

PENEGAKAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA ASING (TKA) ILEGAL MENURUT PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN¹

Rico Mamesah²
Marchel R. Maramis³
Royke Taroreh⁴

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimanakah Pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) menurut peraturan perundang-undangan dan untuk mengetahui bagaimanakah Penegakan Hukum Tenaga Kerja Asing (TKA) Ilegal menurut peraturan perundang-undangan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis, disimpulkan: 1. Pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) menurut Peraturan Perundang-Undangan terbagi atas dua yaitu pengawasan dibidang Ketenagakerjaan oleh satuan kerja ketengakerjaan (Kemenaker dan Dinas Tenaga Kerja Daerah) dan pengawasan keimigrasian oleh Kemenkumham. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan serangkaian kegiatan dalam mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi yang terdiri dari unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, pengawasan dan tata kerja pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan sedangkan pengawasan keimigrasian menyangkut validitas dokumen keimigrasian dan administrasi lalulintas internasional lainnya. 2. Penegakan Hukum Tenaga Kerja Asing (TKA) Ilegal menurut Peraturan Perundang-Undangan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang keimigrasian. Penegakan Hukum terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) Ilegal mencakup syarat dan aktivitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan ketengakerjaan dan administrasi keimigrasian yang illegal.

Kata Kunci : *tenaga kerja asing, ilegal*

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi ini, pentingnya akan suatu kebutuhan tenaga ahli di Indonesia yang profesional membuat perusahaan-perusahaan, baik itu swasta asing maupun swasta nasional

menggunakan tenaga kerja asing. Dalam bidang ketenagakerjaan yang sesuai ketentuan UUD 1945 disebutkan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mana berimplikasi pada kewajiban Negara untuk memfasilitasi Warga Negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.⁵ Perkerjaan merupakan salah satu hal yang di gunakan sebagai penunjang kelangsungan hidup manusia atau sebagai tumpuan hidup manusia. Karena dengan berkerja manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya mulai dari primer seperti, makan, pakaian dan tempat tinggal maupun tersier.

Perkembangan teknologi di segala bidang kehidupan meliputi bidang transportasi, informasi, dan ekonomi, mengakibatkan batas-batas negara semakin menipis dan aktifitas orang masuk dalam dan keluar wilayah negara Indonesia akan semakin besar dan semakin sulit untuk di bendung.⁶ Perkembangan globalisasi identik dengan proses liberalisasi ekonomi dunia, menjadikan dunia menjadi satu pasar yang bebas dalam melakukan transaksi jual dan beli. Globalisasi juga menghendaki bebasnya pergerakan tenaga kerja yang akan mengisi lapangan kerja melewati batas wilayah teritorial negaranya liberalisasi pasar kerja.⁷ Karena tenaga kerja atau sumber daya manusia adalah sumber utama dari suatu organisasi baik dalam institusi maupun perusahaan tidak dapat di pungkiri tenaga kerja atau sumber daya manusia pada realitanya adalah penentu dari berkembangnya suatu perusahaan.

Tenaga Kerja mempunyai pergerakan, pergerakan tenaga kerja berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Mobilitas Tenaga Kerja ini pun menimbulkan berbagai dampak, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan kepentingan dan kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia. Indonesia tidak menutup kehadiran pihak asing dalam hal tenaga kerja profesional yang akan bekerja di Indonesia, sebab penggunaan tenaga kerja asing turut memberikan dampak positif bagi ekonomi negara jika segala prosedur dipenuhi tanpa terkecuali.⁸

⁵ I Wayan Gede Wiryawan, 2013, "Perlindungan Hak Konstitusional Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia" Ilmu Hukum Kertha Wicaksana, Vol 19 No 2, tahun 2013 hlm. 142

⁶ Jazim Hamidi dan Charles Christian "Hukum Keimigrasian Bagi Orang Asing Di Indonesia", Jakarta: Sinar Grafika, 2015, hlm. 10

⁷ Agusmidah, "Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum", buku II, Jakarta: PT.Sofmedia, 2011, hlm 349.

⁸ Theresia Wulan Sari Sijabat, 2018, "Pelaksanaan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi

¹ Artikel Skripsi

² Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 17071101420

³ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

⁴ Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemnaker), pada tahun 2018 terdapat setidaknya 95.335 orang Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut sebagai TKA yang tercatat resmi bekerja di Indonesia. Jumlah tersebut merupakan yang paling tinggi sejak tahun 2011. Sepanjang periode 2015-2018 rata-rata laju pertumbuhan TKA di tanah air mencapai 8,66%. Padahal pada periode 2011-2014, rata-rata pertumbuhan TKA tercatat negatif alias berkurang sebesar 8,95%. Berdasarkan kewarganegaraan, TKA berasal dari China merupakan yang memiliki pertumbuhan paling pesat. Sepanjang 2015-2018 rata-rata pertumbuhan TKA Negeri Panda berada pada level 18,79%. Disusul oleh TKA berasal dari India yang rata-rata pertumbuhannya mencapai 9,51% pada periode yang sama. Bahkan pada tahun 2018, pertumbuhan TKA China menyentuh angka 29,85% secara tahunan. Paling tinggi setidaknya sejak tahun 2012.

Penggunaan TKA secara filosofis yaitu asas manfaat, aspek keamanan, aspek legalitas, yaitu masuknya TKA harus mendapatkan izin kerja dari Menteri Tenaga Kerja. Sejalan dengan penggunaan TKA adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang profesional di bidang tertentu yang belum dapat terisi oleh TKI. Dengan percepatan ahli teknologi dan keahlian serta peningkatan investasi. Sehingga TKA di Indonesia tidak dapat dihindari penggunaannya, dan pada prinsipnya penggunaan TKA di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam dua hal yakni mereka TKA yang membawa modal (sebagai investor) dan membawa skill dalam hal *transfer of knowledge*. Selain kedua hal tersebut maka pada hakekatnya tidak di perkenankan dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia.

khususnya pengaturan penempatan tenaga kerja asing, jika pada awal kemerdekaan diperbolehkannya tenaga asing bekerja di Indonesia dengan pembatasan-pembatasan tertentu, maka setelah diundangkannya Undang-undang Nomor 1 tahun 1967 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 11 tahun 1970 Tentang Penanaman Modal Asing dan diundangkannya Undang-undang Nomor 6 Tahun 1968 sebagaimana telah diubah dengan Undang-undang Nomor 12 Tahun 1970 Tentang Penanaman Modal Dalam Negeri, maka kedua-dua undang-undang di atas sangat berpengaruh terhadap pembangunan hukum ketenagakerjaan, oleh karena itu pada tahun 1969 dibuatlah Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang

Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.

Perbedaannya dengan Undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya, khususnya dalam pengaturan penempatan tenaga asing yaitu, pada undangundang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, pengaturan penempatan tenaga kerja asing di Indonesia di atur menjadi satu dalam Undang-undang ketenagakerjaan, alasan masih dimungkinkannya tenaga asing berkerja di Indonesia berkaitan dengan masalah alih teknologi, perpindahan tenaga kerja, pendampingan kerja dan pelatihan kerja, hal ini ditujukan dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia, agar mampu merespons aplikasi maupun pemanfaatan teknologi yang terus berkembang.

Pembangunan hukum ketenagakerjaan sejalan dengan perkembangan ekonomi ke arah yang lebih liberal terus dilakukan, karena tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, dengan demikian sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, maka dibutuhkan hukum ketenagakerjaan yang ditujukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Dengan demikian berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dalam kurun waktu setelah kemerdekaan sampai dengan tahun 2005, telah dilakukan beberapa kali perubahan, hal ini dilakukan karena pertimbangan kebutuhan dan dinamika kemasyarakatan sebagaimana diuraikan di atas, Undang-undang yang dimaksud antara lain; Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja; kemudian Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan; serta terakhir Undang-undang Nomor 28 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 3 Tahun 2000 Tentang Perubahan Undang-undang Nomor 11 Tahun 1998 Tentang Perubahan Berlakunya Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan Menjadi Undang-undang, terakhir adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dengan perubahan undang-undang Ketenagakerjaan tersebut telah terjadi perubahan yang sangat mendasar mengenai pengaturan tenaga kerja, khusus berkaitan dengan pengaturan

Terhadap Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan Di Provinsi Bengkulu, Jurnal Universitas Atma Jaya. hlm.87.

tenaga kerja asing perkembangannya ternyata tidak secara tersendiri di atur dalam satu undang-undang, akan tetapi dalam berbagai perubahan undang-undang ketenagakerjaan tersebut masih dipertahankan substansi hukum yang berkaitan dengan lembaga perizinan dan pengawasan dan substansi hukum yang berhubungan dengan penggunaan dan penempatan tenaga kerja asing yang pada pelaksanaannya dilakukan oleh Instansi atau lembaga yang berlainan, sehingga dibutuhkan suatu koordinasi yang baik diantara lembaga-lembaga tersebut, seperti Imigrasi, Kejaksaan, Kepolisian, Badan Intelegen negara (BIN) maupun Pemda.

Permasalahan yang timbul sehubungan dengan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, adalah pelanggaran izin tinggal, dan ijin kerja. Dalam paspor para tenaga kerja asing ini tertulis bahwa izin yang diberikan pemerintah Indonesia oleh pihak imigrasi adalah untuk bekerja sebagai tenaga kerja asing di Indonesia dengan jabatan dan waktu tertentu bahkan hanya sebagai turis. Tidak jarang para perusahaan pengguna sering kali menyembunyikan tenaga kerja asing ilegal ini.

Pemberi kerja dapat memperkerjakan TKA untuk bekerja di Indonesia. Namun, jika penggunaan TKA tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berarti telah memperkerjakan TKA ilegal. Penggunaan TKA ilegal merupakan hal yang melanggar hukum dan dapat menimbulkan akibat hukum berupa sanksi pidana. Sanksi pidana dapat dikenakan kepada TKA maupun kepada pemberi kerja yang telah mempekerjakan orang asing yang melanggar ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Jadi, pemberi kerja yang akan menggunakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk dan pemberi kerja orang perseorangan dilarang memperkerjakan TKA sebagaimana diatur dalam Pasal 42 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bila melanggar ketentuan penggunaan TKA yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi pidana.⁹

Dengan meningkatnya (tingginya) kedatangan TKA, maka meningkat pula potensi pelanggaran keimigrasian yang dilakukan oleh WNA sebagaimana diatur dalam Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian antara lain overstay, masuk tidak melalui TPI (Pasal 113), tidak dapat menunjukkan paspor ketika diminta petugas (Pasal 116), hingga penyalahgunaan Izin Tinggal Keimigrasian (Pasal 122), mereka dapat dikenakan Tindakan Administratif Keimigrasian (TAK) berupa membayar biaya beban/denda, Deportasi dan penangkalan maupun sanksi pidana (projustisia) dengan ancaman pidana penjara Maksimal 5 (lima) tahun.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah Pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) menurut peraturan perundang-undangan ?
2. Bagaimanakah Penegakan Hukum Tenaga Kerja Asing (TKA) Ilegal menurut peraturan perundang-undangan?

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah metode pendekatan yuridis normatif.

PEMBAHASAN

A. Pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) menurut Peraturan Perundang-Undang

Merambahnya hubungan diplomatik negaranegara ASEAN ke dalam bidang ekonomi melalui ASEAN Economic Community¹⁰ atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dan terbentuknya perjanjian perdagangan bebas negara anggota ASEAN dengan China dalam ASEAN-China Free Trade Area¹¹ seakan menegaskan bahwasanya pengaruh globalisasi terhadap pembangunan ekonomi suatu negara tidak dapat dielakkan. Khususnya dalam konteks keindonesian, hubungan perdagangan ekonomi bebas seperti di atas turut menghadirkan kegiatan kerja ekonomi yang kompetitif dan kreatif antar insan manusia, termasuk dalam aspek ketenagakerjaan sebagai salah satu pondasi mewujudkan pembangunan ekonomi berkelanjutan.

Contoh dari masuknya pengaruh globalisasi terhadap kebijakan ekonomi di bidang

⁹ Di Akses Dari, <http://download.portalgaruda.org/article.phparticle> Akibat-Hukum-TerhadapPenggunaan-Tenaga-Kerja-Asing-Ilegal-MenurutUndang-Undang-Nomor-13-Tahun-2003, Pada Tanggal 6 Juli 2021, Pukul 20.09 WITA.

¹⁰ Suhandi, *Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi Asean Di Indonesia*. Perspektif Volume XXI Nomor 2,2016, Hlm.135

¹¹ ASEAN China Free Trade Area merupakan kerjasama perdagangan bebas antara negara-negara ASEAN dengan China sebagai langkah responsif dalam mengimbangi kompetisi ekonomi regional blok Amerika Serikat dan Jepang. Lihat Nawawi, "ASEAN China Free Trade dan Realitas Kesiapan Sumber Daya Manusia Indonesia", dalam Masyarakat Indonesia Edisi XXXVI Nomor 2 tahun 2010, hlm. 29

ketenagakerjaan dapat kita lihat dari lahirnya Mutual Recognition Agreements (MRA) sebagai alat untuk negara anggota ASEAN dalam memaparkan pondasi MEA sebagai single market and production base¹² terhadap agresivitas ekonomi Cina dan India. MRA sebagai bagian dari upaya suksesi atas MEA merupakan suatu kesepakatan yang mengakui kualifikasi tenaga profesional dalam bidang pelayanan jasa dengan tujuan mempermudah perpindahan pasar tenaga profesional di negara-negara ASEAN.¹³ Meski begitu, pengakuan yang setara dan kesamaan prosedur penilaian sebagai kewajiban negara yang berpartisipasi dalam MRA diikuti dengan kebebasan bagi tiap negara dalam menetapkan regulasi dan standarnya.

Kemudahan bagi keluar-masuknya tenaga kerja di wilayah ASEAN menjadi kesempatan bagi pemerintah Indonesia dalam mengoptimalkan pembangunan sumber daya manusia melalui pendekatan transfer knowledge dan transfer technology guna menciptakan pembangunan perekonomian yang efektif dan efisien.¹⁴ Hal ini menjadi langkah strategis dalam membangun pengembangan ketenagakerjaan mengingat sumber daya manusia memegang peran fundamental dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan.¹⁵ Pendekatan transfer knowledge dan transfer technology diharapkan dapat berimplikasi kepada pengembangan tenaga kerja lokal agar nantinya mampu bersaing dalam ketenagakerjaan di tingkat global.

Menunjang kebijakan tersebut, Presiden kemudian menghadirkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Esensi hadirnya peraturan tersebut pada hakikatnya untuk mempermudah proses perizinan Tenaga kerja Asing yang berdampak kepada masuknya investasi baik dari modal maupun keahlian. Hadirnya kebijakan tersebut diharapkan mampu menyiapkan tenaga kerja lokal yang memiliki kualitas dan etos kerja yang baik sehingga dapat bersaing dalam ajang Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) dan ASEAN China Free Trade Area (ACFTA).

Namun tiada gading yang tak retak, walaupun pemerintah sudah menghadirkan

Undang-Undang Ketenagakerjaan namun pada faktanya telah terjadi ketidaksesuaian dalam praktiknya, seperti memicu tumbuhnya kecemburuan sosial¹⁶ di kalangan pekerja lokal kepada TKA karena perbedaan fasilitas dan gaji yang mereka terima dimana tenaga kerja asing menerima gaji tiga kali lipat dari tenaga kerja lokal serta menyebabkan terjadinya marginalisasi pencari kerja domestik karena mempersempit peluang tenaga kerja lokal untuk dapat terserap di berbagai kesempatan kerja yang tersedia.¹⁷

Hal tersebut tidak diperbolehkan karena dalam tatanan normatif telah diatur secara ideal untuk tidak terjadi diskriminasi antar tenaga kerja,¹⁸ karena tujuan awal hadirnya TKA di Indonesia adalah untuk menciptakan lapangan pekerjaan melalui perbaikan iklim investasi. Namun problematika tersebut terjadi dalam tataran implementatif dimana sistem pengawasan penggunaan TKA di Indonesia yang belum maksimal. Hal tersebut dikarenakan satuan tugas pengawas tenaga kerja asing masih memiliki kelemahan dalam upaya menegakkan kesetaraan antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja lokal, sehingga marak terjadinya pelanggaran Terutama pada kasus TKA yang tidak memiliki Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing, dan belum maksimalnya pengawasan ini disebabkan karena minimnya tenaga pengawas.¹⁹

Prinsip pengawasan ketenagakerjaan merupakan serangkaian kegiatan dalam mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan atas pelaksanaan penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Provinsi dan Kabupaten/Kota sesuai kewenangannya. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi yang terdiri dari unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, pengawasan dan

¹² Mari Elka Pangestu, *Competitiveness Towards ASEAN Economic Community*. Jakarta: Journal of Indonesian Economy and Business Volume 24 Nomor 1, 2009, Hlm. 24.

¹³ Mari Elka Pangestu. *Competitiveness Towards ASEAN Economic Community*. Journal of Indonesian Economy and Business Volume 24 Nomor 1, 2009, Hlm. 29

¹⁴ Ahmad Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008, Hlm. 35.

¹⁵ Sofian Effendi, *Kebijaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Era Tinggal Landas*, Populasi Volume 1 Nomor 2, 1991, Hlm. 1.

¹⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo, 2001, Hlm. 309

¹⁷ Sunartono, *Analisis Peningkatan Kesempatan Kerja di Indonesia Volume 10*. Jakarta: Pusat Pengkajian Kebijakan Peningkatan Daya Saing BPPT, 2008, Hlm. 49

¹⁸ Shunita Laxmi Dewi, *Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Dan Kesetaraan Dalam Pengupahan Bagi Pekerja/ Buruh Di Kabupaten Kendal*, Diponegoro Law Journal, Volume 6 Nomor 1, 2017, Hlm. 4.

¹⁹ Nevery Varida Ariani, *Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ilegal di Indonesia*. Jakarta: Jurnal Penelitian Hukum Volume 18 Nomor 1, 2018, Hlm. 124.

tata kerja pengawasan ketenagakerjaan.²⁰

Pengawasan terhadap lalu lintas manusia merupakan salah satu fungsi keimigrasian yang diemban dan menjadi bagian yang penting serta strategis dalam rangka meminimalisasikan dampak negatif dari kedatangan orang asing sejak masuk, berada, dan melakukan kegiatan di Indonesia hingga keluar wilayah Indonesia dan sekaligus mempunyai dampak positif dalam menciptakan kesinambungan pembangunan nasional.²¹ Jika ditinjau dari segi pelaksanaan pengawasan terhadap izin tinggal TKA pada Penanaman Modal Asing, bersifat koordinasi antar instansi. Sebagaimana dimaksud Pasal 41 Undang-Undang nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian, yakni: “Pelaksanaan pengawasan terhadap orang asing yang berada di wilayah Indonesia yang dilakukan Menteri dengan berkoordinasi bersama Badan atau Instansi terkait.”²²

Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 176 menegaskan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, berkaitan dengan TKA pengawasan dilakukan terhadap norma hukum ketenagakerjaan bagi pengguna TKA di Indonesia, dengan cara melakukan pemeriksaan norma ketenagakerjaan secara rutin dan periodik terhadap perusahaan yang mempekerjakan TKA.²³

Adapun dalam melakukan pengawasan pegawai pengawas norma ketenagakerjaan terhadap pengguna TKA, adalah sebagai berikut:²⁴

1. Kelengkapan administrasi yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam mempekerjakan TKA sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Kesesuaian antara dokumen administrasi dengan pelaksanaan di lapangan, antara lain: Lokasi kerja yang tercantum dalam IMTA harus sesuai dengan lokasi kerja TKA yang bersangkutan;
3. Jabatan yang tercantum dalam IMTA harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan; Pelaksanaan alih teknologi TKA kepada TKI, sesuai keahlian dan bidang pekerjaan yang dimiliki oleh TKA, dapat terlihat dari silabus

pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengguna TKA; Berita acara non justitia yang di dalam termuat uraian pekerjaan TKA serta ditandatangani oleh TKA yang bersangkutan serta keterangan dari pimpinan/pengurus perusahaan, dan/atau saksi-saksi yang terkait ditandatangani oleh pimpinan perusahaan serta stempel perusahaan dan pengawas ketenagakerjaan yang memeriksa; Berita acara non justitia juga mengambil keterangan dari TKI pendamping untuk mengetahui proses alih teknologi dan pelatihan yang telah dilakukan dan ditandatangani oleh TKI pendamping.

4. Pelanggaran terhadap norma penggunaan TKA dilakukan dengan nota pemeriksaan yang memuat temuan di lapangan berupa pelanggaran ketentuan yang dilanggar, langkah-langkah yang harus dilakukan untuk perbaikan, dan batas waktu untuk melakukan perbaikan serta melaporkan pelaksanaannya secara tertulis, dalam hal nota pemeriksaan pertama tidak dipatuhi, pengawas ketenagakerjaan mengeluarkan penegasan nota pemeriksaan dengan memberikan batas waktu yang patut untuk dilaksanakan.
5. Apabila nota pemeriksaan tidak dilaksanakan maka dinas yang membidangi urusan ketenagakerjaan dapat merekomendasikan kepada Ditjen Imigrasi atau Kantor Imigrasi setempat agar dilakukan tindakan keimigrasian terhadap TKA.
6. Apabila perusahaan telah diberikan pembinaan tersebut tidak melaksanakan kewajibannya dan pelanggaran yang dilakukan pengguna TKA ada sanksi pidananya, maka pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS melakukan penyidikan.

Kegiatan pengawasan kegiatan orang asing di Indonesia tidak lain merupakan pelaksanaan dari kebijakan selektif, yaitu kebijakan yang mengamanatkan hanya Orang Asing yang memberikan manfaat serta tidak membahayakan keamanan dan ketertiban umum diperbolehkan masuk dan berada di Wilayah Indonesia. Untuk melaksanakan kebijakan selektif tersebut, maka perlu diadakan kegiatan pengawasan terhadap kegiatan orang-orang asing yang berada dan berkegiatan di wilayah Indonesia sesuai dengan peraturan perundang-undangan menurut sistem hukum yang berlaku di Indonesia. Adapun pelaksanaan Pengawasan terhadap Orang Asing di Indonesia berdasarkan Pasal 66 ayat 2 huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian, antara lain :²⁵

²⁰ Suhandi, Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi Asean Di Indonesia, Perspektif, Volume XXI No. 2 Tahun Edisi Mei, 2016, hlm 145

²¹ Agung Sampurno, *Keimigrasian Di Wilayah Perbatasan*, Jakarta: Direktorat Jenderal Imigrasi, 2007, Hlm. 3.

²² Euginia liliwati Muljono, *Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Keimigrasian*, Jakarta: Harvarindo, 2013, Hlm. 15

²³ Suhandi, *Loc.Cit.*

²⁴ *Ibid.*

²⁵ Pasal 66 ayat 2 huruf b Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian

- 1) Masuk dan keluarnya orang asing Wilayah Indonesia.
- 2) Keberadaan dan kegiatan Orang Asing di di Wilayah Indonesia.

Sistem pengawasan orang asing di Indonesia dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, antara lain :

- 1) Pengawasan Tertutup, diatur dalam Pasal 68 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, yakni meliputi:²⁶
 - a) Pengumpulan, pengolahan, serta penyajian data dan informasi keimigrasian.
 - b) penyusunan daftar nama orang asing yang dikenai penangkalan dan pencegahan.
 - c) Pengawasan terhadap keberadaan dan kegiatan orang asing di wilayah indonesia (secara administratif)
 - d) Pengambilan foto dan sidik jari, dan
 - e) Kegiatan lain yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum dan Pasal 74 yaitu pejabat imigrasi melakukan Fungsi Intelijen Keimigrasian.
- 2) Pengawasan Terbuka (Pasal 69), yaitu pengawasan langsung yang dilakukan dengan membentuk tim pengawasan orang asing dengan berkoordinasi dengan instansi atau lembaga lain. Dalam pelaksanaan lapangan berkaitan dengan pengawasan terbuka, koordinasi dengan instansi atau lembaga lain tidak mesti dilakukan karena akan memerlukan waktu dan biaya yang banyak.²⁷

Pengawasan terhadap orang asing yang masuk atau keluar wilayah Republik Indonesia berlaku ketentuan dan peraturan keimigrasian Indonesia, antara lain:

- 1) Setiap orang asing yang masuk dan keluar wilayah negara Republik Indonesia adalah sah apabila mendapat izin masuk atau izin keluar dari Pejabat Imigrasi yang bertugas melakukan pemeriksaan di TPI (Tempat Pemeriksaan Imigrasi).
- 2) Setiap orang asing yang masuk atau keluar wilayah negara RI harus mempunyai surat perjalanan atas namanya yang sah dan berlaku.
- 3) Pejabat Imigrasi berwenang memeriksa setiap orang asing yang masuk atau keluar wilayah Negara Republik Indonesia.
- 4) Pejabat Imigrasi berwenang menolak atau memberi izin masuk atau keluar wilayah Negara.

Orang asing dapat dengan mudah masuk ke negeri ini salah satunya adalah adanya pemberlakuan kebijakan bebas visa kunjungan

yang diberlakukan sejak pertengahan tahun 2015 silam. Dikeluarkannya Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 21 Tahun 2016 tentang Bebas Visa Kunjungan, yang memberikan bebas visa kunjungan bagi 169 negara. Adanya kebijakan bebas visa oleh pemerintah ini sebenarnya dengan tujuan dapat meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan asing Indonesia. Namun, fakta di lapangan banyak warga negara asing (WNA) yang memanfaatkan visa wisata untuk bekerja.

Ketentuan Pasal 71 UU Keimigrasian disebutkan bahwa setiap Orang Asing yang berada di Wilayah Indonesia wajib:²⁸

- a) Memberikan segala keterangan yang diperlukan mengenai identitas diri dan/atau keluarganya serta melaporkan setiap perubahan status sipil kewarganegaraan, pekerjaan, Penjamin, atau perubahan alamatnya kepada Kantor Imigrasi setempat; atau
- b) Memperlihatkan dan menyerahkan Dokumen Perjalanan atau Izin Tinggal yang dimilikinya apabila diminta oleh Pejabat Imigrasi yang bertugas dalam rangka pengawasan Keimigrasian.

Berdasarkan Pasal 194 Peraturan Pemerintah Nomor 31 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, bahwa untuk melakukan pengawasan keimigrasian secara terkoordinasi terhadap kegiatan orang asing di wilayah Indonesia, menteri membentuk tim pengawasan orang asing. Tim pengawasan orang asing yang beranggotakan dari perwakilan setiap instansi dan lembaga pemerintahan baik dari pusat maupun daerah. Tim dalam pengawasan orang asing terdiri dari:²⁹ 1. Tim pengawasan orang asing yang berada ditingkat pusat 2. Tim pengawasan orang asing yang berada di tingkat kabupaten/kota dan kecamatan.

Kegiatan pengawasan lapangan pada tingkat kabupaten/ kota dan kecamatan dilaksanakan dengan berkoordinasi dengan instansi terkait atau lebih dikenal dengan istilah Tim Pengawasan Orang Asing (selanjutnya disebut TIMPORA). TIMPORA yang dibentuk dengan keputusan dan diketuai oleh Kepala Kantor Imigrasi, terdiri dari:³⁰ 1. Kepolisian Daerah/ Kepolisian Resort

²⁸ Pasal 71 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian

²⁹ Pasal 194 Peraturan Pemerintah Nomor 31 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian

³⁰ Pasal 199 Peraturan Pemerintah Nomor 31 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian

²⁶ Pasal 68 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian

²⁷ Pasal 69 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian

Metro/Kepolisian Resort Kota/ Kepolisian Resort;
2. Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia;
3. Pemerintah Daerah provinsi/ kabupaten/ kota;
4. Badan Narkotika Nasional provinsi/ kabupaten/
kota; 5. Badan Intelijen Daerah; 6. Badan Intelijen
Strategis 7. Tentara Nasional Indonesia pada
Komando Daerah militer/ Komando Resort
Militer/ Komando Distrik militer/ Pangkalan
Utama Angkatan Laut/ Pangkalan Angkatan Laut/
Pos Angkatan laut; 8. Kejaksaan Tinggi/
Kejaksaan Negeri.

TIMPORA bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada instansi dan/atau lembaga pemerintahan terkait mengenai hal yang berkaitan dengan pengawasan orang asing serta operasi gabungan dalam rangka pengawasan keimigrasian. TIMPORA bertugas mengawasi semua aktivitas orang asing, baik yang menetap, melancong dan bekerja di Indonesia Mekanisme pelaksanaannya harus dilakukan dengan mengadakan koordinasi dengan badan atau instansi pemerintah pusat yang bidang tugasnya menyangkut orang asing, badan atau instansi tersebut antara lain Kementerian Luar Negeri, Kementerian Dalam Negeri, Kementerian Pertahanan dan Keamanan, Kementerian Tenaga Kerja, Kejaksaan Agung, Badan Intelijen Negara dan Kepolisian Negara Republik Indonesia . Tingkat Propinsi, antara lain Pemda Propinsi, Kanwil Departemen Tenaga Kerja, Kanwil Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Kanwil Agama, Kejaksaan Tinggi, Komando Daerah Militer dan Kepolisian Daerah.

Orang asing yang berada di Indonesia yang akan melakukan kegiatan berupa aktifitas haruslah sesuai dengan tujuan kedatangannya di Indonesia. Dalam melakukan kegiatannya, dilakukan pengawasan apakah kegiatannya di Indonesia sesuai dengan peraturan yang berlaku atau apakah orang asing tersebut melakukan kegiatan yang merugikan negara dan pemerintah, serta masyarakat dengan menyalahgunakan perizinan yang diberikan. Agar tujuan kebijakan tersebut dapat terlaksana maka diperlukannya suatu sistem pengawasan terhadap Izin Tinggal yang jelas, terpadu, dan sinergis agar penyalahgunaan terhadap Izin Tinggal dapat terdeteksi dan ditangani sejak dini.

Pengawasan TKA sebenarnya merupakan tanggung jawab semua rakyat Indonesia, karena kewaspadaan dan keamanan nasional tidak akan berhasil tanpa kerja sama yang baik antar semua pihak yang ada di bangsa dan negara. Pihak-pihak yang disebut di atas harus melakukan kerja sama yang baik untuk mengawasi TKA. Pemerintah pusat, dalam hal ini Kemnakertrans, juga dapat meningkatkan kerja sama dengan Kemdagri, Badan Kepegawaian Negara (BKN), BIN,

POLRI, dan Imigrasi. Dalam mengawasi TKA, sebaiknya unsur masyarakat juga diikutsertakan.

B. Penegakan Hukum Tenaga Kerja Asing (TKA) Ilegal menurut Peraturan Perundang-Undangan.

Kehadiran para tenaga kerja tidak hanya karena adanya pengiriman dari negara asal melainkan juga karena ada permintaan dari negara yang dituju karena permintaan akan selalu hadir jika ada penawaran, begitu juga sebaliknya. Terjadinya kondisi sebagaimana dimaksud di atas, tidak hanya terjadi akhir-akhir ini saja melainkan sudah sejak dahulu meski arus migrasi dari maupun menuju Indonesia belum begitu secepat sekarang ini. Bahkan sejak tahun 1958, Indonesia telah memiliki undang-undang yang mengatur penempatan tenaga kerja asing di negaranya.

Dengan perubahan undang-undang Ketenagakerjaan tersebut telah terjadi perubahan yang sangat mendasar mengenai pengaturan tenaga kerja, khusus berkaitan dengan pengaturan tenaga kerja asing dimana perkembangannya ternyata tidak secara tersendiri di atur dalam satu undang-undang, sebagaimana terdapat dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing, akan tetapi dalam berbagai perubahan undang-undang ketenagakerjaan tersebut masih dipertahankan substansi hukum yang berkaitan dengan lembaga perizinan dan pengawasan yang berhubungan dengan penggunaan dan penempatan tenaga kerja asing yang pada pelaksanaannya dilakukan oleh Instansi atau lembaga yang berlainan, sehingga dibutuhkan suatu koordinasi yang baik diantara lembaga-lembaga tersebut, seperti Imigrasi, Kejaksaan, Kepolisian, Badan Intelijen negara (BIN) maupun Pemerintah Daerah termasuk dalam hal ini adalah Tim Pengawasan orang asing yang merujuk pada UU No.6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian Pasal 66 sampai Pasal 76.

Permasalahan yang timbul sehubungan dengan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia adalah pelanggaran izin tinggal, dan ijin kerja. Dalam paspor para tenaga kerja asing ini tertulis bahwa izin yang diberikan pemerintah Indonesia oleh pihak imigrasi adalah untuk bekerja sebagai tenaga kerja asing di Indonesia dengan jabatan dan waktu tertentu bahkan hanya sebagai turis. Tidak jarang para perusahaan pengguna sering kali menyembunyikan tenaga kerja asing ilegal ini. Adapun permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: Penegakan Hukum Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia di Lihat dari Aspek Hukum.

Kebijakan keimigrasian pada dasarnya *selective policy*, hanya orang asing yang bermanfaat yang berada di Indonesia. Peningkatan

pengawasan orang asing dan koordinasi melalui wadah TIMPORA ditingkatkan dan perlu dihilangkan ego sektoral yang ada sehingga Dalam wadah TIMPORA semua anggota memiliki kedudukan dan kewenangan yang sama. Dalam melakukan koordinasi tanggalkan semua ego sektoral yang ada. Sama-sama satu tujuan untuk melakukan Pengawasan orang asing. Perlu adanya persamaan persepsi kebijakan pusat dan daerah.

Dari data Ditjen Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM per 18 Desember 2016, perlintasan seluruh warga asing mencapai 8.974.141 orang dengan rincian sebagai berikut: Terkait pelanggaran yang dilakukan oleh orang asing (TKA), mereka diduga melanggar Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, Pasal yang dilanggar bervariasi mulai dari overstay, tidak dapat menunjukkan paspor ketika diminta petugas (Pasal 116), hingga penyalahgunaan Izin Tinggal Keimigrasian (Pasal 122), mereka dapat dikenakan Tindakan Administratif Keimigrasian (TAK) berupa membayar biaya beban/denda, Deportasi dan penangkalan maupun sanksi pidana dengan ancaman pidana penjara Maksimal 5 (lima) tahun sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.³¹

Disisi lain belum adanya sistem database terpadu (integrated database system) yang bisa diakses oleh pemangku kepentingan dan masyarakat secara umum sehingga menimbulkan interpretasi yang berbeda terkait jumlah TKA di Indonesia. untuk itu diperlukan sistem database terpadu agar tidak menimbulkan ketidakpastian di masyarakat dengan beberapa pertimbangan:

- a) jika setiap orang asing yang harus melapor ke setiap instansi terkait, maka menyebabkan rasa tidak nyaman;
- b) membutuhkan waktu yang lebih lama;
- c) di negara-negara tertentu tidak ada kewajiban orang asing untuk melaporkan dirinya; dan
- d) adanya klausul bahwa data orang asing dapat diberikan jika pihak imigrasi memintanya.

Kebijakan ketenagakerjaan termasuk kebijakan Penggunaan TKA dalam menyikapi perubahan-perubahan multi-dimensional mengarah pada prinsip selektivitas (selective policy) dan satu pintu (one gate policy), sehingga kepentingan perlindungan tenaga kerja dapat terlaksana tanpa mengabaikan prinsip globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab VIII; Penggunaan TKA, Pasal 42 Ayat (1) dan Pasal 43 Ayat (1) bahwa Kewenangan Ijin Mempekerjakan TKA (IMTA) dan pengesahan

³¹ Pasal 116 dan Pasal 122 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) merupakan kewenangan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.³²

Saat ini telah diterbitkan beberapa peraturan pelaksanaan penggunaan TKA sebagai perintah dari Undang-Undang dengan tetap memperhatikan kepentingan globalisasi, otonomi daerah, dan demokratisasi yang mengarah pada peningkatan pelayanan penempatan (employment services) dengan menempatkan sebanyak mungkin angkatan Kerja pada kesempatan kerja yang terus diperluas dengan memanfaatkan penggunaan TKA yang lebih terarah dan terkendali dengan rambu-rambu yang rasional dan kondusif.

Bahwa dalam pembangunan nasional masih memerlukan modal atau investasi, teknologi, dan tenaga kerja ahli asing dari luar negeri. Terkait dengan penggunaan TKA, bahwa pasar kerja dalam negeri belum mampu sepenuhnya menyediakan tenaga kerja ahli/skill baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga kebijakan penggunaan TKA harus searah dengan perlindungan tenaga kerja Indonesia melalui penyediaan kesempatan kerja sesuai amanat Undang-Undang Dasar 1945 dan yang diamandemen yaitu Pasal 27 Ayat (2) bahwa; tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan dan Pasal 28 D Ayat 2 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Artinya, penggunaan TKA harus memberikan manfaat sebanyak mungkin untuk kepentingan tenaga kerja Indonesia melalui upaya perluasan usaha yang akan berdampak positif pada penciptaan dan perluasan kesempatan kerja serta terjadinya alih teknologi dari TKA ke tenaga kerja Indonesia.³³

Sasaran pemberian IMTA adalah perlindungan tenaga kerja Indonesia melalui pengendalian penggunaan TKA sesuai dengan kebutuhan, sehingga dalam mempekerjakan TKA dipertimbangkan menyangkut 2 (dua) aspek yaitu:³⁴

- a) Aspek manfaat (prosperity), bahwa dalam mempekerjakan TKA harus membawa manfaat terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia melalui alih teknologi dan alih keahlian mendorong investasi dan perluasan lapangan usaha, serta penyediaan kesempatankerjabagitenagakerjaIndonesia.

³² Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³³ Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 D ayat (2) UUD NRI Tahun 1945.

³⁴ Pasal 45 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

b) Aspek keamanan (security), bahwa kebijakan penggunaan TKA terkait dengan kebijakan lalu lintas orang asing, sehingga masuknya orang asing atau TKA harus selektif (selective policy) melalui satu pintu (one gate policy) dimaksudkan agar dalam mempekerjakan TKA tetap memperhatikan kepentingan keamanan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Untuk melindungi hak warga negara Indonesia dalam mendapatkan pekerjaan yang layak, maka untuk pekerjaan-pekerjaan yang mampu diisi tenaga kerja Indonesia tidak diijinkan diduduki TKA, sehingga penggunaan TKA bersifat sementara selama tenaga kerja Indonesia belum mampu melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu TKA yang akan dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu Pasal 42 Ayat (4) UU No 13 Tahun 2003. Dalam mempekerjakan TKA, pemberi kerja harus mentaati ketentuan mengenai jabatan-jabatan yang terbuka bagi TKA dan standar kompetensi mengenai kualifikasi TKA meliputi pengetahuan, keahlian, dan keterampilan serta memahami budaya Indonesia termasuk mampu berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.³⁵

Bagi pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja untuk keperluan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA ke tenaga kerja Indonesia Pasal 45 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003. Dengan demikian mestinya, setiap pengguna TKA mengangkat tenaga kerja pendamping sebagian dipersiapkan untuk menggantikan jabatan TKA apabila yang bersangkutan telah menyelesaikan tugasnya gar kendali penggunaan TKA di Indonesia optimal, maka penerbitan ijin harus didasarkan alasan yang jelas dan realistis, sehingga pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang merupakan instrumen pengendalian terhadap penggunaan TKA yang memuat alasan penggunaan TKA, jabatan TKA, jangka waktu penggunaan, dan penunjukkan tenaga Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan.³⁶

Bagi pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib membayar kompensasi atas diisinya kesempatan kerja yang seharusnya diperuntukkan bagi tenaga kerja Indonesia. Kompensasi yang dibebankan kepada pengguna TKA merupakan

Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang harus disetorkan ke kas negara dan bukan kas daerah. Selanjutnya Pemerintah akan mengatur peruntukannya bagi pengembangan sumberdaya manusia secara nasional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa kebijakan penggunaan TKA masa datang adalah mengendalikan penggunaan TKA agar tetap memperhatikan kepentingan nasional dan tetap memperhatikan prinsip pasar kerja bebas dengan memberlakukan standar kompetensi di semua sektor atau sub sektor sebagai alat untuk menfilter masuknya TKA serta persyaratan lain seperti kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan, antara lain yaitu memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA dan memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun. Filosofi ketenagakerjaan Indonesia adalah melindungi tenaga kerja berkewarganegaraan Indonesia yang bekerja di Indonesia sehingga jika ada kebutuhan yang khusus dan sangat membutuhkan untuk memakai tenaga kerja asing, harus dibuat persyaratan yang ketat agar tenaga kerja Indonesia terhindar dari kompetisi yang tidak sehat.

TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:³⁷

- a) memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
- b) memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun;
- c) membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada TM pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- d) memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan;
- e) memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan
- f) kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dan 6 (enam) bulan.

Dengan catatan, persyaratan pada huruf a, huruf b, dan huruf c tidak berlaku untuk jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus, anggota Pengawas. Selain persyaratan di atas, perlu diingat bahwa TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Serta TKA

³⁵ Pasal 44 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

³⁶ Pasal 43 dan Pasal 45 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Ini berarti hanya jabatan tertentu yang boleh diduduki oleh TKA.

Jika perusahaan atau pemberi kerja mempekerjakan TKA tanpa mempunyai izin, berarti perusahaan tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan. Atas pelanggaran tersebut, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta. Ini merupakan tindak pidana kejahatan yang di atur dalam UU dan Aparat penegak hukum harus menerapkan tindak pidana tersebut.³⁸

Pemeriksaan dan penegakan hukum untuk pelanggaran semacam ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Sanksinya, deportasi bagi TKA yang melanggar dan blacklist bagi perusahaan pengguna TKAtersebut. Pertama, dapat dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat dan/ atau tembuskan ke Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3. Laporan-laporan masyarakat terkait pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja asing pasti ditindaklanjuti dengan pengecekan, pemeriksaan dan penindakan hukum sesuai ketentuan yang ada. Jika sanksi untuk TKA yang melanggar adalah deportasi, sanksi untuk perusahaan/pemberi kerja yang melanggar penggunaan TKA adalah hukuman penjara dan denda. Sanksi untuk pelanggaran penggunaan TKA telah diatur dalam UU No.13 Tahun 2013.

Pemberi kerja TKA yang tidak memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) dapat dikenakan hukuman penjara 1- 5 tahun dan denda Rp 100 juta - Rp 400 juta. Jika jabatan TKA tidak sesuai kompetensi dan/atau pemberi kerja tidak menunjuk TKI pendamping, dapat dikenakan hukuman penjara 1-12 bulan dan denda Rp 10 juta-Rp 40 juta. Jika pemberi kerja tidak melakukan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) dan/atau memulangkan TKA setelah masa perjanjian kerja selesai, maka bisa dikenakan sanksi administrasi, salah satunya pencabutan IMTA.

Sesuai dengan rencana kerja dan/atau laporan/ pengaduan, maka pengawas ketenagakerjaan wajib:

a) Melakukan pemeriksaan di perusahaan/ tempat kerja;

- b) Membuat penetapan tentang hak pekerja/buruh yang belum diberikan atau dibayar oleh pengusaha;
- c) Memerintahkan pengusaha untuk melaksanakan peraturan perundangan dan membayar hak daripada pekerja/buruh melalui Nota Pemeriksaan;
- d) Memeriksa pelaksanaan Nota Pemeriksaan, membuat dan menyampaikan Nota Pemeriksaan kedua kepada pengusaha dalam hal pengusaha belum melaksanakan Nota Pemeriksaan pertama yang telah diberikan;
- e) Dalam hal pengusaha tidak melaksanakan Nota Pemeriksaan kedua. Maka dapat diduga kuat berdasarkan bukti permulaan yang cukup pengusaha yang bersangkutan diduga kuat telah melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f) Langkah selanjutnya yang harus dilakukan dengan tata cara yang diatur dalam UU Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHP); dan
- g) Setelah penyidikan selesai, maka PPNS memberkas perkara tersebut dan selanjutnya menyerahkan berkas perkara kepada Penuntut Umum di Kejaksaan Negeri melalui Kepolisian setempat.

Sanksi pidana terhadap pelanggaran keimigrasian sebagai hukum administratif yang diterapkan didasarkan pada beberapa pertimbangan, antara lain:

- 1) Keimigrasian berkaitan erat dengan penegakan kedaulatan negara, ketentuanketentuan keimigrasian merupakan bagian dari instrumen penegakan Kedaulatan Negara.
- 2) Keimigrasian berkaitan erat dengan Sistem Keamanan Negara, aspek keimigrasian terkait langsung dengan kegiatan intelijen, dukungan terhadap penegakan hukum secara umum misalnya pemeriksaan terhadap pelaku kejahatan dan sebagainya.
- 3) Keimigrasian berkaitan dengan aspek pencapaian kesejahteraan masyarakat, melalui pelayanan keimigrasian terhadap para wisatawan, investor asing dan lain-lain kegiatan yang mempunyai dampak langsung ataupun tidak langsung dalam rangka Pembangunan Nasional.
- 4) Keimigrasian berkaitan dengan hubungan internasional baik dalam bentuk pelayanan maupun penegakan hukum ataupun dalam bentuk kerjasama secara bilateral maupun internasional.
- 5) Keimigrasian berkaitan langsung dengan upaya-upaya memerangi kejahatan yang bersifat terorganisir dengan scope international, sesuai dengan konvensikonvensi

³⁸ Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

PBB, termasuk dalam hal penanganan *refugees dan asylum seekers*.

- 6) Keimigrasian berkaitan dengan tuntutan universal, mengenai hak-hak sipil dan hak-hak asasi manusia yang sudah berlaku secara universal. Sebagai kesimpulan bahwa implementasi penegakan hukum keimigrasian terhadap orang asing dilakukan sesuai dengan aturan hukum yang ada baik berupa tindakan yang bersifat administratif dan tindakan melalui proses peradilan (*projustitia*) dengan tetap menerapkan kebijakan yang bersifat selektif (*selective security*).

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) menurut Peraturan Perundang-Undangan terbagi atas dua yaitu pengawasan dibidang Ketenagakerjaan oleh satuan kerja ketengakerjaan (Kemenaker dan Dinas Tenaga Kerja Daerah) dan pengawasan keimigrasian oleh Kemenkumham. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan serangkaian kegiatan dalam mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi yang terdiri dari unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, pengawasan dan tata kerja pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan sedangkan pengawasan keimigrasian menyangkut validitas dokumen keimigrasian dan administrasi lalulintas internasional lainnya.
2. Penegakan Hukum Tenaga Kerja Asing (TKA) Ilegal menurut Peraturan Perundang-Undangan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang keimigrasian. Penegakan Hukum terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) Ilegal mencakup syarat dan aktivitas pekerjaan yang tidak sesuai dengan ketentuan ketengakerjaan dan administrasi keimigrasian yang illegal.

B. Saran

1. Perlu adanya Pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang terorganisir dan sistematis berdasarkan ketentuan perundang-undangan dan hubungan koordinasi yang baik antara Kemenaker dan Kemenkumham berserta partisipasi masyarakat dalam melakukan pengawasan dengan mengedepankan usaha preventif dalam aktivitas Tenaga Kerja Asing.

2. Perlu adanya kolaborasi antara aparat dan masyarakat dalam Penegakan Hukum Tenaga Kerja Asing (TKA) Ilegal yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku dengan menerapkan ketentuan secara tegas dan objektif.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ahmad Miru, *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008.
- Agung Sampurno, *Keimigrasian Di Wilayah Perbatasan*, Jakarta: Direktorat Jenderal Imigrasi, 2007.
- Eugenia liliwati Muljono, *Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Keimigrasian*, Jakarta: Harvarindo, 2013.
- HR Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Restu Agung, Jakarta, 2008.
- H. Abdullah Sjahriful (JAMES), S.H, *Memperkenalkan Hukum Keimigrasian*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1993
- Jazim Hamidi dan Charles Christian " *Hukum Keimigrasian Bagi Orang Asing Di Indonesia* ", Jakarta: Sinar Grafika, 2015.
- Muhaimin, " *Metode Penelitian Hukum* ", Mataram University Press, Mataram, 2020.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group, 2005.
- Sihar Sihombing, 2013, *Hukum Keimigrasian Dalam Hukum Indonesia*, Bandung, Nuansa Aulia, 2013.
- Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jakarta: Prenhallindo, 2001.
- Soerjono Soekanto Dan Sri Mamudji, " *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* ", Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008 Hlm. 13.
- ### Jurnal/Karya Ilmiah
- Agusmidah, " *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum* ", buku II, Jakarta: PT. Sofmedia, 2011.
- ASEAN China Free Trade Area merupakan kerjasama perdagangan bebas antara negara-negara ASEAN dengan China sebagai langkah responsif dalam mengimbangi kompetisi ekonomi regional blok Amerika Serikat dan Jepang. Lihat Nawawi, "ASEAN China Free Trade dan Realitas Kesiapan Sumber Daya Manusia Indonesia", dalam Masyarakat Indonesia Edisi XXXVI Nomor 2 tahun 2010.
- I Wayan Gede Wiryawan, 2013, " *Perlindungan Hak Konstitusional Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* " Ilmu

Hukum Kertha Wicaksana, Vol 19 No 2, tahun 2013.

Mari Elka Pangestu. *Competitiveness Towards ASEAN Economic Community*. Journal of Indonesian Economy and Business Volume 24 Nomor 1,2009

Nevery Varida Ariani, *Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ilegal di Indonesia*. Jakarta: Jurnal Penelitian Hukum Volume 18 Nomor 1,2018

Sulistyowati Irianto,2002, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Metodologi Penelitian Ilmu Hukum*, Jurnal Hukum dan Pembangunan, Volume 32 Nomor 2.

Suhandi, *Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi Asean Di Indonesia*. Perspektif Volume XXI Nomor 2,2016.

Sunartono, *Analisis Peningkatan Kesempatan Kerja di Indonesia Volume 10*. Jakarta: Pusat Pengkajian Kebijakan Peningkatan Daya Saing BPPT,2008.

Sofian Effendi,*Kebijaksanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia Menghadapi Era Tinggal Landas*, Populasi Volume 1 Nomor 2,1991

Shunita Laxmi Dewi, *Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Dan Kesetaraan Dalam Pengupahan Bagi Pekerja/ Buruh Di Kabupaten Kendal*, Diponegoro Law Journal, Volume 6 Nomor 1,2017

Theresia Wulan Sari Sijabat, 2018, “*Pelaksanaan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Terhadap Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan Di Provinsi Bengkulu*”,Jurnal Universitas Atma Jaya.

Internet

Di Akses Dari,
<http://download.portalgaruda.org/article.php?article=Akibat-Hukum-TerhadapPenggunaan-Tenaga-Kerja-Asing-Ilegal-MenurutUndang-Undang-Nomor-13-Tahun-2003>, Pada Tanggal 6 Juli 2021, Pukul 20.09 WITA.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian