 225

⁵ Muhammad Sood, Hukum Perdagangan Internasional, (Jakarta: Rajawali Pers. 2011), 15



MALEO LAW JOURNAL

Volume 7, Issue 2 Oktober 2023

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu

bagian dari sub pengaturan GATT itu sendiri.⁶ Prinsip national treatment pada intinya bermakna bahwa adanya ketentuan yang mensyaratkan negara-negara peserta memberikan perlakuan yang sama antara jasa antara warga negara sendiri ataupun warga negara asing. Prinsip national treatment dalam perdagangan jasa mengakibatkan negara peserta GATS tidak dapat memberikan suatu perbedaan kepada tenaga kerja lokal sebagai proteksi kesejahteraan rakyatnya. Sebagai konsekuensi dari komitmen Indonesia pada GATS, Indonesia harus membuka pasarnya terhadap perdagangan barang dan jasa dari negara anggota WTO lainnya.⁷

Berdasarkan Komitmen ini keberadaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia perlu adanya pengawasan sehingga pemerintahan telah mengeluarkan berbagai peraturanperundang-undangan di bidang ketenagakerjaan salah satunya undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing tetapi Undang-undang Penempatan Tenaga Asing tersebut telah dicabut dengan Undang-undang Ketenagakerjaan (UUK) dalam Pasal 192 angka 9. Selanjutnya pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tidak lagi diatur dalam suatu perundangan tersendiri, namun sudah merupakan bagian dari kompilasi dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang baru. UUK isinya (antara lain) adalah pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. dan diubah oleh Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 81 No. 4 tentang perubahan pasal 42 dan Peraturan Turunan Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 yaitu Peraturan Pemerintah (PP) No 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing

Selain Negara Indonesia sebagai anggota GATT/WTO, Pengaturan Hukum internasional terhadap tenaga kerja asing di atur dalam Konvensi Buruh Migran dan Protokol Palermo Buruh migran, mengacu kepada Konvensi ILO pada Buruh Migran tahun 1949 No.97 pada article 11, adalah orang yang bermigrasi dari suatu negara ke negara lain untuk tujuan bekerja. baik di dalam maupun ke luar negeri (legal maupun ilegal), untuk bekerja dalam jangka waktu tertentu. Dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi dibidang tertentu yang tidak dapat ter-cover oleh tenaga

⁶ Article XVII GATS: A Member may meet the requirement of paragraph 1 by according to services and servicesuppliers of any other Member, either formally identical treatment or formally different treatment to that it accords to its own like services and service supplier

⁷ A.A. Istri Eka Krisna Yanti, "Prinsip Non Diskriminasi Tenaga Kerja Asing Dalam Kerangka GATS: Dimensi Kepariwisata." Jurnal Magister Hukum Udayana 7, No. 2 (2018) : 196



MALEO LAW JOURNAL

Volume 7, Issue 2 Oktober 2023

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu

kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Mempekerjakan tenaga kerja asing dapat dilakukan oleh pihak manapun sesuai dengan ketentuan kecuali pemberi kerja orang perseorangan .

Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali terhadap perwakilan negara asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatic dan konsuler. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu bagi tenaga kerja asing ditetapkan dengan keputusan Menteri, yaitu Keputusan Menteri Nomor : KEP- 173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Izin. Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang. Selain harus memiliki izin mempekerjakan tenaga kerja asing, sebelumnya pemberi kerja harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.

Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur oleh Keputusan Menteri yaitu Kepmenakertrans Nomor: Kep.228/MEN/2003 tentang Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Di dalam RPTKA ini minimal memuat :

- a. Alasan penggunaan tenaga kerja asing;
- b. Jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
- c. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing;
- d. Penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asin

Terhadap setiap pengajuan atau rencana penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia harus dibatasi baik dalam jumlah maupun bidang-bidang yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing . Dalam PP No.34 Tahun 2021 ini Pengurusan izin secara daring melalui TKA online dan OSS semakin memudahkan perusahaan yang ingin menggunakan TKA. UU Cipta Kerja dan PP No.34 Tahun 2021 memberi kejelasan mengenai berbagai ketentuan yang diatur sejak 2018 dalam Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 2018 mengatur beberapa jenis RPTKA yaitu RPTKA biasa, RPTKA pekerjaan bersifat sementara (paling lama 6 bulan), dan RPTKA bersifat darurat dan mendesak.



MALEO LAW JOURNAL

Volume 7, Issue 2 Oktober 2023

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu

Saat ini melalui PP No.34 Tahun 2021 mengenalkan konsep baru yakni pekerjaan bersifat sementara, paling lama 6 bulan dan tidak dapat diperpanjang, pekerjaan lebih dari 6 bulan, paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang, non Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKP-TKA), paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang, dalam Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) paling lama 5 tahun dan dapat diperpanjang.⁹ Dalam PP No.34 Tahun 2021 menjelaskan secara detail dokumen apa saja yang dibutuhkan dalam proses penggunaan TKA, dokumen yang diperlukan untuk permohonan pengesahan RPTKA, antara lain:

1. Identitas pemberi kerja;
2. Alasan penggunaan TKA;
3. Jabatan atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan;
4. Jumlah TKA;
5. Jangka waktu penggunaan TKA;
6. Lokasi kerja TKA;
7. Identitas tenaga kerja pendamping TKA;
8. rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun

Dokumen pendukung yang dibutuhkan dalam permohonan pengesahan RPTKA meliputi .

1. Surat Permohonan;
2. Nomor induk berusaha dan/atau izin usaha pemberi kerja TKA;
3. Akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang;
4. Bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
5. Rancangan perjanjian kerja atau perjanjian lain;
6. Bagan struktur organisasi perusahaan; surat pernyataan untuk penunjukan tenaga kerja pendamping TKA;
7. Surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang di duduki oleh TKA;
8. Surat pernyataan untuk memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.

⁹ <https://www.hukumonline.com/berita/a/begini-syarat-dan-prosedur-penggunaan-tka-sesuai-uu-cipta-kerja-lt606d9814464d5/>



MALEO LAW JOURNAL

Volume 7, Issue 2 Oktober 2023

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu

D. PENUTUP

Kesimpulan

Pengaturan hukum internasional terhadap tenaga kerja asing di mulai dari pengaturan General Agreement on Tarriffs and Trade (GATT) yang kemudian melahirkan organisasi internasional yakni World Trade Organization 1995 (WTO). Negara Indonesia sebagai anggota GATT/WTO ditandai dengan diratifikasinya GATT/WTO melalui Undang-undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang pengesahan Agreement on Establishing the World Trade Organization/ WTO (Persetujuan Pembentukan Organisasi Perdagangan Dunia). Dengan ratifikasi tersebut Indonesia menindaklanjuti dengan mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pengaturan perdagangan internasional. Dalam GATT terdapat suatu prinsip yaitu prinsip national treatment dimuat pada Pasal XVII GATS (General Agreement on Trade and Service). Prinsip national treatment pada intinya bermakna bahwa adanya ketentuan yang mensyaratkan negara-negara peserta memberikan perlakuan yang sama antara jasa antara warga negara sendiri ataupun warga negara asing. Prinsip national treatment dalam perdagangan jasa mengakibatkan negara peserta GATS tidak dapat memberikan suatu perbedaan kepada tenaga kerja lokal sebagai proteksi kesejahteraan rakyatnya. Sebagai konsekuensi dari komitmen Indonesia pada GATS, Indonesia harus membuka pasarnya terhadap perdagangan barang dan jasa dari negara anggota WTO lainnya. Berdasarkan Komitmen ini keberadaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia perlu adanya pengawasan sehingga pemerintahan telah mengeluarkan berbagai peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan salah satunya undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing tetapi Undang-undang Penempatan Tenaga Asing tersebut telah dicabut dengan Undang-undang Ketenagakerjaan (UUK) dalam Pasal 192 angka 9. Selanjutnya pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tidak lagi diatur dalam suatu perundangan tersendiri, namun sudah merupakan bagian dari kompilasi dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang baru. UUK isinya (antara lain) adalah pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 dan diubah oleh Undang-Undang cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 81 No. 4 tentang perubahan pasal 42 dan Peraturan Turunan Undang-Undang Cipta Kerja No.11 tahun 2020 yaitu Peraturan Pemerintah (PP) No 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing



MALEO LAW JOURNAL

Volume 7, Issue 2 Oktober 2023

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Aries Harianto, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja*, Yogyakarta: LakBang PRESSindo.

Muhammad Sood, 2011 *Hukum Perdagangan Internasional*, Rajawali Pers. Jakarta

Muhammad Azhar, 2015, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Semarang.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN/PERJANJIAN INTERNASIONAL

Konvensi ILO pada Buruh Migran tahun 1949

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing Undang-Undang Nomor 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020

Undang-undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang pengesahan Agreement on Establishing the World Trade Organization/ WTO

Peraturan Pemerintah (PP) No 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Asing

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Jurnal

Article XVII GATS: A Member may meet the requirement of paragraph 1 by according to services and service suppliers of any other Member, either formally identical treatment or formally different treatment to that it accords to its own like services and service supplier

A.A. Istri Eka Krisna Yanti, "Prinsip Non Diskriminasi Tenaga Kerja Asing Dalam Kerangka GATS: Dimensi Kepariwisata." *Jurnal Magister Hukum Udayana* 7, No. 2 (2018) : 196

Dewi Nurul Musjtari, 2016 "Dampak Liberalisasi Perdagangan Dalam WTO Agreement Terhadap Ketahanan pangan Indonesia." *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*

Risky Vista Puspita Sari, dkk, 2018, *Kepastian Hukum Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, (Jurnal Ilmiah Lentera Universitas Jember Volume 5 Nomor 3, 2018), halaman 376



MALEO LAW JOURNAL

Volume 7, Issue 2 Oktober 2023

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Palu

Internet

<https://www.hukumonline.com/berita/a/begini-syarat-dan-prosedur-penggunaan-tka-sesuai-uu-cipta-kerja-lt606d9814464d5/>

<https://repository.unpar.ac.id/handle/123456789/7443>

<https://law.ui.ac.id/menghadapi-persoalan-tenaga-kerja-asing-ilegal-di-indonesia/>