

KEBIJAKAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA

L. Hadi Adha,¹ H.L. Husni,² Any Suryani,³
Fakultas Hukum Universitas Mataram

ABSTRAK

Perkembangan globalisasi mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, terjadi pula migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Sejalan dengan itu, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya. Untuk menghindari terjadinya permasalahan hukum serta penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah harus cermat menentukan *policy* (kebijakan) yang akan di ambil guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing (modal asing) dengan tenaga kerja dalam negeri. Oleh karena itu dalam tulisan ini, peneliti telah menemukan ketentuan – ketentuan hukum yang memiliki relevansi dengan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing serta menganalisis peraturan tersebut dari aspek keberlakuannya secara yuridis, Seperti Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan professional dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia. Hasil penelitian ini tentunya diharapkan dapat menjadi rekomendasi khususnya mata kuliah Hukum Ketenagakerjaan di Fakultas Hukum Universitas Mataram serta kalau memungkinkan dapat menjadi rekomendasi penyempurnaan regulasi dan kebijakan –kebijakan mengenai persoalan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di wilayah Indonesia baik skala Nasional maupun Lokal.

Kata Kunci : Kebijakan, Penggunaan Tenaga Kerja Asing

ABSTRACT

Increased globalization encourage the movement of capital and investment flows across the world, there is also a migration of people or movement of labor between countries. The labor movement took place because of the investments made in other countries generally require direct supervision by the owner / investor. Correspondingly, in order to maintain continuity of business and investment. To avoid legal problems as well as the use of foreign labor is excessive, then the Government must carefully determine the policy (policy) to be taken in order to maintain a balance between foreign workers (foreign capital) with domestic labor. Therefore, in this paper, researchers have found -ketentuan legal provisions that have relevance for regulating the use of foreign labor and to analyze the regulation of keberlakuannya juridical aspects, As Intended use of foreign labor is to meet the needs of skilled workers and professionals in the field certain that can not be filled by the Indonesian

¹ Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Mataram

² Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Mataram

³ Dosen Tetap Fakultas Hukum Universitas Mataram

labor and accelerate the process of national development by accelerating the transfer of knowledge and technology and increase foreign investment as supporting development in Indonesia. The results of this study certainly expected to be on particular subjects Employment Law at the Faculty of Law of the University of Mataram and, if possible, may be on the improvement of regulatory and policy issues -kebijakan the Utilization of Foreign Workers in Indonesia both national and local scale.

Keywords: Policy, Use of Foreign Workers

Pokok Muatan

| | |
|---|-----|
| KEBIJAKAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA | 161 |
| A. PENDAHULUAN | 162 |
| 1. Latar Belakang | 162 |
| 2. Rumusan Masalah | 165 |
| B. KERANGKA TEORI | 165 |
| C. METODE PENELITIAN | 167 |
| 1. Pendekatan Masalah..... | 167 |
| 2. Bahan Hukum | 167 |
| 3. Analisis Bahan Hukum | 168 |
| D. PEMBAHASAN | 168 |
| 1. Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia | 168 |
| 2. Kebijakan Nasional tentang Tenaga Kerja Asing di Indonesia | 169 |
| E. KESIMPULAN..... | 175 |
| 1. Kesimpulan | 175 |
| 2. Saran..... | 175 |
| Daftar Pustaka..... | 176 |

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sejalan dengan tujuan tersebut dalam era globalisasi dan meningkatnya

pembangunan di segala sektor kehidupan, maka tentunya diperlukan pula kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional di bidangnya. Tenaga kerja lokal yang telah di didik dan di latih melalui program pelatihan kerja dapat berperan secara total dan profesional, akan tetapi ada kalanya suatu perusahaan di Indonesia juga membutuhkan tenaga kerja asing untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya khusus sesuai dengan keahliannya, sehingga tuntutan mempekerjakan tenaga kerja asing juga tidak dapat dielakkan.

Perkembangan globalisasi tersebut juga mendorong terjadinya pergerakan

aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, terjadi pula migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Oleh karena itu, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya. Untuk menghindari terjadinya permasalahan hukum serta penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah harus cermat menentukan *policy* yang akan di ambil guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing (modal asing) dengan tenaga kerja dalam negeri.

Menyadari akan hal tersebut, pemerintah telah memasukkan aturan-aturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) pada Bab VII yang mengatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Tenaga kerja asing yang berada dan bekerja di Indonesia wajib untuk tunduk dan dilindungi dengan UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan yang menyangkut perlindungan tenaga kerja asing mengatur antara lain tentang Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing, Jabatan-jabatan tertentu yang tidak boleh di duduki TKA, dan Penggunaan tenaga kerja asing.

Menyadari kenyataan seperti ini harus diakui bahwa Indonesia masih memerlukan investor asing, demikian juga dengan pengaruh globalisasi peradaban dimana Indonesia sebagai negara anggota WTO harus membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Untuk mengantisipasi hal tersebut diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga kerja asing. Peraturan tersebut harus mengatur aspek-aspek dasar dan bentuk peraturan

yang mengatur tidak hanya di tingkat Menteri, dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan Tenaga Kerja Indonesia.

Namun demikian kebijaksanaan pemerintah dalam pembangunan tetap diarahkan pada perluasan dan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, maka secara bertahap penggunaan tenaga kerja asing perlu diadakan pembatasan. Untuk itu lah, dalam rangka tertib administrasi dan kelancaran pelayanan kepada masyarakat secara cepat dan tepat dalam rangka memberikan izin untuk mempekerjakan tenaga kerja warga Negara asing dipandang perlu untuk mengikutertakan Perusahaan Pengurusan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Negara Asing. Sampai saat ini Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) mencatat Tahun 2013 jumlah IMTA yang diterbitkan sebanyak 68.957. Sedangkan TKA yang bekerja di Indonesia paling banyak berasal dari China, Jepang, Korea Selatan, India dan Malaysia.¹

Kehadiran tenaga kerja asing dapat dikatakan sebagai salah satu pembawa devisa bagi negara dimana adanya pembayaran kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Pembayaran kompensasi ini dikecualikan pada pemberi kerja tenaga kerja asing merupakan instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan. Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan professional dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan memper-

¹ <http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt52f4b985f1512/inilah-aturan-baru-penggunaan-tenaga-kerja-asing>

cepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri. Pemerintah memandang perlu untuk mengatur pekerjaan-pekerjaan yang dapat dijalankan oleh tenaga asing dengan maksud untuk membatasinya dalam hal-hal yang dipandang perlu dan dengan demikian menyediakan kesempatan kerja itu bagi warga Negara Indonesia sendiri.

Penempatan tenaga kerja asing sampai sekarang tidak banyak berbeda daripada sebelum kemerdekaan. Keadaan ini akan berlangsung terus, jika pemerintah tidak mulai turut campur dalam penempatan tenaga itu dengan tegas. Didalam melaksanakan penempatan tenaga-tenaga asing itu Pemerintah berpendapat bahwa khusus untuk menghilangkan unsur-unsur colonial dalam struktur ekonomi Negara kita dalam lapangan usaha yang vital bagi perekonomian nasional. Untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat tercover oleh tenaga kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Mempekerjakan tenaga kerja asing dapat dilakukan oleh pihak manapun sesuai dengan ketentuan kecuali pemberi kerja orang perseorangan. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali terhadap perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

Terhadap setiap pengajuan/rencana penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia harus dibatasi baik dalam jumlah maupun bidang-bidang yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Hal itu bertujuan agar kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia bukanlah dianggap sebagai ancaman yang cukup serius bagi tenaga kerja Indonesia, justru kehadiran mereka sebagai pemicu bagi tenaga kerja Indonesia untuk lebih profesional dan selalu menambah kemampuan dirinya agar dapat bersaing baik antara sesama tenaga kerja Indonesia maupun dengan tenaga kerja asing.

Oleh karenanya UUK, membatasi jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Terhadap tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu yang selanjutnya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi. Jabatan-jabatan yang dilarang (*closed list*) ini harus diperhatikan oleh si pemberi kerja sebelum mengajukan penggunaan tenaga kerja asing. Selain harus mentaati ketentuan tentang jabatan, juga harus memperhatikan standar kompetensi yang berlaku. Ketentuan tentang jabatan dan standar kompetensi didelegasikan ke dalam bentuk Keputusan Menteri. Namun dalam prakteknya, kewenangan delegatif maupun atributif ini belum menggunakan aturan yang sesuai dengan UUK. Oleh karena itu Untuk mewujudkan tertib hukum dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, maka diperlukan suatu peraturan yang mengatur tenaga kerja asing baik dari peraturan ketenagakerjaan Indonesia hingga peraturan keimigrasian Indonesia.

2. Rumusan Masalah

Sebagai konsekuensi dari globalisasi dan liberalisasi perdagangan dan investasi, sebagaimana telah diuraikan terdahulu, peningkatan jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia cenderung mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Apalagi Indonesia sebagai bagian dari komunitas dunia seperti WTO, AFTA dan APEC semakin memperbesar peluang masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia, diperlukan adanya ketentuan dan peraturan perundang-undangan yang progressif kedepan yang dijadikan landasan hukum operasional bekerjanya Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Sehingga kedatangan TKA tidak menjadi ancaman bagi pekerja domestik dan Nasional tetapi menjadi pemicu kinerja dalam rangka alih teknologi dan ilmu pengetahuan tenaga kerja nasional. Oleh Karena itu dalam penelitian ini sangat relevan penulis mengangkat rumusan masalah : Bagaimanakah Kebijakan Pemerintah yang telah dituangkan dalam peraturan perundang-undangan saat ini Merespon Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dalam rangka globalisasi ketenagakerjaan saat ini.

B. KERANGKA TEORI

Perundang-undangan ketenagakerjaan adalah konsekuensi dari revolusi industrial yang dimulai di Eropa pada akhir abad ke-18 dan terus berlanjut di abad ke-19. Seluruh abad ke-19 ditandai dengan pemogokan dan kerusuhan yang teramat sangat banyak, dan seringkali menuju revolusi yang keras yang membuat Pemerintah menyadari bahwa negara harus campur tangan dalam penyelenggaraan hubungan kerja dan penentuan kondisi-kondisi kerja.²

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan konsep tentang Hubungan Kerja dapat ditemukan dalam Pasal 1 angka 15 yakni Hubungan antara buruh atau pekerja dengan Pengusaha yang didasarkan atas perjanjian Kerja dan memuat unsur-unsur pekerjaan, upah dan perintah. Jadi Hubungan kerja merupakan hubungan antara buruh dengan pengusaha yang terjadi setelah diadakanya perjanjian oleh buruh dengan pengusaha, dimana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja sesuai dengan kehendak (perintah) dari pengusaha dengan menerima upah dan pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk memperkerjakan buruh dengan membayarkan upah. Hubungan kerja ini melahirkan juga hak dan kewajiban para pihak yakni antar buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha.

Menurut Undang-undang no. 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan Tenaga Kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Jadi Hukum Ketenagakerjaan dapat diartikan sebagai peraturan-peraturan yang mengatur tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Namun Pengertian pekerjaan dan seperti apa yang harus dikerjakan oleh pekerja tidak dijumpai dalam peraturan ketenagakerjaan (UU No 13 Tahun 2013), Namun Imam Soepomo secara teoritis mengemukakan pekerjaan adalah perbuatan untuk kepentingan pengusaha, baik langsung maupun tidak langsung dan bertujuan secara terus menerus untuk meningkatkan produksi, baik kuantitas maupun kualitasnya³

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan

² *Pengawasan Ketenagakerjaan : Apa dan Bagaimana, Panduan untuk Pekerja Organisasi Perburuhan Internasional, , hal 10*

³ Imam Soepomo dalam Zaeny Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2013 . hal 69

kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja. Perencanaan tenaga kerja ini meliputi :

- a. perencanaan tenaga kerja makro; dan
- b. perencanaan tenaga kerja mikro.

Oleh karena itu Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam perencanaan ketenagakerjaan tersebut yakni Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

- a. penduduk dan tenaga kerja;
- b. kesempatan kerja;
- c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
- d. produktivitas tenaga kerja;
- e. hubungan industrial;
- f. kondisi lingkungan kerja;
- g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
- h. jaminan sosial tenaga kerja.

Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud diatas diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan

perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Di bidang ketenagakerjaan internasional, penghargaan terhadap hak asasi manusia di tempat kerja dikenal melalui 8 (delapan) konvensi dasar International Labour Organization (ILO). Konvensi dasar ini terdiri atas 4 (empat) kelompok yaitu:

1. Kebebasan Berserikat (Konvensi ILO Nomor 87 dan Nomor 98);
2. Diskriminasi (Konvensi ILO Nomor 100 dan Nomor 111);
3. Kerja Paksa (Konvensi ILO Nomor 29 dan Nomor 105); dan
4. Perlindungan Anak (Konvensi ILO Nomor 138 dan Nomor 182).

Komitmen bangsa Indonesia terhadap penghargaan pada hak asasi manusia di tempat kerja antara lain diwujudkan dengan meratifikasi kedelapan konvensi dasar tersebut. Sejalan dengan ratifikasi konvensi mengenai hak dasar tersebut, maka Undang-undang ketenagakerjaan yang disusun harus pula mencerminkan ketaatan dan penghargaan pada ketujuh prinsip dasar tersebut. Beberapa hal yang

harus dimuat dalam regulasi ketenagakerjaan yang terdapat dalam Undang-undang no 13 Tahun 2013 antara lain memuat :

- Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
- Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
- Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/ buruh;
- Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.
- Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja ;dan
- Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;

Khususnya mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana yang termuat dalam regulasi ketenagakerjaan di Indonesia, tentunya harus dibedakan dengan pengaturan tenaga kerja warga Negara Indonesia. Tujuan pengaturan mengenai TKA ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga Negara Indonesia di berbagai lapangan dan level. Karenanya dalam mempekerjakan TKA di Indonesia dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.¹ Berlakunya UU 13 Tahun

2003 telah mencabut UU No. 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Bab VIII Pasal 42 sampai 49 UU 13 Tahun 2003 menjadi acuan dasar dalam hal penempatan TKA di Indonesia saat ini ditambah berbagai peraturan pelaksana lainnya di bawah Undang-undang.

C. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul, oleh karena itu metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah atau norma-norma dalam hukum positif.

1. Pendekatan Masalah

Oleh karena tipe penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif, maka pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) yakni melakukan pengkajian peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan tema sentral penelitian. Pendekatan perbandingan (*comparative approach*) yakni dengan mengadakan study perbandingan hukum untuk mendapatkan informasi tentang tema yang akan diteliti. Pendekatan konsep (*conceptual approach*) yang dilakukan untuk menggali konsep-konsep dan doktrin hukum yang terkait dengan masalah yang diteliti.

2. Bahan Hukum

Uraian tentang bahan hukum yang dikaji meliputi beberapa hal yang meliputi : bahan hukum primer yakni bahan hukum yang terdiri atas ketentuan hukum dan peraturan perundang-undangan yang disesuaikan dengan permasalahan yang diteliti. Bahan hukum sekunder yakni bahan hukum yang terdiri atas buku-buku teks yang ditulis para ahli hukum, jurnal-

jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum serta hasil-hasil seminar mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian. Bahan hukum tersier yakni bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

3. Analisis Bahan Hukum

Adapun bahan hukum yang diperoleh dalam penelitian study kepustakaan, aturan perundang-undangan dan artikel yang dimaksud penulis uraikan dan hubungkan sedemikian rupa, sehingga akan disajikan dalam penulisan yang lebih sistematis guna menjawab permasalahan yang telah dirumuskan kemudian dihubungkan dengan masalah yang diteliti akan dipaparkan dan dianalisis untuk menginterpretasikan hukum yang berlaku.

D. PEMBAHASAN

1. Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Tenaga Kerja Asing (TKA) sudah menjadi fenomena yang lumrah tidak hanya dewasa ini yang disebut sebagai era globalisasi namun juga telah ada sejak dimulainya industrialisasi di muka bumi. Dilihat dari perkembangannya, latar belakang digunakannya TKA di Indonesia mengalami perubahan sesuai zamannya. Tujuan pengaturan mengenai TKA ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan level. Karenanya dalam mempekerjakan TKA di Indonesia dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.¹

Berlakunya UU 13 Tahun 2003 telah mencabut UU No. 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Bab VIII Pasal 42 sampai 49

UU 13 Tahun 2003 menjadi acuan dasar dalam hal penempatan TKA di Indonesia saat ini ditambah berbagai peraturan pelaksana. Menurut ketentuan peraturan perundang-undangan, TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Defenisi dalam tersebut sedikit berbeda dengan apa yang disampaikan oleh Budiono, yang mengatakan TKA adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

TKA telah menjadi bagian dari tenaga kerja yang ada di Indonesia. Sebagai gambaran Persaingan di bursa tenaga kerja akan semakin meningkat menjelang pemberlakuan pasar bebas ASEAN akhir 2015. Pembinaan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor penentu keberhasilan pembangunan dan kemajuan suatu bangsa. Sebaliknya, tenaga kerja Indonesia juga memiliki peluang yang sangat besar untuk mengisi lapangan pekerjaan yang semakin terbuka, mengingat jumlah penduduk Indonesia sebanyak 43 persen dari jumlah penduduk ASEAN dan angkatan kerja kita mencapai 125,3 juta orang pada Tahun 2014, bertambah sebanyak 5,2 juta orang dari Tahun lalu. Dengan demikian, Pemerintah, DPR dan swasta harus bersinergi membuat kebijakan yang relevan dan saling mendukung dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang bermartabat.

Jumlah TKA di Indonesia masih sangat sedikit dibandingkan dengan negara-negara lain. Misalnya Singapura yang jumlah TKA nya separuh dari jumlah total penduduk. "Di Malaysia penduduknya 27 juta, TKI yang dari Indonesia saja sudah 1,2 juta, belum lagi yang dari negara-negara lain., Berdasarkan data Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

(IMTA) yang diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan per Oktober Tahun 2014, tercatat sebanyak 64.604 orang TKA yang bekerja di Indonesia. Jumlah ini terus menurun dibandingkan Tahun 2013 sebanyak 68.957 orang dan Tahun 2012 sebanyak 72, 427 orang TKA asal Cina tetap mendominasi dengan jumlah mencapai 15.341 orang, Jepang 10.183, dan Korea Selatan 7.678. Sedangkan TKA dari India 4.680, Malaysia 3.779, dan Amerika Serikat 2.497. Dilihat dari kategori sektor pekerjaan, sebagian besar TKA di Indonesia bekerja di sektor jasa sebanyak 38. 540 orang, sektor industri 23.482 orang Dan sisanya sector pertanian sebanyak 2.582 orang Dilihat dari segi jumlah TKA di Indonesia masih terus berada di kisaran 70 ribu. Pada 2012 sekitar 77 ribu, 2013 ada 72 ribu, 2014 ada 68 ribu, dan per Agustus 2015 ada sekitar 50an ribu. Ini artinya penggunaan TKA trennya terus menurun,⁴

2. Kebijakan Nasional tentang Tenaga Kerja Asing di Indonesia

a. Undang –Undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing (UUPTKA). Dalam perjalanannya, pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tidak lagi diatur dalam undang-undang tersendiri, namun sudah merupakan bagian dari kompilasi dalam UU Ketenagakerjaan yang baru. Dalam UUK, pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Pengaturan

tersebut dimulai dari kewajiban pemberi kerja yang menggunakan TKA untuk memperoleh izin tertulis; memiliki rencana penggunaan TKA yang memuat alasan, jenis jabatan dan jangka waktu penggunaan TKA; kewajiban penunjukan tenaga kerja WNI sebagai pendamping TKA; hingga kewajiban memulangkan TKA ke negara asal setelah berakhirnya hubungan kerja.

UUK menegaskan bahwa setiap pengusaha dilarang mempekerjakan orang-orang asing tanpa izin tertulis dari Menteri. Pengertian Tenaga Kerja Asing juga dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan melakukan pengawasan. Dalam rangka itu, Pemerintah mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan. Sejumlah peraturan yang diperintahkan oleh UUK antara lain :

b. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 97 Tahun 2012 Tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Dalam Peraturan Pemerintah ini, ditetapkan 2 (dua) jenis retribusi baru, yaitu Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan IMTA. Retribusi Pengendalian Lalu Lintas merupakan salah satu cara pembatasan lalu lintas kendaraan bermotor pada ruas jalan tertentu, koridor tertentu, atau kawasan tertentu pada waktu tertentu dengan tingkat kepadatan tertentu. Retribusi Per-

⁴ <http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/15/01/03/nhl4kp-jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-menurun>

panjangan IMTA merupakan pemberian perpanjangan IMTA oleh Gubernur atau Bupati/Walikota atau Pejabat yang ditunjuk kepada Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang telah memiliki IMTA dari Menteri yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan atau Pejabat yang ditunjuk. Pungutan perpanjangan IMTA sebelumnya merupakan PNBPN yang dengan Peraturan Pemerintah ini ditetapkan sebagai Retribusi.

Pemilihan Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dilakukan dengan pertimbangan jenis Retribusi tersebut telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan. Sementara itu, pemilihan Retribusi Perpanjangan IMTA dilakukan dengan pertimbangan pemberian perpanjangan IMTA sudah merupakan kewenangan Pemerintahan Daerah berdasar Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota. Disamping itu, penambahan kedua jenis retribusi ini relatif tidak menambah beban masyarakat, mengingat adanya tambahan biaya yang ditimbulkan akibat kemacetan, sedangkan Retribusi Perpanjangan IMTA hanya merupakan pengalihan kewenangan pungutan Pemerintah. Dalam Peraturan Pemerintah ini juga diatur mengenai objek dan subjek, prinsip dan sasaran penetapan tarif, struktur dan besarnya tarif, dan pemanfaatan penerimaan Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan IMTA. Sementara itu, pemberlakuan Retribusi Perpanjang IMTA dimulai pada tanggal 1 Januari 2013 untuk memberikan kesempatan kepada Daerah mempersiapkan kebijakan daerah dan hal-hal lain yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan pemungutan Retribusi Perpanjangan IMTA.

c. Peraturan Presiden No 72 Tahun 2014

Dengan pertimbangan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 49 Undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono pada 10 Juli 2014 telah menandatangani Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping. Dalam Perpres itu beberapa hal yang diatur antara lain disebutkan, yang bisa memberikan pekerjaan pada Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah: a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional; b. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia; c. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia; d. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang; e. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan; dan f. Usaha jasa impresariat. Kemudian Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA, Pasal 4 Ayat (1,2).

Menurut Perpres ini, setiap Pemberi Kerja TKA harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk sebelum mempekerjakan TKA. RPTKA sebagaimana dimaksud harus diajukan secara tertulis kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk. RPTKA sebagaimana dimaksud digunakan sebagai dasar untuk memperoleh Izin Mempe-

kerjakan Tenaga Asing (IMTA) Pasal 5 Ayat (3) Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014. Perpres ini juga kembali menegaskan, kewajiban memiliki RPTKA tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan-badan internasional. RPTKA itu sendiri diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) Tahun, dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.

Berbekal RPTKA, menurut Perpres ini, setiap Pemberi Kerja TKA wajib memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk. “Kewajiban memiliki IMTA tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang menggunakan TKA sebagai pegawai diplomatik atau konsuler, Pasal 8 Ayat (2). IMTA diberikan untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) Tahun dan dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) Tahun, dengan ketentuan tidak melebihi jangka waktu berlakunya RPTKA. Khusus untuk jabatan komisari dan direksi, menurut Perpres ini, IMTA diberikan paling lama 2 (dua) Tahun, dengan ketentuan tidak melebihi jangka waktu berlakunya RPTKA.

Selanjutnya Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 ini juga 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. Penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping dilaksanakan untuk alih teknologi dan alih keahlian, Pasal 12 Perpres. Mengenai pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia yang menjadi Tenaga Kerja Pendamping, menurut Perpres ini, dapat dilaksanakan di dalam dan/atau di luar negeri. Karena

menyangkut pengembangan SDM di Indonesia dengan cara alih keterampilan dan alih teknologi Pertimbangan lainnya harus melengkapi dokumen dan perijinan dan penggunaan tenaga kerja asing. Selain itu juga harus mendorong pembukaan lapangan kerja yang luas terutama bagi pekerja Indonesia.

Perpres ini menugaskan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk melakukan pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA. Sementara pengawasan atas pelaksanaan penggunaan TKA, serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping menjadi tugas pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pemberi Kerja TKA wajib melaporkan penggunaan TKA setiap 6 (enam) bulan kepada Menteri Tenaga Kerja, Pasal 17 Ayat (1). Laporan sebagaimana dimaksud meliputi: a. Pelaksanaan penggunaan TKA; dan b. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping. Dengan diberlakukannya Perpres ini, Presiden mencabut dan menyatakan tidak berlaku Keputusan Presiden No. 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No 12 Tahun 2013

Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi mengeluarkan *beleid* (kebijakan) baru penggunaan pekerja warga negara asing. Diundangkan pada 30 Desember 2013, Peraturan Menteri Tenaga Kerja ini mengatur tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA). Peraturan menteri ini menggantikan Permenakertrans No 2 Tahun 2008 tentang hal yang sama. Namun salah satu yang menjadikan perbedaan dengan aturan yang lama, bahwa Permenakertrans No 12 Tahun 2013 ini lebih mempertegas bahwa Perusahaan pemberi kerja harus berbadan

hukum. Kalaupun ada pengecualian buat badan usaha bukan badan hukum, harus dinyatakan dalam undang-undang.

Beberapa hal yang berbeda dengan peraturan sebelumnya Misalnya dalam peraturan lama, persekutuan komanditer (CV), diperkenankan menggunakan TKA Ketentuan lain yang diperbarui adalah izin Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) untuk pekerjaan sementara. *Beleid* lama tak membuat rincian yang jelas. Sedangkan, Pasal 8 Permenakertrans No 12 Tahun 2013 menyebut empat jenis pekerjaan yang bersifat sementara yaitu pemasangan mesin, elektrikal, layanan purnajual, dan produk dalam masa penajakan usaha. Meski lebih rinci, tidak ada perubahan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) untuk pekerjaan sementara.

Perubahan penting lainnya adalah mengenai kompetensi. Dalam *beleid* lama, hanya pekerjaan yang mensyaratkan kompetensi TKI yang dipekerjaan harus kompeten. Dalam *beleid* baru, TKA harus menunjukkan sertifikat kompetensinya. Sesuai pasal 26 Permenakertrans, ini menjadi syarat untuk mempekerjakan TKA syarat ini dicantumkan untuk menindaklanjuti hasil monitoring KPK terhadap lembaga negara termasuk Kemenakertrans. Ini juga sejalan dengan spirit UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mendorong kompetensi kerja. Kompetensi itu antara lain dibuktikan lewat sertifikat Kompetensi kalau sertifikat kompetensi tak ada, maka TKA harus sudah punya pengalaman di bidang tersebut minimal lima Tahun sebelum menduduki jabatan tertentu.

Pemberi kerja juga harus mencermati pasal 32 Permenakertrans TKA yang mengatur tentang besaran kompensasi penggunaan TKA. Menurut Diar besaran kompensasi senilai 100 dolar AS berlaku untuk satu jabatan dan per bulan

untuk setiap TKA. Dengan begitu maka TKA yang memegang dua jabatan di perusahaan berbeda sebagaimana diatur dalam pasal 33 ayat (3) Permenakertrans maka yang harus dibayar yaitu dua kali besaran kompensasi. Misalnya, seorang TKA menjabat sebagai direksi di perusahaan A dan sebagai komisaris di perusahaan B. Dengan kondisi itu maka kompensasi yang dibayar untuk seorang TKA 200 dolar AS setiap bulan.

Namun, yang tak kalah penting adalah pengawasan TKA. Kepala Bidang Pengawasan Disnakertrans DKI Jakarta, Mujiyono, mengatakan selama ini pemantauan dilakukan terhadap perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan TKA. Namun, ia menjelaskan rata-rata perusahaan yang mempekerjakan TKA sudah memenuhi aturan sehingga tergolong minim pelanggaran. Saat pengawas melakukan pemeriksaan ke perusahaan, yang dilakukan adalah pemeriksaan secara umum terkait ketenagakerjaan, termasuk penggunaan TKA.

e. Beberapa Keputusan - Keputusan Menteri (Kepmenakertrans)

Di Indonesia kehadiran tenaga kerja asing sebagai suatu kebutuhan sekaligus tantangan yang tidak dapat dihindari lagi, karena negara kita membutuhkan TKA pada berbagai sektor. Pergerakan tenaga kerja antar negara ini akan mempengaruhi situasi keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja di Indonesia. Kehadiran TKA dalam perekonomian nasional suatu negara mampu menciptakan kompetisi yang bermuara pada efisiensi dan meningkatkan daya saing perekonomian. Sedangkan secara filosofis dan spirit globalisasi, penggunaan TKA pada negara berkembang dimaksudkan untuk alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) dan alih teknologi (*transfer of technology*)².

Pemerintah Indonesia di Tahun 2015 tampaknya semakin memperketat persyaratan-persyaratan yang harus di-penuhi untuk dapat mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA). Pelayanan PTSP BKPM, secara prosedural tentu saja me-mudahkan karena pengajuan perizinan hanya perlu dilakukan secara online di BKPM, sehingga tidak lagi perlu untuk mengunjungi kementerian/instansi lainnya untuk mengurus dokumen pendukung perizinan. Namun ternyata khusus dalam hal perizinan penggunaan tenaga kerja asing ini, secara substansi pemerintah justru memperketat persyaratan yang harus dipenuhi untuk mengajukan permohonan perizinan penggunaan TKA, sehingga semakin sulit untuk dipenuhi persyaratannya. Jadi walaupun secara prosedural mendapatkan kemudahan karena difasilitasi layanan PTSP di BKPM, namun secara substansi justru persyaratannya semakin dipersulit.

Sebelumnya di Tahun 2015 ini, Menteri Ketenagakerjaan juga telah menerbitkan berbagai peraturan yang membatasi jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh TKA di berbagai sektor industry, diantaranya melalui:

- J) Keputusan Menteri Ketenaga-kerjaan (Kepmenaker) No. 13 Tahun 2015 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Jasa Persewa-an, Ketenagakerjaan, Agen Per-jalanan Dan Penunjang Usaha Lainnya, Kelompok Jasa Penyelek-sian Dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
- J) Kepmenaker No. 14 Tahun 2015 tentang Jabatan Yang Dapat Di-duduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan, Subgolongan Industri Furnitur

- J) Kepmenaker No. 12 Tahun 2015 tentang Jabatan Yang Dapat Di-duduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Pertanian, Kehutan-an Dan Perikanan, Golongan Peter-nakan
- J) Kepmenaker No. 15 Tahun 2015 tentang Jabatan Yang Dapat Di-duduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan, Subgolongan Industri Alas Kaki
- J) Kepmenaker No. 16 Tahun 2015 tentang Jabatan Yang Dapat Di-duduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Penyediaan Ako-modasi Dan Penyediaan Makan Minum Golongan Pokok Penyedia-an Akomodasi Dan Penyediaan Makanan Dan Minuman
- J) Kepmenaker No. 17 Tahun 2015 tentang Jabatan Yang Dapat Di-duduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan, Subgolongan Industri Rokok Dan Cerutu

Umumnya pada peraturan-peraturan di atas tersebut, ada pembatasan bagi seorang TKA untuk dapat bekerja dengan jabatan tertentu. Misalnya ditentu-kan oleh Kepmenaker No. 12 Tahun 2015, (hanya) jabatan yang tercantum dalam daftar pada Lampiran Kepmenaker ini yang dapat diduduki oleh TKA pada kategori pertanian, kehutanan dan per-ikanan, golongan peternakan. Sedang-kan bila jabatan-jabatan yang akan diduduki oleh TKA tidak terdapat di dalam lampiran Kepmenaker tersebut, maka menteri dapat memberikan izin dengan terlebih dahulu meminta rekomendasi dari kementerian yang membidangi peternakan. Jadi TKA yang hendak bekerja di luar daftar jabatan-jabatan yang dapat diduduki TKA sesuai pengaturan kepmenaker harus memenuhi persyaratan baru, yaitu mendapatkan re-komendasi dari kementerian terkait.

Selain itu, dalam daftar jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh TKA pun terdapat pembatasan lainnya dalam bentuk jangka waktu. Misalnya ditentukan Kepmenaker No. 12 Tahun 2015, TKA di bidang pertanian hanya dapat menduduki jabatan Ahli Teknik Mesin selama 2 Tahun tanpa kemungkinan untuk mendapatkan perpanjangan izin. Dapat dimengerti juga alasan pemberlakuan persyaratan demikian adalah agar dalam suatu periode waktu tertentu terjadi pengalihan keahlian dan pengetahuan dari pekerja asing/TKA ke pekerja Indonesia Pendampingnya. Perlu diketahui, salah satu persyaratan bagi TKA untuk dapat bekerja di Indonesia (memiliki IMTA) ialah adanya pernyataan dari TKA untuk bersedia mengalihkan keahliannya ke Tenaga Kerja Indonesia Pendamping (Lihat Permenakertrans No. 12 Tahun 2013). Keseluruhan pengaturan-pengaturan tersebut di atas tampaknya melengkapi daftar beberapa jabatan yang sebelumnya pada Tahun 2012 telah dilarang untuk diduduki oleh seorang TKA berdasarkan Kepmenakertrans No. 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing.

Pada dasarnya tenaga kerja asing (TKA) diperbolehkan menduduki suatu jabatan tinggi di dalam perusahaan di Indonesia. Namun tidak semua jabatan tinggi di suatu perusahaan boleh diduduki oleh TKA. Oleh karena itu pemerintah menerbitkan KepMen Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 40 Tahun 2012. Kepmen tersebut bertujuan untuk mengingatkan dan mengatur jabatan-jabatan yang tidak boleh diduduki oleh TKA di suatu perusahaan. Berdasarkan Lampiran Keputusan Menteri ini, ada 19 jabatan yang tidak boleh diduduki tenaga kerja asing. Berikut adalah daftar jabatan-jabatan tersebut:

1. Direktur Personalia (*Personnel Director*)
2. Manajer Hubungan Industrial (*Industrial Relation Manager*)
3. Manajer Personalia (*Human Resource Manager*)
4. Supervisor Pengembangan Personalia (*Personnel Development Supervisor*)
5. Supervisor Perekrutan Personalia (*Personnel Recruitment Supervisor*)
6. Supervisor Penempatan Personalia (*Personnel Placement Supervisor*)
7. Supervisor Pembinaan Karir Pegawai (*Employee Career Development Supervisor*)
8. Penata Usaha Personalia (*Personnel Declare Administrator*)
9. Kepala Eksekutif Kantor (*Chief Executive Officer*)
10. Ahli Pengembangan Personalia dan Karir (*Personnel and Careers Specialist*)
11. Spesialis Personalia (*Personnel Specialist*)
12. Penasehat Karir (*Career Advisor*)
13. Penasehat tenaga Kerja (*Job Advisor*)
14. Pembimbing dan Konseling Jabatan (*Job Advisor and Counseling*)
15. Perantara Tenaga Kerja (*Employee Mediator*)
16. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai (*Job Training Administrator*)
17. Pewawancara Pegawai (*Job Interviewer*)
18. Analis Jabatan (*Job Analyst*)
19. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai (*Occupational Safety Specialist*)

Dengan adanya peraturan tersebut, maka tidak diperbolehkan bagi perusahaan untuk menempatkan TKA pada jabatan-jabatan sebagaimana tercantum diatas. Karena jabatan tersebut berkaitan langsung dengan a) pengelolaan sumber daya manusia (SDM), b) pengembangan SDM, c) keselamatan SDM, hingga d) perekrutan SDM harus dipegang oleh tenaga kerja lokal. Hal tersebut bertujuan agar setiap keputusan yang diambil tidak merugikan

kepentingan karyawan serta calon karyawan. Sebagai contoh kecil, sulit dibayangkan apa yang akan terjadi apabila perekrutan calon tenaga kerja disebuah perusahaan dipegang oleh TKA yang belum tentu mengenal dan memahami karakteristik orang-orang Indonesia. Contoh lainnya bila terjadi perselisihan antara perusahaan dengan karyawan, maka Manajer Hubungan Industrial (*Industrial Relation Manager*) adalah pihak yang bertanggung jawab untuk menyelesaikan perselisihan tersebut dipegang oleh TKA. Bisa dibayangkan betapa repotnya bila posisi manajerial tersebut dipegang oleh orang asing.

E. KESIMPULAN

1. Kesimpulan

Di Indonesia kehadiran tenaga kerja asing (selanjutnya disingkat dengan TKA) sebagai suatu kebutuhan sekaligus tantangan yang tidak dapat dihindari lagi, karena negara kita membutuhkan TKA pada berbagai sektor. Pergerakan tenaga kerja antar negara ini akan mempengaruhi situasi keterampilan dan pengetahuan tenaga kerja di Indonesia. Kehadiran TKA dalam perekonomian nasional suatu negara mampu menciptakan kompetisi yang bermuara pada efisiensi dan meningkatkan daya saing perekonomian. Sedangkan secara filosofis dan spirit globalisasi, penggunaan TKA pada negara berkembang dimaksudkan untuk alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) dan alih teknologi (*transfer of technology*). Sejalan dengan itu, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya. Untuk menghindari terjadinya permasalahan hukum serta penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah harus cermat menentukan *policy* yang akan di ambil guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing (modal asing) dengan tenaga kerja dalam negeri. Beberapa peraturan yang

telah dikeluarkan mulai dari Undang-undang sampai dengan Keputusan Menteri sebagai kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia telah mengalami beberapa kali perubahan, yang tentunya hal ini disesuaikan dengan perkembangan dan kebutuhan Negara dalam rangka melindungi tenagakerja lokal dan nasional. Beberapa peraturan-peraturan tersebut diantaranya adalah, Undang-undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 97 Tahun 2012, Peraturan Presiden No 72 Tahun 2014, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No 12 Tahun 2013 serta beberapa ketentuan-ketentuan teknis tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia di muat dalam Keputusan-keputusan kementerian.

2. Saran

Mencermati kondisi global ketenagakerjaan saat ini Indonesia sebagai salah satu Negara yang memiliki penduduk cukup besar dengan kondisi Sumber Daya Manusia yang rata-rata masih rendah jika dibandingkan dengan beberapa Negara pada kawasan regional maupun Internasional, Kedatangan dan penggunaan Tenaga Kerja Asing dapat menjadi ancaman bila tidak di control dalam penggunaannya, Namun juga sebaliknya akan menjadi bermanfaat jika Pemerintah benar-benar bisa mengambil peluang dengan bekerjanya TKA di dalam negeri. Hal ini dapat dilakukan dengan memperketat masuknya TKA melalui penerbitan *beleid* (kebijakan) Penggunaan TKA dengan tetap memberikan prioritas utama pada Tenagakerja dalam negeri, serta pemerintah benar-benar secara konsisten melaksanakan dan menegakkan peraturan-peraturan tersebut di lapangan dan realita.

DAFTAR PUSTAKA

<http://www.hukumonline.com/berita/baca/1t52f4b985f1512/inilah-aturan-baru-penggunaan-tenaga-kerja-asing>

<http://www.republika.co.id/berita/nasional/umum/15/01/03/nhl4kp-jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-menurun>

Imam Soepomo dalam Zaeny Asyhadie, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta 2013.

Pengawasan Ketenagakerjaan: *Apa dan Bagaimana, Panduan untuk Pekerja Organisasi Perburuhan Internasional.*