



## Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Warga Negara Asing (WNA) yang Bekerja Tanpa Izin di Indonesia

Shalomoan<sup>1</sup> | Anak Agung Sagung Laksmi Dewi<sup>1</sup> | Luh Putu Suryani<sup>1</sup>

1. Fakultas Hukum, Universitas  
Warmadewa, Denpasar, Indonesia

### Correspondence address to:

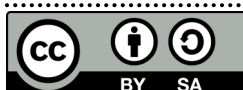
Shalomoan, Fakultas Hukum,  
Universitas Warmadewa, Denpasar,  
Indonesia.

Email address:

shalomoan78@gmail.com

**Abstract**—This research discusses permits for the use of foreign workers in Indonesia. Regulations that directly discuss labor have been successfully strengthened by the existence of Presidential Regulation No. 20/2018 directly discussing the use of foreign workers. However, in carrying out practical activities, there are still cases of violations of licensing regulations and also the use of foreign workers. The purpose of this study is to review and analyze the legal liability for foreigners working without a permit in Indonesia. The method implemented in conducting this activity is the normative legal research method, where this research will be carried out by the researcher by directly analyzing the literature based on legal materials. The results show that legal liability for foreign workers who work without a valid work permit, will be given sanctions in the form of administrative fines, revocation of permission to stay or the process of deportation with prior written notification information. Then criminal sanctions for foreigners who commit acts that have been successfully proven to abuse the granting of a Stay Permit that has previously been successfully obtained, then this is successfully regulated in Article 122 of the Immigration Law.

**Keywords:** Foreigners; without permit; legal liability



This article published by Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa is open access under the term of the Creative Common, CC-BY-SA license

## Pendahuluan

Tenaga kerja dinilai menjadi salah satu aspek pendukung yang perannya begitu sangat penting ada di dalam meningkatkan perekonomian yang ada pada suatu kawasan daerah negara yang membutuhkan para tenaga kerja yang memiliki kualitas yang baik. Pekerja dinilai menjadi aspek yang paling esensial dan wajib ada dalam melakukan kegiatan penyelenggaraan perekonomian secara nasional yang arahnya mengacu pada orientasi pada peningkatan kesejahteraan sosial. Diketahui bahwa perkembangan yang terjadi pada globalisasi dan juga industrial yang turut serta memberikan dorongan akan muncul dan juga terjadinya pergerakan pada aliran modal dan juga pada kegiatan investasi yang dimana kondisi ini dialami oleh berbagai negara yang ada di dunia ini, maka muncul terjadinya migrasi penduduk atau adanya pergerakan yang dialami oleh para tenaga kerja yang ada di antara negara. Dengan begitu, maka pergerakan tenaga kerja ini akan terjadi terus menerus sebab kegiatan investasi yang dilaksanakan oleh negara lain secara umum memerlukan adanya melakukan bentuk pengawasan yang prosesnya dilakukan secara langsung oleh pihak selaku pemilik atau investor. Tenaga kerja juga dinilai memiliki peran yang sangat esensial sebab mampu dijadikan salah satu faktor yang mendukung dan juga menjadi penunjang dalam melakukan kegiatan pembangunan.

Peningkatan yang dilakukan pada kualitas pengawasan yang arahnya pada pekerja tanpa akan mampu diwujudkan dalam kondisi ini tanpa adanya aturan yang mengatur hal ini yang dipakai acuan (Sunaryati Hartono, 2000, hal. 96). Diketahui bahwa di daerah kawasan Indonesia dengan adanya kehadiran Tenaga Kerja Asing (TKA), maka dinilai menjadi sebagai suatu keperluan dan juga menjadi sekaligus rintangan yang tanpa mampu untuk dicegah atau dihindari lagi, sebab diketahui bahwa negara Indonesia sangat membutuhkan adanya TKA di beberapa kegiatan sektor. Diketahui bahwa pergerakan yang terjadi pada tenaga kerja yang hal ini tampak terjadi di antar negara, maka secara otomatis akan mampu mempengaruhi tingkat keterampilan dan juga tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh para tenaga kerja yang ada di daerah Indonesia. Dengan adanya kehadiran TKA yang muncul di dalam perekonomian nasional pada suatu negara, maka akan dinilai memunculkan adanya persaingan atau juga kompetisi yang terletak pada efisiensi dan akan adanya peningkatan pada daya saing dalam aspek perekonomian.

Mengacu pada Pasal 43 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003 yang dimana dengan secara langsung membahas tentang ketenagakerjaan dan juga perihal pemakaian TKA yang ada di dalam suatu negara, maka dalam hal ini sangat ditegaskan bahwa pihak sebagai pemberi kerja yang posisinya memakai TKA ini dengan kewajiban sudah mampu memenuhi izin yang diperolehnya dari pihak Menteri Ketenagakerjaan atau dari para pihak pejabat yang berwenang menangani hal ini. Izin dinilai sebagai salah satu instrumen yuridis yang dipakai oleh pihak pemerintah guna menyebarkan pengaruh yang diarahkan pada para warga agar bersedia mengikuti tata cara yang yang dijelaskan guna dipakai mewujudkan suatu tujuan yang secara konkret. Peraturan yang membahas secara langsung pemakaian TKA yang dilakukan tepatnya di Indonesia tanpa dilakukan pengaturan secara tersendiri, namun disini dinilai menjadi bagian kompilasi dari UU No. 13 Tahun 2003 yang secara langsung telah membahas tentang ketenagakerjaan. Berhasil dalam hal ini dimuat di Bab VIII yang ada pada bagian Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 yang melakukan pengaturan yang membahas hal-hal yang ada kaitannya dengan kewajiban dari pihak pemberi kerja yang dalam kondisi ini telah memakai TKA yang wajib untuk memperoleh izin tertulis, wajib untuk memiliki rencana pemakaian TKA, wajib menjelaskan jenis jabatan dan juga standar kompetensi TKA serta dalam hal ini penunjukan warga negara Indonesia dinilai sebagai pihak yang mendampingi TKA ini. Selain itu juga melakukan pendidikan dan juga memberikan berbagai macam pelatihan bagi TKA, serta adanya suatu kewajiban pihak pemberi kerja memulangkan TKA se usai berakhirnya hubungan kerja ini.

Peraturan yang membahas secara langsung tentang ketenagakerjaan telah berhasil diperkuat dengan adanya Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 (selanjutnya disebut Perpres No. 20/2018) membahas secara langsung tentang penggunaan TKA. Pasal 1 Perpres No. 20/2018 bahwa izin

tinggal TKA bersifat terbatas atau disebut dengan 'Itas' dimana izin yang diberikan kepada orang asing tertentu ditentukan dalam jangka waktu tertentu (dibatasi). Lebih lanjut, mengenai penggunaan TKA dalam Pasal 2 telah diatur mengenai hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Namun dalam melakukan kegiatan prakteknya masih ditemukan adanya tampak muncul kasus pelanggaran pada peraturan perizinan dan juga pada pemakaian TKA. Masih sering dijumpai pelanggaran terhadap izin tinggal dan izin penggunaan TKA pada sektor tertentu. Bentuk nyata yang dapat ditemukan adalah sistem pengawasan pada pemakaian TKA di Hotel Mercure Kota Denpasar. Hotel Mercure Kota Denpasar dinilai belum mampu efektif secara maksimal menerapkan ketentuan yang diatur dalam Perpres No. 20/2018, dimana hal ini terjadi oleh karena ditemukan adanya faktor lain salah satunya adalah kurangnya melakukan sistem pengawasan yang dilakukan secara lebih terkoordinasi dan juga tanpa mampu selaras dengan aturan Undang-Undang serta perusahaan tanpa melakukan proses penyampaian pelaporan secara pasti terkait data keluar masuknya jumlah TKA. Berlandaskan pada penjabaran yang ada di atas, maka dalam kesempatan ini pihak peneliti sangat tertarik guna melakukan kegiatan riset dengan mengangkat judul adalah "Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Warga Negara Asing (WNA) Yang Bekerja Tanpa Izin di Indonesia."

## Metode

Metode yang diimplementasikan dalam melakukan kegiatan ini adalah metode penelitian hukum normatif, dimana penelitian ini akan dilakukan oleh pihak peneliti dengan secara langsung melakukan proses menganalisis kepustakaan yang berlandaskan pada bahan-bahan hukum yang dipakai baik bahan ini bentuknya berupa data primer maupun berupa data sekunder (Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2015, hal. 7). Dalam kegiatan ini, maka untuk tipe pendekatan masalah yang dipergunakan ialah memutuskan memakai pendekatan secara perundang-undangan dan pendekatan secara konseptual. Data yang berhasil mendukung hasil riset ini diketahui datang dari 3 sumber ialah bahan hukum dalam bentuk data primer dan bahan hukum dalam bentuk data sekunder serta juga bahan hukum dalam bentuk data tersier. Data yang berhasil dicari dan juga dikumpulkan oleh pihak peneliti, maka selanjutnya akan diolah dan juga dianalisis memakai teknik yang bersifat secara sistematis dengan melakukan proses penyajiannya dengan secara deskriptif-analitis, ialah menjelaskan bahan-bahan hukum yang proses ini terlebih dahulu dilakukan oleh pihak peneliti dengan secara sistematis, maka proses selanjutnya adalah melakukan analisis dengan mempergunakan teknik tafsiran dan juga argumentasi yang menaruh hasilnya pada logika hukum dengan secara deduktif-induktif.

## Hasil dan Pembahasan

Pengawasan yang dilakukan pada ketenagakerjaan dinilai sebagai bentuk kegiatan yang dilakukan dengan melakukan proses pengontrolan atau pengawasan dan juga melakukan penegakan pada jalannya pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang ada di bidang aspek ketenagakerjaan (Pasal 1 angka 1 Permenakertrans No. PER.02/MEN/I/2011 yang secara langsung membahas tentang melakukan Pembinaan dan Koordinasi Pengawas Ketenagakerjaan). Melakukan kegiatan pengawasan pada ketenagakerjaan dinilai menjadi kegiatan yang sangat wajib untuk terus dilakukan di dalam memberikan perlindungan pada tenaga kerja, dimana juga dilakukan sekaligus sebagai bentuk upaya atau usaha melakukan penegakan hukum pada ketenagakerjaan dengan secara optimal. Kegiatan pengawasan ini dilakukan dengan cara lewat dua pendekatan ialah mengimplementasikan pendekatan yang bersifat preventif edukatif dan juga bersifat represif yustisia. Secara umum diketahui bahwa kedua pendekatan ini dilakukan dengan begitu sangat bergantung pada tingkat sikap patuh atau taat nya para pihak sebagai pengusaha, pihak pekerja dan pihak serikat pekerja pada ketentuan hukum ketenagakerjaan yang wajib untuk dipatuhi bersama. Melakukan bentuk pengawasan pada ketenagakerjaan dinilai menjadi kegiatan yang penting pada pemakaian tenaga kerja, baik itu untuk tenaga kerja asing (TKA) maupun untuk tenaga kerja lokal sebagai bentuk melakukan usaha membantu dalam menegakkan hukum

ketenagakerjaan yang secara optimal.

Diketahui bahwa pelaksanaan kegiatan pengawasan yang dilakukan pada sejumlah TKA dinilai belum mampu dilakukan dengan maksimal di berbagai kawasan wilayah yang ada di Indonesia. Wilayah yang dimaksud selain Hotel Mercure di Kota Denpasar, contoh lainnya adalah pelaksanaan pengawasan yang dilakukan tepatnya di daerah Kota Tangerang Selatan, daerah Provinsi Jawa Tengah, daerah Kab. Badung Provinsi Bali, daerah Kab. Lebong Provinsi Bengkulu, dimana diketahui bahwa menjalankan kegiatan pengawasan ini secara langsung dilakukan oleh pihak Tim PORA (tim pengawasan orang asing) yang menemukan adanya beberapa kendala dalam proses menjalankan kegiatan pengawasannya. Pengawasan yang dilakukan pada sejumlah TKA begitu sangat perlu untuk diperhatikan lagi dengan baik sebab hal ini sangat memiliki hubungan kaitan yang kuat dengan hak-hak tenaga kerja yang ada di daerah Indonesia. Dengan demikian, maka pada saat pelaksanaan pengawasan yang dilakukan pada TKA baik secara kuantitas maupun baik secara kualitas ditemukan hasilnya yang belum masih dalam kondisi yang maksimal, maka hal ini menimbulkan efek secara langsung pada hak-hak yang dimiliki oleh masing-masing tenaga kerja yang ada di daerah Indonesia dan juga memunculkan akibat yang dampaknya pada perekonomian nasional. Selanjutnya pada saat setelah adanya pemberlakuan Perpres No. 20 Tahun 2018 yang secara langsung membahas tentang pemakaian TKA dengan adanya kemudahan dalam pemakaiannya yang dimana hal ini dinilai masih saja menemukan adanya tindakan yang arahnya memunculkan adanya pelanggaran yang diketahui secara langsung diperbuat oleh pihak sebagai TKA.

Pelanggaran terhadap ketentuan izin tinggal dan izin penggunaan TKA terjadi dinilai hal ini disebabkan oleh kurang maksimalnya melakukan kegiatan pengawasan yang dimana hal ini menjadi tanggungjawab pihak pemerintah dan juga disebabkan oleh kurang mampu adanya keterlibatan dalam bentuk partisipasi yang diperlihatkan oleh kalangan masyarakat dalam memberikan bantuannya membantu pihak pemerintah menjalankan program pengawasannya. Dengan demikian, maka hal inilah yang memunculkan terhambatnya dalam menciptakan adanya pemerataan kesejahteraan yang dirasakan oleh kalangan masyarakat dan juga pemerataan pembangunan nasional.

Hal ini memberikan indikasi bahwa sebenarnya keterlibatan dalam bentuk peran masyarakat dalam hal ini begitu sangat diperlukan oleh pihak pemerintah dalam membantunya mendukung pengawasan yang dilakukan pada pelaksanaan segala peraturan yang ditetapkan untuk dijalankan yang dimana secara terkhusus ada di dalam aspek bidang ketenagakerjaan yang dinilai menjadi ciri bahwa seiring dengan perkembangan zaman yang begitu sangat cepatnya yang dimana memberikan pengaruh yang signifikan pada kemajuan yang dianggap menjadi corak bahwa kalangan masyarakat bangsa Indonesia tetap berada dalam identitas nasionalnya ialah memunculkan semangat gotong royong, adanya pemberian toleransi atas keragaman yang nampak, mampu menunjukkan sikap yang demokrasi dan juga kental akan semangat secara kekeluargaan dan juga secara kekerabatan.

Pemakaian TKA juga wajib selaras dengan kaidah atau aturan yang telah disampaikan di dalam Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 yang dengan secara langsung membahas tentang Cipta Kerja dan secara khusus membahas mengenai penggunaan TKA yang diatur lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang jelas menyebutkan bahwa dalam penggunaan TKA diperlukan adanya Pengawas Ketenagakerjaan untuk melaksanakan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, maka pada kondisi pemakaian TKA tanpa berhasil memenuhi aturan yang dipakai acuan ini, maka dinilai sebagai pemakaian TKA yang sifatnya secara ilegal. Pemakaian TKA yang dilakukan dengan cara yang secara ilegal sudah pasti dimasukkan ke dalam pelanggaran hukum dan hal ini secara sah dapat dikenakan hukuman berupa sanksi pidana yang dapat untuk dikenakan baik arahnya pada TKA maupun pada pihak yang memberikan kerja yang selanjutnya dinilai telah melakukan bentuk pelanggaran yang nampak ada di Pasal 185 dalam Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. Nomor 2 Tahun 2022 yang menjelaskan tentang Cipta

Kerja.

Diketahui bahwa TKA yang melakukan kegiatan bekerja dengan tanpa adanya perolehan izin kerja yang secara sah, maka dalam kasus ini akan diberikan sanksi yang dalam bentuk denda administrasi, adanya pencabutan izin untuk tinggal atau dilakukan proses untuk dideportasi dengan sebelumnya adanya informasi pemberitahuan dalam bentuk secara tertulis. Kemudian sanksi pidana bagi orang asing yang melakukan perbuatan yang sudah berhasil terbukti menyalahgunakan pemberian Izin Tinggal yang telah sebelumnya berhasil diperolehnya, maka hal ini berhasil dilakukan pengaturan di dalam Pasal 122 UU Keimigrasian, adalah mencakup: Diberikan hukuman berupa dipidana dengan masa lama pidana penjara paling lama 5 tahun dan juga dikenakan denda yang nominalnya paling banyak mencapai angka Rp. 500.000.000,00 dengan mengacu pada hal-hal di bawah ini, ialah:

Tiap-tiap orang asing yang dengan sikapnya telah dinilai sengaja melakukan penyalahgunaan atau menjalankan kegiatan yang tanpa dinilai selaras dengan maksud dan juga tujuan dari pemberian Izin Tinggal yang telah diperolehnya;

Tiap-tiap orang yang melakukan perbuatan atau sikap menyuruh atau juga memberikan peluang atau kesempatan pada orang asing yang dengan sikapnya telah dinilai sengaja melakukan penyalahgunaan atau menjalankan kegiatan yang tanpa dinilai selaras dengan maksud dan juga tujuan dari pemberian Izin Tinggal yang telah diperolehnya.

Berlandaskan pada ketentuan yang telah dipaparkan di bagian atas, maka pihak yang memberikan pekerjaan pada WNA yang dengan sikapnya telah dinilai sengaja melakukan penyalahgunaan atau menjalankan kegiatan yang tanpa dinilai selaras dengan maksud dan juga tujuan dari pemberian Izin Tinggal yang telah diperolehnya juga berhasil untuk dimasukkan ke dalam proses dipidana dengan dikenakan hukuman berupa dipidana dengan masa lama pidana penjara paling lama 5 tahun dan juga dikenakan denda yang nominalnya paling banyak mencapai angka Rp500.000.000,00. Sanksi yang berupa pidana dan juga administrasi ini dijadikan sebagai bentuk pemberian peringatan dan hal ini mampu mendorong adanya peningkatan pengawasan yang dilakukan pada TKA yang ada di kawasan Indonesia.

Pada saat pihak perusahaan atau juga pihak pemberi kerja melakukan kegiatan yang dimana mempekerjakan TKA dengan tanpa mempunyai izin yang sah atau selaras dengan ketentuan yang ada pada Pasal 42 Perppu No. 2 Tahun 2022 yang membahas tentang Cipta Kerja, maka secara otomatis pihak ini dinilai sudah sangat jelas melakukan pelanggaran hukum. Dengan begitu pelanggaran hukum ini mampu dimasukkan ke dalam proses dipidana dengan dikenakan hukuman berupa dipidana dengan masa lama pidana penjara paling lama 5 tahun dan paling sedikit 1 tahun dan juga dikenakan denda yang nominalnya paling banyak mencapai angka Rp400.000.000,00 dan paling sedikit Rp100.000.000,00. Dengan demikian, maka proses pelaporan mengenai pemakaian TKA dan juga tenaga kerja yang tergolong lokal wajib mengacu pada pemenuhan syarat yang ada di UU Ketenagakerjaan dan juga peraturan pelaksanaannya dan juga mampu selaras dengan isi dari Pasal 185 UU No. 13 tahun 2003 yang menjelaskan tentang ketenagakerjaan.

Pada saat diberlakukannya Pasal 42 UU Cipta Kerja, maka pada kondisi ini dengan secara langsung mampu mengamandemen Pasal 42 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang memberikan kewajiban bagi para pihak TKA guna agar sebelumnya memenuhi izin dalam bentuk tertulis dari pihak menteri atau pihak pejabat lain yang telah berwenang memberikan izin yang selaras dengan Perpres No. 20 tahun 2018, TKA yang masuk ke daerah wilayah Indonesia yang wajib untuk memperoleh sejumlah izin antara VITAS, RPTKA dan juga IMTA. Dengan berhasil berlakunya UU Cipta Kerja, maka di sini pihak TKA hanya perlu membutuhkan adanya RPTKA saja sebab tanpa lagi memerlukan adanya perolehan izin yang bentuknya secara tertulis. Izin yang dipakai untuk bisa masuknya pihak TKA dalam hal ini dilakukan penyederhanaan atau dipangkas dan saat sekarang ini syaratnya menjadi lebih mudah sebab hanya memerlukan mempunyai RPTKA saja.



Kemudian yang ada di Pasal 46 UU Ketenagakerjaan, maka pihak TKA telah diberikan bentuk larangan menempati posisi yang berada di jabatan yang menangani secara langsung bagian personalia dan juga adanya larangan pada posisi jabatan tertentu yang hal ini sudah sah dilakukan pengaturan pada Keputusan Menteri. Pada UU Cipta Kerja juga melakukan penghapusan pada Pasal 44 UU Ketenagakerjaan yang disini adanya bentuk kewajiban perusahaan sebagai pihak pemberi kerja TKA guna mematuhi ketentuan pada hal-hal yang adanya kaitan mengenai jabatan dan juga standar kompetensi yang ditetapkan dan juga diatur dalam Keputusan Menteri.

## Simpulan

Pengaturan bagi orang asing yang bekerja di Indonesia diatur dalam yaitu UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU RI No. 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian, Perpres No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan TKA, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan TKA, Peraturan Menteri Hukum dan HAM No. 16 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Pemberian Visa dan Izin Tinggal Bagi TKA dan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Dari sekian peraturan tersebut yang sebenarnya sudah mengakomodir tenaga kerja asing, namun dalam pelaksanaan dan pengawasan perlu selaras dengan peraturan yang dibuat agar cita-cita dalam peraturan tersebut dapat terlaksana dengan baik.

Pertanggungjawaban hukum bagi TKA yang melakukan kegiatan bekerja dengan tanpa adanya perolehan izin kerja yang secara sah, maka dalam kasus ini akan diberikan sanksi yang dalam bentuk denda administrasi, adanya pencabutan izin untuk tinggal atau dilakukan proses untuk dideportasi dengan sebelumnya adanya informasi pemberitahuan dalam bentuk secara tertulis. Kemudian sanksi pidana bagi orang asing yang melakukan perbuatan yang sudah berhasil terbukti menyalahgunakan pemberian Izin Tinggal yang telah sebelumnya berhasil diperolehnya, maka hal ini berhasil dilakukan pengaturan di dalam Pasal 122 UU Keimigrasian.

## Daftar Pustaka

- I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi & Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar.
- Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2015, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sunaryati Hartono, 2000, *Penelitian Hukum di Indonesia Pada Akhir abad ke-20*, Penerbit Alumni, Bandung.
- Alvan Ridwan Dan Indra Rahmatullah, 2019, *Penegak Hukum Kelembagaan Ketenagakerjaan Terhadap Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota Tangerang Selatan*, Jurnal Of Legal Research, Volume 1 Nomor 1. <http://journal.uinjkt.ac.id/Index.php/Jlr/Article/View/12005> diakses pada 1 Desember 2023, pukul 15.00 wita
- [Cholar.unand.ac.id/29579/2/BAB I.pdf](http://cholar.unand.ac.id/29579/2/BAB%20I.pdf) (diakses pada 25 Juli 2023, pukul 14.00 wita)
- Databoks, 2019, *Sepanjang 2018 Terjadi 1.500 Kasus Pelanggaran Tenaga Kerja Asing*, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/04/09/sepanjang-2018-terjadi-1500-kasus-pelanggaran-tenaga-kerja-asing> Diakses pada 2 Desember 2023, pukul 11.00 wita