

PENGAWASAN TERHADAP TATA CARA PENEMPATAN TENAGA KERJA ASING DI SUATU PERUSAHAAN DI INDONESIA¹

Annisa Inayah²

Lendy Siar³

Frits Marannu Dapu⁴

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana persyaratan tenaga kerja asing yang di tempatkan disuatu perusahaan di Indonesia dan untuk mengetahui pengawasan yang dilakukan terhadap tenaga kerja asing yang di tempatkan di suatu perusahaan di indonesia. Dengan menggunakan metode penelitian normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Penggunaan TKA di Indonesia lebih di sederhanakan proses perizinan dengan di hapus beberapa pasal dalam Undang-undang ketenagakerjaan sehingga TKA di Indonesia semakin melonjak. Penempatan TKA berdasarkan pasal 4 ayat 1 PP No 34 Tahun 2021 penggunaan tenaga kerja asing yang mengatur bahwa penggunaan TKA hanya untuk jabatan tertentu, waktu tertentu tidak sesuai karena permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan terkait dengan implementasi aturan tersebut, mulai dari rekrutmen TKA yang belum sepenuhnya berjalan selektif dalam hal ini masih terdapat tenaga kerja asing yang tidak memiliki keahlian (unskill workers) yang dipekerjakan oleh beberapa perusahaan asing di beberapa daerah di Indonesia. 2. dalam pelaksanaan pengawasan belum optimal sehingga masih adanya pelanggaran oleh TKA Dimana peran dari petugas pengawas sangatlah diperlukan untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan pengguna tenaga kerja asing.

Kata Kunci : *perusahaan, persyaratan dan pengawasan tenaga kerja asing.*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kerja adalah aset bangsa dalam mengembangkan pembangunan Nasional. Dalam melaksanakan pembangunan nasional tenaga kerja merupakan salah satu pemegang peranan penting dalam menunjang keberhasilan pembangunan. Tenaga kerja merupakan perorangan yang bekerja guna dapat memberikan hasil dalam bentuk

barang atau jasa sebagai upaya dalam mencukupi keperluan hidup untuk diri sendiri maupun masyarakat, Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁵ Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan serta pekerjaan yang jelas adalah dambaan setiap orang, begitupun juga dengan para pekerja asing.

Persyaratan memperkerjakan tenaga kerja di perusahaan setiap perusahaan mempunyai kriteria masing-masing dalam menentukan syarat terhadap tenaga kerja, sebagian perusahaan yang sedang eksis di dalam bisnisnya, mereka lebih menyukai calon karyawan yang "*fresh graduate*" walau ada juga perusahaan yang mencari tenaga kerja (bukan lulusan) baru tapi tenaga ahli, dengan mencantumkan syarat skill dan pengalaman. Pekerja/karyawan merupakan bagian yang tidak dapat di pisahkan karena pekerja di perusahaan merupakan penunjang utama karena tanpa adanya mereka sebagai tenaga kerja aktifitas perusahaan tidak akan terlaksana. Yang utama sebagai pekerja harus memahami peraturan perusahaan serta perjanjian kerja bersama.

Sebagai pekerja ialah aset perusahaan paling berharga, yang apabila tidak dikelola dan dikembangkan, maka akan menyulitkan organisasi/perusahaan untuk berkembang dan mencapai tujuan.

Pekerja di perusahaan yang berkualitas dan berkinerja tinggi akan mendorong kinerja perusahaan secara keseluruhan, dan pada akhirnya meningkatkan profit perusahaan namun pekerja dalam suatu perusahaan masih terdapat kekurangan keahlian sehingga memerlukan tenaga kerja asing karena dari data yang ada banyak perusahaan-perusahaan di Indonesia memerlukan tenaga ahli dari luar, bahkan mereka pekerja asing dapat dilihat dalam data kementerian ketenakerjaan jumlah tenaga kerja asing di Indonesia kini melonjak Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) mencatat, jumlah tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia "Total dokumen pengesahan TKA yang berlaku di Indonesia pada April 2023 sebanyak 9.692 dokumen." Penggunaan TKA mencapai 9.997 orang di Januari, bertambah menjadi 11.727 orang di Februari, dan 15.248 orang di Maret.⁶

Dari data tersebut telah terjadi peningkatan Tenaga kerja asing (TKA) karena antara lain

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 19071101354

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁵ Citra Umbara Undang-Undang RI Nomor 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan, Bandung, Hlm 3.

⁶ <https://www.idntimes.com/business/economy/trio-hamdani/jumlah-tka-di-indonesia-capai-9692-orang-ini-rinciannya> ,dikutip dari laman Satu Data Ketenagakerjaan, di akses pada 19 Juli 15.15

adanya pengawasan preventif dari pemerintah untuk setiap pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang harus disahkan oleh pemerintah pusat.⁷ yang sebelumnya Undang-undang Ketenagakerjaan mewajibkan pemberi kerja yang memperkerjakan TKA untuk memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.⁸

Mobilitas Tenaga Kerja Asing ini pun menimbulkan berbagai dampak, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan kepentingan dan kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia. Dampak positifnya dengan tidak menutup kehadiran tenaga kerja asing mendatangkan tenaga kerja profesional bagi perusahaan di Indonesia, sehingga penggunaan tenaga kerja asing turut memberikan dampak positif bagi ekonomi negara.

Namun dalam memperkerjakan TKA harus melalui mekanisme serta persyaratan yang sesuai dengan Undang-Undang No 6 Tahun 2023 pasal 42 setiap pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh pemerintah pusat. Selanjutnya setiap TKA yang bekerja di Indonesia wajib memiliki Visa Tinggal Terbatas atau VITAS untuk bekerja, sesuai dengan Permenkumham No 22 tahun 2023 pasal 33 ayat 2 tentang visa dan izin tinggal.⁹

Terdapat persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan TKA yang diatur dalam Undang-Undang. Jika tidak mengikuti aturan mengenai penggunaan TKA tersebut, berarti pemberi kerja telah menggunakan TKA ilegal dan ada akibat hukum yang harus ditanggung pemberi kerja dan juga TKA ilegal tersebut.

Regulasi terbaru penggunaan TKA sejak diterbitkannya Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 Tentang cipta kerja yang telah mengalami perubahan ke Undang-undang nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan peraturan pemerintah pengganti Undang- Undang Nomor 2 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, mengubah dan menghapus pasal 42 Ayat (1) dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 yang justru menyederhanakan persyaratan mempermudah TKA masuk ke Indonesia. Sejalan dengan itu, problem yang ditimbulkan dalam penggunaan tenaga kerja asing ialah semakin bertambah jumlahnya TKA dari tahun ke tahun Hal ini

memiliki konsekuensi hukum berupa pelanggaran dan menuntut pengawasan dalam memperkerjakan TKA. Kasus perusahaan PT. Waragonda Minerals Pratama memperkerjakan TKA Ilegal dengan mendapat kejanggalan pada sejumlah dokumen TKA. Terdapat tujuh TKA melanggar izin kerja atau bekerja secara ilegal, yakni bekerja tak sesuai dokumen Pengesahan RPTKA. Diketahui, berdasarkan dokumen Pengesahan RPTKA nama pemberi kerja yang tercantum ialah PT. Waragonda Indogarnet Pratama namun faktanya mereka bekerja di PT. Waragonda Minerals Pratama. Disnakertrans menemukan salah satu TKA berinisial KRP diindikasikan melanggar izin kerja, yakni bekerja tak sesuai dengan jabatannya di perusahaan tambang pasir merah tersebut."Misalnya, di RPTKA sebagai *quality control advisor*, tapi malah menjadi koki.¹⁰

Adapun juga kasus tenaga kerja asing di Sulawesi utara, TKA bernama KC Lung alias Aliong asal negara Taiwan Diminta Karyawan untuk keluar dari negara Indonesia.

Hal ini dikeluhkan oleh sejumlah Karyawan-karyawati PT Bina Nusa Mandiri Pertiwi dan PT Anekaloka Indotuna cabang kota Bitung, Provinsi Sulawesi Utara (Sulut).¹¹ Melaporkan TKA nama KC Lung alias Ko Aliong yang ditempatkan di PT Bina Nusa Mandiri Pertiwi sebagai jabatan Quality Control Advisor diduga sudah melanggar jabatan yang diberikan selama bekerja di perusahaan tersebut.

Berikut pelanggaran yang diduga dilakukan nama KC Lung alias Ko Aliong:

1. Memerintahkan dan memarahi ABK Kapal dan Karyawan perusahaan secara langsung.
2. Menyuruh kepada Bapak Joppie Massie untuk memberikan Surat Peringatan (SP) kepada karyawan dan memotong gaji karyawan.
3. Menyuruh kepada Bapak Joppie Massie untuk memberhentikan karyawan dan ABK Kapal secara semena-mena.
4. Mengatur penjualan atau pemasaran iklan.
5. Mengatur pembongkaran ikan dan tidak membayar upah lembur kepada ABK.
6. Domisili kepada nama KC Lung alias Ko Aliong tidak sesuai dengan ijin tinggal.
7. TKA nama KC Lung alias Ko Aliong secara langsung menyatakan sebagai pimpinan perusahaan.

⁷ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

⁸ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

⁹ Permenkumham Nomor 22 Tahun 2023

¹⁰ <https://referensimaluku.id/2023/03/31/tujuh-tka-diduga-bekerja-ilegal-di-pt-waragonda-minerals-pratama/>, di Akses Sabtu 07 Okt 2023. Pukul 13.58

¹¹ https://lidik.co.id/aliong-tka-asal-taiwan-diduga-gunakan-ijazah-palsu/#google_vignette di Akses Selasa 09 Jan 2024. Pukul 20.44

8. Kasus terakhir diduga memakai ijazah palsu, Ijazah tersebut di dapati banyak di Tanah abang

Dengan hal tersebut, Karyawan-karyawati PT Bina Nusa Mandiri Pertiwi dan PT Anekaloka Indotuna cabang kota Bitung serta ABK dengan tegas pihak berwenang untuk dapat memeriksa dan memulangkan TKA tersebut.

Karena Sudah merugikan karyawan-karyawati dan ABK dan sudah melanggar peraturan menteri Ketenagakerjaan RI No. 8 Tahun 2021 Bab XI pasal 49 yaitu:

1. Mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan pengesahan RPTKA atau dokumen tentang perencanaan penggunaan tenaga kerja asing yang harus dimiliki oleh kegiatan investasi (PMA dan PMDN) yang menggunakan tenaga kerja asing dalam kegiatan usahanya.
2. Mempekerjakan TKA rangkap jabatan di dalam dua perusahaan yang berbeda dengan jabatan yang sama sebagai pimpinan perusahaan.
3. Mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia.

Dengan ini, patutlah pihak berwenang segera melakukan tindakan untuk memulangkan TKA bernama KC Lung alias Ko Aliong kembali ke negaranya, agar tidak merugikan dan menyakiti para karyawan-karyawati dan ABK.

Hal tersebut dikarenakan belum efektifnya satuan tugas pengawas internal maupun eksternal terhadap tenaga kerja asing terdapat kelemahan dalam upaya menegakkan aturan sehingga masih terjadi pelanggaran terkait pengguna TKA di Indonesia.

Mengingat di Indonesia akhir ini melonjak jumlah TKA berdasarkan data dari Ketenagakerjaan. Maka penggunaan TKA tidak dapat di hindari serta tantangan pembangunan nasional berkaitan dengan ketenagakerjaan terus bertambah dengan hadirnya globalisasi industri sehingga Indonesia masih membutuhkan tenaga-tenaga ahli asing dalam pengembangan sumber daya manusia diberbagai sektor ekonomi di Indonesia. Masalah ketenagakerjaan di masa datang akan terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius terutama dalam pengawasan agar seimbang dalam penggunaanya.

Tujuan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan professional di bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia, Namun dalam prakteknya ternyata pemanfaatan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang juga mendatangkan masalah. Masalah

tersebut kerap muncul di lapangan dengan melihat bahwa banyak sekali warga negara asing yang melanggar aturan ketenagakerjaan, seperti kasus di atas mengenai Tenaga kerja asing ilegal.

Untuk menegakkan ketentuan di dalam perizinan yang telah diatur sangat diperlukan pengawasan hal ini sebagai implementasi hukum normatif dalam pelaksanaan penegak hukum. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 32 jo Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 1, Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Dibutuhkan pengawasan rutin terhadap penggunaan tenaga kerja asing dengan melakukan tindakan langsung terhadap perusahaan-perusahaan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bersama (Tim Pengawasan Orang Asing) TIMPORA dengan tujuan memberikan tertib administrasi perizinan dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, dan memberikan sanksi kepada perusahaan-perusahaan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing yang ilegal serta memberikan Tindakan tegas terhadap tenaga asing tersebut. Pengawasan kepada Tenaga Kerja Asing harus dilakukan secara teratur serta berkala untuk menghindari dan mencegah masuknya tenaga kerja ilegal yang masuk bekerja di Indonesia dan merugikan banyak tenaga-tenaga kerja lokal.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana persyaratan tenaga kerja asing yang di tempatkan di suatu perusahaan di Indonesia?
2. Bagaimana pengawasan terhadap tata cara penempatan tenaga kerja asing di suatu perusahaan di Indonesia?

C. Metode Penelitian

Jenis Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Tata Cara Persyaratan Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, penting bagi pelaku usaha maupun kalangan umum untuk mengetahui secara benar

tentang tujuan, substansi serta tata acara penggunaan TKA berdasarkan peraturan yang berlaku.

Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun persyaratan badan pemberi kerja bisa berbentuk antara lain di bawah ini:¹²

1. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, dan organisasi internasional;
2. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
3. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
4. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas (PT), atau yayasan, atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
5. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
6. Usaha jasa impresariat; dan
7. Badan usaha sepanjang tidak dilarang Undang-Undang.

Di bawah Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan No. 8/2021, Perusahaan perseorangan yang terdaftar sebagai CV tidak boleh mempekerjakan tenaga kerja asing. Untuk mendapatkan RPTKA yang sah, pemberi kerja yang memenuhi syarat harus menyerahkan dokumen yang berisi informasi detail identitas perusahaan sponsor, alasan mempekerjakan TKA, rincian posisi yang akan dijabat oleh TKA dalam struktur organisasi, jumlah TKA, pekerja yang dipekerjakan dan jangka waktu kontrak, dan sebagainya.

Setelah diserahkan, pihak kementerian akan meninjau semua dokumen dan melakukan studi kelayakan dan menerbitkan RPTKA. Peraturan Kemenaker No.8 2021 juga menentukan persyaratan umum bagi pekerja asing untuk mendapatkan izin kerja di Indonesia. Menurut peraturan tersebut, persyaratannya adalah sebagai berikut:

- Memenuhi persyaratan latar belakang pendidikan dan memenuhi syarat untuk posisi tersebut.

- Memiliki sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja minimal 5 (lima tahun) terkait dengan posisi tersebut.
- Bersedia untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan keahlian ke mitra lokal.

Agar rencana mendatangkan tenaga kerja asing berjalan dengan lancar, ada beberapa syarat yang wajib dimiliki oleh pemberi kerja, antara lain:¹³

1. Memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk;
2. Membayar Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKP-TKA) ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Mengikutsertakan TKA dalam program asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia yang bekerja kurang dari 6(enam) bulan;
4. Mengikutsertakan TKA dalam program Jaminan Sosial Nasional yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan;
5. Menunjuk Tenaga Kerja Pendamping dalam rangka alih teknologi dan keahlian TKA;
6. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping; dan;
7. Memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA yang dipekerjakannya.

Proses pengesahan RPTKA tidak lagi diperlukan bagi direksi dan komisaris asing dengan kepemilikan saham tertentu dalam perseroan. RPTKA juga mendapat pengecualian bagi orang asing yang melakukan kegiatan diplomatik dan konsuler, dipekerjakan untuk kegiatan darurat, serta kegiatan vokasional untuk perusahaan rintisan (startup) berbasis teknologi Indonesia. Namun, perlu diperhatikan bahwa pengecualian untuk startup ini hanya berlaku selama tiga bulan, setelah itu perusahaan harus mengajukan RPTKA.¹⁴

1. Paspor, Visa dan Izin Tinggal

Keberadaan seluruh Tenaga Kerja Asing (TKA) untuk masuk ke suatu negara harus memiliki dokumen yang menjadi persyaratan untuk masuk ke Indonesia yaitu paspor dan mendapatkan visa dari negara yang di kunjungi. Paspor menurut Pasal 1 2 Angka 16 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang

¹² <https://www.cekindo.com/id/blog/proses-izin-kerja-indonesia> di akses pada pukul 01.54, pada tanggal 17 Januari 2024.

¹³ <https://www.easybiz.id/pengurusan-izin-tenaga-kerja-asing-di-2019/>. Di akses pada pukul 12.49 Tanggal 16 Januari 2024.

¹⁴ <https://www.cekindo.com/id/blog/proses-izin-kerja-indonesia> di akses pada pukul 02.08, pada tanggal 17 Januari 2024.

Keimigrasian adalah dokumen yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk warga negaranya untuk melakukan perpindahan atau perjalanan ke suatu negara yang diterbitkan oleh menteri perhubungan melalui kantor imigrasi. Hubungan antara TKA dan Keimigrasian sangat erat karena untuk mendapatkan TKA tidak dapat dilakukan tanpa campur tangan imigrasi. 3 dikarenakan TKA harus melapor ke kantor imigrasi negara penerima untuk bisa diberi visa tinggal dan kerja di negara tersebut.

Visa menurut Pasal 1 Angka 18 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 adalah keterangan tertulis yang dikeluarkan oleh pejabat imigrasi yang memuat persetujuan kepada orang asing untuk melakukan imigrasi atau perjalanan ke suatu negara dan sekaligus sebagai dasar pemberian izin tinggal kepada orang asing tersebut. Tanpa adanya visa maka orang yang masuk dianggap ilegal.

Bagi Orang Asing yang suka berkunjung ke negara lain istilah Izin Tinggal tidak asing lagi. Izin Tinggal sama halnya dengan Visa merupakan salah satu dokumen penting yang wajib dimiliki bagi Orang Asing yang berfungsi sebagai izin bagi Orang Asing untuk berada di wilayah Indonesia, ada beberapa status izin tinggal yang dapat diurus di kantor imigrasi, diantaranya: Izin Tinggal terbatas (ITAS), Izin Tinggal Kunjungan Izin Tinggal Tetap (ITAP), Alih Status Izin Tinggal. Adapun persyaratan yang harus dilengkapi oleh WNA untuk mendapatkan Status Izin Tinggal yaitu sesuai dengan status apa yang akan diurus atau yang akan diperpanjang sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Perlu diingat bahwa terdapat posisi pekerjaan tertentu yang dilarang untuk diisi oleh tenaga kerja asing. Menurut Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 349/2019, orang asing tidak berhak untuk bekerja dan mendapatkan izin kerja untuk posisi berikut:

1. Direktur Personalia
2. Manajer Hubungan Industrial
3. Manajer Sumber daya Manusia
4. Pengawas Pengembangan Personalia
5. Pengawas Perekrutan Personalia
6. Pengawas Penempatan Personalia
7. Supervisor pengembangan Karir Karyawan
8. Personial menyatakan Administrator
9. Spesialis Personalia dan Karir
10. Spesialis Personalia
11. Penasihat Pekerjaan
12. Penasehat dan Konselor Pekerjaan
13. Mediator Karyawan
14. Administrator Pelatihan Kerja
15. Pewawancara Pekerjaan
16. Analisis Pekerjaan; dan

17. Spesialis Keselamatan Kerja.

2. Perencanaan Perusahaan Tenaga Kerja asing

Pada pasal 7 Ayat (1) dan (3) Peraturan pemerintah Nomor 34 Tahun 2021¹⁵ Perencanaan tenaga kerja dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja, Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja.

Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan dan diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun perusahaan swasta berbadan hukum.

Dalam perencanaan perusahaan penggunaan tenaga kerja asing kini semakin banyak karena perusahaan-perusahaan di Indonesia yang membutuhkan tenaga ahli/profesional yakni tenaga kerja asing, namun penggunaan TKA perlu dilakukan secara cermat dan selektif, dengan memperhatikan dan mengutamakan pemanfaatan Tenaga Kerja dalam negeri, termasuk tenaga kerja lokal sepanjang sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan, hal ini merupakan suatu bentuk dari tanggung jawab negara dalam melindungi warga negaranya, akan tetapi perusahaan melakukan perencanaan dalam memakai TKA dengan mengingat adanya bidang pekerjaan untuk kebutuhan kompetensi khusus terutama yang berkaitan dengan teknologi rumit/kompleks, dan Indonesia masih terdapat kekurangan SDM yang mampu mengoperasikannya.

B. Penempatan Tenaga Kerja Asing Bekerja di Perusahaan di Indonesia

Penempatan (placement) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendelegasikan wewenang kepada orang tersebut. Tercapainya suatu tujuan pemberi kerja, maka perlu adanya penempatan tenaga kerja baru pada posisi yang sesuai dengan bidangnya masing-masing, karena penempatan tenaga kerja baru merupakan proses pengisian kembali pegawai untuk tugas atau jabatan baik pegawai baru, pengalihan (Transfer), penurunan jabatan (Desmosi), ataupun putusnya satu hubungan kerja.

Dalam penempatan tenaga kerja harus sesuai dengan aturan yang berlaku Pasal 42 Ayat 4

¹⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Serta pelaksanaan penempatan tenaga kerja asing di atur dalam pasal 37 Ayat 1 UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan Perubahan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yaitu;

- (1) Pelaksana penempatan Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 ayat (1) terdiri atas:
 - a. instansi pemerintah yang bertanggung jawab di bidang Ketenagakerjaan; dan
 - b. lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta
- (2) Lembaga penempatan Tenaga Kerja swasta sebagaimana dimaksud pada ayat 1 huruf b dalam melaksanakan Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja wajib memenuhi Perizinan Berusaha yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat.
- (3) Perizinan Berusaha sebagaimana dimaksud pada ayat 2 harus memenuhi norma, standar, prosedur, dan kriteria yang ditetapkan oleh Pemerintah Pusat.

Jika dalam penempatan tenaga kerja asing tidak sesuai akan berdampak peningkatan jumlah pengangguran di Indonesia serta menyempitnya lapangan pekerjaan di dalam negeri karena jumlah TKA akan bertambah banyak, jika tidak diimbangi dengan peningkatan usaha dalam negeri. Adapun hak setiap warga negara Indonesia sudah jelas diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, di antaranya Pasal 27 Ayat 2 yang menyebutkan “Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.”

Hal ketenagakerjaan tidak boleh juga bertentangan dengan Prinsip penempatan tenaga kerja asing yaitu, Prinsip Non Diskriminasi dalam penjelasan pasal 5 UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.

1. Penempatan dan Pelatihan

Tenaga kerja asing di tempatkan oleh pemerintah ataupun perusahaan pemberi kerja

swasta berbadan hukum yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang penggunaan Tenaga Kerja asing, PP ini mewajibkan setiap Pemberi Kerja untuk menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA. Ketentuan ini tidak berlaku untuk jabatan direksi dan/atau komisaris.

Pasal 28 ayat 1-2 PP Nomor 34 Tahun 2021 Mengenai pendidikan dan pelatihan yaitu penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA untuk dilaksanakan alih teknologi dan alih keahlian sehingga memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan teknologi yang dipergunakan oleh TKA dalam melaksanakan pekerjaan¹⁶, menurut PP ini dapat dilaksanakan di dalam atau di luar negeri. PP ini juga menugaskan pembinaan penggunaan TKA yang di lakukan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang ketenagakerjaan dan dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan ketenagakerjaan di bidang provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya.

Tenaga Kerja Asing tidak mungkin jika hanya bekerja selama sehari atau dua hari. Mereka akan bekerja dalam waktu yang cukup lama di Indonesia. Untuk menunjang kehidupannya sehari-hari dibutuhkan keahlian berbahasa yang baik. Pemberi kerja wajib melakukan pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA dan dapat dilakukan oleh pemberi kerja TKA yang dapat berkolaborasi dengan lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan bahasa Indonesia.¹⁷

2. Aturan Dalam Perjanjian Kerja Tenaga Asing

Dengan masuknya tenaga kerja asing di Indonesia untuk bekerja maka sepatutnya perlu dibuat suatu perjanjian kerja layaknya seperti perjanjian kerja pada umumnya Dalam ketenagakerjaan adanya aturan yang dibuat antar tenaga kerja asing dan perusahaan. Perjanjian kerja dapat dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja, termasuk perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha maupun perusahaan dengan warga negara asing (dalam hal ini TKA). Prinsipnya sama dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha maupun perusahaan dengan tenaga kerja dalam negeri (lokal).

Perjanjian kerja harus dibuat atas dasar kesepakatan kedua belah pihak dan pekerjaan

¹⁶ Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021

¹⁷ Pasal 30 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021

yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketentuan perjanjian kerja, ketertiban umum, kesusilaan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.¹⁸ salah satu bentuk perjanjian adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja umumnya termasuk ke dalam jenis golongan perjanjian yang dibuat di bawah tangan (akta di bawah tangan) atas dasar kesepakatan kedua belah pihak Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja.

Perjanjian kerja yang dibuat antara pihak perusahaan dengan pekerjanya khususnya TKA, adalah jenis perjanjian kerja yang berdasarkan waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu ini yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pekerjaan ini sifatnya sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, biasanya perpanjangan kontrak kerja dilakukan apabila TKA belum selesai menyelesaikan pekerjaannya dan belum sepenuhnya mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja lokal (tenaga kerja pendampingnya) terutama di bidang pekerjaan yang memang dikuasai TKA.

Di dalam hubungan kerja yang terjadi antara perusahaan dengan TKA ditemukan hak dan kewajiban dari masing-masing pihak sebagaimana yang diatur dalam perjanjian kerja. Berdasarkan data-data yang diperoleh hak-hak dan kewajiban TKA terhadap perusahaan tersebut, dengan hak-hak dan kewajiban perusahaan terhadap TKA pada dasarnya hampir sama dengan hak-hak dan kewajiban seorang buruh/pegawai dan majikan/perusahaan pada umumnya

Perjanjian kerja bahwa pelaksanaan hak dan kewajiban TKA harus sesuai dengan Undang-undang ketenagakerjaan tidak menyimpang dari ketentuan perundang-undangan yang ada. Perjanjian kerja yang telah dibuat antara perusahaan dengan TKA sering sekali ditemukan perselisihan. perselisihan tersebut dapat terjadi karena tidak ada kesesuaian pendapat mengenai hal-hal yang diatur dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan maupun perjanjian bersama. Permasalahan-permasalahan yang tidak ditangani sedini mungkin dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan adanya perselisihan dalam hubungan kerja, yang akan menyebabkan terjadinya pertentangan bahkan pelanggaran-pelanggaran terutama dari pekerja bahkan tidak tertutup kemungkinan dari pihak pemberi kerja

sendiri baik pengusaha maupun perusahaan. Terkadang di dalam suatu perusahaan ditemukan pelanggaran-pelanggaran atau kesalahan berat yang dilakukan oleh tenaga kerja maupun perusahaan itu sendiri sehingga menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja yang dilakukan oleh salah satu pihak. sebab-sebab yang dapat dijadikan alasan bagi pemutusan hubungan kerja antara TKA dengan perusahaan sama dengan alasan yang ditetapkan oleh pasal 169 dan pasal 158 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Dampak pemutusan hubungan kerja sangat kompleks dan cenderung menimbulkan perselisihan. Oleh karena itu, mekanisme dan prosedur pemutusan hubungan kerja telah diatur sedemikian rupa, agar tenaga kerja yang dikenai pemutusan hubungan kerja tetap mendapatkan perlindungan yang layak dan memperoleh hak-hak normatifnya sesuai dengan ketentuan. perlindungan hukum bagi TKA dan perusahaan dapat dilihat dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Hubungan Industrial, dan mengenai TKA bisa dilihat Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan semua peraturan yang mengatur tentang TKA dapat dijadikan payung hukum baik bagi TKA maupun perusahaan. Karena ada beberapa perusahaan tidak menyebutkan secara tegas disebutkan dalam kontrak jika terjadinya penyelesaian sengketa yang dilakukan perusahaan dengan tenaga kerja dalam hal ini apabila terjadinya perselisihan akan tetapi diatur lain diluar daripada itu. Misalnya ada dalam peraturan kerja atau peraturan kerja bersama yang mana peraturan tersebut berlaku umum bagi semua karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

Oleh karena itu diketahui bahwa apabila terjadi suatu perselisihan atau pelanggaran yang dilakukan antara TKA dan tenaga kerja lokal dengan perusahaan terkait masalah hubungan kerja tetap mengacu kepada peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penyelesaian sengketa mengacu kepada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui penyelesaian sengketa secara bipartit. Dengan demikian jika terjadi suatu perselisihan pemutusan hubungan kerja maka dasar hukum dan penyelesaiannya sama dengan tenaga kerja lokal lainnya. Lain halnya apabila TKA tersebut melakukan pelanggaran yang sifatnya perdata dan pidana maka penyelesaian

¹⁸ Lalu Husni, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hlm. 86

sengketa akan mengacu kepada Undang-undang perdata dan pidana.

Ada beberapa tahap di dalam melakukan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) Tapi sebelum sampai pada tahap awal penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara bipartit. Di dalam perusahaan adanya perjanjian kerja bersama dan dijelaskan tentang cara penanganan keluhan pada karyawan di perusahaan apabila terjadi masalah. Bahwa setiap keluhan karyawan atau pengaduan harus terlebih dahulu di ajukan secara tertulis di diskusikan, dan di selesaikan dengan atasan langsung.

Bila usaha yang pertama ini tidak menghasilkan suatu penyelesaian yang memuaskan, dilakukan Konsiliasi metode perundingan yang menggunakan bantuan dari pihak ketiga. Jika tidak berhasil maka karyawan dalam hal ini termasuk TKA dapat mengajukan keluhan atau pengaduan tersebut secara tertulis kepada atasannya yang lebih tinggi, dan memberikannya salinannya kepada Departemen Personalia.

Dalam hal tindak cara penyelesaian kedua ini tidak menghasilkan sesuatu yang memuaskan, maka Departemen Personalia bertanggung jawab akan menyelesaikan keluhan tersebut. Keluhan-keluhan tersebut juga dapat disalurkan melalui bipartite, dan bila dianggap perlu dapat melanjutkannya pada tingkat berikutnya dengan melibatkan instansi yang terkait sesuai dengan Undang-undang yang berlaku (tripartite). Ketentuan ini dibuatkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Pasal 3, 4, 6, dan 7 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Cara lain yang sering digunakan adalah dengan secara langsung mengajukan permohonan kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan (litigasi). Dalam hukum Indonesia tidak dipungkiri bahwa penyelesaian sengketa masih berkisar pada perdamaian atau musyawarah untuk mufakat (amicable). apabila terjadi masalah atau sengketa dengan pekerja khususnya TKA. Bila hal ini tidak dapat diselesaikan maka penyelesaian selanjutnya diserahkan kepada lembaga peradilan. Pengadilan Hubungan Industrial bertugas dan berwenang memeriksa dan memutuskan:

- a. ditingkat pertama mengenai perselisihan hak
- b. ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan kepentingan
- c. ditingkat pertama mengenai perselisihan pemutusan hubungan kerja
- d. ditingkat pertama dan terakhir mengenai perselisihan antara serikat pekerja/serikat

buruh dalam satu perusahaan.

C. Melaporkan dan Melaksanakan Pengawasan Tka

Pemberi kerja wajib melaporkan penggunaan TKA setiap 1 (satu) tahun kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk pelaksanaan: a. penggunaan TKA; b. pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan c. alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.

Pemberi Kerja TKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara wajib melaporkan pelaksanaan penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a setelah berakhirnya perjanjian kerja kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pemberi Kerja TKA wajib melaporkan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk perjanjian kerja TKA yang telah berakhir atau diakhiri sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir.

Ketentuan di atas menghindari terjadinya permasalahan dan pelanggaran oleh TKA dan dapat terkordinir penggunaan serta pekerjaan sesuai dengan aturan yang berlaku dan adanya sanksi hukum terhadap pemberi kerja yang melakukan pelanggaran penggunaan TKA berdasarkan pasal 36 PP No.34/2021, bahwa menteri atau pejabat yang ditunjuk akan memberikan sanksi administratif yakni pemberian denda terhadap pelanggaran hukum bagi pemberi kerja TKA yang tidak memiliki RPTKA dan/atau pencabutan pengesahan RPTKA, dimana besaran denda yang dimaksud dalam pasal 36 tersebut mengacu pada penjelasan pasal 37 PP No.34/2021 yang mengatur tentang besaran denda dikenakan setiap jabatan dan setiap orang TKA per bulan.¹⁹

1. Tinjauan Umum Mengenai Pengawasan

Pengawasan sangat penting dilakukan untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan agar segala aktivitas pekerja perusahaan berjalan terarah menuju pencapaian dan tujuan. Menurut Manullang Pengawasan diartikan sebagai proses menentukan pemberian tugas dan tanggung jawab yang telah dilakukan, melakukan penilaian, dan memutuskan tindakan korektif saat diperlukan. Tujuannya supaya

¹⁹ PATTIMURA Law Study Review, "Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal" Jurnal Volume 1 Nomor 2 Desember 2023 hal 103.

pelaksanaan organisasi/perusahaan benar telah dijalankan sesuai rencana.²⁰

Pengawasan adalah unsur penting dalam penggunaan tenaga kerja, baik tenaga kerja asing maupun tenaga kerja lokal sebagai upaya penegakan Hukum Ketenagakerjaan secara menyeluruh, baik terhadap instansi ketenagakerjaan selaku penyelenggara pengawasan dan perusahaan yang menyertai tenaga kerjanya dimulai dari awal penggunaan tenaga kerja tersebut

Pengawasan dilaksanakan oleh instansi pengawasan oleh pengawas ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi, yang melakukan pengawasan pada norma penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.²¹ Selain itu, pengawasan penggunaan TKA juga dilaksanakan oleh pejabat imigrasi yang bertugas di bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian, secara terkoordinasi sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing.

Tujuan utama dari pengawasan ialah mengusahakan agar apa yang telah direncanakan menjadi kenyataan. Tanpa adanya pengawasan dari atas maka tujuan yang telah ditetapkan akan sulit di terapkan, ada berapa jenis pengawasan suatu instansi.

Jenis-jenis pengawasan antara lain:

1. Pengawasan preventif, yaitu pengawasan yang dilakukan sebelum melakukan rencana kegiatan untuk menghindari penyimpangan dalam hal ini ialah pemberi kerja menempatkan tenaga kerja asing yang sesuai dengan aturan yang berlaku dalam RPTKA.
2. pengawasan represif, yaitu pengawasan yang dilakukan setelah pekerjaan itu dilaksanakan hal ini untuk melihat apakah ada penyimpangan antara rencana yang telah ditetapkan dan yang belum ditetapkan, dengan maksud agar tidak terjadinya pengulangan kesalahan.

Berdasarkan penelitian ini memfokuskan pada dua indikator yaitu:

1. Pengawasan Preventif
 - a. Melakukan pengawasan secara akurat dan kejelasan dalam melaksanakan pengawasan terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia.
 - b. Melaksanakan Pengawasan dengan pedoman yang telah direncanakan. Melaksanakan pengawasan dengan melihat apa yang telah ditetapkan sebelumnya.
 - c. Mencegah terjadinya tindakan yang menyimpang selama beraktivitas/pengawasan yang dilakukan di lapangan.
2. Pengawasan Represif
 - a. Terpusat pada titik-titik pengawasan yang strategis
 - b. Pengawasan yang dilakukan setelah pekerjaan atau kegiatan telah dilaksanakan.

2. Mekanisme Pengawasan Administratif

Melaksanakan pengawasan administratif Pada dasarnya pengawasan administratif yaitu proses pemeriksaan berkas persyaratan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, instansi, lembaga, baik itu pemerintah maupun swasta. Pengawasan administratif sangatlah penting dilakukan agar tidak terjadinya kesalahan data, bahkan untuk mencegah data palsu.

Menurut Lucky Agung Binarto, menjelaskan bahwa Pengawasan orang asing terdapat 2 (dua) macam, yaitu pengawasan administratif dan pengawasan operasional. Pengawasan administratif, yaitu pengawasan yang dilakukan melalui penelitian surat-surat atau dokumen, berupa pencatatan, pengumpulan data dan penyajian maupun penyebaran informasi secara manual dan elektronik tentang lalulintas keberadaan dan kegiatan orang asing. Sedangkan pengawasan operasional, yaitu pengawasan lapangan yang dilakukan berupa pemantauan, patroli, razia dengan mengumpulkan bahan keterangan, pencarian orang dan alat bukti yang berhubungan dengan tindak pidana keimigrasian (Binarto, 2006)

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Penggunaan TKA di Indonesia lebih di sederhanakan proses perizinan dengan di hapus beberapa pasal dalam Undang-undang ketenagakerjaan sehingga TKA di Indonesia semakin melonjak.
2. Penempatan TKA berdasarkan pasal 4 ayat 1

²⁰ <https://greatnusa.com/artikel/fungsi-pengawasan-kuantitas-dan-kualitas-dalam-manajemen/> di akses pada 20 Feb 2024 pukul 13.14

²¹ <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/tenaga-kerja-asing-tka/pp-34-2021-penggunaan-tenaga-kerja-asing-tka-1/pp-34-2021-penggunaan-tenaga-kerja-asing-tka-pelaporan-pembinaan-dan-pengawasan-tka>, di akses pada 20 feb 2024 pukul 12.25.

PP No 34 Tahun 2021 penggunaan tenaga kerja asing yang mengatur bahwa penggunaan TKA hanya untuk jabatan tertentu, waktu tertentu tidak sesuai karena permasalahan-permasalahan yang terjadi di lapangan terkait dengan implementasi aturan tersebut, mulai dari rekrutmen TKA yang belum sepenuhnya berjalan selektif dalam hal ini masih terdapat tenaga kerja asing yang tidak memiliki keahlian (*unskill workers*) yang dipekerjakan oleh beberapa perusahaan asing di beberapa daerah di Indonesia. terdapatnya TKA yang merangkap jabatan dan juga bekerja tidak sesuai dokumen RPTKA, dengan penempatan TKA yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan akan menyebabkan menyempitnya lapangan pekerjaan di dalam Negeri. Hal ini karena jumlah TKA akan bertambah banyak, jika tidak diimbangi dengan peningkatan usaha di dalam Negeri maka lapangan pekerjaan akan terasa semakin sempit.

3. dalam pelaksanaan pengawasan belum optimal sehingga masih adanya pelanggaran oleh Tka Dimana peran dari petugas pengawas sangatlah diperlukan untuk melakukan pengawasan terhadap perusahaan pengguna tenaga kerja asing.

B. Saran

1. terkait dengan pengendalian penggunaan TKA di Indonesia. jika hadirnya aturan baru untuk menyederhanakan proses perizinan penggunaan TKA, maka seharusnya fungsi dari RPTKA harus sama dengan IMTA dalam hal ini sanksi atas pelanggaran TKA sama dengan sanksi pelanggaran yang tidak memiliki IMTA yaitu sanksi pidana dan bukan hanya sanksi administratif.
2. Pengawasan penggunaan TKA di Indonesia perlu diperkuat melalui koordinasi dan sinergitas antara lembaga-lembaga yang memiliki kewenangan penuh untuk mengawasi aktifitas TKA di Indonesia, Apalagi setiap tahunnya perusahaan yang mempergunakan tenaga kerja asing mengalami peningkatan setiap tahunnya.
3. Untuk menimbulkan efek jera, penerapan sanksi tegas, bukan hanya pada pekerja namun juga perusahaan yang memperkerjakannya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010
- Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung. 2009
- Abdul Khakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung. 2014
- Asri Widjayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, PT Sinar Grafika, Jakarta. 2018
- Manunulang, S.H. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia PT. Rineka Citra: Jakarta. (1998)
- Siswanto Sastrohadiwirjo. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara, Jakarta 2002
- Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Penerbit Raja Grafindo Persada, Jakarta 2000, Edisi Revisi
- Sondang P Siagian, Fungsi Fungsi Manajerial, Jakarta: Bumi Aksara, 2005.
- Tri Budiyo, Hukum Perusahaan, cet. 1, Salatiga: Griya Media, 2011.
- Tambunan. Tenaga Kerja. (Yogyakarta: Bpfe 2002)
- HR Abdussalam, Hukum Ketenagakerjaan, Restu Agung, Jakarta, 2008.
- Iswi Hariyani, Cita Yustisia Serfiani & R. Serfianto D. Purnomo. Penyelesaian Sengketa Bisnis. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 2018
- Zaeni Asyihadie, Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2007
- Sumber-Sumber Lain:**
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang penetapan Perpu nomor 2 tahun 2022 tentang cipta kerja menjadi Undang-undang
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- Permenaker No 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Permenkumham Nomor 22 Tahun 2023 Tentang
Visa dan Izin Tinggal

Jurnal

Abd Latip, Lu'luaily, Ainiyah, Mediasi Sebagai
Penyelesaian Permasalahan Tenaga Kerja
di Kabupaten Bangkalan, Jurnal
Kompetensi. Vol.12

PATTIMURA Law Study Review, “ Implikasi
Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam
Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023
Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi
Tenaga Kerja Lokal” Jurnal Vol.1

Lambe, Peran dan Tanggung Jawab Notaris
Dihubungkan dengan Kinerja Sistem
Administrasi Badan Hukum (SABH) dalam
Pendirian PT. (UI, 2011)

Website

<https://www.idntimes.com/business/economy/trio-hamdani/jumlah-tka-di-indonesia-capai-9692-orang-ini-rinciannya> ,dikutip dari laman Satu Data Ketenagakerjaan, di akses pada 19 Juli 15.15

Sofie Widyana P, “Perlindungan Hukum Bagi
Tenaga Kerja Asing” diakses dari
<http://www.hukumtenagakerja.com/perlindungan-tenaga-kerja/perlindungan-hukum-bagi-tenaga-kerja-asing/>

<https://nasional.kompas.com/read/2021/02/25/14520731/kspi-tenaga-kerja-asing-ancam-lapangan-kerja-langgar-uud-1945> di akses pada 11 juli 2023, Pukul 18.35

<https://www.kitalulus.com> diakses Senin 09 Okt 2023 Pukul 11.36.

<https://www.cekindo.com/id/blog/proses-izin-kerja-indonesia> di akses pada pukul 02.08, pada tanggal 17 Januari 2024.

https://carapedia.com/pengertian_definisi_perusahaan_info2035.html Di Akses pada 10 Okt 2023, Pukul 12.00

<https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/tenaga-kerja-asing-tka/pp-34-2021-penggunaan-tenaga-kerja-asing-tka-1/pp-34-2021-penggunaan-tenaga-kerja-asing-tka-pelaporan-pembinaan-dan-pengawasan-tka>, di akses pada 26 feb 2024 pukul 12.25.

<https://greatnusa.com/artikel/fungsi-pengawasan-kuantitas-dan-kualitas-dalam-manajemen/> di akses pada 20 Feb 2024 pukul 13.14