



**IMPLIKASI YURIDIS KEBERADAAN TENAGA KERJA ASING
SEBAGAI TENAGA KERJA DI INDONESIA**

Nina Juwitasari*, Sonhaji, Solechan

Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro

E-mail : ninajuwitasari42@gmail.com

Abstrak

Penelitian Hukum ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kebijakan pemerintah terhadap penerimaan tenaga kerja asing menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003, mengetahui bagaimana kebijakan penggunaan tenaga kerja asing di Provinsi Jawa Tengah dan mengetahui kendala yang dihadapi saat melakukan pengawasan tenaga kerja asing serta meneliti apa implikasi dari keberadaan tenaga kerja asing, sehubungan dengan kebutuhan akan tenaga ahli yang professional serta kebutuhan akan teknologi - teknologi yang dapat mendukung suatu proses kerja.

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah yuridis-empiris yang bersifat deskriptif-analitis, dimana penulis berusaha menjelaskan secara sistematis mengenai kenyataan – kenyataan tentang objek dan masalahnya beserta prosedur – prosedur pelaksanaannya, yang didukung oleh data – data yang diperoleh dari DISNAKERTRANSDUK, kemudian dianalisis secara kualitatif dengan menguraikan kata demi kata secara sistematis sehingga dapat menemukan jawaban permasalahan.

Berdasarkan hasil penelitian, kebijakan pemerintah terhadap penerimaan tenaga kerja asing menurut Undang – Undang No. 13 Tahun 2003 diatur dalam BAB VIII Pasal 42 sampai dengan 49. Kebijakan pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam menggunakan tenaga kerja asing adalah tenaga kerja asing yang datang harus membawa manfaat bagi perlindungan tenaga kerja lokal, dan perluasan usaha yang akan berdampak positif pada penciptaan dan perluasan kesempatan kerja dan terjadinya alih teknologi dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja lokal. Pengawasan tenaga kerja asing tak cukup menjadi tanggungjawab DISNAKERTRANSDUK saja tetapi butuh koordinasi dengan instansi – instansi terkait. Implikasi yang timbul dari adanya tenaga kerja asing adalah alih pengetahuan dan alih teknologi dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja lokal, meskipun belum maksimal.

Kata Kunci : Tenaga Kerja Asing

Abstract

The purpose of this legal research is to know how the government policy in recruiting foreign workers according to the Law Number 13 of 2003, to know how the policy of foreign workers employment in Central Java Province and to know the obstacles in supervising foreign workers and find out the implication of the existence of foreign workers in relation with the need of professional experts and the need of technologies that can support working process.

This research used juridical-empirical method with descriptive –analytic characteristic which tried to explain systematically the realities of research objects and their problems and their implementation procedures supported by data obtained from DISNAKERTRANSDUK (The Office of Labor, Transmigration, and Demography). The data were then analyzed qualitatively by classifying words systematically until the solution of the problems had been found.

Based on the research, the government policy in recruiting foreign workers according to the Law Number 13 of 2003 is regulated in Chapter VIII from Article 42 to Article 49. The policy of the Government of Central Java in foreign workers employment is that these foreign workers must give beneficial contribution for the protection of local workers and business expansion which have positive influence for creating work opportunities and the shift of technology from foreign



workers to local workers. The supervision of foreign workers is not only the responsibility of DISNAKERTRANSDUK, but it also depends on the coordination of related offices. The implication occurred due to the existence of foreign workers is the shift of knowledge and technology from foreign workers to local workers even though it is still not maximum.

Keywords: Foreign Workers

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia sebagai bangsa yang sedang berkembang (development country) pada hakekatnya tidak terlepas dari berbagai bentuk fenomena – fenomena sosial yang ada. Menghadapi perkembangan dunia dengan kecanggihan teknologi dan informasi berpengaruh pula di sektor ekonomi dimana globalisasi ekonomi telah diprogramkan dalam agenda pembangunan nasional dengan menciptakan lapangan kerja untuk kesejahteraan rakyat dalam rencana perbaikan iklim ketenagakerjaan. Menyadari sedalam – dalamnya bahwa pembangunan yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia yang bertujuan untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya dan kesejahteraan masyarakat seluruhnya diperlukan penataan kembali berbagai segi kehidupan masyarakat dalam bidang sosial ekonomi umumnya, khususnya di dalam hubungan perburuhan¹.

Pendirian perusahaan - perusahaan besar di negeri ini adalah salah satu faktor penunjang yang amat berperan dalam proses pembangunan bangsa yang sedang dijalani. Dan masalah ketenagakerjaan adalah masalah yang selalu ada dan akan tetap ada sehubungan dengan pendirian perusahaan tersebut.

Oleh karena tenaga kerja adalah faktor yang paling dominan dalam suatu perusahaan, kebutuhan akan tenaga ahli yang professional serta kebutuhan akan teknologi - teknologi yang dapat

mendukung suatu proses kerja, membuat perusahaan-perusahaan swasta, baik itu swasta asing maupun swasta nasional menggunakan tenaga - tenaga asing sebagai tenaga kerja dengan tetap mengutamakan penggunaan tenaga kerja lokal.

Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah salah satu sumber daya manusia sebagai pelaku pembangunan yang memiliki etos kerja yang produktif, keterampilan, kreativitas, disiplin dan profesionalisme, serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Namun dalam kenyataannya, Tenaga Kerja Indonesia yang ada belum dapat sepenuhnya menguasai ilmu pengetahuan yang terus berkembang. Dan kelangkaan Tenaga Kerja Indonesia dengan kualitas yang sesuai kebutuhan formasi pada beberapa sektor pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi atau yang membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian yang sangat khusus, ternyata tidak mudah bagi pemberi kerja untuk Tenaga Kerja Indonesia yang memenuhi kualifikasi tersebut. Hal ini merupakan faktor yang mendorong penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia².

Tenaga Kerja Asing tidak dapat dihindari penggunaannya, dalam era globalisasi yang terjadi di Indonesia ini. Pada prinsipnya penggunaan Tenaga Kerja

¹ Ramdlon Naning, *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), halaman 183

² Randang, Frankiano B. (2011) KESIAPAN TENAGA KERJA INDONESIA DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN DENGAN TENAGA KERJA ASING. *SERVANDA_Jurnal Ilmiah Hukum*, 5 (1). pp. 66-73. ISSN 1907-162030



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 how*³. Selain karena kedua hal tersebut maka pada hakekatnya tidak diperkenankan dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia (Tenaga Kerja Indonesia)⁴.

Penelitian ini dilakukan oleh penulis pada bulan September tahun 2015 di Provinsi Jawa Tengah. Provinsi Jawa Tengah termasuk provinsi yang sedang berkembang (*development country*) pada hakekatnya tidak terlepas dari berbagai bentuk fenomena-fenomena sosial yang ada. Kemajuan provinsi Jawa Tengah yang diikuti dengan pendirian perusahaan-perusahaan besar di Provinsi Jawa Tengah ini adalah faktor penunjang yang amat berperan dalam proses pembangunan yang sedang dijalani. Masalah ketenagakerjaan adalah masalah yang selalu ada dan akan tetap ada sehubungan dengan pendirian perusahaan tersebut. Karena tenaga kerja adalah pihak yang paling dominan dalam suatu perusahaan. Kebutuhan akan tenaga ahli yang professional serta kebutuhan akan teknologi – teknologi yang dapat mendukung suatu proses kerja, membuat perusahaan-perusahaan swasta, baik itu swasta asing maupun swasta nasional menggunakan tenaga-tenaga asing sebagai tenaga kerja meskipun tetap mengutamakan penggunaan tenaga kerja lokal.

Tujuan penggunaan Tenaga Kerja Asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan professional dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan

mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi, serta meningkatkan investasi asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan – perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah kebijakan pemerintah terhadap penerimaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia berdasarkan Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ?
2. Bagaimana Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Tengah ?
3. Bagaimana cara pengawasan Tenaga Kerja Asing serta kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah terhadap Tenaga Kerja Asing serta apa implikasi keberadaan Tenaga Kerja Asing ?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui bagaimana kebijakan pemerintah terhadap penerimaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Mengetahui bagaimana kebijakan pemerintah Provinsi Jawa Tengah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing.
3. Mengetahui bagaimana cara pengawasan Tenaga Kerja

³ C. Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, (Jakarta: HIPSMI, 2006), halaman 56

⁴ *Ibid*, halaman 57



Asing serta kendala apa saja yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah terhadap Tenaga Kerja Asing serta mengetahui implikasi dari keberadaan Tenaga Kerja Asing

II. METODE PENELITIAN

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode pendekatan yuridis empiris, yaitu metode penelitian yang menggambarkan keadaan senyatanya atau keadaan riil tentang pelaksanaan hukum atau perundang-undangan serta kaidah-kaidah hukum yang berlaku dalam masyarakat. Penelitian yuridis merupakan pendekatan yang mengacu pada hukum dari segala peraturan yang berlaku di dalam masyarakat, sedangkan penelitian empiris berpegang pada data yang diperoleh secara langsung dari masyarakat atau dapat dikatakan memperhatikan penerapan dari faktor yuridis. Sehingga penelitian hukum empiris yaitu penelitian hukum yang mempergunakan data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari masyarakat.⁵

Spesifikasi penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif analitis. Metode deskriptif adalah prosedur pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan atau melukiskan keadaan objek penelitian pada saat sekarang berdasarkan fakta – fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Penelitian yang bersifat deskriptif bertujuan menggambarkan secara tepat sifat – sifat suatu individu, keadaan, gejala,

atau kelompok tertentu, atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala, atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan gejala lain di masyarakat.⁶ Dengan kata lain, penelitian deskriptif analitis selalu berusaha menggambarkan objek atau subjek yang diteliti sesuai dengan apa adanya, dengan tujuan menggambarkan secara sistematis fakta dan karakteristik objek atau subjek yang diteliti secara tepat.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Kebijakan Pemerintah Terhadap Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Berdasarkan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Definisi tenaga kerja asing menurut Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia⁷.

Pengaturan Mengenai Tenaga Kerja Asing dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur dalam BAB VIII Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Pengaturan tersebut dimulai dari kewajiban pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing untuk memperoleh izin tertulis, memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing hingga kewajiban memulangkan tenaga kerja asing ke negara asal setelah berakhirnya hubungan kerja. Tenaga kerja asing yang diperoleh bekerja di wilayah Indonesia hanya untuk pekerjaan jenis tertentu dan waktu tertentu (PKWT).

⁵ Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988), halaman 10.

⁶ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004), halaman 25.

⁷ Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 13



B. Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing oleh Pemerintah Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah.

Strategi dan prinsip dasar penggunaan Tenaga Kerja Asing yaitu kebutuhan tenaga kerja ahli dan terampil serta kebutuhan investasi atau modal. Tenaga Kerja Asing yang datang harus membawa manfaat bagi perlindungan tenaga kerja lokal, dan perluasan usaha yang akan berdampak positif pada penciptaan dan perluasan kesempatan kerja dan terjadinya alih teknologi dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Lokal.

Dalam hal pengendalian penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Alasan penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah sebagai berikut :

1. Kondisi pasar kerja nasional
2. Kebutuhan investasi
3. Kesepakatan Internasional
4. Liberalisasi pasar kerja bebas

Dalam hal pengawasan mengenai Tenaga Kerja Asing pemerintah provinsi Jawa Tengah mengacu pada peraturan perundang – undangan yang berlaku yaitu Permenakertrans Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dalam Permenaker tersebut syarat kemampuan berbahasa Indonesia yang dibuktikan dengan kepemilikan sertifikat berbahasa Indonesia telah dihilangkan, namun melalui Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah No. 560/ 016667 Tanggal 23 Oktober mengisyaratkan bahwa per tanggal 1 Januari 2016 setiap tenaga kerja asing yang akan bekerja di wilayah Provinsi

Jawa Tengah wajib memiliki sertifikat berbahasa Indonesia. Hal tersebut dimaksudkan agar pada saat terjadi alih kemampuan dan alih teknologi tidak terjadi ketimpangan dan *miss communication*.

C. Pengawasan Tenaga Kerja Asing Serta Kendala Yang Dihadapi Oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Tengah Terhadap Tenaga Kerja Asing Serta Implikasi Keberadaan Tenaga Kerja Asing

Tenaga kerja asing yang digunakan di Indonesia dengan menerapkan *Selective Policy* yaitu tenaga yang benar – benar mempunyai kualitas dan kemampuan sehingga dapat melakukan *transfer of knowledge and technology*.

Instansi yang berwenang untuk melakukan pengawasan atas perusahaan dan tenaga kerja yang mempekerjakan TKA adalah Kementerian Tenaga Kerja sebagai instansi yang memberikan ijin penempatan TKA. Sedangkan pengawasan tenaga kerja sebagai orang asing merupakan kewenangan Direktorat Jenderal Imigrasi yang bertugas melakukan pengawasan saat mereka masuk, demikian juga kegiatan – kegiatan yang dilakukan selama berada di wilayah Indonesia. Untuk mempekerjakan tenaga kerja ahli, pengawasan berada pada departemen teknis sesuai dengan keahliannya seperti Konsultan Hukum Asing, ada pada Kementerian Hukum dan HAM.

Selanjutnya dalam hal pelaksanaan penegakan hukum dalam rangka pengawasan terhadap penggunaan TKA dilakukan melalui koordinasi, baik di tingkat pusat maupun daerah dengan instansi terkait sesuai dengan kewenangan masing – masing instansi.



Kendala yang dihadapi dalam hal pengawasan terhadap tenaga kerja asing yaitu jumlah pengawas tenaga kerja asing yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan, prosedur perijinan tenaga kerja asing yang rumit sehingga menyebabkan banyaknya perusahaan yang mempergunakan tenaga kerja asing secara ilegal serta tidak adanya evaluasi setelah penggunaan tenaga kerja asing.

Implikasi dari keberadaan tenaga kerja asing yaitu telah di isinya posisi – posisi yang tenaga kerja lokal tak mampu untuk mengisinya, terjadinya alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia yang nantinya akan bermanfaat bagi tenaga kerja Indonesia itu sendiri serta membantu dalam hal pembangunan perekonomian negara Indonesia khususnya wilayah Provinsi Jawa Tengah karena tenaga kerja asing yang datang membawa modal yang akan diinvestasikan.

IV. SIMPULAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa :

1. Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia diperbolehkan oleh undang – undang namun dengan pembatasan – pembatasan yang mencakup pengaturan meliputi materi pokok sebelum memasuki hubungan kerja, materi pokok selama dalam hubungan kerja dan materi pokok sesudah selesai hubungan kerja. Subyek dari hukum ketenagakerjaan terdiri dari Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah, oleh karena itu Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2013 Tentang

Ketenagakerjaan diharapkan terjadi keseimbangan antara kepentingan pekerja, kepentingan pengusaha dan kepentingan ekonomi nasional secara keseluruhan. Dilain pihak diharapkan dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 akan terdapat landasan yang kuat untuk melakukan penegakan hukum yang lebih mantap serta penataan kembali kebijakan di bidang ketenagakerjaan yang semakin luas dan kompleks.

2. Kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah lebih menekankan pada strategi dan prinsip dasar penggunaan Tenaga Kerja Asing yaitu kebutuhan tenaga kerja ahli dan terampil serta kebutuhan investasi atau modal. Tenaga Kerja Asing yang datang harus membawa manfaat bagi perlindungan tenaga kerja lokal, dan perluasan usaha yang akan berdampak positif pada penciptaan dan perluasan kesempatan kerja dan terjadinya alih teknologi dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Lokal. Dalam Permenaker No. 16 Tahun 2015 syarat kemampuan berbahasa Indonesia telah dihilangkan, tetapi melalui Surat Edaran Gubernur Jawa Tengah No. 560/ 016667 Tanggal 23 Oktober 2015 menginstruksikan bahwa Tenaga Kerja Asing wajib memiliki sertifikat Bahasa Indonesia mulai 1 Januari 2016.
3. Dalam hal pelaksanaan penegakan hukum dalam rangka pengawasan terhadap penggunaan TKA dilakukan



melalui koordinasi, baik di tingkat pusat maupun daerah dengan instansi terkait sesuai dengan kewenangan masing – masing instansi, antara lain dengan Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM; Kepolisian Republik Indonesia; dan Instansi terkait lainnya sebagai *leading* sektor dari penggunaan TKA. Koordinasi pada dasarnya menciptakan keserasian tujuan, sikap pandangan dan tindakan – tindakan diantara satuan – satuan kerja baik di dalam satu lembaga maupun diantara berbagai lembaga. Terdapat berbagai kendala dalam hal melakukan pengawasan terhadap TKA yaitu jumlah pengawas TKA yang terbatas sehingga tidak dapat melakukan pengawasan secara maksimal, prosedur perijinan TKA yang rumit menyebabkan banyak perusahaan yang menggunakan TKA secara ilegal dan tidak adanya evaluasi mengenai manfaat dari penggunaan TKA. Implikasi keberadaan TKA di Indonesia yaitu terjadinya alih pengetahuan dan alih teknologi dari TKA kepada Tenaga Kerja Indonesia yang nantinya akan memperbaiki Sumber Daya Tenaga Kerja Indonesia.

B. Saran

1. Masalah prosedur perijinan penggunaan Tenaga Kerja Asing dibuat lebih praktis dan mudah, tetapi dalam hal pengawasannya dibuat se ketat mungkin agar tidak terjadi hal – hal yang menyimpang dari peraturan perundang – undangan.
2. Benar – benar dilakukan pengawasan mengenai alih

pengetahuan dan alih teknologi dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia. Karena keberadaan Tenaga Kerja Asing ke wilayah Indonesia harus serta merta membawa manfaat.

3. Diharapkan kepada pemberi kerja, instansi terkait dan penyidik (dalam hal ini Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah) dapat bekerjasama secara jujur dan solid dengan membentuk suatu koordinasi yang kokoh agar nantinya dapat meminimalisir semua kendala – kendala yang timbul terhadap hubungan kerja Tenaga Kerja Asing yang dilaksanakan di Indonesia khususnya di wilayah Provinsi Jawa Tengah.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, Zainal Asikin. 2004. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Soemitro, Ronny Hanitijo. 1988. *Metodelogi Penelitian Hukum dan Jurimetri*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Naning, Ramdlon. 1983. *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Sumarprihatiningrum, C. *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Jakarta : HIPSMI



**ARTIKEL INTERNET, JURNAL
DAN WEBSITE :**

Randang, Frankiano B. (2011)
KESIAPAN TENAGA KERJA
INDONESIA DALAM
MENGHADAPI PERSAINGAN
DENGAN TENAGA KERJA
ASING. *SERVANDA_Jurnal
Ilmiah Hukum*, 5 (1). pp. 66-73.
ISSN 1907-162030

PERUNDANG-UNDANGAN :

Undang – Undang Dasar Negara
Republik Indonesia Tahun 1945

Undang – Undang No. 13 Tahun 2003
tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang No. 07 Tahun 1981
tentang Wajib Laporan
Ketenagakerjaan di Perusahaan

Undang – Undang Nomor 6 Tahun
2011 Tentang Keimigrasian

Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014
tentang Penggunaan Tenaga Kerja
Asing serta Pelaksanaan
Pendidikan dan Pelatihan Tenaga
Kerja Pendamping.

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

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Nomor 40 Tahun
2012 tentang Jabatan – Jabatan
Tertentu Yang Dilarang Diduduki
Tenaga Kerja Asing.