

## ANALISIS HUKUM TENTANG PENGGUNAAN PEKERJA ASING PADA NEGARA INDONESIA

MOCHAMAD ALI MUSTOFA<sup>1</sup>, BAMBANG PANJI GUNAWAN<sup>2</sup>, MUDJIB<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Ilmu Hukum, Fakultas Hukum  
Universitas Maarif Hasyim Latif, Sidoarjo, Indonesia  
e-mail : hukum@umaha.ac.id<sup>1</sup>, bambag.panji@gmail.com<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Setiap kehidupan manusia pasti memiliki suatu kebutuhan primer maupun sekunder, dengan kebutuhan primer ataupun sekunder manusia berusaha memenuhi kebutuhan hidup agar selalu terpenuhi kebutuhannya dengan cara berkerja terhadap orang lain ataupun berusaha sendiri agar selalu tercukupi kebutuhan tersebut. Di Indonesia ini beberapa perusahaan telah mempekerjakan TKA (tenga kerja asing) yang belum mendapatkan izin yang berdasarkan regulasi UU Keimigrasian pada Pasal 71 dijelaskan terkait keberadaan semua orang warga negara asing di negara Indonesia.

Pengusaha dalam mempekerjakan pekerja asing harus mempunyai RPTKA, utuk dapat dilakukan penerbitan Izin Mempekerjakan pekerja asing. Pihak yang memberikan pekerjaan kepada pekerja asing harus memiliki pekerja Indonesia untuk mendampingi guna alih teknologi dan alih keahlian.

**Kata kunci:** bekerja, kebutuhan, modal, tanggung jawab, tenaga kerja asing, usaha

### PENDAHULUAN

Setiap kehidupan manusia pasti memiliki suatu kebutuhan primer maupun sekunder, dengan kebutuhan primer ataupun sekunder manusia berusaha memenuhi kebutuhan hidup agar selalu terpenuhi kebutuhannya dengan cara bekerja terhadap orang lain ataupun berusaha sendiri agar selalu tercukupi kebutuhan tersebut. Pekerjaan yang berupaya pribadi ialah bekerja dengan kepemilikan modal pribadi serta konsekuensi pribadi. Apabila bekerja terhadap pihak lain ialah usaha dengan menggantungkan terhadap pihak lain, bertanggung jawa atas pekerjaan orang lain dan juga patuh pada yang memberi pekerjaan.<sup>1</sup>

Dalam Hukum Perburuhan, bukan ditujukan untuk orang yang berkerja secara pribadi, akan tetapi orang yang bekerja terhadap pihak lain. Tetapi pemaknaan arti aturan tersebut masih luas, sehingga diadakannya batasan mengenai berbagai jenis pekerjaan yang dalam hokum perburuhan tidak termuat diantaranya: "Hukum Perburuhan sebagian dari hukum yang berlaku yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara buruh (pekerja) dengan majikan atau perusahaannya, bersangkutan dengan tata kehidupan kehidupan dan tata kerja

yang langsung berkaitan dengan hubungan kerja tersebut".<sup>2</sup>

Soetikno mengatakan tentang "Keseluruhan peraturan - peraturan terkait pekerjaan yang memposisikan pencari kerja berada dalam kekuasaan pihak/orang lain serta terkait kondisi kehidupan terhadap hubungan yang terjadi".<sup>3</sup>

Prof. Imam Soepomo berpendapat "Hukum Perburuhan ialah l himpunan peraturan, baik secara tertulis maupun tidak yang berkaitan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima gaji".<sup>4</sup>

Pembangunan pada bidang tenaga kerja merupakan factor dalam melakukan pembangunan negara yang berlandaskan pada UUD/1945 dan pancasila, pelaksanaan terkait pembangunan SDM diantaranya martabat, harkat serta harga diri dari pekerjanya dengan bertujuan agar warga negara adil, sejahtera dan makmur. Maka untuk dapat memenuhi hak serta kewajiban para pekerja dibutuhkan regulasi untuk mengatur hal tersebut.

<sup>2</sup> G. Karta Sapoetra Dan Rg Widianingsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet 1, Penerbit Armico, Bandung, 1982, Hlm. 2, Dikutip Dari Asikin, H.Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 9, Rajawali Pers, Jakarta, 2012

<sup>3</sup> *Ibid*

<sup>4</sup> Soepomo Imam, "Pengantar Hukum Perburuhan", Cet. Vi, Djambatan, 1983, Dikutip Dari Asikin, H. Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 9, Rajawali Pers, Jakarta, 2012.

<sup>1</sup> Asikin, H. Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet 9, Rajawali Pers, Jakarta, 2012.

Sesuai dengan peranan pekerja, diperlukan pembangunan terhadap ketenagakerjaan untuk meningkatkannya kualitas pekerja, perlindungan pekerja dan keluarganya sesuai dengan Hak Asasi Manusia, sejalan dengan tujuan tersebut dalam masa modernisasi serta adanya upaya peningkatan kemajuan dismua lapisan kehidupan, membutuhkan skill dari manusianya untuk melakukan pekerjaan.<sup>5</sup> Pentingnya kebutuhan pekerja ahli di Indonesia yang profesional untuk badan usaha (bersifat swasta nasional/asing) menggunakan pekerja asing. Bagi pemberi kerja untuk pekerja asing tidak boleh dilakukan oleh individu/ perseorangan.

## METODE PENELITIAN

### 1. Tipe Penelitian

Penelitian mengenai aturan terkait penggunaan pekerja asing, yaitu dengan menggunakan penelaah yuridis normative, yang menjadikan beberapa regulasi terkait sebagai dasar menjawab permasalahan.

Jenis penelitian ini menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji adalah penelitian kepustakaan. Penelitian ini dilakukan secara kepustakaan, yaitu melakukan peninjauan terhadap data sekunder tentang asas-asas, sejarah serta membandingkan hukum.<sup>6</sup>

### 2. Pendekatan Penelitian

Untuk menyusun artikel ini menggunakan penelitian melakukan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue approach*). Pendekatan yang dilaksanakan diharapkan dapat memberi gambaran dan pembahasan yang komprehensif terhadap permasalahan penegakan hukum terhadap penggunaan tenaga kerja asing.

### 3. Langkah Penelitian

Kepustakaan sebagai dasar dalam penelitian, serta peneliti menggunakan bahan yuridis primer berupa peraturan PerUU-an diantaranya UUD/1945, uu No. 13/2003, UU No. 6/2011, Permen No. 16/2015, Permen No. 35/2015, Kepmen No. 40/2012, Perpres No. 72/2014, Perpres No. 20/2018.

Bahan yuridis sekunder yakni sumber dalam memberi penjelasan terkait data primernya diantaranya berupa jurnal hukum, artikel hukum, tulisan atau pendapat para pakar ahli hukum.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

UU No. 13/2003 menyebutkan perwujudan pembangunan terhadap segala lapisan warga masyarakat untuk keadilan, kesejahteraan, serta kemakmuran yang sama yang berlandaskan pada UUD/1945 dan pancasila. Pengaturan ketenagakerjaan sebagai bagian dari factor pembangunan negara, dengan adanya peningkatan nilai kemampuan pekerja/skill yang dimiliki para pekerja dan meningkatkan perlindungan pekerja serta keluarganya sesuai dengan HAM.<sup>7</sup>

Pekerja asing berdasar pada UU No. 13/2003 dalam Pasal 13 makna dari TKA yaitu masyarakat luar negeri yang memegang visa bermaksud untuk bekerja di wilayah Indonesia.<sup>8</sup> Eksistensi TKA dapat ditinjau, dalam penentuan pengaruh tentang wilayah retribusi serta penentuan status yuridis dan bentuk kesepakatan yang bersal dari pemberlakuan retribusi, terkait TKA merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan di luar atau dalam wilayah hubungan pekerjaan, untuk mengakibatkan adanya jasa/barang dalam pemenuhan segala keperluan warga negara Indonesia.

Arti ketenagakerjaan mempunyai beberapa istilah antara lain:<sup>9</sup>

#### 1) Tenagakerja

Pasal 1 ayat (2) pada UU No.13/2003 ialah semua orang yang dapat bekerja/melakukan usaha bertujuan untuk menghasilkan suatu hal baik jasa atau barang agar dapat terpenuhinya kebutuhan pribadi tiap individu atau masyarakat luas.

#### 2) Karyawan

Karyawan merupakan semua orang yang bertindak untuk bekerja serta hasil kerja itu sesuai dengan pekerjaan atau profesi atas dasar keahlian yang digunakan sebagai mata pencaharian. Karyawan lebih identik pada pekerjaan nonfisik, sifat pekerjaannya dibalik meja.

#### 3) Buruh

Buruh yakni sebagai seseorang yang menjadi tenaga kerja pada orang lain dengan menerima upah. Dalam UU Nomor 12 Tahun 1948 buruh adalah sebagai pekerja yang melakukan pekerjaan yang tunduk di bawah perintah pengusaha sesuai dengan peraturan

<sup>5</sup>Adha, L Hadi Et. Al., *Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*, Jurnal Hukum Jatiswara.

<sup>6</sup> Soerjono Soekanto, Dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali, Jakarta, 1985. Hlm. 15.

<sup>7</sup>Penjelasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>8</sup>Ketentuan Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

<sup>9</sup> Sarnawa Bagus, *Hukum Ketenagakerjaan*, Laboratorium Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah, Yogyakarta, Hal. 32

ketenagakerjaan yang berlaku dalam lingkungan pekerjaannya.

#### 4) Tenaga kerja

Tenagakerja/Ketenagakerjaan merupakan semua hal terkait para pekerja dalam waktu selama, sebelum serta setelah waktu kerja. Lingkup Ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan orangnya/subjek, tetapi memiliki hubungan dengan sebelum waktu kerja terdapat permasalahan dalam perekrutan, ketika waktu kerja terdapat kendala mengenai pemberian upah serta kinerja pekerjaannya yang minim skill, ketika telah habis masa kerja terdapat kendala terkait pemberian uang pensiun dan lain sebagainya..

UU Ketenagakerjaan juga menyebutkan bahwa pemberi kerja ialah individu/perorangan atau suatu kelompok baik berbadan hukum atau tidak berbadan hukum yang menjadikan seseorang sebagai pekerjaannya dan akan diberikan pembayaran gaji sebagai ganti usahanya. Sedangkan makna Pengusaha ialah seseorang yang dalam mengoperasikan system tenaga kerja untuk menjalankan usaha milik pengusaha, sedangkan perusahaan merupakan badan usaha yang dalam hukum perdata berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, kepemilikan tergantung jenis usahanya (ada yang milik perseorangan, sekutu, milik swasta/negara) yang menggunakan orang lain untuk menjalankan usahanya, dan akan diberi penggantian berupa upah.

Disitu juga disebutkan bahwa status karyawan adalah:<sup>10</sup>

1. Pekerja harian lepas ialah Pekerja akan mendapatkan upah ketika pekerja melakukan pekerjaannya. Status karyawan yang di berikan upah berdasarkan jumlah premi kehadiran. Pada nyatannya pekerja lepas tidak memiliki gaji pokok dan tunjangan yang lain, karena semua itu menjadi satu yaitu berupa upah.
2. Pekerja Kontrak ialah pekerja yang statusnya karyawan tetapi memiliki pembatasan terhadap masa kerjanya sesuai kesepakatan yang dibuat saat awal perjanjian kerjanya, jadi tidak dapat dianggap sebagai pekerja tetap.
3. Borongan adalah tenaga kerja yang melaksanakan pekerjaan tertentu dan menerima upah berdasarkan jumlah pekerjaan atau satuan hasil kerja. Gaji akan diberikan secara langsung kepada pekerja sesuai satuan kerja yang dihasilkan pekerja.

4. Harian tetap ialah pekerja dalam hal digaji sesuai dengan waktu kerjanya. Apabila pekerja tersebut tidak masuk kerja, maka dapat dilakukan penghitungan waktu kerja. dalam hal gaji yang diberikan berupa gaji pokok serta tunjangan lainnya.

Pada regulasi UU Keimigrasian terkait Pasal 71 menyatakan tentang Orang Luar Negri tetapi bertempat di negara Indonesia, memiliki kewajiban berupa:<sup>11</sup>

- 1) Memperlihatkan seluruh dokumen berupa identitas pribadi serta keluarga, kewarganegaraannya, penjaminnya, pekerjaannya, status perkawinan terhadap Kantor Imigrasi diwilayahnya.
- 2) Penyerahan berkas resmi terkait ijin menetapnya ketika diminta oleh pihak pengawas keimigrasian.

Apabila kewajiban itu tidak dilaksanakan, membuat adanya penerapan pasal 116, berupa hukuman kurungan maksimal 3 bulan atau dapat diganti dengan pembebanan denda maksimal Rp. 25.000.000,-.

Pada ketentuan Pasal 119 menjelaskan:<sup>12</sup>

- 1) Bagi setiap Orang dari luar negri dan berada di negara Indonesia, jika tidak mempunyai surat keterangan resmi/sah, akan dilakukan penghukuman berupa penjara maksimal 5 tahun serta hukuman pembebanan denda maksimal Rp. 500.000.000,-.
- 2) Terhadap semua Orang Luar Negri dalam menunjukkan surat keterangan yang terbukti palsu maka dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling banyak Rp. 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Dalam Pasal 123 Dipidana dengan hukuman penjara maksimal 5 tahun serta pembebanan denda maksimal Rp. 500.000.000,-:

1. Terhadap pihak yang memberikan dokumen palsu yang bertujuan agar mendapatkan ijin tinggal (visa) yang digunakan untuk pribadi/ untuk pihak lain.
2. Ditujukan Untuk Orang Luar Negri dalam mempergunakan dokumen berupa ijin tinggal (visa) palsu yang digunakan agar dapat memasuki dan bertempat di negara Indonesia.

Bentuk pencegahan maka pihak pejabat imigran memiliki hak dalam melakukan penolakan orang yang menggunakan dokumen palsu. Hal ini sesuai aturan perUU-an, apabila:

<sup>10</sup> Dirjen Informasi Dan Komunikasi Publik, *Tenaga Kerja Di Indonesia*, Cet 1, Kementerian Komunikasi Dan Informatika, Jakarta, 2013

<sup>11</sup>Ahmad Jazuli, *Eksistensi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian*, Jikh Vol. 12 No. 1 Maret, 2018, Hal. 96

<sup>12</sup>*Ibid*

- Pihak tersebut tidak mempunyai surat keterangan sah sesuai aturan;
- Surat keterangan yang digunakan palsu;
- Orang tersebut tidak mempunyai ijin tinggal, terkecuali pihak yang tidak diharuskan memiliki surat ijin tinggal;
- Visa yang didapati berasal dari dokumen yang tidak sesuai aturan;
- Memiliki penyakit yang berbahaya dan menular bagi publik;
- Termasuk anggota dalam kejahatan transnasional
- Orang yang merupakan DPO bagi negara lain
- Melakukan makar bagi pemerintahan negara Indonesia;
- Bagian dari orang yang melakukan kejahatan *trafficking human*.

Pernah di dapati TKA yang tidak mampu menunjukkan surat keterangan perijinan, pelanggaran aturan tersebut akan langsung ditindak tegas dengan melakukan deportasi, tidak dengan melakukan pemeriksaan I/II. Pendeportasian TKA yang tidak memiliki dokumen yang jelas dan untuk hukuman terhadap pihak badan usaha yang tanpa IMTA. Dinas tenaga kerja serta imigran menjalin hubungan dengan dalam hal deportasi melalui Kantor Keimigrasian dengan melakukan pencekalan (daftar hitam) terhadap TKA ilegal. Agar keluar dari *blacklist* tersebut, TKA harus mengurus surat keterangan lagi untuk memasuki negara Indonesia. Bentuk melakukan pengawasan diantaranya melakukan pemeriksaan pertama, , ulang, berkala, atau yang bersifat khusus. Hasil akhir pemeriksaan akan dikirimkan ke direktur jendral bagian pengawas tenaga kerja, gubernur serta pihak menteri terkait.<sup>13</sup>

Keberadaan TKA pada negara Indonesia pada kenyataan dapat memberikan dampak positif terhadap penyaluran ilmu/skill yang dimilikinya terkait IPTEK, untuk meningkatkan taraf SDM pekerja Indonesia lain dalam suatu perusahaan, meningkatkan kinerja pekerja Indonesia. Keadaan justru berbanding terbalik suatu ketika didapati TKA yang keberadaannya melanggar hukum memberikan dampak negatif terhadap pihak badan usaha terkait skill yang dibutuhkan akan terhalang, serta akan dibebankan hukuman sesuai regulasi terhadap pihak yang mempergunakan TKA tersebut. Bagi pemerintah juga mendapat

dampaknya terkait uang kompensasi terhadap mempergunakan TKA.<sup>14</sup>

Terkait aturan keimigrasi pada negara Indonesia menerapkan dua pendekatan diantaranya terkait pihak dari negara luar yang akan menetap di negara Indonesia harus memberikan dampak positif terhadap keberlangsungan hidup masyarakat Indonesia (prosperti) dan memberikan ijin tinggal diperuntukkan bagi pihak yang tidak mengancam keamanan wilayah Indonesia (sekuriti).<sup>15</sup>

Pendekatan tersebut berguna untuk mengurangi dampak negative yang ditimbulkan terhadap negara Indonesia, sesuai prinsip selektif (*selective policy*). Keberlangsungan hal tersebut dapat terwujud dengan adanya kebersamaan dalam hal melakukan pemeriksaan/pengawasan bagi orang luar negeri sebelum masuk dan setelah menetap di Indonesia.<sup>16</sup>

## PENUTUP

Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa::

1. Pengusaha yang mempekerjakan TKA wajib memiliki (RPTKA). RPTKA menjadi dasar agar diterbitkannya ijin menggunakan TKA sebagai pekerjanya. Kewajiban pengusaha terhadap TKA dalam melakukan penunjukan pekerja dari Indonesia untuk pekerja pendamping guna alih dalam teknologi.
2. Pengawasan serta pengendalian terhadap penggunaan TKA dilakukan dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan guna mencegah adanya TKA illegal dan TKA yang melanggar aturan dari Keputusan Menteri Tenaga Kerja.

Setelah dikemukakan kesimpulan diatas, berikut saran kepada Pemerintah dan tenaga kerja Indonesia:

1. Kepada Pemerintah supaya memberlakukan penerapan sanksi selain mencabut IMTA, yang secara tegas dapat memberi efek jera bagi pelaku usaha yang mempekerjakan TKA secara illegal dan yang menggunakan TKA dengan melanggar UU.
2. Tenaga kerja dari Indonesia harus selalu melatih diri, dengan masuknya TKA maka tenaga kerja Indonesia wajib semakin membenahi diri dalam pendidikan dan terampil dalam menggunakan bahasa asing terutama Bahasa Inggris. Sehingga tenaga

<sup>13</sup> Wulan Sari S. Theresia, *Pelaksanaan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Terhadap Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan Di Provinsi Bengkulu*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya, Yogyakarta, 2018, Hal 10-11

<sup>14</sup>*Ibid*

<sup>15</sup>Ahmad Jazuli, *Eksistensi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian*, Jikh Vol. 12 No. 1 Maret, 2018, Hal. 99-100

<sup>16</sup>*Bid*

kerja Indonesia dapat bersaing secara kompetitif dengan tenaga kerja asing di semua bidang dan semua jenispekerjaan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdussalam, R. (2008). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Restu Agun.
- Adha, L Hadi et. al., *Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jurnal Hukum JATISWARA.
- Asikin, H. Zainal, (2012). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Cet 9, Jakarta: Rajawali Pers.
- BPHN Departemen Hukum dan Ham, (2010). *Menghimpun dan Mengetahui Pendapat Ahli Mengenai Pengertian Sumber-Sumber Hukum Mengenai Ketenagakerjaan*, Jakarta.
- Dirjen Informasi dan Komunikasi Publik, *Tenaga Kerja di Indonesia*, Cet 1, Kementrian Komunikasi dan Informatika, Jakarta, 2013.
- Rakhmat, Akbar dan Arinto Nugroho, *Tinjauan Yuridis Kewajiban Penggunaan Bahasa Indonesia Bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jurnal Hukum Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum Universitas Negeri Surabaya, Surabaya.
- Sapoetra, Karta dan RG Widianingsih. (1982). *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Cet 1, Bandung: Penerbit Armico.
- Sumarprihatiningrum, C. (2006). *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta: HIPSMI.
- Undang - undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang - undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang - undang No. 6 Tahun 2011 tetang Keimigrasian
- Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping
- Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing