



## Penempatan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Hukum Positif di Indonesia

Rahmawati Kusuma, M. Yazid Fathoni, Hasan Asy'ari

Fakultas Hukum, Universitas Mataram

Jl. Majapahit No. 62 Mataram, Lombok, NTB, Indonesia

Email: [rahmawatikusuma@unram.ac.id](mailto:rahmawatikusuma@unram.ac.id), [myazidfathoni@unram.ac.id](mailto:myazidfathoni@unram.ac.id), dan [hasanasy'ari@unram.ac.id](mailto:hasanasy'ari@unram.ac.id)

### Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menginventarisir pengaturan yang terkait dengan penempatan Tenaga Kerja asing di Indonesia dan Untuk mengetahui sinkronisasi peraturan penempatan tenaga kerja asing di Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian Normatif, Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*), dan pendekatan komparatif (*compartive approach*). Untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat ter-cover 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. 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.

**Kata Kunci:** Penempatan; TKA; Hukum Positif

### Abstract

The purpose of this study is to find out and inventory the arrangements related to the placement of foreign workers in Indonesia and to determine synchronization of regulations on the placement of foreign workers in Indonesia. This research uses the Normative research method. The method used in this normative legal research is the statutory approach, the conceptual approach and the comparative approach. To meet the needs of the national labor market, especially in filling the vacancy of expertise and competence in certain fields which cannot be covered by Indonesian workers, foreign workers can be employed in Indonesia as long as in employment relations for certain positions and certain times. Employing foreign workers can be done by any party in accordance with the provisions except individual employer. Recognizing this, the government has included rules in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower (Manpower Law) in Chapter VII which regulates the use of foreign workers in Indonesia.

**Keywords:** Placement; TKA; Positive Law

## A. PENDAHULUAN

Indonesia sebagai bangsa yang sedang berkembang (*development country*) pada hakekatnya tidak terlepas dari berbagai bentuk fenomena –fenomena sosial yang ada.

Menghadapi perkembangan dunia dengan kecanggihan teknologi dan informasi berpengaruh pula di sektor ekonomi dimana globalisasi ekonomi telah diprogramkan dalam agenda pembangunan nasional dengan menciptakan lapangan kerja untuk kesejahteraan rakyat dalam rencana perbaikan iklim ketenagakerjaan. Menyadari sedalam-dalamnya bahwa pembangunan yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia yang bertujuan untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya dan kesejahteraan masyarakat seluruhnya diperlukan penataan kembali berbagai segi kehidupan masyarakat dalam bidang sosial ekonomi umumnya, khususnya di dalam hubungan perburuhan<sup>1</sup> Pendirian perusahaan -perusahaan besar di negeri ini adalah salah satu faktor penunjang yang amat berperan dalam proses pembangunan bangsa yang sedang dijalani. Dan masalah ketenagakerjaan adalah masalah yang selalu ada dan akan tetap ada sehubungan dengan pendirian perusahaan tersebut.

Oleh karena tenaga kerja adalah faktor yang paling dominan dalam suatu perusahaan, kebutuhan akan tenaga ahli yang professional serta kebutuhan akan teknologi -teknologi yang dapat mendukung suatu proses kerja, membuat perusahaan-perusahaan swasta, baik itu swasta asing maupun swasta nasional menggunakan tenaga-tenaga asing sebagai tenaga kerja dengan tetap mengutamakan penggunaan tenaga kerja lokal. Tenaga Kerja Indonesia (TKI) adalah salah satu sumber daya manusia sebagai pelaku pembangunan yang memiliki etos kerja yang produktif, keterampilan, kreativitas, disiplin dan profesionalisme, serta mampu memanfaatkan, mengembangkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK). Namun dalam kenyataannya, Tenaga Kerja Indonesia yang ada belum dapat sepenuhnya menguasai ilmu pengetahuan yang terus berkembang. Dan kelangkaan Tenaga Kerja Indonesia dengan kualitas yang sesuai kebutuhan formasi pada beberapa sektor pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan tinggi atau yang membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian yang sangat khusus, ternyata tidak mudah bagi pemberi kerja untuk Tenaga Kerja Indonesia yang memenuhi kualifikasi tersebut. Hal ini merupakan faktor yang mendorong penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia .

---

<sup>1</sup> Ramdlon Naning. (1983). *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*. Jakarta: Ghalia Indonesia, hlm. 183

Perkembangan global dewasa ini mendorong meningkatnya mobilitas penduduk dunia yang menimbulkan berbagai dampak, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan kepentingan dan kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.

Sebagai negara hukum, yang ditunjukkan yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa, "Indonesia adalah negara hukum". Salah satu ciri pokok negara hukum adalah adanya kepastian hukum, sehingga keberadaan hukum perlu dirumuskan dalam suatu dalam suatu norma konkrit untuk menjamin kepastian hukum. Kepastian hukum sekaligus memberikan jaminan perlindungan hak asasi manusia (HAM).

Pengaturan tenaga kerja asing di Indonesia terdapat dalam UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian muncul Perpres No 72 Tahun 2014. Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, kemudian muncul Perpres No 20 Tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing yg fokus pada perijinannya.

Dalam perkembangan selanjutnya, maraknya Tenaga Kerja Asing (TKA) khususnya yang berasal dari China yang masuk ke Indonesia menimbulkan persoalan terkait aktivitas mereka selama berada di wilayah Indonesia. Bahkan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkumham) Yasonna H Laoly menegaskan bahwa isu serbuan 10 juta TKA asal China tidak benar, karena jumlah TKA asal China yang tercatat di Indonesia melalui Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) Republik Indonesia hanya berjumlah 21 ribu dari keseluruhan TKA di Indonesia yang berada di kisaran angka 70 ribuan. Sedangkan terkait data yang tercatat di Keimigrasian dimana terdapat 31 ribu TKA China, semua itu lantaran imigrasi turut mencatat seluruh perlintasan para TKA China tersebut. Namun Kapolri Jenderal Tito Karnavian mengatakan bahwa isu TKA tidak berizin asal China sudah selesai dan sudah diklarifikasi oleh pihak kementerian dan instansi terkait sehingga tidak perlu dikhawatirkan.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> <http://kemnaker.go.id/berita/berita-naker/kapolri-minta-masyarakat-tak-khawaitkan-isu-tka-lagi>. Diakses 19 februari 2019, 10.06 WITA.

Kehadiran TKA adalah suatu kebutuhan dan merupakan tantangan yang harus dihadapi karena Indonesia membutuhkan TKA diberbagai sektor, dengan hadirnya TKA dalam perekonomian di negara kita akan menciptakan daya saing yang kompetitif. Penggunaan TKA secara filosofis yaitu asas manfaat, aspek keamanan, aspek legalitas, yaitu masuknya TKA harus mendapatkan ijin kerja dari Menteri Tenaga Kerja, sejalan dengan penggunaan TKA adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang professional di bidang tertentu yang belum dapat terisi oleh TKI dengan percepatan ahli teknologi dan peningkatan investasi.

Dengan demikian kebutuhan perangkat hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan yaitu TKA perlu mendapatkan perhatian, karena keberadaan TKA yang bekerja di Indonesia sebagai bagian dari TKI yang juga harus mendapatkan perlindungan berdasarkan pada peraturan ketenagakerjaan Indonesia, di sisi lain pengembangan peningkatan keterampilan pekerja Indonesia perlu ditingkatkan untuk dapat berkompetisi yang sesuai dengan kebutuhan MEA, dan yang terlebih tidak kalah pentingnya adalah peran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal ini peran pegawai pengawasan terhadap TKA yang bekerja di Indonesia.

Dalam penelitian ini diambil beberapa masalah diantaranya bagaimana pengaturan penempatan Tenaga Kerja Asing dan sinkronisasi pengaturan tentang penempatan tenaga kerja asing di Indonesia.

## **B. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian hukum ini adalah penelitian hukum normatif. Sebagai ilmu hukum normatif, maka ilmu hukum memiliki cara kerja yang khas dalam membantu memecahkan persoalan hukum yang dihadapi masyarakat. Adapun metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum normatif ini adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*). Dari hasil analisis selanjutnya mencari prinsip-prinsip hukum, hubungan-hubungan antara prinsip hukum yang satu dengan prinsip hukum lainnya, persamaan hal-hal yang sering timbul, dan sebagainya kemudian disimpulkan dengan menggunakan penalaran deduktif-induktif.

## **C. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

Menyadari kenyataan sejauh ini 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 TKI.

Oleh karenanya dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat, terutama dengan cara mewajibkan bagi perusahaan atau korporasi yang mempergunakan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

### **2. Pengaturan Mengenai Tenaga asing di indonesia**

#### **a. Permenaker No. 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing**

Dalam Pemenaker Nomor 10 Tahun 2018 tentang tata cara Pengguna Tenaga Asing , menggunakan istilah yaitu warga negara asing yang pemegang visa dengan maksud bekerja di Wilayah Indonesia (Pasal 1 angka 1). Adapun Istilah Tenaga Kerja Pendamping adalah Tenaga kerja yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping dalam rangka alih Tehnologi danalih Keahlian (Pasal 1 angka 2).

Pada prinsipnya, Permenaker Nomor 10 Tahun 2018 Tentang tata cara pengguna tenaga asing adalah mewajibkan pengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia di bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia kecuali jika ada bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya diisi oleh

tenaga kerja Indonesia, maka penggunaan tenaga kerja warga negara asing g diperbolehkan sampai batas waktu tertentu (Pasal 2). Ketentuan ini mengharapkan agar tenaga kerja Indonesia kelak mampu mengadap *skill* tenaga kerja asing yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan tenaga kerja asing. Dengan demikian penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

**b. Undang-Undang Nomor 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.

Undang-undang Ketenagakerjaan 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 Undang-Undang Ketenagakerjaan antara lain :

- 1) Keputusan Menteri tentang Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu (Pasal 42 ayat (5));
- 2) Keputusan Menteri tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pasal 43 ayat (4));
- 3) Keputusan Menteri tentang Jabatan dan Standar Kompetensi (Pasal 44 ayat (2));
- 4) Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang di Jabat oleh Tenaga Kerja Asing (Pasal 46 ayat (2));
- 5) Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu di Lembaga Pendidikan yang Dibebaskan dari Pembayaran Kompensasi (Pasal 47 ayat (3)).
- 6) Peraturan Pemerintah tentang Besarnya Kompensasi dan Penggunaannya (Pasal 47 ayat 4).
- 7) Keputusan Presiden tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Pasal 49).

Sejak Undang-Undang Ketenagakerjaan diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, telah dilahirkan beberapa peraturan pelaksana undang-undang tersebut, antara lain<sup>3</sup> :

- 1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223/MEN/2003 Tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi.
- 2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 67/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Program JAMSOSTEK bagi Tenaga Kerja Asing.

---

<sup>3</sup>Keputusan Menteri yang diprakarsai Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini merupakan implementasi UUK. Namun pelaksanaan undang-undang oleh Keputusan Menteri tidak sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

3) Permenkum HAM 11/2020: Pelarangan Sementara Orang Asing Masuk Wilayah RI. 31 Maret 2020

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.

Kahadiran 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<sup>4</sup>. Besarnya dana kompensasi untuk tenaga kerja Indonesia di luar negeri sebesar US\$15, sedangkan kompensasi untuk tenaga kerja asing di Indonesia sebesar US\$100<sup>5</sup>. Dalam rangka pelaksanaan *Transfer of Knowledge* dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia, kepada pemberi kerja diwajibkan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping (Pasal 49 UUK). Mengenai hal ini diatur dengan Keputusan Presiden yang sampai saat ini belum ditetapkan.

Untuk mendapatkan pengesahan RPTKA, pemberi kerja TKA harus mengajukan permohonan secara tertulis yang dilengkapi alasan penggunaan TKA dengan melampirkan :

1. Formulir RPTKA yang sudah dilengkapi;
2. Surat ijin usaha dari instansi yang berwenang;

---

<sup>4</sup> Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 Tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi.

<sup>5</sup> Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

3. Akte pendirian sebagai badan hukum yang sudah disahkan oleh pejabat yang berwenang;
4. Keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat;
5. Bagan struktur organisasi perusahaan;
6. Surat penunjukan TKI sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan;
7. Copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di perusahaan; dan
8. Rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi tertentu apabila diperlukan.

Pemberi kerja TKA dapat mengajukan permohonan perubahan RPTKA sebelum berakhirnya jangka waktu RPTKA. Perubahan RPTKA tersebut meliputi :

- a. Penambahan, pengurangan jabatan beserta jumlah TKA;
- b. Perubahan jabatan; dan/atau
- c. Perubahan lokasi kerja.

#### 1) Persyaratan TKA

Bagi Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan yakni: memiliki pendidikan dan/atau pengalaman kerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun yang sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya; bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja warga negara Indonesia khususnya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pendamping; dan dapat berkomunikasi dalam Bahasa Indonesia.

#### 2) Perizinan

Ijin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) diberikan oleh Direktur Pengadaan dan Penggunaan Tenaga Kerja Kementerian Tenaga kerja dan Transmigrasi kepada pemberi kerja tenaga kerja asing<sup>6</sup>, dengan terlebih dahulu

---

<sup>6</sup> Apabila permohonan telah memenuhi syarat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Direktur harus menerbitkan rekomendasi (TA-01) dan menyampaikan kepada Direktur Lalu Lintas Keimigrasian (Lantaskim), Direktorat Jenderal Imigrasi dalam waktu selambat-lambatnya pada hari berikutnya dengan ditembuskan kepada pemberi kerja TKA (Pasal 23 ayat (2))

mengajukan permohonan untuk mendapatkan rekomendasi visa (TA-01) dengan melampirkan (Pasal 23) :

1. Copy Surat Keputusan Pengesahan RPTKA;
2. Copy paspor TKA yang akan dipekerjakan;
3. Daftar riwayat hidup TKA yang akan dipekerjakan;
4. Copy ijazah dan/atau keterangan pengalaman kerja TKA yang akan dipekerjakan;
5. Copy surat penunjukan tenaga kerja pendamping; dan
6. Pas foto berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 1 (satu) lembar.

Dalam hal Ditjen Imigrasi telah mengabulkan permohonan visa untuk dapat bekerja atas nama TKA yang bersangkutan dan menerbitkan surat pemberitahuan tentang persetujuan pemberian visa, maka pemberi kerja TKA mengajukan permohonan IMTA dengan melampirkan (Pasal 24):

1. Copy draft perjanjian kerja;
2. Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri;
3. Copy polis asuransi;
4. Copy surat pemberitahuan tentang persetujuan pemberian visa; dan
5. Foto berwarna ukuran 4x6 sebanyak 2 (dua) lembar<sup>7</sup>.

### 3) Perpanjangan IMTA

Mengenai perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) diatur dalam Pasal 27 dan Pasal 28. IMTA dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun, bila masa berlaku IMTA belum berakhir. Oleh karena itu permohonan perpanjangan IMTA selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir.

Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA sebagai pemandu nyanyi/karaoke wajib memiliki ijin tertulis dari Direktur. Jangka waktu penggunaan

---

<sup>7</sup> Dalam hal persyaratan telah dipenuhi, Direktur menerbitkan IMTA selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja (Pasal 24 ayat (2))

TKA sebagai pemandu nyanyi/karaoke diberikan paling lama 6 (enam) bulan dan tidak dapat diperpanjang.

4) Alih Status

Pemberi kerja TKA instansi pemerintah atau lembaga pemerintah atau badan internasional yang akan memindahkan TKA yang dipekerjakannya ke instansi pemerintah atau lembaga pemerintah atau badan internasional lainnya harus mengajukan permohonan rekomendasi alih status kepada Direktur. Rekomendasi disampaikan kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk perubahan KITAS/KITAP yang digunakan sebagai dasar perubahan IMTA atau penerbitan IMTA baru.

5) Perubahan Nama Pemberi Kerja

Dalam hal pemberi kerja TKA berganti nama, pemberi kerja harus mengajukan permohonan perubahan RPTKA kepada Direktur Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Setelah RPTKA disetujui, Direktur Penyediaan dan penggunaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan rekomendasi kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk mengubah KITAS/KITAP sebagai dasar perubahan IMTA.

6) Perubahan lokasi Kerja

Dalam hal pemberi kerja melakukan perubahan lokasi kerja TKA, pemberi kerja wajib mengajukan permohonan perubahan lokasi kerja TKA kepada Direktur Penyediaan dan Penggunaan tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan melampirkan copy RPTKA dan IMTA yang masih berlaku.

7) Pelaporan

Pemberi kerja TKA wajib melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Dirjen. Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota melaporkan IMTA yang diterbitkan secara periodik setiap 3 (tiga) bulan kepada Menteri dengan tembusan kepada Dirjen.

8) Pengawasan

Pengawasan terhadap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan

9) Pencabutan Ijin

Dalam hal pemberi kerja mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA, Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota berwenang mencabut IMTA.

Tenaga kerja asing yang berada dan bekerja di Indonesia wajib untuk tunduk dan dilindungi dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyangkut perlindungan tenaga kerja asing mengatur antara lain:

- a. Izin
- b. Jangka waktu
- c. Rencana penggunaan tenaga kerja asing
- d. Standar kompetensi
- e. Kewajiban penunjukan tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing
- f. Larangan menduduki jabatan tertentu
- g. Kewajiban kompensasi
- h. Kewajiban memulangkan tenaga kerja asing

Dalam Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing disebutkan, penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, yang dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar tenaga kerja dalam negeri.

Dalam Perpres Nomor 20 tahun 2018 tentang Pengguna Tenaga Asing yg tertuang dalam pasal 2 dan pasal 3 yang berisikan:

Pasal 2:

- 1) Pengguna TKA dilakukan oleh pemberi kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu
- 2) Pengguna TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.

Pasal 3:

Pemberi kerja TKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 meliputi:

- a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, dan organisasi 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 dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan, atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
- e. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan;
- f. Usaha jasa impresariat, dan
- g. Badan usaha sepanjang tidak dilarang undang-undang.

#### **D. PENUTUP**

Untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat ter-cover 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. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu bagi tenaga kerja asing ditetapkan dengan keputusan Menteri, yaitu Keputusan Menteri Nomor: KEP-173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang. Sejalan dengan perkembangan 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. 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.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

Ramdlon Naning. (1983). *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Sudikno Mertokusumo. (2001). *Penemuan Hukum- Sebuah Pengantar*, Yogyakarta: Liberty.

Soetandyo Wignjosoebroto. (2002). *Hukum-Paradigma, Metode dan Dhinamika Masalahnya*, Jakarta, Elsam dan Huma.

### Peraturan PerUndang-Undangan

Keputusan Menteri yang diprakarsai Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini merupakan implementasi UUK. Namun pelaksanaan undang-undang oleh Keputusan Menteri tidak sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 Tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi.

Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Pengguna Tenaga Kerja Asing

**Website**

<http://kemnaker.go.id/berita/berita-naker/kapolri-minta-masyarakat-tak-khawaitkan-isu-tka-lagi>. Diakses 19 februari 2019, 10.06 WITA.