

Implikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing terhadap Kesempatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Indonesia di PT.X Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dihubungkan dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Navilla Baktir, Deddy Effendi
 Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum
 Universitas Islam Bandung
 Bandung, Indonesia
 navillabaktir@yahoo.com, deddyefendi@unisba.ac.id

Abstract— The need for professional experts and the need for technologies that can support a work process, make private companies, both foreign and national private companies use foreign workers as workers. One of the purposes of using the Foreign Workers (TKA) is for technology transfer and transfer of knowledge that have not been implemented correctly. Research with the title "Implications of Using Foreign Workers for Employment Opportunities for Indonesian Workers in PT. X Based on the Minister of Manpower Regulation No. 10 of 2018 concerning Procedures for the Use of Foreign Workers Linked to Law No. 13 of 2003 concerning Labour ". Based on this phenomenon, the problems in this study are formulated as follows (1) How are the implications of the use of foreign workers for Indonesian employment opportunities in PT.X linked to Law No. 13 of 2003 concerning Employment and (2) How the application of sanctions for companies that violate the provisions regarding IMTA (Permit to Employ Foreign Workers) and RPTKA (Foreign Workers Use Plan) according to the Minister of Manpower Regulation No. 10 of 2018 concerning Procedures for Using Foreign Workers. This study uses a normative juridical approach with descriptive analytical research specifications, which describe applicable laws and regulations associated with legal theories and the practice of implementing positive laws concerning issues. Data sources for primary and secondary legal materials are based on laws and regulations relating to labour law and other material tertiary materials including articles, internet, and encyclopedia dictionaries. With qualitative data analysis that is data that cannot be measured. The theoretical basis used is Labour Law and Work Law Theory, Foreign Labour Theory, and Technology Transfer Theory. The conclusion is that the use of foreign workers in PT.X has violated article 42 of Act No. 13 of 2003 concerning Manpower. For the imposition of sanctions that have not yet been imposed on PT.X is guided by article 39 paragraph (3) Regulation of the Minister of Manpower Number 10 of 2018 concerning Procedures for the Use of Foreign Workers. And until now PT.X has not been

subject to sanctions for these violations.

Keywords— Labour Law, Foreign Labour, Technology Transfer.

Abstrak— Kebutuhan akan tenaga ahli yang profesional 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. Salah satu tujuan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) tersebut adalah untuk Alih teknologi dan Alih keahlian (Transfer of knowledge) yang belum diterapkan dengan benar. Penelitian dengan judul “ Implikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Terhadap Kesempatan Kerja Bagi Tenaga Kerja Indonesia di PT. X Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dihubungkan Dengan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”. Berdasarkan fenomena tersebut , maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut (1) Bagaimana implikasi penggunaan Tenaga Kerja Asing terhadap kesempatan kerja Tenga Kerja Indonesia di PT.X dihubungkan dengan Undang- Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dan (2) Bagaimana penerapan sanksi terhadap perusahaan yang menyalahi ketentuan tentang IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) dan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis normatif dengan spesifikasi penelitian deskriptif analitis, yaitu menggambarkan peraturan perundang- undangan yang berlaku dikaitkan dengan teori – teori hukum dan praktek pelaksanaan hukum positif yang menyangkut permasalahan. Sumber data bahan hukum primer dan sekunder berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Hukum Ketenagakerjaan dan tertier

bahan lain diantaranya artikel, internet, dan kamus ensiklopedia. Dengan analisis data kualitatif yaitu data yang tidak bisa diukur. Landasan teori yang digunakan adalah Hukum Ketenagakerjaan dan Teori Hukum Kerja, Teori Tenaga Kerja Asing, serta Teori Alih Teknologi. Kesimpulannya bahwa penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT.X tersebut sudah melanggar pasal 42 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk penjatuhan sanksi yang belum dijatuhkan terhadap PT.X tersebut berpedoman pada pasal 39 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dan sampai saat ini PT.X belum dikenakan sanksi atas pelanggaran tersebut.

Kata Kunci— Hukum Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja Asing, Alih Teknologi.

I. PENDAHULUAN

Pada saat ini penggunaan TKA masih banyak dan sulit dihindarkan, dikarenakan beberapa faktor diantaranya sebagai berikut : Adanya TKA pendatang kemungkinan karena berkaitan dengan penanaman modal dalam rangka pembangunan nasional dan dalam penguasaan dan Alih Teknologi yang merupakan proses berlanjut dan berkesinambungan, belum mencukupinya jumlah TKI yang ahli dan terampil dalam menggantikan TKA. Kurang cukup tersedianya TKI yang memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan yang tersedia. Salah satu manfaat dengan adanya penggunaan TKA di perusahaan adalah TKI akan mendapatkan transfer ilmu atau keahlian yang dimiliki TKA, dengan kata lain TKI mampu menyerap ilmu Pengetahuan dan Teknologi dari TKA yang ada.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pemberi kerja TKA wajib menunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia (TKI) sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian (transfer of knowledge, transfer of learning) dari TKA. Disamping itu pemberi kerja TKA wajib untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan tersebut dikecualikan bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan atau komisaris. Setiap pengguna TKA wajib untuk melaksanakan program penggantian TKA sebagai pendamping pada jenis pekerjaan yang dipegang atau yang ditangani oleh TKA.

Peraturan perundang-undangan telah mengatur bahwa pekerja asing hanya diizinkan bekerja sebagai tenaga kerja formal yang memiliki keahlian khusus. Mantan Menteri Ketenagakerjaan, Hanif Dhakiri mengungkapkan bahwa ia memperketat persyaratan penggunaan tenaga kerja Asing bagi perusahaan dan lembaga pemberi kerja, baik entitas nasional maupun internasional. Salah satunya adalah pemberi kerja wajib mempekerjakan minimal 10 warga negara Indonesia untuk setiap satu orang asing yang dipekerjakan. Tetapi dalam faktanya ditemukan beberapa kasus salah satunya di PT.X Morowali pada rentang waktu 2018-2019 masih terdapatnya buruh kasar yang bekerja di Indonesia terutama tenaga kerja yang berasal dari Cina. Menurut data yang ada, jumlah TKA asal Cina saat ini

mencapai 3.210 orang atau 10,7% persen dari Total tenaga kerja di kawasan tersebut. Dengan masuknya tenaga kerja informal ke Indonesia, menunjukkan tidak terlindungnya pekerja/ tenaga kerja informal Indonesia, yang seharusnya mendapatkan prioritas dalam mengerjakan pekerjaan dibidang informal. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana implikasi penggunaan Tenaga Kerja Asing terhadap kesempatan kerja Tenaga Kerja Indonesia di PT.X dihubungkan dengan Undang - Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana penerapan Sanksi terhadap perusahaan yang menyalahi ketentuan tentang IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) dan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing?

II. LANDASAN TEORI

Tercantum pada Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja, pemberi kerja Tenaga Kerja Asing meliputi :

1. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing atau kantor perwakilan berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
2. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
3. Badan usaha pelaksana proyek pemerintah termasuk proyek bantuan luar negeri;
4. Badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia;
5. Lembaga-lembaga sosial, pendidikan, kebudayaan atau
6. Usaha jasa impresariat.

Tujuan pengaturan mengenai Tenaga Kerja Asing jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan. Sehingga dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.

A. Prosedur penggunaan Tenaga Kerja Asing

Dalam Pasal 42 UUK, bahwa :

“(1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwalian negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai

diplomasi konsuler.

Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.

Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.”

Dalam pasal 9 ayat (1) Permenaker 10/2018, bahwa :

“ Pemberi kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”

B. Perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing

Menurut Sjachran Basah, izin adalah perbuatan hukum administrasi negara bersegi satu yang mengaplikasikan peraturan dalam hal konkret berdasarkan persyaratan dan prosedur sebagaimana ditetapkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagir Manan menyebutkan, bahwa izin dalam arti luas berarti suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk memperbolehkan melakukan tindakan atau perbuatan tertentu yang secara umum dilarang.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Implikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Terhadap Kesempatan Kerja Tenaga Kerja Indonesia di PT.X Dihubungkan Dengan Undang - Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pada pasal 42 ayat (1) menyatakan, bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dalam hal ini izin merupakan hal yang paling pokok dimiliki oleh pemberi kerja dalam menggunakan tenaga kerja asing. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang telah diterbitkan merupakan salah satu dasar dalam pengajuan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Hal ini dikarenakan setiap pemberi kerja bagi tenaga kerja asing wajib memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). IMTA yang diterbitkan hanya berlaku maksimal 1 tahun. Apabila tenaga kerja asing yang akan diperpanjang masa kerjanya juga harus memperpanjang IMTA. IMTA ini nantinya merupakan salah satu syarat diterbitkannya Izin Tinggal Terbatas untuk bekerja yang merupakan kewajiban yang dimiliki tenaga kerja yang legal sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

Hal hal tersebut di atur pada pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 .

Berhubungan dengan peraturan tersebut penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. X di daerah Kabupaten Morowali yang tidak memenuhi persyaratan surat izin yang diberikan oleh Menteri atau pejabat yang berwenang

sebagai mana di atur oleh Pasal 42 Undang - Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka PT. X telah menyalahi dan melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dapat di berikan sanksi.

B. Analisis penerapan Sanksi terhadap perusahaan yang menyalahi ketentuan tentang IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) dan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Ditemukan beberapa kasus salah satunya di PT.X Morowali pada rentang waktu 2018-2019 masih terdapatnya buruh kasar yang bekerja di Indonesia terutama tenaga kerja yang berasal dari Cina. Menurut data yang ada, jumlah TKA asal Cina saat ini mencapai 3.210 orang atau 10,7% persen dari Total tenaga kerja di kawasan tersebut. Dengan masuknya tenaga kerja informal ke Indonesia, menunjukkan tidak terlindungnya pekerja/ tenaga kerja informal Indonesia, yang seharusnya mendapatkan prioritas dalam mengerjakan pekerjaan dibidang informal.

Dalam kasus ini masih ada ditemukannya perusahaan yang menyalahi ketentuan tentang IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) dan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) dan penulis menghubungkannya dengan menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Bila di lihat berdasarkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing masih adanya oknum perusahaan yang tidak menaati Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Permen Nomor 10 Tahun 2018 telah menganatkan kepada pemberi kerja dalam penggunaan TKA untuk melakukan beberapa kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 4 ayat 4.

IV. SIMPULAN

1. Implikasi penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. X Kabupaten Morowali telah berdampak buruk bagi kesempatan kerja Tenaga Kerja Indonesia, karena perbedaan kualitas sumber daya manusia. Apabila kasus PT. X itu sendiri dihubungkan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, PT. X tersebut telah melanggar Pasal 42 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis bahwa Penerapan sanksi terhadap perusahaan yang menyalahi ketentuan IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) dan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing), penulis akan menghubungkan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, masih kurangkannya penegak hukum atau pejabat yang

berwenang untuk menegakan hukum.

V. SARAN

1. Pemilik kekuasaan tertinggi dalam hal ini ialah pemerintah, eharusnya pemerintah lebih memperhatikan kegiatan usaha yang berjalan di daerah daerah yang jauh dari ibu kota yang terutama perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dan perusahaan perusahaan tersebut perlu diawasi mengenai izin dalam mempekerjaan Tenaga Kerja Asing apakah sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
2. Penegak hukum dan pejabat yang berwenang harus lebih tegas dalam menerapkan sanksi yang berlaku apabila ada perusahaan yang menyalahi ketentuan IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) dan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agusmidah, 2010. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori., Ghalia Indonesia, Bogor, Hlm.111
- [2] E.Utrech, Pengantar dalam Hukum Indonesia, Jakarta, Ichtiar, 1957, Hlm.187.
- [3] <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20150708110442-92-65130/menaker-setiap-pekerja-asing-perusahaan-wajib-serap-10-wni> (di akses pada tanggal 25 Februari 2020).
- [4] Noviyati Fadjryn, skripsi: "Penggunaan Tenaga Kerja Asing Tanpa Keahlian Oleh PT.X Tangerang Ditinjau Dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing"(Bandung:UNISBA,2019),Hlm.4.
- [5] Sjachran Basah, Pencabutan izin salah satu sanksi hukum administrasi, Surabaya, 1995 Hlm.1-2.