

**LAPORAN AKHIR
TIM PENELITIAN TENTANG PERMASALAHAN
HUKUM TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA**

Ketua Tim Peneliti
Hj. HESTY HASTUTI, SH, MH

BADAN PEMBINAAN HUKUM NASIONAL
DEPARTEMEN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA
TAHUN 2005

Kata Pengantar

Dengan memanjatkan segala puji dan syukur kehadiran Illahi, dapat terselesaikannya penelitian tentang “**Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia**”.

Pelaksanaan penelitian ini merupakan realisasi program pembangunan hukum tahun anggaran 2005 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor G-69.PR.09.03 Tahun 2005 tanggal 21 Pebruari 2005 tentang Pembentukan Tim-tim Penelitian Hukum Badan Pembinaan Hukum Nasional.

Di dalam penelitian ditemukan proses rekrutmen, perizinan serta pengawsan yang dilakukan oleh Stake Holders dalam rangka penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di Intonesia yang dalam kenyataannya masih diperlukan dalam rangka masuknya investasi asing, keterbatasan sumber daya manusia, kemajuan teknologi dan lain-lain.

Namun demikian penelitian yang dilakukan disadari masih jauh dari sempurna, untuk itu tanggapan serta kritik untuk penyempurnaan masih terbuka demi kesempurnaan hasil penelitian ini.

Pada kesempatan ini kami menyampaikan bahwa penelitian ini dapat terlaksana berkat bantuan kawan-kawan yang mendukung di dalam tim, untuk itu disampaikan terima kasih.

Terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan Badan Pembinaan Hukum Nasional yang telah memberikan kepercayaan kepada Tim untuk melaksanakan penelitian ini, demikian juga kepada semua pihak yang telah membantu jalannya penelitian ini.

Jakarta, Desember 2005

Ketua Tim Peneliti,

Hesty Hastuti

Daftar Isi

halaman

Kata Pengantar

Daftar Isi

BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Permasalahan	11
	C. Tujuan / Kegunaan Penelitian	12
	D. Kegunaan Penelitian	12
	E. Kerangka Teori	13
	F. Kerangka Konsepsional	16
	G. Metode Penelitian	17
	H. Lokasi Penelitian	20
	I. Jadwal Penelitian	20
	J. Sistematika Penelitian	
	K. Personalia Tim Penelitian	
BAB II	PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN TERKAIT DENGAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA	23 28 30 30
	A. Mengenai Kewajiban	
	B. Mengenai Larangan Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing	31
	C. Perjanjian Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)	32 33
	D. IMTA Untuk Pekerjaan Mendesak	33
	E. IMTA Untuk Pemegang Kartu Izin Tinggal Tetap (KITAP)	34 34
	F. Alih Status	34

	G. Perubahan nama Pemberi Kerja	
	H. Perubahan Lokasi Kerja	
	I. Pelaporan	35
	J. Berlakunya KEPMENAKERTRANS No.20/	
BAB III	MEN/III/2004 Tentang Tata Cara	41
	Mempekerjakan IMTA	
	K. Keputusan Menteri itu Berlaku Sejak	45
	Tanggal 1 Maret 2004.	61
	PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI	62
	INDONESIA (Masalah dan Implikasinya)	
	A. Perizinan	70
	B. Pengawasan	
	1. Pengaturan Pengawasan Tenaga	72
	Kerja Asing	
	2. Pengawasan Oleh Ditjen Binawas	75
	DEPNAKER	
	3. Pengawasan Oleh Ditjen Imigrasi	76
	Dep. Hukum dan HAM	
BAB IV	4. Koordinasi Pengendalian dan	82
BAB V	Pengawasan Tenaga Kerja Asing	112
	5. Pengawasan oleh Departemen	112
	Teknis	115
	PERLINDUNGAN DAN TRANSFER OF KNOWLEDGE	
	PENUTUP	
	A. Kesimpulan	
	B. Saran	

BAB I

P E N D A H U L U A N

A. Latar Belakang

Dunia kini telah memasuki abad 21, abad dimana perkembangan teknologi dan informasi bergerak dengan cepatnya. Bahkan hal-hal yang dahulu tidak pernah terbayangkan kini semuanya dapat terjadi.

Transaksi jual beli yang seyogyanya dilakukan secara terang tunai kini dapat dilakukan dengan mentransfer bahkan melalui internet sekalipun. Perubahan tidak hanya terhenti sampai di sana saja, tanda tangan yang dahulu dilakukan secara konvensional kini sudah dapat dilakukan secara elektronik (*electronic signature*). Begitu hebatnya perkembangan teknologi dan informasi, telah mempengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia. Bahkan buruh-buruh yang telah bekerja cukup lama harus diberhentikan dari pekerjaannya karena kemampuan mereka tergantikan mesin-mesin yang digerakkan oleh robot-robot.

Hadirnya perdagangan global telah meruntuhkan tembok-tembok penghalang transformasi teknologi dan informasi ke berbagai negara. Perdagangan global ini, yang diaplikasikan dengan perdagangan bebas yang diprakarsai oleh WTO (*World Trade Organization 1995*).

Di era perdagangan bebas, tenaga kerja yang menguasai ilmu pendidikan formal dan non formal-lah yang akan dipakai. Ilmu pendidikan formal yang

dimaksud didapatkan melalui strata/jenjang pendidikan tingkat dasar, menengah dan tinggi. Pendidikan formal tidaklah cukup sebagai modal agar dapat "survive" dalam perdagangan bebas yang kita jalani. Begitu banyak sarjana-sarjana yang masih menganggur. Hal ini dikarenakan para sarjana ini tidak mempunyai keahlian lain, keahlian lain ini dapat diperoleh melalui pendidikan non formal. Pendidikan non formal tidak hanya didapat melalui jalur sekolah saja melainkan juga didapat secara otodidak/pengalaman-pengalamannya. Proses pembelajaran/pendidikan akan terus berlangsung selama kita hidup. Pendidikan non formal itu antara lain, kemampuan berbahasa asing dan menguasai atau setidaknya mengetahui sistem teknologi dan informasi yang ada sekarang ini.

Dewasa ini, tenaga kerja dunia berbondong-bondong meninggalkan negaranya untuk misi pekerjaan di negara lain yang menawarkan upah lebih tinggi. Para buruh yang mempunyai nilai jual tinggi tentu akan mempunyai peluang yang cukup besar dalam mencapai upah yang lebih tinggi. Globalisasi tidak hanya menyebabkan perputaran investasi dan informasi secara cepat saja, juga menyangkut kepada masalah tenaga kerja.

Derasnya arus migrasi tenaga kerja pada dasarnya merupakan resultan dari tiga kondisi yang berbeda di masing-masing negara maju, negara industri baru dan negara miskin dan berkembang. Keberhasilan pembangunan ekonomi di negara maju telah mendorong tingkat upah dan kondisi lingkungan kerja ketaraf yang lebih baik lagi. Di negara industri baru, percepatan pembangunan ekonomi menyebabkan permintaan akan tenaga kerja yang berketrampilan harus

didatangkan dari negara maju, sedangkan untuk pekerjaan yang lebih mementingkan otot datang dari negara miskin dan berkembang.

Kehadiran para tenaga kerja yang memakai otot 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. Di negara-negara yang miskin dan berkembang, kesulitan mendapatkan pekerjaan dan upah yang rendah-lah yang mendorong terjadinya migrasi tenaga kerja.

Terjadinya kondisi sebagaimana dimaksud diatas, 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 berlandaskan pada ketentuan yuridis Pasal 28 Ayat 1 dan 89 UUDS 1950 maka untuk menjamin bangsa yang layak dari kesempatan kerja di Indonesia bagi Warga Negara Indonesia, perlu diadakan peraturan untuk mengawasi pemakaian tenaga bangsa asing di Indonesia.

Sedangkan ketentuan khusus yang mengatur tenaga kerja asing setelah kemerdekaan terdapat dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing atau disebut pula dengan Undang-undang tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing, alasan diterbitkannya Undang-undang tersebut, karena pada saat itu berbagai bidang-bidang pekerjaan tertentu ditempati oleh tenaga kerja asing, hal ini selain melanjutkan bidang pekerjaan yang sudah

dilaksanakan pada masa kolonial, juga dikarenakan tenaga kerja Indonesia belum memungkinkan menempati bidang-bidang pekerjaan tertentu, baik di bidang-bidang teknis maupun bidang-bidang usaha dalam suatu perusahaan, padahal disadari kondisi tersebut tidak boleh berlangsung terus, karena tidak baik untuk perkembangan tenaga kerja Indonesia, oleh karena itu Pemerintah berusaha untuk mengatasi hal tersebut dengan membuat Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing.

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing, pada dasarnya memberikan kesempatan seluas-luasnya pada tenaga kerja Indonesia untuk menempati posisi dalam segala lapangan pekerjaan, pada sisi lain terbatasnya sumber daya manusia, maka masih dimungkinkan atau dibolehkannya tenaga kerja asing menempati posisi-posisi tertentu dan berkerja di wilayah Indonesia, akan tetapi tenaga kerja asing yang diperbolehkan bekerja di Indonesia harus dibatasi dan diawasi, dengan demikian dipakainya lembaga pengawasan dengan instrumen perizinan menjadi identitas dari undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing, dimana dalam pelaksanaan instrumen perizinan tersebut melibatkan beberapa instansi.

Di lain pihak, era perdagangan bebas telah melahirkan blok-blok perdagangan, di tingkat regional ditandai dengan adanya *ASEAN Free Trade Area (AFTA)* dan di tingkat global dengan adanya *World Trade Organization (WTO)*, akibatnya lalu lintas perdagangan barang dan jasa menjadi *borderless* atau tanpa batas, sehingga perdagangan

jasa mengalami perubahan yang mendasar, konsekwensinya dengan tidak terdapatnya lagi batas sebagaimana diuraikan di atas, maka terdapat suatu kenyataan bahwa semakin banyak orang asing yang datang ke Indonesia dengan latar belakang dan tujuan yang berbeda-beda, diantaranya untuk berusaha dan bekerja dan kehadirannya di Indonesia memiliki berbagai macam implikasi.

Demikian halnya dengan perubahan hukum di bidang ketenagakerjaan, 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 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 undang-undang 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 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 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 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 Intelijen 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.

Bangsa kita kini sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan di segala bidang sebagai salah satu upaya agar segera bangkit dari keterpurukan. Dalam menghentikan pemerosokan ekonomi dan melaksanakan pembangunan ekonomi maka azas penting yang harus dipegang teguh ialah bahwa segala usaha harus didasarkan kepada kemampuan serta kesanggupan rakyat Indonesia sendiri. Namun begitu azas itu tidak boleh menimbulkan kesegaran untuk memanfaatkan potensi-potensi modal, teknologi dan skill yang tersedia dari luar negeri, selama segala sesuatu itu benar-benar diabdikan kepada kepentingan ekonomi rakyat tanpa mengakibatkan ketergantungan terhadap luar negeri. Untuk itulah, Indonesia tidak menutup kehadiran pihak asing baik dalam bentuk modal maupun sebagai tenaga profesional yang akan bekerja di Indonesia. Untuk menghindari penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah perlu untuk mengatur pekerjaan-pekerjaan yang dapat dijalankan oleh tenaga kerja asing dengan pembatasan-pembatasannya juga penyediaan kesempatan kerja itu bagi Warga Negara Indonesia sendiri. Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memerintahkan Menteri yang mengurus tenaga kerja MENAKERTRANS untuk segera menetapkan jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Perintah ini tertuang dalam Pasal 42 ayat (5) dan kemudian diulang lagi dalam Pasal 46 ayat (2). Begitu pentingnya, pengaturan jabatan-jabatan tertentu yang dapat dan yang

dilarang diduduki oleh tenaga kerja asing ini. Namun demikian, peraturan pelaksanaan ini belum dikeluarkan sehingga peraturan tersebut belum dapat dijalankan. secara gramatikal interpretasi berhubung belum adanya keputusan menteri ini, maka jabatan yang dilarang diduduki oleh tenaga kerja asing adalah yang mengurus personalia.

Di samping itu sesuai dengan tuntutan reformasi yang meminta diberikannya otonomi daerah yang lebih luas, maka dalam kaitannya dengan ketentuan otonomi daerah sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian telah diganti dengan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, di dalam undang-undang tersebut telah diberikan pembagian kewenangan termasuk pembagian kewenangan di bidang ketenagakerjaan, sehingga Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota diberi wewenang pula membuat Peraturan Daerah (Perda) yang substansinya berkaitan dengan pengaturan tenaga-kerjaan di daerah, dengan demikian secara ideal harus dilahirkan produk hukum daerah menjadi kesatuan sistem, dalam hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana ditentukan oleh Undang-undang Nomor 10 tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Dengan demikian untuk mengetahui masalah hukum ketenagakerjaan dan khususnya masalah hukum tenaga asing di Indonesia, maka Badan Pembinaan Hukum Nasional menganggap perlu mengadakan penelitian hukum mengenai Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

B. Permasalahan

Dengan latar belakang sebagaimana uraian di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini antara lain;

1. Bagaimana pengaturan tentang tenaga kerja, khususnya tenaga kerja asing di Indonesia.
2. Sejauhmana pengawasan dan perizinan telah dilakukan terhadap tenaga kerja asing.
3. Bagaimana perlindungan terhadap tenaga kerja asing dan pelaksanaan *transfer of knowledge* terhadap tenaga kerja Indonesia

C. Tujuan/Kegunaan Penelitian

1. Secara Umum

Tujuan Penelitian ini adalah untuk meneliti, merumuskan dan membahas berbagai permasalahan hukum berkenaan dengan pelaksanaan dan kendala dalam menggunakan tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia.

2. Secara Khusus

- a. Untuk mendeskripsikan kebijakan pemerintah terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia agar tidak terjadi peningkatan pengangguran di dalam negeri.
- b. Sejauhmana masalah pengawasan dan perizinan telah dilakukan terhadap Tenaga Kerja Asing.

- c. Untuk menganalisa perlindungan tenaga kerja asing di Indonesia dan pelaksanaan *transfer of knowledge* terhadap tenaga kerja Indonesia.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Untuk mengetahui secara mendalam tentang permasalahan hukum berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia.

2. Secara Praktis

Penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam rangka pembahasan perbaikan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah perburuhan.

Kerangka Teori

Diterbitkannya Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing dengan tujuan antara lain; untuk memberikan bagian yang layak dari kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia, selain untuk memenuhi hasrat bangsa Indonesia untuk menduduki tempat-tempat yang layak dalam berbagai lapangan kerja.

Penempatan tenaga asing berkaitan erat dengan pemberian kesempatan bekerja bagi tenaga kerja Indonesia, dengan demikian dalam rangka pembangunan manusia Indonesia Pemerintah turut campur dalam penempatan tenaga asing, dengan turut campurnya Pemerintah, maka mulai terjadinya pergeseran sifat hukum perdata yang melekat pada hukum ketenagakerjaan menjadi bersifat hukum publik, selain itu dalam melaksanakan penempatan tenaga-tenaga asing sangat berkaitan dengan perkembangan ekonomi, maka pembatasan tenaga kerja asing pada awalnya diarahkan untuk menghilangkan unsur-unsur kolonial dalam struktur ekonomi negara, dalam lapangan usaha yang vital bagi perekonomian nasional, dengan demikian pengawasan terhadap tenaga-tenaga asing harus diperkeras, diantaranya dengan menutup

jabatan-jabatan tertentu untuk tenaga asing dan menyediakannya khusus untuk tenaga-tenaga Indonesia.

Dengan demikian dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing penekanannya pada penggunaan sistem pemberian izin untuk mempekerjakan tiap-tiap orang asing, sehingga semua pekerjaan orang asing dapat diawasi oleh Pemerintah, oleh karena itu izin masuk bagi orang asing yang hendak bekerja di Indonesia harus dihubungkan dengan izin untuk mempekerjakan orang asing.

Dalam perubahan-perubahan undang-undang ketenaga-kerjaan masih dimasukan substansi perizinan penggunaan tenaga kerja warga negara asing dengan maksud yang berbeda dengan Undang-undang sebelumnya, dalam Undang-undang ketenagakerjaan yang terbaru yaitu Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, alasannya yaitu agar penggunaan tenaga kerja warga negara asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendaya-gunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Selain itu terjadi perubahan substansi dalam hukum ketenagakerjaan, perubahan substansial tersebut dapat dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok, yaitu pertama pengaturan yang berkaitan dengan masa sebelum bekerja (*pre-employment*), dalam pengaturan ini berkaitan dengan masalah pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja baik lokal maupun luar (tenaga kerja asing), kedua pengaturan yang berkaitan dengan masa selama bekerja (*during employment*), dalam pengaturan ini terkait dengan hubungan kerja, masalah ini menjadi bagian penting karena merupakan inti substansi hukum ketenagakerjaan, sehingga Pemerintah perlu ikut campur tangan dan mengatur selama hubungan kerja berlangsung dan ketiga berkaitan dengan masa setelah bekerja (*post employment*), dalam kelompok ini berkaitan dengan perlindungan kepada pekerja setelah selesainya hubungan kerja, dengan demikian secara teoritis hukum ketenagakerjaan mencakup pengaturan yang meliputi : materi pokok pertama sebelum memasuki hubungan kerja, kedua selama dalam hubungan kerja dan ketiga sesudah selesai hubungan kerja, dilain pihak subyek dari hukum ketenagakerjaan terdiri dari, pengusaha, pekerja dan Pemerintah, oleh karena itu dengan undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan diharapkan terjadinya keseimbangan antara kepentingan pekerja, kepentingan pengusaha dan kepentingan ekonomi nasional secara keseluruhan, dilain pihak dengan undang-undang di

atas akan terdapat landasan yang kuat untuk melakukan penegakan hukum yang lebih mantap serta penataan kembali kebijaksanaan dibidang ketenagakerjaan yang semakin luas dan kompleks.

Dilain pihak secara normatif dalam undang-undang ketenagakerjaan diatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing yang dilakukan secara selektif, hal ini dimaksudkan dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal dengan cara alih teknologi penggunaan tenaga kerja asing tersebut, dipihak lain berkaitan dengan alih teknologi di atas, maka diatur mekanisme pengawasan terhadap perusahaan yang mempekerjakan tenaga asing wajib memiliki izin.

Dalam Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan pengaturan yang berkaitan dengan tenaga kerja asing, diatur dalam Pasal 152 sampai dengan Pasal 157, sedangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pengaturan tenaga kerja asing di atur dalam pasal 42 sampai dengan 49.

Dalam pasal-pasal tersebut di atas pada dasarnya memungkinkan tenaga kerja asing berkerja di Indonesia, dengan syarat, tata cara perizinan, perencanaan, pengendalian dan pengawasannya, pengaturan mengenai pengawasan dalam Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan di atur dalam Pasal 166 dan Pasal 167, sedangkan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan diatur dalam pasal 176 sampai dengan Pasal 181.

Kerangka Konsepsional

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, sedangkan Pemberi kerja adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian pengusaha adalah orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan, sedangkan Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Selain itu pengertian Izin Tinggal

adalah izin yang diberikan kepada orang asing oleh Pejabat Imigrasi untuk berada di wilayah Indonesia, sedangkan Orang asing adalah orang yang bukan warga negara Indonesia; Wilayah Negara Republik Indonesia adalah seluruh wilayah Indonesia berdasarkan peraturan perundang-undangan. Visa adalah izin tertulis yang diberikan oleh Kepala Perwakilan Republik Indonesia yang memuat persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia.

Metode Penelitian

Penelitian terhadap Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia akan dilakukan dengan melakukan penelitian kepustakaan dan penelitian empiris. Dalam penelitian empiris akan dihasilkan data primer dan dari penelitian kepustakaan akan diperoleh data sekunder yang akan diperoleh gambaran-gambaran mengenai bagaimana praktek peraturan perundang-undangan yang mengatur tenaga kerja asing diterapkan di lapangan.

Sebagaimana dikatakan oleh Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji¹, penelitian hukum kepustakaan atau penelitian hukum normatif di dalamnya tercakup penelitian terhadap asas-asas hukum, sistematika hukum, taraf sinkronisasi hukum secara vertical maupun horisontal, perbandingan hukum dan sejarah hukum, berkaitan dengan penelitian masalah hukum tenaga kerja di Indonesia, maka penekanan penelitian difokuskan pada penelitian hukum dengan melakukan penelitian terhadap asas-asas hukum, perbandingan hukum, sejarah hukum dan sinkronisasi hukum yang berkaitan dengan hukum ketenagaakerjaan yang pernah dan sekarang berlaku di Indonesia. Oleh karenanya sesuai dengan sifat penelitian hukum normatif, maka pengumpulan data akan dilakukan dengan studi pustaka terhadap data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tertier, data tersebut didapat dengan melakukan penelusuran data di Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum Badan Pembinaan Hukum Nasional (BPHN) Departemen Kehakiman dan HAM dan di Perpustakaan hukum Badan Pembinaan Hukum Nasional, Perpustakaan Departemen Tenaga

¹ Suatu Tinjauan Singkat", Jakarta : Radja Grafika. Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, "Penelitian Hukum Normatif 1995.

Kerja, Perpustakaan DPR-RI, Sekretariat MPR/DPR dan Badan Legislatif (BALEG) DPR-RI.

Setelah terlebih dahulu memilih bahan hukum yang relevan dengan substansi penelitian, maka bahan hukum yang sesuai akan diinventarisasi dan dipelajari dengan melakukan kegiatan pencatatan. Hasil inventarisasi terhadap bahan hukum primer, maka yang menjadi obyek penelitian dan relevan untuk diteliti antara lain; naskah tertulis berupa Undang-undang yang berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan dan Peraturan perundang-undangan terkait. Selain itu untuk memberikan kejelasan terhadap bahan hukum primer, maka akan dilakukan penelusuran atas bahan hukum sekunder dengan obyek penelitian buku-buku hukum, hasil penelitian sejenis dibidang hukum, artikel hukum, opini (pendapat) para ahli hukum. Selanjutnya akan dilakukan pula penelusuran atas bahan hukum tertier, meliputi tulisan-tulisan yang berupa kamus hukum, laporan seminar, ensiklopedia dan sejenisnya, lebih lanjut untuk menambah kelengkapan data akan dilakukan pula penelusuran data non hukum berupa bahan primer yang terdiri dari buku-buku actual yang relevan dengan materi penelitian.

Studi pustaka sebagaimana diuraikan di atas akan dilakukan melalui tahap-tahap identifikasi bahan hukum yang diperlukan dan data yang sudah terkumpul kemudian diolah melalui tahap pemeriksaan (*editing*), penandaan (*coding*), penyusunan (*reconstructing*), sistematisasi berdasarkan pokok bahasan yang diidentifikasi dari rumusan masalah (*systematizing*), dilain pihak data primer akan dikumpulkan melalui alat pengumpulan data primer antara lain; akan dilakukan wawancara dengan para nara sumber yang memahami persoalan berkaitan dengan hukum ketenagakerjaan khususnya tenaga kerja asing dan pihak-pihak yang mempekerjakan tenaga kerja asing diantaranya adalah Pejabat Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing, pemerintah daerah maupun pejabat imigrasi

Terhadap data primer yang telah dikumpulkan akan dilakukan analisis secara kualitatif dan akan dilakukan pembahasan, kemudian berdasarkan hasil pembahasan akan diambil kesimpulan sebagai jawaban terhadap permasalahan penelitian.

Lokasi Penelitian

Penelitian akan dilakukan di Jakarta, Bekasi dan Batam. Kota ini dipilih karena keduanya sebagai salah satu pusat pergerakan ekonomi yang banyak menggunakan tenaga kerja asing selain tenaga kerja dalam negeri/domestik.

Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan dimulai sejak April - Nopember 2005 dengan perincian waktu kerja sebagai berikut:

- a) Penyusunan proposal - April 2005
- b) Penelitian pustaka - Mei - Juni 2005
- c) Pengumpulan Data - Juni - Juli - Agustus 2005
- d) Penyusunan Laporan Akhir - September - Oktober 2005

J. Sistematika Penelitian.

Bab I Pendahuluan

Bab II Peraturan Perundang-undangan terkait dengan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

Bab III Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Masalah dan Implikasinya).

 A. Perizinan.

 B. Pengawasan.

Bab IV Perlindungan dan *Transfer of Knowledge*

 A. Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja

B. Transfer of Knowledge

Bab V Penutup

A. Kesimpulan

B. Saran

K. Personalia TIM Penelitian

Konsultan : Kasubid Pengawasan TKA-Wasdakim
Ketua : Hj. Hesty Hastuti, SH, MH
Sekretaris : Adharinalti, SH
Anggota : 1. H. Ady Kusnadi, SH, MH, CN
 : 2. Sumijati Sahala, SH, M.Hum
 : 3. Mosgan Situmorang, SH, MH
 : 4. Lamtiur Tampubolon, SH
Asisten : Kristomo, S. Sos
Pengetik : 1. Erna Tuti
 : 2. Karno Wiryoredjo

BAB II

PERATURAN PERUNDANG-UNDANG TERKAIT DENGAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA

Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja warga negara Indonesia (TKI), Pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing (TKA) dan melakukan pengawasan penggunaan TKA atas dasar peraturan perundang-undangan. 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. Undang-undang Penempatan Tenaga Asing tersebut telah dicabut dengan UUK dalam Pasal 192 angka 9. Selanjutnya pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tidak lagi diatur dalam suatu perundangan tersendiri, namun sudah merupakan bagian dari *kompilasi* dalam UU Ketenagakerjaan yang baru. UUK isinya (antara lain) adalah pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49.

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

**Salah satu muatan Undang-undang
Nomor 13 Tahun 2003 tentang
Ketenagakerjaan (UUK) adalah penggunaan**

tenaga kerja asing yang tetap, yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan. Ketentuan yang terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing tertuang dalam Bab VIII mulai dari pasal 42 sampai dengan pasal 49.

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 mempegunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatic 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 Pndatang.

Selain harus memiliki izin mempekerjakan tenaga kerja asing, sebelumnya pemberi kerja harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing. Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur oleh Keputusan Menteri yaitu Kepmenakertrans Nomor: Kep.228/MEN/2003 tentang Rencana

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Di dalam RPTKA ini minimal memuat :

- a. Alasan penggunaan tenaga kerja asing;**
- b. Jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;**
- c. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing;**
- d. Penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing².**

Terhadap setiap pengajuan/rencana penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia harus dibatasi baik dalam jumlah maupun

² Untuk tercapainya alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing ke tenaga kerja warga negara Indonesia, maka diadakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing kecuali bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

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 professional lagi dan selalu meng-*up-grade* 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. Sayangnya, dalam praktek masih menggunakan aturan yang tidak sesuai dengan UUK baik yang lahir karena pendelegasian maupun karena atribusi.

Kahadiran tenaga kerja asing dikatakan sebagai salah satu pembawa devisa bagi negara. Hal mana terlihat dari adanya pembayaran kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya. Pembebasan pembayaran kompensasi ini diberikan kepada pemberi kerja tenaga kerja asing kecuali instansi pemerintah, perwakilan

negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan (vide Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi).³ Besanya dana kompensasi untuk tenaga kerja Indonesia di luar negeri sebesar US\$15, sedangkan kompensasi untuk tenaga kerja asing di Indonesia sebesar US\$100 (PP nomor 98 Tahun 2000).

Dalam rangka pelaksanaan *Transfer of Knowledge* (ToK), dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia, kepada pemberi kerja diwajibkan untuk mengadakan

³ Dengan ditetapkannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi maka Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. PER-02/MEN/1998 tentang Penyempurnaan Pasal 4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.-01/MEN/1997 dinyatakan tidak berlaku lagi.

pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping (Pasal 49 UUK). Pengaturan tersebut dengan Keputusan Presiden yang sampai saat ini belum ditetapkan.

2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor: Kep.20/Men/III/2004 Tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : 228/Men/2003 Tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia diatur dalam Bab VIII mulai dari pasal 42 sampai dengan pasal 49 UUK. Dalam pasal 42 ayat (1) UUK dinyatakan bahwa dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, setiap pemberi kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri. Sebagai pelaksana pasal 42 ayat (1) UUK, dikeluarkan Keputusan Menteri yaitu KEPMENAKERTRANS Nomor: KEP.20/MEN/III/2004 Tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

A. *Mengenai Kewajiban*

Bagi Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memiliki pendidikan dan/atau pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang didudukinya minimal 5 tahun, bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja warga negara Indonesia khususnya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pendamping tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia yang harus dapat berkomunikasi dalam Bahasa Indonesia (pasal 2).

Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) diberikan oleh Direktorat Pengadaan dan Penggunaan Tenaga Kerja Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi

kepada pemberi kerja Tenaga Kerja Asing⁴, dengan sebelumnya melampirkan (pasal 5 jo pasal 3) :

- a. Copy Kartu Ijin Tinggal Terbatas (KITAs) untuk bekerja atas nama tenaga kerja yang bersangkutan;
- b. Copy perjanjian kerja;
- c. Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing⁵.

Ijin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) ini dapat diperpanjang oleh Direktur/Gubernur (Pasal 3 ayat 2). Untuk mendapatkan KITAS, terlebih dahulu mengajukan permohonan kepada Direktur Jenderal Imigrasi. Selain KITAS, Dirjen Imigrasi juga mengeluarkan visa untuk bekerja di Indonesia (Pasal 4 ayat (2)). Untuk mendapatkan rekomendasi memperoleh visa untuk bekerja dan KITAS, pemberi kerja tenaga kerja asing melampirkan (Pasal 4 ayat (1)) :

- a. Copy Surat Keputusan Pengesahan RPTKA;
- b. Copy paspor tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan;

⁴ IMTA harus diterbitkan oleh Direktur selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak dilengkapinya persyaratan-persyaratan (pasal 8) dan jika IMTA belum keluar dapat menerbitkan dulu IMTA sementara untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja. Sedangkan jangka waktu berlakunya IMTA sama dengan masa berlakunya ijin tinggal (pasal 9 ayat (1)).

⁵ Dana Kompensasi dipergunakan tenaga kerja asing ini ditetapkan sebesar US\$ 100 per bulan untuk setiap tenaga kerja asing dan dibayarkan di muka (pasal 6 ayat (1) Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Tata Cara memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing). Jika hanya mempekerjakan kurang dari 1 bulan saja, maka dana kompensasi yang wajib dibayarkan sebesar 1 bulan penuh (pasal 6 ayat (2)). Pembayaran dilakukan oleh pemberi kerja dan disetorkan pada Dana Pengembangan Keahlian dan Ketrampilan (DPKK) pada Bank pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri.

- c. Daftar riwayat hidup tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan;
- d. Pas foto berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar.

B. Mengenai Larangan Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Pada Pasal 7 ayat (1) ditetapkan bahwa, pemberi kerja dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing pada lebih dari 1 (satu) jabatan dan mempekerjakan tenaga kerja asing yang telah dipekerjakan oleh pemberi kerja yang lain (Pasal 7 ayat (2)) kecuali jika tenaga kerja asing itu diangkat sebagai Direktur/Komisaris di perusahaan lain berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).

C. Perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) .

Tentang perpanjangan IMTA diatur pada Pasal 10 sampai dengan Pasal 12. IMTA dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun (Pasal 11 ayat (2)), bila masa berlaku IMTA belum berakhir (Pasal 11 ayat (3)). Oleh karena itu permohonan perpanjangan IMTA selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir, dengan melampirkan (pasal 11 ayat (1)):

1. Formulir pengajuan IMTA yang telah diisi;
2. IMTA yang masih berlaku;
3. Bukti pembayaran dana kompensasi;
4. Laporan realisasi pelaksanaan program pendidikan dan pelatihan kepada TKI pendamping;
5. Copy Surat keputusan RPTKA yang masih berlaku;

6. Pas photo berwarna sebanyak 3 (tiga) lembar ukuran 4 x 6 cm.

Perpanjangan IMTA diterbitkan oleh (pasal 10 ayat (2)) :

1. Direktur (untuk tenaga kerja asing yang lokasi kerjanya lebih dari 1 wilayah propinsi);
2. Gubernur (untuk tenaga kerja asing yang lokasi kerjanya wilayah Kabupaten/Kota dalam 1 propinsi).

D. IMTA Untuk Pekerjaan Mendesak

Pekerjaan yang bersifat mendesak/darurat atau pekerjaan-pekerjaan yang apabila tidak ditangani secara langsung mengakibatkan kerugian fatal bagi masyarakat umum dan jangka waktunya tidak lebih dari 60 (enam puluh) hari (Pasal 13 ayat (1), yang mana jenis pekerjaan mendesak itu ditetapkan oleh instansi pemerintah yang membidangi sektor usaha yang bersangkutan (Pasal 13 ayat (3)). Permohonan pengajuan IMTA yang bersifat mendesak ini disampaikan kepada Direksi dengan melampirkan (pasal 14) :

1. Rekomendasi dari instansi pemerintah yang berwenang;
2. Fotocopy paspor TKA yang bersangkutan;
3. Pasfoto TKA ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar;
4. Bukti pembayaran dana kompensasi;
5. Bukti izin keimigrasian untuk kunjungan usaha.

E. IMTA Untuk Pemegang Kartu Izin Tinggal Tetap (KITAP)

Penggunaan izin menggunakan tenaga kerja asing pemegang KITAP diajukan kepada Direktur Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja DEPNAKERTRANS, dengan melampirkan (Pasal 16 ayat (1)) :

1. Fotocopy RPTKA yang masih berlaku;
2. Fotocopy izin tinggal tetap yang masih berlaku;
3. Daftar riwayat hidup TKA yang akan dipekerjakan
4. Fotocopyijazah atau pengalaman kerja;
5. Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA;
6. pasfoto berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 lembar.

IMTA yang telah diterbitkan menyusul disetujuinya permohonan IMTA oleh Direktur Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja Asing DEPNAKERTRANS, berlaku paling lama 1 tahun sejak diterbitkannya IMTA. IMTA ini juga dapat diperpanjang sesuai jangka waktu berlakunya RPTKA (Pasal 16 ayat (2) jo Pasal 17).

F. Alih Status

Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh instansi pemerintah/lembaga pemerintah atau badan internasional lainnya, dengan mengajukan terlebih dahulu permohonan rekomendasi alih status kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk perubahan KITAs/KITAP sebagai dasar perubahan IMTA atau penerbitan IMTA baru (Pasal 18).

G. 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 DEPNAKERTRANS. Setelah RPTKA disetujui, Direktur Penyediaan dan Penggunaan DEPNAKERTRANS menerbitkan rekomendasi kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk mengubah KITAs/KITAP sebagai dasar perubahan IMTA, dengan terlebih dahulu menyampaikan permohonan dengan melampirkan :

1. Fotocopy RPTKA yang masih berlaku;
2. Fotocopy KITAs/KITAP yang masih berlaku;
3. Fotocopy IMTA yang masih berlaku;
4. Fotocopy bukti perubahan nama perusahaan yang telah disahkan oleh instansi yang berwenang.

H. 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 DEPNAKERTRANS dengan melampirkan fotocopy RPTKA dan IMTA yang masih berlaku (Pasal 20).

I. Pelaporan

IMTA yang diterbitkan oleh Direktur dan IMTA perpanjangan yang diterbitkan oleh Direktur atau Gubernur wajib dilaporkan kepada menteri dengan tembusan kepada Dirjen setiap 3 bulan (pasal 21 ayat (2)). Sedangkan terhadap pemberi kerja yang diberikan

kewajiban melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA di sebuah perusahaan setiap 6 bulan sekali kepada Direktur dan Gubernur dengan tembusan kepada Dirjen.

J. Berlakunya Kepmenakertrans Nomor 20/MEN/III/2004 Tentang Tata Cara Mempekerjakan IMTA itu maka Permenaker Nomor Per-03/MEN/1990 tentang Pemberian Ijin Mempekerjakan TKWNAP, Kepmenaker Nomor Kep-416/MEN/1990 tentang Pelaksanaan Permenaker Nomor : Per-03/MEN/1990 Tentang Pemberian Ijin Mempekerjakan TKWNAP dan ketentuan-ketentuan lain yang bertentangan dengan Keputusan Menteri ini dinyatakan tidak berlaku lagi.

K. Keputusan menteri itu berlaku sejak ditetapkan yaitu tanggal 1 Maret 2004. Akan tetapi dalam pelaksanaannya khususnya di kota Bahu-bahu sepenuhnya dijalankan pada bulan Agustus 2005.

RPTKA dapat disahkan jika pemberi kerja mengajukan permohonan dengan melampirkan: (Pasal 4 ayat (1) Kepmenaker Nomor 228/MEN/2003 Tentang tata Cara Pengesahan RPTKA)) :

a. Formulir RPTKA yang sudah dilengkapi yang berisi

- 1. Identitas pemberi kerja TKA;**
- 2. Jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur bagan organisasi perusahaan yang bersangkutan**
- 3. Besarnya upah TKA yang akan dibayarkan;**
- 4. Jumlah TKA;**
- 5. Uraian jabatan dan persyaratan jabatan TKA;**
- 6. Lokasi kerja;**
- 7. Jangka waktu penggunaan TKA;**
- 8. Penunjukan tenaga kerja WNI sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan;**

9. Rencana program pendidikan dan pelatihan TKI (pasal 4 ayat (2) Kepmenakertrans Nomor 228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan RPTKA).

- b. Surat Ijin Usaha dari instansi yang berwenang;**
- c. Akte pengesahan sebagai badan hukum bagi perusahaan yang berbadan hukum;**
- d. Keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat;**
- e. Bagan struktur organisasi perusahaan;**
- f. Fotocopy penunjukan TKI sebagai pendamping;**
- g. Fotocopy wajib lapor ketenagakerjaan berdasarkan Undang-undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib laporan ketenagakerjaan di perusahaan yang masih berlaku.**

Permohonan RPTKA disampaikan kepada Dirjen melalui Direktorat (Pasal 6). Jika

dokumen permohonan belum lengkap, Dirjen atau Direktur harus beritahukan secara tertulis maksimal tiga hari kerja sejak permohonan diterima (Pasal 7 ayat (1)), tetapi jika permohonan tersebut telah memenuhi syarat maka Dirjen/Direktur melakukan penilkaian kelayakan dengan berpedoman pada daftar jabatan yang ditetapkan oleh Menteri dan memperhatikan kebutuhan pasar kerja nasional (Pasal 7 ayat (2).

Jika hasil penilaian kelayakan telah sesuai dengan daftar jabatan, maka Dirjen segera menerbitkan Surat Keputusan Pengesahan RPTKA (Pasal 8). Untuk permohonan penggunaan TKA sebanyak 50 (lima puluh) orang atau lebih (Pasal 9 huruf a) atau oleh Direktur unhtuk permohonan penggunaan TKA yang kurang dari 50 (lima puluh) orang (Pasal 9 huruf b). Surat Keputusan yang dimaksud memuat : (Pasal 10) :

- a. Alasan penggunaan TKA;**
- b. Jabatan dan/atau kedudukan TKA;**
- c. Besarnya upah;**
- d. Jumlah TKA;**
- e. Lokasi kerja TKA;**
- f. Jangka waktu penggunaan TKA;**
- g. Jumlah TKI yang ditunjuk sebagai pendamping kantor usaha jasa umpresariat (Pasal 10 ayat (2)).**

RPTKA dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri, dengan melengkapi :

- a. Laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;**
- b. Surat Keputusan RPTKA yang akan diperpanjang.**

Jika masa kerja TKA sudah habis dan tidak dapat diperpanjang, dapat digantikan oleh TKA lainnya (Pasal 42 ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).

RPTKA yang sah disahkan dapat diadakan perubahan sebelum jangka waktunya berakhir, dengan menambahkan, mengurangi jabatan beserta jumlah TKA, dan/atau perubahan jabatan; dan/atau perubahan lokasi kerja (Pasal 13). Dengan ditetapkan Keputusan Menteri ini tanggal 31 Oktober 2003, maka semua ketentuan yang bertentangan dengan Keputusan ini dinyatakan tidak berlaku lagi (Pasal 14 jo Pasal 15).

- 3. KEPPRES Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP)**

Berbeda dengan UUK yang menggunakan istilah tenaga kerja asing terhadap warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Istilah tersebut juga dipakai dalam peraturan perundang-undangan yang merupakan peraturan pelaksanaannya, antara lain Kepmenakertrans Nomor : Kep.228/MEN/2003 Tentang tata Cara dan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dan Kepmenakertrans Nomor : Kep-20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh IMTA. Akan tetapi dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penampatan tenaga Asing, orang asing yang bekerja tidak disebutkan dengan istilah “tenaga kerja asing” (TKA), tetapi disebut dengan istilah “orang asing” (saja), yakni terhadap orang yang bukan warga negara Republik Indonesia (Pasal 1 angka 1).

Dalam KEPPRES Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang TKWNAP), menggunakan istilah tenaga warga negara asing pendatang, yaitu tenaga kerja warga negara asing yang memiliki visa tinggal terbatas atau izin tinggal terbatas atau izin tetap untuk maksud bekerja (melakukan pekerjaan) dari dalam wilayah Republik Indonesia (Pasal 1 angka 1). Istilah TKWNAP ini dianggap kurang tepat, karena seorang tenaga kerja asing bukan saja datang (sebagai pendatang) dari luar wilayah Republik Indonesia, akan tetapi ada kemungkinan seorang tenaga kerja asing lahir dan bertempat tinggal di Indonesia karena status keimigrasian orang tuanya (berdasarkan asas ius soli atau ius sanguinis).

Pada prinsipnya, perintah Keppres Nomor 75 Tahun 1995 tentang penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang

adalah mewajibkan pengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia disebua 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 pendatang dapat sampai batas waktu tertentu (Pasal 2).

Ketentuan ini diharapkan 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.

Tenaga kerja warga negara asing pendatang dapat bekerja di wilayah Republik Indonesia atas dasar permintaan pengguna

atau sponsor yang telah mendapat izin dari instansi yang berwenang sesuai dengan hbidang kegiatannya, karena Indonesia menganut asas sponsorship dan tenaga kerja warga negara asing pendatang hanya dapat bekerja dalam hubungan kerja (pasal 1 jo pasal 2 ayat (1) Kepmenaker Nomor Kep-173/MEN/2000).

BAB III
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA
(MASALAH DAN IMPLIKASINYA)

Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia semula diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan tenaga Kerja Asing yang selanjutnya dicabut dengan undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (pasal 42 sampai dengan pasal 49). Di dalam UUK pasal 42 sampai dengan pasal 49 tersebut ditegaskan bahwa setiap pengusaha dilarang mempekerjakan orang-orang asing tanpa izin tertulis dari Menteri.

Berdasarkan ketentuan Undang-undang tersebut, kemudian dikeluarkan Instruksi Presiden Nomor 10 Tahun 1968 yang menegaskan kembali kewajiban setiap warga negara asing yang bekerja di Indonesia, termasuk mereka yang melakukan pekerjaan bebas (*vrije beroepen*), seperti pengacara, dokter, akuntan dan lain-lain, dan

pengusaha yang berkewarganegaraan asing yang berusaha sendiri untuk memiliki izin kerja tertulis dari Menteri.

Di dalam UUK, pengertian Tenaga Kerja Asing 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.

Pengertian tenaga kerja asing berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan tenaga Kerja Asing Pendetang adalah :

- 1. Tenaga kerja warga negara asing yang mempunyai visa tinggal terbatas atau izin tinggal terbatas (KKITAs).**
- 2. Tenaga kerja warga negara asing yang mempunyai izin tinggal tetap (KITAS).**

Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan melakukan pengawasan. Penggunaan tenaga kerja asing atas dasar peraturan perundang-undangan. Pemerintah pun mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan. Sebelum lahirnya UUK, penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia diatur di dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan tenaga Kerja Asing. Undang-undang tersebut kemudian dicabut dengan UUK melalui pasal 192 angka 9; selanjutnya penggunaan tenaga kerja asing dimuat pada Bab VIII Pasal 42 sampai pasal 49.

Dalam pasal 42 sampai pasal 49 tersebut, ada sejumlah peraturan yang harus dikeluarkan agar proses penggunaan tenaga kerja asing dapat terlaksana sesuai dengan jalur hukum yang sudah

**ditetapkan. Sejumlah peraturan yang
diperintahkan oleh UUK itu 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).

Kalau kita cermati, baik Peraturan Pemerintah, Kepmen maupun Keppres yang diperintahkan undang-undang ini, masih menggunakan yang lama. Hal ini dikarenakan materi yang bersangkutan belum diatur dengan Peraturan Pemerintah, Keppres maupun Keputusan Menteri yang baru. Ketentuan tersebut antara lain :

1. Pengaturan besarnya kompensasi dan penggunaannya. Ketentuan ini masih diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000.
2. Pengaturan tentang jabatan dan standar kompensasi.
3. Pengaturan pengawasan terhadap kegiatan warga negara asing yang melakukan pekerjaan bebas di Indonesia.

- Ketentuan ini masih diatur dengan Inpres Nomor 10 Tahun 1968.
4. Pengaturan penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang. Ketentuan ini masih diatur dengan Keppres Nomor 75 Tahun 1995.
 5. Pengaturan rencana Penggunaan tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang untuk pekerjaan yang bersifat sementara dan mendesak. Ketentuan ini masih diatur dengan Surat Edaran Menaker Nomor : 04/MEN/1992.

Sejak UUK disepakati bersama antara DPR dan Presiden serta disahkan dan diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, telah dilahirkan beberapa peraturan pelaksana undang-undang tersebut,⁶ antara lain :

- 1) Kepmenakertrans Nomor 20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;
- 2) Kepmenakertrans Nomor 228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- 3) Kepmenakertrans Nomor 67/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Program JAMSOSTEK bagi Tenaga Kerja Asing.
- 4) Kepmenakertrans Nomor 223/MEN/2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi.

A. Perizinan

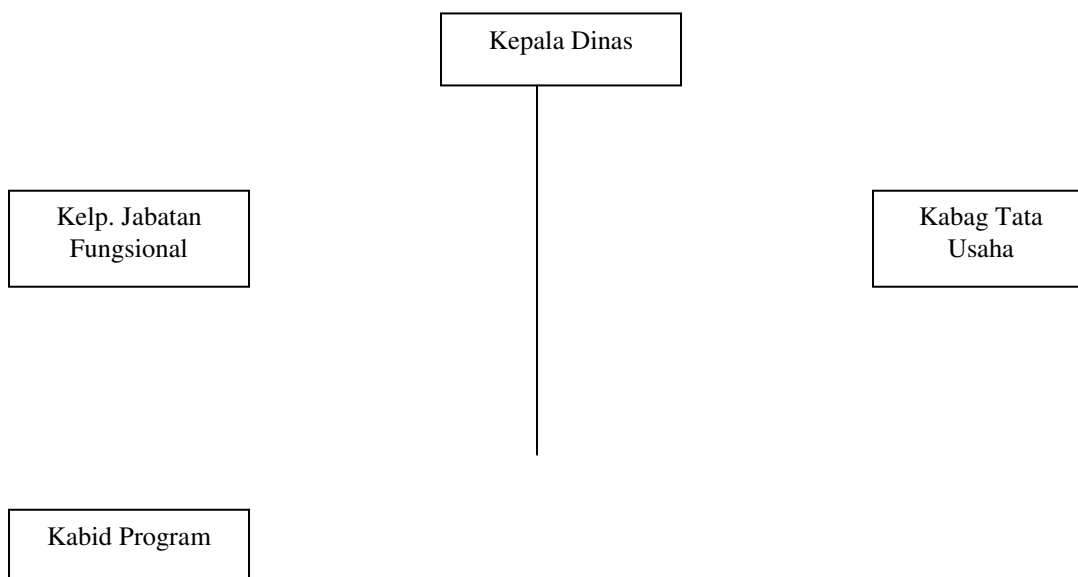
⁶ Keputusan Menteri yang dibidani Depnakertrans ini merupakan implementasi UUK Namun pelaksanaan undang-undang oleh Keputusan Menteri merupakan bentuk penyimpangan dari sistem presidensial yang tata urutan pendelegasian undang-undang hanya dapat dilakukan dengan Peraturan Pemerintah dan di subdelegasikan lagi kepada Keputusan Presiden. Pendelegasian undang-undang kepada Keputusan menteri justru mengembalikan kita kepada sistem parlementer, yang mana (Pertama) Menteri-lah yang menjalankan roda pemerintahan.

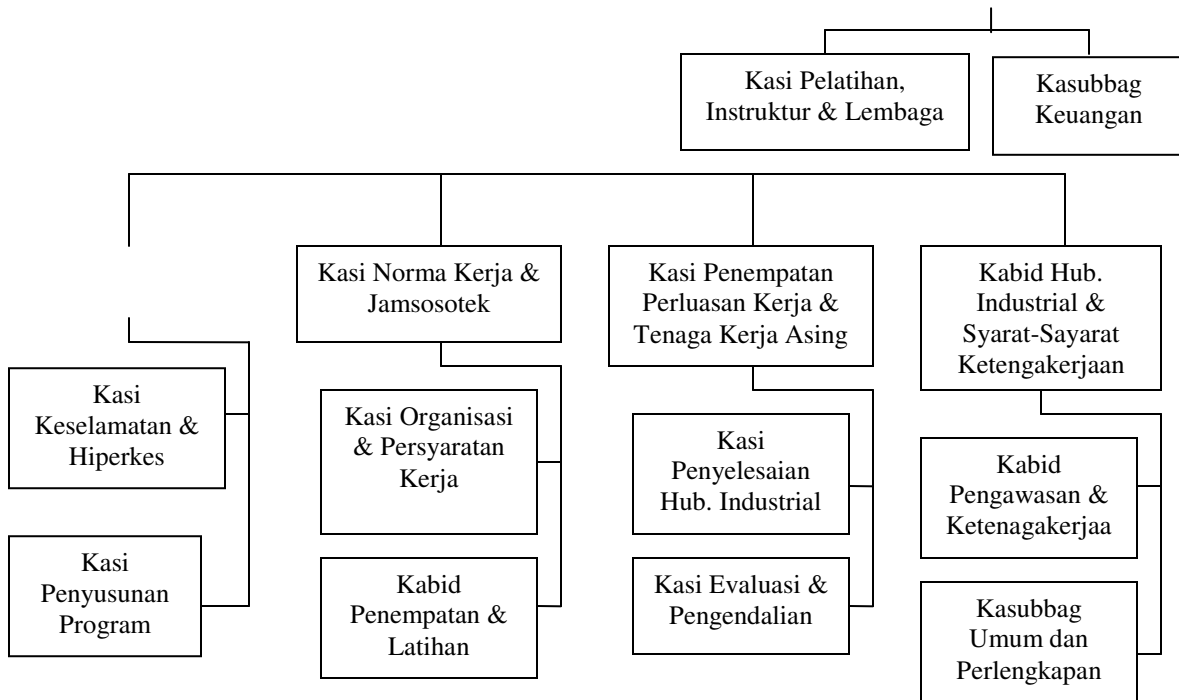
Semenjak amandemen UUD 1945, asas otonomi daerah mendapatkan posisinya dalam pasal 18 tentang pemerintah daerah dan dikembangkannya sistem pemerintahan yang desentralistis melalui Undang-undang Nomor 22 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Lima hal pokok yang menjadi kewenangan Pusat menyusul diberlakukannya otonomi daerah ini adalah luar negeri, pertahanan dan keamanan, moneter, kehakiman, dan fiscal. Masalah ketenagakerjaan pun menjadi lingkup kewenangan pemerintah daerah, dengan menempatkannya dalam struktur organisasi dan tata kerja dalam struktur “dinas”.

Dengan diberlakukannya UUK dan Kepmennakertrans Nomor 20/MEN/III/2004 tentang tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, pengajuan mempekerjakan tenaga kerja asing untuk pertama kalinya diajukan kepada Menteri

Tenaga Kerja dan Transmigrasi, selanjutnya untuk perpanjangan diajukan kepada dan diberikan oleh Direktur atau Gubernur. Kondisi inipun telah melahirkan masalah baru sebagaimana hasil penelitian tim di Kota Batam.

Berdasarkan Perda Nomor 6 Tahun 2003 Tentang pembentukan Struktur Organisasi dan tatakerja Dinas Batam, Bagan Susunan Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Batam adalah sebagai berikut :





Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Batam

Sebelum diberlakukannya UUK, seksi penempatan kerja dan tenaga kerja asing memiliki tugas dan wewenang dalam proses pemberian izin tenaga kerja asing di Kota Batam. Akan tetapi setelah diberlakukannya UUK, tugas dan kewenangan seksi ini-pun tereliminir. Para pengusaha yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing pun harus menyeberang pulau menuju Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang ada di Jakarta. Tentu saja dengan mekanisme baru ini membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Apa lagi birokrasi departemen kita masih dinilai negatif; urusan yang mudah justru dipersulit. "Kerumitan" yang dipandang oleh para pengusaha yang akan meminta izin mempekerjakan tenaga kerja asing ini menjadi sorotan penting bagi kita semua terutama bagi Depnakertrans untuk dapat memperbaiki kinerjanya dalam memberikan pelayanan khususnya pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing.

Berdasarkan hasil penelitian di Batam, muncul wacana dari kepala Seksi Penempatan, Perluasan Kerja dan Tenaga Kerja Asing untuk tidak menjalankan Undang-undang secara kaku, karena menurutnya lagi, jika undang-undang tersebut

diterapkan secara kaku di Batam akan terjadi perlambatan gerak roda perekonomian dan industri.

Batam merupakan salah satu wilayah di Indonesia yang mengandalkan usaha industri, dan terletak di wilayah yang sangat strategis. Tidak heran jika banyak tenaga kerja asing yang bekerja di sana. Di Batam kalau tidak ada tenaga kerja asing, ya tidak akan jalan.⁷ Dapat ditambahkan bahwa, Batam baru melaksanakan UUK khususnya Bab VIII Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada bulan Agustus 2005, padahal Undang-undang ini berlaku sejak tanggal diundangkan sejak tanggal 25 Maret 2003.

Selanjutnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Keputusan (SK) Menakertrans RI Nomor B.388/MEN/TKDN/VI/2005 tanggal 21 Juli 2005 yang telah disosialisasikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. SK ini pun mendapat tanggapan keras dari kalangan pengusaha di Batam. Salah satunya adalah Himpunan Kawasan Industri Indonesia khususnya Kantor Wilayah I, yang meliputi Sumatera dan Kepulauan Riau. Himpunan Kawasan Industri Indonesia (Korwil I HKI), menyampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Penerbitan RPTKA dimaksudkan untuk dapat memberikan kemudahan dan pelayanan yang lebih cepat dan efisien kepada para investor penghguna tenaga kerja asing dalam rangka percepatan pembangunan kota Batam sebagai daerah pengembangan industri, perdagangan, pariwisata, dan alih kapal.
2. Kebijakan itu kami anggap bertentangan dengan semangat Otonomi Daerah, di mana selama ini penyelenggaraan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) mengacu kepada Kepmenaker RI Nomor Kep.207/MEN/92 tertanggal 13 Juni 1992 tentang

⁷ Berdasarkan hasil wawancara dengan Dafril, SH Kepala Seksi Penempatan Perluasan Kerja dan Tenaga Kerja Asing tangga; 5 September 2005 di Kota Batam ada sekitar 83 perusahaan dengan modal dalam negeri dan asing, sedangkan untuk peneneman modal asingnya sendiri ada 76 buah perusahaan.

Pelimpahan Wewenang Pemberian Izin Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang kepada Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kota Batam dan Wakil Depnaker pada Kantor Tim Koordinasi Pembangunan Propinsi Riau (KTKP2R), sesungguhnya sudah sangat sesuai dengan semangat otonomi daerah serta tuntutan pelayanan publik yang lebih cepat.

3. Sehubungan dengan hal tersebut di atas, mohon kiranya kewenangan pengesahan RPTKA tersebut tetap dapat diberikan kepada Pemerintah Kota Batam Cq Dinas Tenaga Kerja Kota Batam.

Melalui surat ini juga, Korwil I HKI mengajukan keberatan dan memohon kebijakan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk dapat meninjau kembali tentang pengesahan RPTKA. Keberatan lain yang menjadi point penting adalah biaya yang cukup besar untuk mengurus pengajuan dan izin penggunaan tenaga kerja asing.

Pengurusan izin penempatan tenaga kerja asing juga muncul sehubungan dengan pendapatan asli daerah (PAD) karena di dalam kaitannya dengan dana kompensasi atas dari hasil wawancara dengan Disnaker Provinsi Jawa Timur, diketahui bahwa di Provinsi Jawa Timur terdapat sedikitnya 1400 tenaga kerja asing yang tersebar di wilayah Kabupaten/Kota. Berkaitan dengan keberadaan tenaga kerja asing tersebut maka Pemerintah Provinsi Jawa Timur membuat Perda Nomor 2 Tahun 2002 tentang Izin Kerja Perpanjangan Sementara dan Mendesak Bagi tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang; yang substansinya memberikan pembebanan kepada pengguna tenaga kerja asing di Jawa Timur untuk membayar dana kompensasi kepada pemerintah daerah provinsi dan hasil dana kompensasi tersebut dibagi secara proporsional kepada setiap Kabupaten dan Kota yang terdapat di wilayah Provinsi Jawa Timur.

**Contoh lain terdapat di Kabupaten Bekasi
yang sebagian ruang wilayah diperuntukkan**

bagi kawasan industri, maka dengan didirikannya berbagai perusahaan industri, dampaknya terdapat tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan-perusahaan industri di wilayah Bekasi, sebagaimana dikatakan oleh Solihin Sari sebagai Wakil Bupati Bekasi, bahwa di Kabupaten Bekasi sedikitnya terdapat 1100 tenaga kerja asing, dari jumlah tersebut sebagian besar tenaga kerja asing tersebut berasal dari Korea dan Jepang (Republika tanggal 3 Agustus 2004 halaman 7).

Beberapa tenaga kerja asing di Kabupaten Bekasi diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2001 tentang Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing, salah satu substansi pengaturannya berkaitan dengan kewajiban setiap warga negara asing yang bekerja di wilayah Kabupaten Bekasi untuk menyetor uang sebesar US\$100 per bulan kepada Pemerintah Kabupaten Bekasi.

Secara ekonomis ketentuan tersebut menghasilkan dana untuk pemerintah Kabupaten, karena dimasukkan ke dalam Anggaran Penerimaan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Bekasi dan secara tidak langsung mekanisme tersebut dapat dikategorikan sebagai bentuk dari pengawasan tidak langsung, karena setiap bulan akan diketahui berapa jumlah tenaga kerja asing yang ada di Kabupaten Bekasi. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah dana yang disetor setiap bulan dari para pengusaha kawasan industri di Kabupaten bekasi ke Kas Pemda Bekasi.

Akan tetapi, seperti apa yang dikatakan oleh Wakil Bupati Bekasi (Republika tanggal 3 Agustus 2004) bahwa keberadaan tenaga kerja asing di Bekasi belum memberikan keuntungan bagi pembangunan di wilayah kerjanya (Pemkab Bekasi), salah satu alasannya pemasukan pajak tenaga kerja

asing sebesar Rp.23 milyar wajib disetor ke Pemerintah Pusat, karena berdasarkan audit Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Tahun 2005 dana tersebut merupakan pendapatan non pajak dan hak pemerintah pusat. BPK mengatakan dana tersebut bersumber dari dana pengembangan ketrampilan kerja (DPKK), padahal dana tersebut merupakan uang hasil pungutan dari seluruh tenaga kerja asing yang bekerja di wilayah Bekasi.

Perda Nomor 19 Tahun 2001 mempertimbangkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, dalam undang-undang tersebut disebutkan daerah memiliki kewenangan mengatur keberadaan tenaga kerja asing demi pembangunan daerah, hal ini berarti pungutan yang berasal dari tenaga kerja asing seharusnya juga menjadi sumber pendapatan asli daerah. Sedangkan pemerintah pusat melalui Departemen Keuangan menyatakan pungutan terhadap

tenaga kerja asing sebagai pendapatan non pajak Departemen Keuangan menyatakan pungutan tersebut harus di setor kepada Pemerintah Pusat.

Selain itu, aturan Permenaker Nomor 20 tahun 2004, dalam pasal 6 nya disebutkan bahwa dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia ditetapkan sebesar US\$ 100 (seratus dollar) per bulan untuk setiap tenaga kerja asing di bayar di mukia dan pembayaran dana kompensasi dilakukan oleh pemberi kerja di setor pada rekening Dana Pengembangan Keahlian dan ketrampilan (DPKK) pada Bank Pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri.

Sedangkan untuk wilayah Otorita Batam yang kemudian dikukuhkan sebagai wilayah Kota Batam, terdapat kurang dari 1400 tenaga kerja asing, akan tetapi dalam masa transisi sehubungan dengan pembenahan perangkat Pemerintahan Kota Batam, maka berkaitan

dengan keberadaan tenaga kerja asing di Kota Batam belum terdapat Perda Kota Batam yang mengatur dana kompensasi keberadaan tenaga kerja asing di Batam, sehingga dana kompensasi tidak dipungut oleh Pemerintah Kota Batam, akan tetapi dana Kompensasi atas keberadaan tenaga kerja asing di Batam di setorkan oleh Pengguna tenaga kerja asing ke Pusat.

Dengan demikian terjadi perbedaan pemahaman antara Pusat dan Daerah soal tenaga kerja asing yang akan menimbulkan masalah dan ketidakpastian hukum. Hal tersebut tidak perlu terjadi karena dengan tuntutan instansi/lembaga pemerintah di daerah untuk menjalankan otonomi di daerahnya, dalam rangka ketenagakerjaan tidak dikeluarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan Kota. Pada Lampiran Keputusan Mendagri,

khususnya pada Bidang Ketenagakerjaan angka romawi I huruf A: Penempatan dan pendayagunaan, angka 7 : Perizinan dan Pengawasan, perpanjangan izin penggunaan tenaga kerja asing, disebutkan bahwa kewenangan yang dilimpahkan kepada Kabupaten/Kota adalah :

- a. Penelitian kelengkapan persyaratan perizinan (IKTA);**
- b. Analisis jabatan yang akan diisi oleh tenaga kerja asing**
- c. Pengecekan kesesuaian jabatan dengan Positif List tenaga kerja asing yang akan dikeluarkan oleh DEPNAKER;**
- d. Pemberian perpanjangan izin (Perpanjangan IMTA);**
- e. Pemantauan pelaksanaan kerja tenaga kerja asing; dan**
- f. Pemberian rekomendasi IMTA.**

Pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar pengguna tenaga

kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja Indonesia secara optimal. Untuk menegakkan ketentuan di dalam perizinan yang telah diatur sangat diperlukan pengawasan.

Izin adalah merupakan dispensasi dari sebuah larangan. Dalam hal mempekerjakan tenaga kerja asing, seperti telah diuraikan di depan, sebenarnya penggunaan tenaga kerja asing dilarang, namun untuk mengisi kekosongan tenaga kerja karena keahlian tertentu masih dimungkinkan penggunaan tenaga kerja asing. Maka untuk itu diberikan izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing, dengan pengawasan sesuai dengan peraturan yang mengatur yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 20 tahun 2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagai pelaksanaan dari UUK.

Izin Kerja pada prinsipnya ialah izin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk olehnya kepada majikan atau perusahaan tertentu untuk mempekerjakan tenaga asing di Indonesia dengan menerima upah atau tidak selama waktu tertentu.

Ada 2 (dua) macam izin, yaitu :

- 1. Izin mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing;**
- 2. Izin melakukan pekerjaan bebas**

Menurut jenisnya ada 3 (tiga) macam izin kerja tenaga kerja asing, yaitu :

- 1. Izin kerja tenaga asing (baru);**
Izin yang diberikan untuk mempekerjakan tenaga asing tertentu untuk pertama kali.
- 2. Izin kerja tenaga asing (perpanjangan.**
- 3. Izin kerja tenaga asing (pindah jabatan).**

Izin yang diberikan untuk memindahkan jabatan baru. Untuk selanjutnya dalam uraian pembahasan disebut dengan istilah Izin.

Yang dimaksud dengan “*Visa*” ialah:

1. Visa untuk Indonesia adalah surat izin yang diberikan kepada pemegangnya untuk mengadakan perjalanan ke Indonesia.
2. Visa tidak berlaku lagi apabila saat tiba di Indonesia lewat waktu yang ditentukan dalam visa tersebut.
3. Dimilikinya visa tidak merupakan jaminan mutlak, bahwa akan diizinkan untuk memasuki wilayah Indonesia, kecuali bila izin untuk mendarat telah diberikan oleh petugas pendaratan dari Direktorat Jenderal Imigrasi di pelabuhan pendaratan.

Menurut jenisnya visa yang dapat dimintakan antara lain :

- 1. Visa kunjungan beberapa perjalanan, antara lain diberikan kepada tenaga asing dalam waktu 4 (empat) bulan akan berkali-kali datang bekerja di Indonesia;**
- 2. Visa berdiam sementara ialah antara lain diberikan kepada tenaga asing yang bekerja di Indonesia selama jangka waktu (tiga) bulan ke atas sampai dengan 12 (dua belas) bulan.**

Yang dimaksud dengan “Visa” dalam Undang-undang Keimigrasian adalah izin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia atau ditempat lainnya yang ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia yang memuat persetujuan bagi orang asing untuk masuk dan melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia (Pasal 6 ayat (1) Undang-undang Keimigrasian).

Sesuai dengan Pasal 64 Undang-undang Keimigrasian, maka Surat Keputusan Bersama Menteri Luar Negeri dan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor 1413/BU/VIII/79/01 dan Nomor JM/1/12 tanggal 6 Agustus 1979 tentang Peraturan Visa 1979 masih tetap berlaku sepanjang belum diganti dengan yang baru atau sepanjang belum ada Peraturan Pemerintah-nya.

Yang dimaksud dengan Permohonan Izin adalah :

- 1. Majikan/Pengusaha/Instansi Pemerintah dan badan usaha lainnya.**
- 2. Tenaga Kerja Warga Asing yang bersangkutan.**

Khusus bagi pemohon untuk mendatangkan dan mempekerjakan artis

warga negara asing disponsori oleh Badan-badan empresariat, dalam hal-hal tertentu hotel-hotel yang bertaraf internasional dapat diajukan sendiri tanpa melalui empresariat.

Apabila ditelusuri sejak dikeluarkannya ketentuan yang mengatur tentang mempekerjakan tenaga kerja asing, maka semula larangan mempekerjakan tenaga kerja asing diatur dalam Undang-undang nomor 3 Tahun 1958 yang menyebutkan bahwa majikan/pengguna tenaga kerja asing dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa izin dari menteri Perburuhan (Pasal 2 ayat (1). Selanjutnya dipertegas dalam Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 bahwa izin mempekerjakan TKWNAP/TKA diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 7 ayat (2). Sekarang dengan UUK disebutkan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri yang

bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, atau dari pejabat yang ditunjuk. Namun kewajiban memiliki izin tersebut tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatic dan konsuler.

Demikian pula izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 2 Keppres Nomor 75 Tahun 1995). Semula, khusus mengenai permohonan IKTA dalam rangka penanaman modal asing yang didasarkan kepada Keputusan Menteri tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor KEP-105/MEN/1977 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Izin Kerja Bagi tenaga Kerja Asing yang akan bekerja dalam rangka Koordinasi penanaman modal, diatur bahwa IKTA dikeluarkan oleh Ketua Badan Koordinasi

Penanaman Modal (BKPM). Namun berdasarkan Kepmenaker Nomor KEP-03/MEN/1990 bahwa permohonan IKTA yang diajukan oleh pemohon yang merupakan perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, disampaikan kepada Ketua BKPM (Pasal 9 ayat 2). Kemudian Ketua BKPM atas nama Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan IKTA dengan tembusan disampaikan kepada instansi eknis (Pasal 10 ayat 2 dan 3).

Selanjutnya pengaturan secara teknis tentang tata cara permohonan penyelesaian IKTA bagi perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, wajib menyesuaikan dan mengikuti ketentuan dalam Kepmenaker Nomor KEP-416/MEN/1990 (Pasal 21). Namun berdasarkan Kepmenaker Nomor KEP-169/MEN/2000 tentang Pencabutan Kepmenaker Nomor KEP-105/MEN/1977 tentang pelimpahan Wewenang Pemberian Izin Kerja bagi Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja dalam rangka

Koordinasi Penanaman Modal dan Kepmenaker Nomor KEP-105/MEN/1985 tentang Penunjukan Ketua BKPM untuk Mensahkan RPTK(A) Dalam Rangka Penanaman Modal, mencabut wewenang pemberian izin kerja (IKTA) oleh Ketua BKPM dalam rangka penanaman modal (sejak tanggal 1 Juli 200). Selanjutnya pemberian IKTA dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja (Menaker) sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Permohonan IKTA yang diajukan oleh pemohon yang merupakan perusahaan Swasta nasional BRO-1934; Perusahaan Swasta Asing berdasarkan kontrak; BUMN; lembaga-lembaga sosial ekonomi pendidikan dan kebudayaan serta keagamaan; perwakilan dating– usaha asing, kantor berita asing dan perwakilan regional asing; perwakilan negara asing dan organisasi internasional; instansi pemerintah dan

proyek-proyek pemerintah, serta perusahaan Impresariat, dismapaikan kepada Menteri Negara Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 9 ayat (1)). Kemudian Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (dengan memperlihatkan pertimbangan dari instansi teknis) mengeluarkan IKTA bagi IKTA pemohonan baru, dengan tembusan instansi teknis (Pasal 10 ayat (11) dan (3)).

Dalam rangka otonomi daerah serta adanya tuntutan instansi/lembaga pemerintah di daerah untuk merealisasikan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah yang telah digantikan dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, terbiit Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan Kota. Pada lampiran Keputusan Menteri Dalam Negeri tersebut, khususnya bagi bidang ketenagakerjaan, angka Romawi I huruf A:

Penempatan dan Pendayagunaan Tenaga Kerja, angka 7: Perizinan dan Pengawasan, Perpanjangan Izin Penggunaan TKWNAP (TKA) bahwa Kabupaten/Kota mempunyai kewenangan untuk melakukan perpanjangan izin Penggunaan Tenaga Kerja (IMTA), beserta memeriksa kelengkapan persyaratan perizinan.

Sebagaimana disebutkan diatas, bahwa pelaksanaan pengajuan izin mempekerjakan tenaga kerja asing harus melalui sebuah proses sebagaimana yang tertuang dalam Kepmenakertrans Nomor 20/MEN/III/2004 tentang Tatacara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Kemudian jika dikaitkan dengan otonomi daerah, proses pengajuan dan perolehan IMTA hanya membutuhkan waktu 1 (satu) hari, lain halnya jika mengacu pada Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo Keputusan menteri

**tenaga Kerja Nomor 20/MEN/III/2004 tentang
Tatacara Memperoleh Izin Mempekerjakan
tenaga kerja asing, maka proses untuk
mendapatkan izin dimaksud menghabiskan
waktu selama sebulan dengan biaya yang
cukup besar yaitu alebih dari satu juta rupiah.**

B. Pengawasan

Kebutuhan akan tenaga kerja asing di Indonesia ternyata masih belum dapat dihindari, namun demikian Hukum Ketenagakerjaan telah menerapkan *selective policy* atas penggunaan tenaga kerja asing yaitu tenaga yang benar-benar mempunyai kemampuan dan kualitas managerial yang maksudnya tetap dalam rangka optimalisasi pendayagunaan tenaga kerja Indonesia dengan cara alih teknologi penggunaan tenaga kerja asing.

Dalam rangka mekanisme alih teknologi tersebut, diatur mekanisme terhadap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Instansi yang berwenang untuk melakukan pengawasan atas perusahaan dan tenaga kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing adalah Departemen Tenaga Kerja sebagai instansi yang memberikan izin

penampatan tenaga kerja asing. Sedangkan pengawasan tenaga kerja sebagai orang asing merupakan kewenangan Direktorat Jenderal Imigrasi yang bertugas melakukan pengawasan saat mereka masuk, demikian juga kegiatan-kegiatan yang dilakukan selama berada di wilayah Indonesia.

Untuk mempekerjakan tenaga kerja ahli, pengawasan berada pada departemen teknis sesuai dengan keahliannya seperti Konsultan Hukum Asing, ada pada Departemen Hukum dan HAM.

Deskripsi analisis terhadap data penelitian, baik data penelitian kepustakaan yang berupa bahasa hukum dan terdiri dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan maupun data penelitian lapangan yang berkaitan dengan implementasi pengawasan, makadi bawah uraian hasil penelitian sejarah hukum atas Undang-undang Ketenagakerjaan, khususnya yang

berhubungan dengan pengawasan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia. Implementasi pengawasan TKA dilaksanakan oleh Departemen Tenaga Kerja, dalam hal ini dilakukan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Departemen Hukum dan HAM, dalam pelaksanaannya dilakukan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi yang pada pelaksanaannya pengawasannya dilakukan koordinasi dengan Instansi terkait.

1. Pengaturan Pengawasan Tenaga Kerja Asing.

Jika diteliti dari sisi sejarah hukum, maka perkembangan hukum ketenagakerjaan (perburuhan) di Indonesia telah mengalami perubahan mendasar, demikian pula pengaturan yang berkaitan dengan keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia, akan tetapi secara normatif dalam peraturan perundang-undangan masih dimungkinkan ditempatkan atau beradanya tenaga kerja asing di Indonesia dengan alasan dan tujuan yang berbeda-beda.

Undang-undang tenaga kerja asing berkaitan erat dengan pemberian kesempatan bekerja bagi tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu dalam rangka pembangunan

manusia Indonesia, pemerintah turut campur dalam penempatan tenaga asing, maka dengan turut campurnya pemerintah terjadinya pergeseran sifat hukum perdata yang melekat pada hukum ketenagakerjaan (perburuhan) menjadi bersifat hukum publik.

Undang-undang pertama yang secara khusus mengatur keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia yaitu Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing, dalam undang-undang tersebut pada prinsipnya memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada tenaga kerja Indonesia untuk menempati posisi dalam segala lapangan pekerjaan, dilain pihak dengan alasan terbatasnya sumber daya manusia, maka dimungkinkan atau dibolehkannya tenaga kerja asing menempati posisi-posisi tertentu dan bekerja di wilayah Indonesia, akan tetapi tenaga kerja asing yang diperbolehkan bekerja di Indonesia harus dibatasi dan diawasi.

Selain itu dalam melaksanakan penempatan tenaga-tenaga asing sangat berkaitan dengan perkembangan ekonomi, maka pembatasan tenaga kerja asing pada awalnya diarahkan untuk menghilangkan unsur-unsur kolonial dalam struktur ekonomi negara, dalam lapangan usaha yang vital bagi perekonomian nasional, oleh karena itu pengawasan terhadap tenaga-tenaga asing dilakukan agak ketat atau lebih diperkeras, diantaranya dengan menutup jabatan-jabatan tertentu untuk tenaga asing dan menyediakannya khusus untuk tenaga-tenaga Indonesia.

Pada sisi lain substansi Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing penekanannya

pada penggunaan sistem pemberian ijin untuk memperkerjakan tiap-tiap orang asing, sehingga semua pekerjaan orang asing dapat diawasi oleh Pemerintah. Oleh karena itu ijin masuk bagi orang asing yang hendak bekerja di Indonesia harus dihubungkan dengan izin untuk memperkerjakan orang asing.

Kedua, Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, perbedaannya dengan undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing, khususnya dalam pengaturan penempatan tenaga asing antara lain: dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja pengaturan penempatan tenaga kerja asing di Indonesia di atur tidak secara khusus dalam undang-undang ketenagakerjaan tersendiri, sedangkan prinsip dasar yang menjadi alasan masih dimungkinkannya tenaga asing bekerja di Indonesia adalah berkaitan dengan masalah alih teknologi, perpindahan tenaga kerja, pendampingan kerja dan pelatihan kerja, hal ini ditujukan dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia.

Sedangkan persamaanya, dalam undang-undang 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja masih dipertahankan substansi hukum yang berkaitan dengan lembaga perizinan dan pengawasan dan substansi hukum yang berhubungan dengan penggunaan dan penempatan tenaga kerja asing pada pelaksanaannya masih dilakukan oleh instansi atau lembaga yang berlainan.

Ketiga, Undang-undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan pengaturan yang berkaitan dengan tenaga

kerja asing, diatur dalam Pasal 152 sampai dengan Pasal 157, sedangkan berkaitan dengan pengawasan terhadap tenaga kerja asing diatur dalam Pasal 166 dan Pasal 167 Undang-undang Nomor 25 tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan.

Keempat, UUK yang berkaitan dengan pengaturan tenaga kerja asing di atur dalam Pasal 42 sampai dengan 49 dan yang berkaitan dengan pengawasan diatur dalam pasal 176 sampai dengan Pasal 181. Dengan demikian dalam Undang-undang tersebut di atas pada dasarnya masih dimungkinkan tenaga Kerja Asing berkerja di Indonesia, dengan syarat, tatacata perizinnan, perencanaan, pengendalian dan pengawasannya.

Dalam perubahan-perubahan Undang-undang Ketenagakerjaan masih dimasukkan substansi perizinan penggunaan tenaga kerja warga negara sing dengan maksud berbeda. Dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang terbaru yaitu Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan, dimungkinkannya penggunaan tenaga kerja warga negara sing tetapi dilaksanakan secara selektif, pembatasan tersebut dilakukan dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Secara normatif dalam UUK diatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing yang dilakukan secara selektif, hal ini dimaksudkan dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal dengan cara teknologi penggunaan tenaga kerja asing tersebut, dipihak lain berkaitan dengan alih teknologi di atas, maka diatur mekanisme pengawasan terhadap perusahaan yang memperkerjakan tenaga asing wajib memiliki izin, dengan demikian dalam undang-undang di

atas dipakai lembaga pengawas dan instrumen perizinan, dalam pelaksanaan pengawasan yang salah satunya memakai instrumen perizinan melibatkan beberapa instansi. Dilain pihak terdapat Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999 yang kemudian telah diganti dengan Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam undang-undang tersebut mengatur pembagian kewenangan termasuk pembagian kewenangan di bidang ketenagakerjaan, antara lain dalam pasal 13 UU No.32 Tahun 2004 Tentang PEMDA disebutkan bahwa urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah untuk kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota, salah satunya yaitu pelayanan bidang ketenagakerjaan.

Dengan demikian Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/kota merupakan urusan yang berskala kabupaten/kota, salah satunya yaitu pelayanan bidang ketenagakerjaan.

Dengan demikian Pemerintah Daerah Propinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/kota dengan kewenangan tersebut berkreasi membuat peraturan daerah (Perda) yang substansinya berkaitan dengan pengaturan ketenagakerjaan di daerah, akan tetapi secara ideal harus terjadi produk hukum daerah menjadi kesatuan sistem, dalam hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana ditentukan oleh Undang-undang Nomor 10 Tahun 2004 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Dengan kewenangan yang diberikan tersebut dalam implementasinya di daerah-daerah Propinsi, Kabupaten dan, Kota diterbitkan Perda-perda yang mengatur

keberadaan tenaga kerja asing di setiap wilayahnya, misalnya di tingkat Propinsi hasil wawancara dengan Disnaker Propinsi Jawa Timur, diketahui bahwa di Propinsi Jawa Timur terdapat sedikitnya 14000 Tenaga Kerja Asing yang tersebar di wilayah Kabupaten/Kota, berkaitan dengan keberadaan tenaga kerja asing tersebut, maka Pemerintah Propinsi Jawa Timur membuat satu Perda yang substansinya memberikan pembebanan kepada pengguna tenaga kerja asing di Jawa Timur untuk membayar dana konpensi tersebut dibagi secara proposional kepada setiap Kabupaten dan Kota yang terdapat di wilayah Propinsi Jawa Timur.

Sedangkan contoh lain terdapat di Kabupaten Bekasi yang sebagian ruang wilayah diperuntukan bagi kawasan industri, maka dengan didirikannya berbagai perusahaan industri, dampaknya terdapat tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan-perusahaan industri di wilayah kabupaten Bekasi, sebagaimana dikatakan oleh Solihin Sari sebagai Wakil Bupati Bekasi bahwa di Kabupaten Bekasi sedikitnya terdapat 1.100 tenaga asing dari jumlah tersebut sebagian besar tenaga kerja asing tersebut berasal dari Korea dan Jepang (Republika Tanggal 3-8-2004, hal.7).

Keberadaan tenaga kerja asing di Kabupaten Bekasi diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2001 tentang Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing, salah satu substansi pengaturannya berkaitan dengan kewajiban setiap tenaga kerja asing yang bekerja di wilayah Kabupaten Bekasi untuk menyeter uang sebesar 100 dolar AS perbulan kepada Pemerintah Kabupaten Bekasi. Secara

ekonomis ketentuan tersebut menghasilkan dana untuk pemerintah kabupaten, karena dimasukkan kedalam Anggaran Penerimaan dan Pengeluaran Belanja (APBD) Kabupaten dan secara tidak langsung mekanisme tersebut dapat dikategorikan sebagai bentuk dari pengawasan tidak langsung, karena setiap bulan akan diketahui berapa jumlah tenaga kerja asing yang ada di Kabupaten Bekasi, hal ini dapat dilihat dari jumlah dana yang disetorkan setiap bulan dari para pengusaha kawasan industri di Kabupaten Bekasi ke Kas Pemda Bekasi.

Akan tetapi seperti dikatakan oleh Wakil Bupati Bekasi, (Republika Tanggal 3-8-2004 hal,7) bahwa keberadaan tenaga kerja asing (TKA), di Bekasi belum memberikan keuntungan bagi pembangunan di wilayah kerjanya (Pemkab Bekasi), salah satu alasannya pemasukan pajak TKA sebesar 23 milyar wajib di setor kepada pemerintah pusat, karena berdasarkan audit Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) tahun 2005 dana tersebut merupakan pendapatan non pajak dan hak pemerintah pusat, BPK mengatakan dana tersebut bersumber dari dana pengembangan ketrampilan kerja (DPKK), padahal dana tersebut merupakan uang hasil pungutan dari seluruh tenaga kerja asing yang bekerja di wilayah Bekasi.

Perda Nomor 19/2001 mempertimbangkan UU No. 22/1999 dalam UU tersebut disebutkan daerah memiliki kewenangan mengatur keberadaan tenaga kerja asing demi pembangunan daerah, hal ini berarti pungutan yang berasal dari TKA seharusnya juga menjadi sumber pendapatan asli daerah. Sedangkan Pemerintah Pusat melalui Departemen Keuangan menyatakan pungutan terhadap tenaga kerja asing sebagai pendapatan bukan

pajak maka Depkeu menyatakan pungutan tersebut harus disetorkan kepada pemerintah Pusat.

Selain itu terdapat aturan Permenaker Nomr 20 Tahun 2004, dalam pasal 6 Permenaker tersebut disebutkan bahwa dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia ditetapkan sebesar US\$100 (seratus dolar) per bulan untuk setiap TKA dibayar dimuka dan pembayaran dana kompensasi dilakukan oleh pemberi kerja disetor pada rekening Dana Pengembangan Keahlian dan Ketrampilan (DPKK) pada Bank Pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri.

Sedangkan di wilayah Otorita Batam yang kemudian dikukuhkan sebagai wilayah Kota Batam, terdapat lebih kurang 1400 tenaga kerja asing, akan tetapi dalam masa transisi sehubungan dengan pembenahan perangkat pemerintah Kota Batam belum terdapat Perda Kota Batam yang mengatur dana kompensasi atas keberadaan TKA di Batam di setorkan oleh Pengguna TKA ke Pusat.

Dengan demikian terjadi perbedaan pemahaman antara pusat dan daerah soal tenaga kerja asing, daerah menafsirkan bahwa dana kompensasi tersebut merupakan hak daerah yang legalisasinya dituangkan dalam Perda-perda di daerah, sedangkan Pusat menganggap bahwa dana tersebut menjadi bagian yang harus disetorkan ke Pusat, oleh karena itu telah terjadi disinkronisasi antara perda-perda yang berkaitan dengan keberadaan tenaga kerja asing di daerah dengan peraturan-peraturan yang terdapat di Pusat.

2. Pengawasan Oleh DitJen Binwas DEPNAKER

Sebagaimana informasi yang disampaikan oleh Direktur Pengawasan Norma Ketenagakerjaan bahwa latar belakang pengaturan pengaturan dalam penggunaan TKA di Indonesia dimaksudkan dalam rangka memberikan perlindungan kesempatan kerja bagi TKI, maka dilakukan pembatasan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Pengaturan tersebut diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang isinya meliputi: Perencanaan penggunaan tenaga kerja asing di perusahaan atau lembaga tertentu; Perizinan penggunaan tenaga kerja asing berdasarkan keahlian dengan persyaratan tenaga kerja Indonesia dalam rangka alih teknologi (*transfer of knowledge*).

Pelaksanaan bagi penggunaan tenaga kerja asing di perusahaan yang telah di ijinakan dilakukan pengawasan baik terhadap penggunaan maupun tenaga kerja asing yang bersangkutan agar tidak melakukan penyimpangan atau pelanggaran dalam hal penggunaan tenaga kerja asing sesuai persyaratan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yang dicantumkan dalam ijin penggunaan tenaga kerja asing, dalam hal ini ditemukan adanya penyimpangan atau pelanggaran persyaratan dalam penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan ijin yang telah diberikan, maka di ambil tindakan sesuai bobot penyimpangan, pelanggaran yang meliputi: Teguran tertulis dalam rangka pembinaan; Mengeluarkan TKA yang bersangkutan dari lokasi kerja; Penyidikan terhadap penggunaan TKA yang telah melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam penggunaan TKA.

Sedangkan pelaksanaan penegakan hukum dalam rangka

pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing dilakukan melalui koordinasi, baik di tingkat pusat dan daerah dengan instansi terkait sesuai dengan kewenangan masing-masing instansi, antara lain dengan Direktorat Jenderal Imigrasi Departemen Hukum dan HAM RI; Kepolisian Republik Indonesia dan Instansi terkait lainnya sebagai leading sektor dari pengguna tenaga kerja asing.

3. Pengawasan Oleh Ditjen Imigrasi Dep. Hukum dan HAM

Direktorat Jenderal Imigrasi Departemen Hukum dan HAM RI sangat berperan dalam pengawasan terhadap TKA yang akan bekerja di Indonesia, dengan mengatur penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan keahliannya yang memang dibutuhkan di dalam negeri, dalam merencanakan serta mengatur dan mengawasi/mengendalikan penggunaan TKA, sehingga dengan perannya tersebut secara dini dapat diawasi dan dihindari kedatangan TKA, padahal sebenarnya tenaga ahli di dalam negeri sudah ada. Selain itu untuk menghindari tidak dipakainya TKA tertentu di dalam negeri, maka secara rutin dilakukan kontrol terhadap keberadaan tenaga kerja asing, dilain pihak Ditjen Imigrasi melalui Subdirektorat Penentuan Status Keimigrasian mempunyai fungsi sebagai berikut:

Mempersiapkan rencana dan mengatur pengendalian penggunaan tenaga kerja asing yang bermukim di Indonesia berkaitan dengan penanaman Modal Asing (PMA) dan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN), dengan fungsi di atas Subdirektorat Penentuan Status Keimigrasian Tenaga Kerja Asing dapat berperan mengendalikan TKA dalam pengertian pengamanan dalam rangka mengatur dan mengarahkan kepada tujuan tertentu, sehingga keberadaan TKA di Indonesia benar-benar dapat dimanfaatkan untuk kepentingan nasional yang dalam pelaksanaan pengendalian tersebut lebih menonjol sifat pencegahan atau preventif, sedangkan dalam pengawasan lebih menitikberatkan pada penindakan oleh bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian.

Kegiatan Subdirektorat Penentuan Status Keimigrasian masih terbatas pada pengendalian penggunaan tenaga ahli tenaga kerja asing pemegang KIM saja dan penekanannya pada pengaturan alih kerja dari TKA yang bekerja pada perusahaan dalam rangka PMA/PMDN maupun swasta nasional, berkaitan dengan hal tersebut diutamakan kepada orang asing yang benar-benar bermanfaat bagi pemerintah Indonesia dan masih belum ada tenaga kerja bangsa Indonesia yang dapat menggantikan kedudukan TKA tersebut.

Sedangkan tindakan pencegahan yang dilakukan aparat Imigrasi antara lain:

- a. Dilakukan pada waktu orang asing mohon Visa di perwakilan RI di luar negeri, pengawasan dikaitkan dengan maksud dan tujuan datang di Indonesia, selain itu dinilai ada atau tidaknya manfaat bagi pembangunan bangsa dan negara.

- b. Pada saat tiba di Indonesia aparat imigrasi melakukan pengawasan dipelabuhan udara/laut, meneliti Visa apakah sah dan masih berlaku atau tidak dalam daftar penangkalan.
- c. Pengawasan setelah orang asing memiliki izin tinggal atau pada saat memperpanjang izin tinggalnya, dicek ada atau tidak penyalahgunaan izin yang telah diberikan kepada orang asing tersebut.

Selain itu dilakukan pengawasan yang bersifat penindakan/represif, kegiatan pengawasan dalam bentuk ini dilakukan oleh aparat imigrasi tidak sekedar berjaga-jaga, tetapi dapat melakukan penindakan jika orang asing yang berada diwilayah Indonesia ternyata tidak bermanfaat dan mengganggu ketentraman dan keamanan nasional. Penindakan tersebut dapat berupa: Mengharuskan orang asing berdiam pada suatu tempat tertentu; Melarang orang asing berada di beberapa tempat tertentu; Mengeluarkan orang asing dari wilayah Indonesia.

4. Koordinasi Pengendalian dan Pengawasan Tenaga Kerja Asing.

Koordinasi pada dasarnya menciptakan keserasian tujuan, sikap pandangan dan tindakan-tindakan diantara satuan-satuan kerja baik di dalam satu lembaga maupun

diantara berbagai lembaga, oleh karena itu koordinasi tidak hanya dalam pelaksanaan akan tetapi harus dimulai dari tahap perencanaan sampai tahap pengawasannya, sehingga dalam rangka pengendalian dan pengawasan terhadap tenaga kerja asing dilakukan koordinasi agar pelaksanaan dalam melakukan tugas dapat terkendali oleh karena:

- a. Bidang pengendalian dan pengawasan orang asing dalam hal ini tenaga kerja asing cukup luas dan obyek yang harus dikendalikan dan diawasi cukup banyak serta tugas pengendalian dan pengawasan tersebut dilakukan berbagai instansi sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawab masing-masing.
- b. Oleh karena itu untuk tercapainya sasaran pengendalian dan pengawasan tenaga kerja asing diperlukan pengendalian dan pengawasan yang terkoordinasi dengan memperhatikan fungsi dan kewenangan masing-masing Instansi, sedangkan instansi di tingkat pusat antara lain: Departemen Tenaga Kerja, Badan Koordinasi Penanaman Modal; Departemen Dalam Negeri; Departemen Hukum dan HAM; Kepolisian RI; Kejaksaan Agung; Departemen Luar Negeri; Departemen Pertahanan dan Keamanan; sedangkan di tingkat daerah disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan/kepentingan setempat.
- c. Sedangkan tata kerja koordinasi meliputi kegiatan sebagai berikut : Pertukaran Informasi; Pertemuan Rutin dan Kunjungan on the spot ke lokasi kerja/perusahaan.

Dalam melakukan koordinasi antar instansi terkait dalam rangka pengendalian dan pengawasan di atas, maka pengawasan secara langsung yang dilakukan

bertujuan untuk; Menjamin ketepatan pelaksanaan sesuai dengan rencana kebijaksanaan dan perintah; Menertibkan koordinasi kegiatan-kegiatan tersebut; Mencegah pemborosan dan penyelewengan oleh tenaga kerja asing; Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang dihasilkan; Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.

5. Pengawasan Oleh Departemen Teknis

Salah satu bidang keahlian yang diambil untuk mewakili pemanfaatan tenaga ahli adalah Bidang Konsultan Hukum Asing, pengawasan konsultan hukum asing berada pada Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Pengaturan mengenai tenaga konsultan hukum asing di Indonesia pertama kali dikeluarkan pada tahun 1974, yaitu dengan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor J.S.15/24/7 tanggal 6 Juli 1974 Tentang Pelaksanaan Pembatasan Tenaga Kerja Ahli Hukum Warga Negara Asing Pendatang Pada Usaha Pemberian Jasa Dalam Bidang Hukum. Dalam Peraturan Menteri Kehakiman ini diatur mengenai kedudukan ahli hukum asing di

Indonesia dan bidang-bidang yang boleh dikerjakannya.

Pada saat itu terdapat pembatasan yang sangat ketat yang bagi ahli hukum asing untuk menjadi konsultan hukum di Indonesia, konsultan hukum hanya boleh menjadi penasehat pada kantor konsultan hukum Indonesia. Mereka berkedudukan sebagai karyawan dan hanya boleh memberikan nasehat dalam bidang hukum negara asalnya atau Hukum Internasional. Oleh karena itu maka mereka dilarang untuk mencampuri Hukum Indonesia baik di luar maupun di muka pengadilan.

Perwakilan atau cabang usaha konsultan hukum asing pada saat itu dilarang berusaha di Indonesia baik secara langsung maupun tidak langsung. Disamping itu konsultan hukum asing bekerja pada kantor konsultan hukum Indonesia tidak boleh merupakan partner kantor konsultan hukum asing di luar negeri atau mempunyai jabatan rangkap.

Hal ini dilakukan untuk menghindari adanya kemungkinan konsultan hukum asing tersebut mengutamakan kepentingan partnernya di luar negeri atau kepentingannya sendiri. Semua pembatasan ini dilakukan dengan maksud untuk melindungi kepentingan pada konsultan hukum Indonesia.

Untuk memperkuat peraturan tersebut diatas, maka pada tahun 1985 melalui Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor : M.01.HT.04.02 Tahun 1985 tentang Pembatasan Jangka Waktu Bekerja Ahli Hukum Warga Negara Asing Pada Usaha Pemberian Jasa Dalam Bidang Hukum, pemerintah mengeluarkan peraturan baru untuk membatasi jangka waktu bekerja bagi konsultan asing yang bekerja di Indonesia.

Untuk memenuhi kebutuhan akan pelayanan jasa hukum kepada masyarakat dan instansi pemerintah dalam rangka menunjang kegiatan di bidang perdagangan internasional, penanaman modal, perbankan, lembaga keuangan non bank,

hak milik intelektual dan berbagai bidang hukum yang terkait lainnya, pemerintah masih memperbolehkan para ahli hukum warga negara asing bekerja di Indonesia. Untuk itu maka pada tahun 1991 pemerintah mengeluarkan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor : M.1-HT.04.02 Tahun 1991 tentang Penggunaan Ahli Hukum Warga Negara Asing oleh Kantor Konsultan Hukum Indonesia yang diperbaharui dengan Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor M.01-HT.04.02 Tahun 1997 perihal yang sama.

Dalam peraturan tersebut dikatakan bahwa yang dimaksud dengan Kantor Konsultan Hukum adalah suatu persekutuan perdata (maatschap) yang didirikan oleh para ahli hukum warga negara Indonesia yang mempunyai tugas memberikan pelayanan jasa hukum kepada masyarakat di luar pengadilan (non litigasi). Kantor konsultan hukum Indonesia dapat mempekerjakan ahli hukum warga negara asing sebagai karyawan

sesudah mendapat izin bekerja dari Menteri Tenaga Kerja setelah sebelumnya mendapat persetujuan dari Menteri Kehakiman. Untuk mendapat persetujuan tersebut, kantor hukum mengajukan permohonan kepada Menteri Kehakiman dengan tembusan kepada :

- a. Menteri tenaga kerja;**
- b. Dirjen Hukum dan Perundang-undangan Departemen Kehakiman;**
- c. Surat keterangan pengalaman kerja;**
- d. Surat keterangan sebagai anggota dari organisasi profesi hukum di luar negeri;**
- e. Fotocopy dokumen keimigrasian; dan**
- f. Pasfoto hitam putih ukuran 4 x 6**

Dalam rangka memberikan perlindungan kepada tenaga kerja Indonesia maka pada peraturan ini juga diatur mengenai pembatasan jumlah ahli hukum asing yang dapat bekerja pada satu kantor Konsultan Hukum Indonesia. Hal ini

ditegaskan dalam pasal 6 yang berbunyi sebagai berikut :

Jumlah ahli hukum warga negara asing yang dapat dipekerjakan pada Kantor Konsultan Hukum Indonesia ditentukan berdasarkan jumlah keseluruhan ahli hukum warga negara Indonesia yang bekerja pada kantor tersebut dengan perbandingan 5 (lima) orang ahli hukum warga negara Indonesia berbanding 1 (satu) orang atau paling banyak 3 (tiga) orang ahli hukum warga negara asing.

Dalam rangka pengawasan maka konsultan hukum yang akan mempekerjakan konsultan hukum asing berkewajiban untuk menyampaikan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (RPTK) kepada Menteri tenaga Kerja dengan tembusan kepada Menteri Kehakiman. Dalam rancana penggunaan tenaga kerja tersebut harus dicantumkan :

- a. Jumlah ahli hukum warga negara asing yang diperlukan;**

- b. Keahlian ahli hukum warga negara asing tersebut;**
- c. Jangkawaktu penggunaan.**
- d. Jumlah ahli hukum warga negara Indonesia yang bekerja pada kantor konsultan hukum Indonesia tersebut.**
- e. Jumlah jam kerja pemberian jasa hukum kepada pemerintah.**

Kantor Konsultan hukum Indonesia yang mempekerjakan Ahli Hukum Warga Negara asing diwajibkan membuat laporan berkala setiap 6 (enam) bulan kepada Menteri Kehakiman dengan tembusan kepada Menteri Tenaga Kerja mengenai kewajiban-kewajiban yang telah ditentukan.

Sanksi atas pelanggaran peraturan ini diatur dalam pasal 9 (sembilan) yang lengkapnya berbunyi sebagai berikut:

- (1) Setiap ahli hukum warga negara asing yang melanggar ketentuan sebagaimana**

dimaksudmdalam pasal 5 dapat dikenakan sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dan keimigrasian.

- (2) Menteri Kehakiman atau pejabat yang ditunjuk memberitahukan kepada Menteri Tenaga Kerja mengenai pelanggaran yang dilakukan sebagaimana dimaksud ndalam ayat (1) dan dapat mengusulkan pencabutan izin kerja bagi ahli hukum warga negara asing tersebut.**

Sesuai kebutuhan maka Menteri Kehakiman dapat menetapkan secara berkala bidang-bidang hukum tertentu yang masih memerlukan bantuan tenaga ahli hukum warga negara asing.

BAB IV

PERLINDUNGAN DAN TRANSFER OF KNOWLEDGE

Pada prinsipnya phylosofi penggunaan TKA di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 hal, yakni mereka (TKA) yang membawa modal (sebagai investor) dan/atau membawa *skill* dalam rangka *transfer of knowledge* atau *transfer of knowhow*. Selain karena dengan alasan kedua hal sebagaimana tersebut, pada hakekatnya tidak diperkenankan menggunakan TKA dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia (TKI). Hal ini senada dengan Keppres. 75 Tahun 1995 yang menyatakan bahwa setiap penggunaan TKWNAP (baca TKA) wajib mengutamakan penggunaan TKI di semua bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia. Dikecualikan apabila bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya dapat diisi oleh TKI, pengguna TKWNAP (: majikan), dapat menggunakan TKWNAP sampai batas waktu tertentu (Pasal 2) agar sampai batas waktu tertentu diharapkan tenaga kerja Indonesia sudah mampu mengadap *skill* TKA yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan TKA. Dengan demikian penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Tenaga Kerja Asing (atau dengan istilah lain TKWNAP) dapat bekerja di wilayah Republik Indonesia atas dasar permintaan pengguna atau *sponsor* yang telah mendapat izin dari instansi yang berwenang sesuai dengan bidang kegiatannya, karena Indonesia menganut azas *sponsorship* dan TKWNAP (: TKA) tersebut hanya dapat bekerja dalam hubungan kerja (Pasal 1 jo Pasal 2 ayat (1) Kepmenaker No.KEP-173/MEN/2000).

Hingga saat ini penggunaan tenaga kerja asing belum jauh berbeda sebelum adanya UU Ketenagakerjaan (UU No. 13 / 2003). Keadaan ini akan berlanjut terus jika Pemerintah tidak memulai untuk turut campur dalam penempatan tenaga kerja asing. Termasuk di dalamnya memperketat pengawasan penggunaan tenaga kerja asing dan membatasi serta menutup jabatan-jabatan tertentu bagi tenaga kerja asing dengan membuka dan menyediakan jabatan-jabatan tersebut bagi tenaga kerja Indonesia.

Proses "indonesianisasi" jabatan-jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing senantiasa dilakukan dengan mempersyaratkan adanya tenaga pendamping warga Negara Indonesia bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dan mewajibkan melakukan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia, yang secara keseluruhan dimaksudkan dalam rangka "*transfer of knowledge*" dan "*transfer of lerning*" dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indoneisa. 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 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan RPTKA, dan meminta izin penggunaan tenaga kerja asing (IMTA) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh IMTA.

Berdasarkan data dari Depnakertrans mulai dari tahun 2001 sampai dengan 2004, yang diambil dari situs www.nakertrans.go.id tenaga kerja asing yang bekerja di

Indonesia mengalami kecendrungan naik mulai dari tahun 2001 sampai tahun 2002. Akan tetapi pada tahun 2003 , justru mengalami penurunan dan kemudian naik lagi pada tahun 2004. Jabatan "Profesional" merupakan jabatan paling banyak mempergunakan tenaga kerja asing.

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT JABATAN TAHUN 2001

Jabatan	Jumlah
Pimpinan	8,875
Profesional	12,105
Supervisor	699
Teknis/Operator	23
Lainnya	2,617
Jumlah	24,319

Sumber : Depnakertrans, Ditjen Binalatpendagri

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT JABATAN TAHUN 2002

Jabatan	Jumlah
Pimpinan	7,889
Profesional	15,925
Supervisor	680
Tehnis/Operator	20
Lainnya	1,199
Jumlah	25,713

Sumber : Depnakertrans, Ditjen PPTKDN

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT JABATAN TAHUN 2003

Jabatan	Jumlah
Pimpinan	4,463
Profesional	13,042
Supervisor	179
Tehnis/Operator	253
Lainnya	201
Jumlah	18,138

Sumber : Depnakertrans, Ditjen PPTKDN

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT JABATAN TAHUN 2004

Jabatan	Bulan										
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nop
Pimpinan	4,615	4,889	5,126	5,404	5,650	6,013	6,477	6,353	6,655	7,178	6,551
Profesional	12,560	12,319	12,517	12,156	12,024	11,976	12,512	11,713	11,447	11,835	11,658
Supervisor	171	169	250	364	486	583	738	859	944	1,160	1,207
Teknisi/Operator	314	410	474	451	453	472	489	530	603	563	495
Lainnya	218	373	153	93	97	111	113	112	101	122	97
Jumlah	17,878	18,160	18,520	18,468	18,710	19,155	20,329	19,567	19,750	20,858	20,008

Sumber : Depnakertrans, Ditjen PPTKDN
Data Januari s.d Nopember 2004

Sebagai ibu kota negara, Jakarta menjadi tempat yang paling banyak mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia. Posisi kedua diduduki oleh Provinsi Jawa Barat kemudian Propinsi Riau (termasuk di dalamnya Kota Batam).

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT LOKASI KERJA TAHUN 2001

Lokasi Kerja	Jumlah
D.I Aceh	52
Sumatera Utara	266
Sumatera Barat	27
Riau	498
Jambi	42
Sumatera Selatan	68
Bangka Belitung	2
Bengkulu	23
Lampung	24
Banten	362
DKI Jakarta	16,751
Jawa Barat	2,199
Jawa Tengah	295
DI. Yogyakarta	91
Jawa Timur	892
Bali	701
Nusa Tenggara Barat	202
Nusa Tenggara Timur	91
Kalimantan Barat	82

Kalimantan Tengah	34
Kalimantan Selatan	34
Kalimantan Timur	315
Sulawesi Utara	313
Sulawesi Tengah	24
Sulawesi Selatan	95
Sulawesi Tenggara	32
Gorontalo	0
Maluku	229
Maluku Utara	2
Irian Jaya	460
Lebih Dari 2 Propinsi	113
JUMLAH	24,319

Sumber : Depnakertrans, Ditjen Binalatpendagri

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT LOKASI KERJA TAHUN 2002

Lokasi Kerja	Jumlah
Nanggroe Aceh Darussalam	17
Sumatera Utara	217
Sumatera Barat	29
Riau	435
Jambi	11
Sumatera Selatan	77
Bangka Belitung	3
Bengkulu	5
Lampung	24
Banten	938
DKI Jakarta	17,035
Jawa Barat	2,713
Jawa Tengah	408
DI. Yogyakarta	66
Jawa Timur	1,112
Bali	729
Nusa Tenggara Barat	245
Nusa Tenggara Timur	103
Kalimantan Barat	70
Kalimantan Tengah	34
Kalimantan Selatan	27
Kalimantan Timur	561
Sulawesi Utara	102

Sulawesi Tengah	32
Sulawesi Selatan	89
Sulawesi Tenggara	15
Gorontalo	2
Maluku	214
Maluku Utara	1
Papua	399
JUMLAH	25,713

Sumber : Depnakertrans, Ditjen PPTKDN

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT LOKASI KERJA TAHUN 2003

Lokasi Kerja	Jumlah
Nanggroe Aceh Darussalam	122
Sumatera Utara	491
Sumatera Barat	93
Riau	863
Jambi	179
Sumatera Selatan	172
Bangka Belitung	7
Bengkulu	12
Lampung	99
Banten	646
DKI Jakarta	11,086
Jawa Barat	1,772
Jawa Tengah	302
DI. Yogyakarta	56
Jawa Timur	705
Bali	407
Nusa Tenggara Barat	77
Nusa Tenggara Timur	73
Kalimantan Barat	65
Kalimantan Tengah	34
Kalimantan Selatan	46
Kalimantan Timur	276
Sulawesi Utara	26
Sulawesi Tengah	22
Sulawesi Selatan	56
Sulawesi Tenggara	5
Gorontalo	5

Maluku	46
Maluku Utara	3
Papua	284
Laut Jawa & Lepas Pantai	32
Seluruh Indonesia	76
JUMLAH	18,138

Sumber : Depnakertrans, Ditjen PPTKDN

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT LOKASI KERJA TAHUN 2004

Lokasi Kerja	Bulan										
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nop
Nanggroe Aceh D.	118	156	153	165	162	159	281	210	207	207	155
Sumatera Utara	513	589	541	652	656	692	777	781	734	738	681
Sumatera Barat	86	97	99	93	93	92	114	94	78	89	90
Riau	874	925	992	989	1,037	1,082	1,113	1,161	1,232	1,344	1,008
Jambi	153	221	239	329	321	307	315	307	333	328	306
Sumatera Selatan	169	188	206	229	278	278	287	250	268	317	279
Bangka Belitung	6	7	5	3	5	5	5	12	11	26	72
Bengkulu	11	9	15	16	13	16	15	16	12	22	19
Lampung	102	103	109	119	113	107	109	105	103	108	142
Banten	613	615	582	517	615	637	614	598	563	639	592
DKI Jakarta	11,459	10,949	10,851	10,565	10,421	10,903	11,452	11,079	10,976	11,609	11,417
Jawa Barat	1,336	1,726	2,005	2,037	2,117	2,077	2,229	2,104	2,119	2,203	2,144
Jawa Tengah	347	332	339	362	359	316	355	285	372	402	493
DI Yogyakarta	63	55	75	69	71	67	78	61	78	71	52
Jawa Timur	680	698	718	778	861	820	857	762	986	959	764
Bali	379	394	404	416	422	426	442	455	432	434	415
N T B	56	61	73	72	65	71	70	75	75	67	63
N T T	63	61	71	62	63	76	70	62	55	68	60
Kalimantan Barat	61	70	54	55	60	82	78	76	82	89	79
Kalimantan Tengah	37	43	30	28	23	26	29	28	28	33	61
Kalimantan Selatan	28	40	35	37	38	35	36	31	43	43	33
Kalimantan Timur	200	276	361	305	339	288	321	375	312	392	381
Sulawesi Utara	27	26	30	29	27	20	26	20	17	27	19
Gorontalo	4	4	4	4	2	2	2	1	4	5	3
Sulawesi Tengah	28	39	32	34	32	31	24	27	27	23	13
Sulawesi Selatan	45	41	55	48	49	54	48	47	45	46	58
Sulawesi Tenggara	1	2	6	4	6	3	3	6	6	9	5
Maluku	35	35	34	56	53	52	47	43	60	49	49
Maluku Utara	5	5	11	7	8	7	6	6	5	6	11
Papua	263	260	275	253	246	260	253	241	235	231	305
Laut Jawa	22	26	18	12	29	23	57	32	50	61	59

Laut Cina Selatan	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3
Lepas Pantai	12	16	11	14	12	12	16	13	17	19	12
Lainnya	80	90	86	109	114	129	200	204	185	194	165
Jumlah	17,878	18,160	18,520	18,468	18,710	19,155	20,329	19,567	19,750	20,858	20,008

*Sumber : Depnakertrans, Ditjen PPTKDN
Data Januari s.d Nopember 2004*

Dilihat dari kewarganegaraannya, keahlian dan keterampilan para tenaga kerja asal Jepang ternyata lebih banyak diminati oleh para pengguna tenaga kerja asing. Disusul dengan kemampuan yang dimiliki oleh Korea Selatan.

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT KEWARGANEGARAAN TAHUN 2001

Kewarganegaraan	Jumlah
Amerika	2,465
Australia	2,258
Belanda	541
Hongkong	128
India	1,664
Inggris	2,209
Jepang	3,700
Jerman	560
Korea Selatan	2,465
Kanada	786
Malaysia	968
Thailand	253
Prancis	684
Philipina	949
Selandia Baru	417
Singapura	570
Taiwan	1,090
RRC	1,030
Lain-lain	1,582
Jumlah	24,319

***Sumber :** Depnakertrans, Ditjen Binalatpendagri*

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT KEWARGANEGARAAN TAHUN 2002

Kewarganegaraan	Jumlah
Amerika	2,476
Australia	2,500
Belanda	494
Hongkong	108
India	1,944
Inggris	2,392
Jepang	3,640
Jerman	534
Korea Selatan	2,461
Kanada	877
Malaysia	1,076
Thailand	275
Prancis	782
Philipina	1,011
Selandia Baru	422
Singapura	646
Taiwan	1,056
RRC	1,303
Lain-lain	1,716
Jumlah	25,713

Sumber : Depnakertrans, Ditjen PPTKDN

**TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT KEWARGANEGARAAN
TAHUN 2003**

Kewarganegaraan	Jumlah
Amerika	1,606
Australia	1,533
Belanda	350
Hongkong	71
India	1,278
Inggris	1,367
Jepang	2,644
Jerman	479
Korea Selatan	1,729
Kanada	532
Malaysia	894
Thailand	230
Prancis	516
Philipina	817
Selandia Baru	236
Singapura	509
Taiwan	677
RRC	1,167
Lain-lain	1,503
Jumlah	18,138

Sumber : Depnakertrans, Ditjen PPTKDN

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT KEWARGANEGARAAN TAHUN 2004

Kewarganegaraan	Bulan										
	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nop
Amerika Serikat	1,455	1,466	1,629	1,567	1,515	1,530	1,600	1,560	1,460	1,559	1,580
Australia	1,396	1,459	1,534	1,502	1,549	1,564	1,625	1,586	1,672	1,717	1,614
Belanda	357	338	351	343	339	369	403	389	380	388	344
Hongkong	78	1,168	66	62	52	59	64	70	61	71	36
India	1,288	267	1,367	1,352	1,393	1,343	1,563	1,431	1,382	1,419	1,426
Inggris	1,257	1,256	1,317	1,333	1,314	1,201	1,325	2,289	1,340	1,384	1,354
Jepang	2,716	2,860	3,181	3,230	3,230	3,316	3,661	3,379	3,468	3,659	3,451
Jerman	501	487	518	490	506	514	518	504	501	573	539
Korea Selatan	1,721	1,704	1,765	1,818	1,885	1,980	2,061	1,981	1,967	1,987	1,903
Kanada	447	443	416	434	433	452	471	452	434	460	429
Malaysia	886	895	910	920	954	959	1,022	1,078	1,170	1,359	1,361
Muangthai	199	210	220	217	241	254	317	278	340	316	376
Perancis	501	529	499	509	507	484	519	492	505	540	460
Philipina	833	819	813	795	811	874	928	918	867	951	860
Selandia Baru	237	235	257	257	272	276	324	271	274	266	254
Singapura	501	526	501	534	518	542	559	597	627	676	578
Taiwan	686	686	728	696	735	731	768	780	766	783	750
RRC	1,283	1,280	1,089	1,111	1,149	1,170	1,227	1,142	1,164	1,293	1,340
Lain-lain	1,536	1,532	1,359	1,298	1,307	1,537	1,374	370	1,372	1,457	1,353
Jumlah	17,878	18,160	18,520	18,468	18,710	19,155	20,329	19,567	19,750	20,858	20,008

Tahun 2001, sektor/subsektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja asing adalah perdagangan. Tahun 2002 dan 2003, didominasi oleh sektor/subsektor Perindustrian dan Perdagangan, sedangkan tahun 2004, adalah sektor/subsektor perindustrian.

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT SEKTOR/SUB SEKTOR TAHUN 2001

Sektor/Sub Sektor	Jumlah
Pertanian, Perternakan, Kehutanan	258

Perikanan	756
Pertambangan dan Penggalian	3,749
Industri Pengolahan	4,561
Bangunan, Listrik dan Komunikasi	2,189
Perdagangan	5,938
Angkutan	882
Lembaga	982
Jasa	4,979
Kantor Berita	25
JUMLAH	24,319

Sumber : Depnakertrans, Ditjen Binalatpendagri

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT SEKTOR/SUB SEKTOR TAHUN 2002

Sektor/Sub Sektor	Jumlah
Perindustrian dan Perdagangan	11,331
Pertanian	205
Kehutanan	76
Kelautan dan Perikanan	561
Pertambangan dan Sumberdaya Mineral	4,544
Kesehatan	14
Perhubungan dan Telekomunikasi	1,118
Pemukiman dan Prasarana Wilayah	2,027
Kebudayaan dan Pariwisata	1,317
Agama	12
Keuangan	1,045
Sosial Kemasyarakatan	2,778
Pendidikan	553
Penerangan	116
Lembaga/Instansi Pemerintah	16
Jumlah	25,713

Sumber : Depnakertrans, Ditjen PPTKDN

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT SEKTOR/SUB SEKTOR TAHUN 2003

Sektor/Sub Sektor	Jumlah
Perindustrian dan Perdagangan	8,374
Pertanian	249
Kehutanan	59
Kelautan dan Perikanan	188
Pertambangan dan Sumberdaya Mineral	2,838
Kesehatan	111

Perhubungan dan Telekomunikasi	1,034
Pemukiman dan Prasarana Wilayah	1,596
Kebudayaan dan Pariwisata	674
Agama	330
Keuangan	573
Sosial Kemasyarakatan	150
Pendidikan	1.747
Penerangan	65
Lembaga/Instansi Pemerintah	150
Jumlah	18,138

Sumber : Depnakertrans, Ditjen PPTKDN

TENAGA KERJA ASING (TKA) MENURUT SEKTOR/SUB SEKTOR TAHUN 2004

	Bulan									
n	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nop
5	8,579	8,353	8,996	9,033	9,081	10,151	9,614	9,974	10,160	8,811
4	285	223	228	244	235	238	211	209	239	198
6	5	49	50	100	56	53	52	75	60	66
6	157	165	160	157	154	177	108	178	90	182
2	2,912	2,547	2,517	2,516	2,635	2,780	2,871	3,078	3,272	3,185
3	87	106	107	112	105	108	103	115	117	45
2	983	1,063	1,031	970	1,400	1,176	1,118	1,434	1,551	1,240
2	1,544	1,656	1,665	1,659	1,779	1,839	1,789	1,763	1,871	1,753
5	858	1,406	788	704	782	869	856	222	822	804
7	28	387	420	460	483	514	455	569	515	528

8	658	559	559	840	552	589	556	572	617	1,521
6	193	124	152	141	166	158	132	157	129	91
3	1,559	1,649	1,522	1,503	1,477	1,417	1,272	1,152	1,104	1,231
4	76	72	91	69	86	97	105	99	102	100
0	236	161	182	202	164	163	325	153	209	253
378	18,160	18,520	18,468	18,710	19,155	20,329	19,567	19,750	20,858	20,008

Sumber : Depnakertrans, Ditjen PPTKDN
Data Januari s.d Nopember 2004

Berdasarkan hasil penelitian di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam, dari 3.222 orang TKWNAP pada Bulan Juli 2005 yang tersebar di 606 perusahaan, jabatan terbanyak ada pada tingkat pimpinan/manager, sisanya professional, supervisor, dan teknisi. Sedangkan lapangan usaha yang paling banyak menggunakan TKWNAP adalah industri.

KEADAAN TKWNAP MENURUT JABATAN

1.	Tingkat Pimpinan/Manager.	767 orang
2.	Profesional	932 orang
3.	Supervisor	886 orang
4.	Teknisi	637 orang
JUMLAH		3.222 orang

Sumber: Bidang Program Disnaker Kota BATAM

KEADAAN TKWNAP MENURUT LAPANGAN USAHA

NO	URAIAN	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
----	--------	-----------	-----------	--------

No.	Negara Asal	Bulan				Pengurangan			Jumlah s/d Bulan ini	%
		IMTA Diterbitkan			Σ	IMTA Berakhir	EPO	Σ		
		s/d Bulan Lalu	Izin Baru	Izi Perpanjangan						
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Pertanian, Kehutanan, Perburuhan dan Perikanan.				-	-	-			
2.	Pertambangan dan Penggalian				16	-	16			
3.	Industri.				2.920	150	3.070			
4.	Las. Gas dan Air.				4	-	4			
5.	Bangunan				6	-	6			
6.	Perdagnagan, Rumah Makan dan Hotel				58	-	58			
7.	Angkutan, Pergudangan dan Komunikasi									
7.	Keuangan, Asuransi dan Jasa Perusahaan				31	-	31			
	Jasa.									
8.	Keuangan, Asuransi, dan Jasa Perusahaan				2	-	2			
9.	Jasa				29	6	35			
JUMLAH					3.066	156	3.222			

Sumber: Bidang Program Disnaker Kota BATAM

Sebagaimana skala nasional yang sudah disebutkan di atas, Jepang merupakan tenaga kerja asing yang banyak bekerja di Indoensia. Akan tetapi di Batam, justru menduduki peringkat ketiga setelah Singapore dan Malaysia. Hal ini dikarenakan letak geografis Batam yang bersebrangan dengan kedua negra tersebut: Singapore dan Malaysia.

1.	Afrika Selatan	5	-	-	5	2	-	2	3
2.	Amerika Serikat	46	-	5	51	4	-	4	47
3.	Arab Saudi	2	-	-	2	-	-	-	2
4.	Australia	40	2	3	45	4	1	5	40
5.	Austria	1	-	-	1	-	-	-	1
6.	Bangladesh	11	1	2	14	1	-	1	13
7.	Belanda	10	-	1	11	-	-	-	11
8.	Belgia	4	-	1	5	-	-	-	5
9.	Canada	8	1	-	9	1	-	1	8
10.	China	132	3	8	143	4	-	4	139
11.	Denmark	7	-	-	7	-	-	-	7
12.	Hongaria	3	-	-	3	-	-	-	3
13.	Hongkong	3	-	-	3	-	-	-	3
14.	India	267	7	38	312	29	2	31	281
15.	Inggris	36	1	1	38	2	-	2	36
16.	Iran	-	1	-	1	-	-	-	1
17.	Irlandia	16	-	-	16	1	-	1	15
18.	Italia	1	-	-	1	-	-	-	1
19.	JE pang	400	5	20	425	32	2	34	391
20.	Jerman	13	-	1	14	-	-	-	14
21.	Korea Selatan	51	-	3	54	26	-	26	28
22.	Kroasia	2	-	-	2	-	-	-	2
23.	Malaysia	728	29	53	810	72	6	78	732
24.	Myanmar	20	1	2	23	7	1	8	15
25.	Nepal	4	-	-	4	-	-	-	4
26.	Nigeria	1	-	-	1	1	-	-	1
27.	Norwegia	4	-	-	4	-	-	1	3
28.	Pakistan	5	-	-	5	-	-	-	5
29.	Prancis	13	-	-	13	-	-	-	13
30.	Philipina	237	29	22	288	-	2	2	286
31.	Portugal	1	-	-	1	-	-	-	1
32.	Selandia Baru	5	-	77	5	-	-	-	5
33.	Singapore	967	42	-	1.086	83	8	91	995
34.	Skotlandia	1	-	1	1	-	-	-	1
35.	Sri Lanka	7	-	-	8	-	-	-	8
36.	Swiss	3	-	2	3	1	-	1	2
37.	Taiwan	33	1	1	36	1	-	1	35
38.	Thailand	50	-	-	51	1	-	1	50
39.	Rusia	-	-	-	-	-	-	-	-
40.	Yunani	1	-	-	1	-	-	-	1
41.	Czech	9	-	-	9	-	-	-	1
42.	Cekoslovakia	-	-	-	-	-	-	-	1
43.	Argentina	1	-	1	1	-	-	1	2
44.	Vietnam	1	1	-	3	1	-	-	-
45.	Jordania	-	-	-	-	-	-	-	1
46.	Rumania	1	-	-	1	-	-	-	1
47.	Fiji	1	-	-	1	-	-	-	-
JUMLAH TOTAL		3.151	124	242	5.517	273	22	295	3222

A. Perlindungan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

Hingga saat ini penggunaan tenaga kerja asing belum jauh berbeda sebelum adanya UU Ketenagakerjaan

(UU No. 13 / 2003). Keadaan ini akan berlanjut terus jika Pemerintah tidak memulai untuk turut campur dalam penempatan tenaga kerja asing. Termasuk di dalamnya memperketat pengawasan penggunaan tenaga kerja asing dan membatasi serta menutup jabatan-jabatan tertentu bagi tenaga kerja asing dengan membuka dan menyediakan jabatan-jabatan tersebut bagi tenaga kerja Indonesia. Proses "indonesianisasi" jabatan-jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing senantiasa dilakukan dengan mempersyaratkan adanya tenaga pendamping warga Negara Indonesia bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dan mewajibkan melakukan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia, yang secara keseluruhan dimaksudkan dalam rangka "*transfer of knowledge*" dan "*transfer of lerning*" dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indoneisa. 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 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan RPTKA, dan meminta izin penggunaan tenaga kerja asing (IMTA) sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep-20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh IMTA.

Terhadap setiap tenaga kerja yang bekerja di Indonesia diberlakukan UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja (Jamsostek). Mengingat begitu relative besarnya jumlah tenaga kerja asing

yang bekerja di Indoensia, maka perlu diberikan perlindungan berupa pengikutsertaan yang bersangkutan dalam program jaminan social tenaga kerja. Perlindungan ini tidak hanya terhadap tenaga kerja asing yang bersangkutan melainkan juga keluarganya. Bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia yang telah mendapatkan jaminan social tenaga kerja di negara asalnya, menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per. 02/Men/XII/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Social Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing, maka terhadap pengusaha tidak diwajibkan mengikutsertakan tenaga kerja asing yang bersangkutan dalam program jamian sosial tenaga kerja di Indonesia.

Menurut Pasal 25 Piagam Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), jaminan social merupakan pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, meskipun buruh tidak bekerja, yang bersangkutan tetap mendapatkan upah. Tidak melakukan pekerjaan di luar kesalahannya, dikarenakan sakit, hamil, kecelakaan, dan meninggal dunia.

Menurut UU tentang Jamsostek jo Permennakertrans Nomor 02/2004, jaminan yang diberikan oleh pengusaha pengguna tenaga kerja asing dan keluarganya yang tidak mendapatkan jamsostek di negara asalnya, berupa jaminan:

1. Kecelakaan kerja
2. Sakit mengandung/hamil
3. Bersalin
4. Jaminan hari tua dan meninggal dunia

Keempat jaminan tersebut dikemas dalam 4 program yaitu :

1. Jaminan Kecelakaan.
2. Jaminan Kematian.
3. Jaminan Hari Tua.
4. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan.

Jaminan terhadap kecelakaan yaitu terhadap kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul akibat hubungan kerja serta kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa dilalui (tidak ada waktu tertentu). Dalam jaminan ini, pengusaha (majikan) harus menyerahkan 0,24%-1,74% dari upah sebulan ke Jamsostek. Besarnya jaminan tersebut tergantung resiko kecelakaan. Untuk jaminan kematian, sebesar 0,30% dari upah sebulan. Untuk jaminan hari tua, ditanggung buruh dan majikan yaitu sebesar 3,7% dari upah sebulan ditanggung majikan dan 2% dari upah sebulan ditanggung oleh buruh. Sedangkan terhadap jaminan pemeliharaan kesehatan, jamsostek mengadakan perbedaan tanggungan antara buruh yang masih lajang dengan yang sudah berkeluarga, dengan masing-masing besaran : 6% dari upah sebulan untuk buruh berkeluarga, dan 3% untuk buruh yang masih lajang. Perlu diketahui, bahwa hal-hal yang mencakup dalam pemeliharaan kesehatan dalam program jamsostek adalah:

1. Aspek promotif (peningkatan kesehatan)
2. Aspek Preventif.
3. Aspek Kuratif (pengobatan)

Sama halnya dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke luar negeri yang legal maupun illegal, maka penempatan tenaga kerja asing yang bekerja di Indoensia ada yang bersifat legal dan ada yang illegal.⁸ Tidak hanya tenaga kerja asing yang legal saja yang ternyata mendapatkan perlindungan, melainkan juga tenaga kerja asing yang illegal sehingga keberadaanya perlu diatur dalam suatu instrument hukum internasional. Instruemen-instrumen tersebut antara lain :

1. Peraturan-peraturan tenaga kerja migrant yang diatur dalam **Konvensi ILO No. 97/1949 tentang Concerning Migration for Employment** (Migrasi Untuk Pekerja Migran), antara lain:
 - a. Hak atas pelayanan dan informasi yang akurat dan Cuma-Cuma untuk membantu tenaga kerja migrant(Art.2).
 - b. Langkah-langkah untuk mencegah propaganda yang menyesatkan mengenai pengiriman tenga kerja ke luar negeri (Art. 3).
 - c. Pelayanan kesehatan bagi tenaga kerja migrant Art.5).
 - d. Penerapan sanksi hukum bagi pihak yang mempromosikan atau mengorganisasikan keberadaan tenaga kerja migrant illegal (*clandestine*). (Annex I Art. 8 dan Annex II Art. 3).
4. Peraturan-peraturan yang diatur dalam **Konvensi ILO No. 143/1975 tentang Convention Concerning Migration In Abusive Condition dan Promotion of Equality and Opportunity and Treatment of Imigrant Worker** (Migrasi)

Dalam Keadaan Disalahgunakan dan peningkatan Kesempatan Terhadap Tenaga Kerja Migran), mengatur:

⁸ Penentuan legal dan illegal baik terhadap Tenaga Kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri mapun Tenaga Kerja Asing yang bekerja dfi Indoensia, ditentukan oleh lengkap tidaknya dokumen yang diperintahkan oleh peraturan, yang dimiliki oleh tenaga kerja yang bersangkutan.

- a. Kewajiban bagi negara penerima untuk menghormati hak-hak tenaga kerja migrant (Art. 1).
 - b. Penekanan pada usaha-usaha yang perlu dilakukan untuk menindaklanjuti tentang keberadaan tenaga kerja migrant legal yang mempekerjakan tenaga kerja migrant secara illegal (Art. 2 dan 3).
 - c. Pengaturan tentang persamaan kesempatan mengenai jabatan, jaminan social, dan kebebasan individual atau kolektif bagi tenaga kerja migran dan beserta anggota-anggota keluarganya (Art. 10).
 - d. Konvensi ini dalam konsiderannya juga mengakui adanya fakta-fakta tentang imigran gelap standar khusus yang bertujuan untuk mengeliminasi terjadinya perlakuan kejam atau penyalahgunaan yang lebih jauh terhadap tenaga kerja migrant illegal (eksploitasi).
5. Perserikatan Bangsa-bangsa (PBB) melalui Majelis Umum telah mengeluarkan Resolusinya yang kemudian menjadi **Konvensi No.45/158 tanggal 18 Desember 1990**. Konvensi tersebut dikenal dengan nama **International Convention on The Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families**, yang terdiri dari 93 Pasal yang terbagi dalam 9 Bab.

Menurut konvensi ini, bahwa setiap pekerja dan keluarganya mempunyai hak-hak asasi berupa:

1. Hak kebebasan;
2. Persamaan di mata hukum;
3. Hak untuk memiliki kerahasiaan pribadi;
4. Persamaan sebagai warga negara;
5. Kebebasan berkumpul/berserikat;

6. Transfer of earnings;
7. Hak untuk mendapatkan informasi.

Sedangkan hak-hak lain pekerja migrant yang legal dan anggota keluarga mereka adalah:

1. Hak untuk mendapatkan cuti (Art. 38);
2. Bebas untuk bertindak;
3. Bergerak bebas dalam wilayah kerja mereka dan bebas memilih di mana mereka ingin bertempat tinggal (Art. 39);
4. Hak untuk berpartisipasi dalam politik, kegiatan masyarakat, dan ikut terlibat dalam pengambilan keputusan (Art. 41 dan 42);
5. Persamaan sebagai warga negara dalam mengakses pendidikan, kesehatan dan pelayanan sosial.
6. Terlibat aktif dalam pembuatan kontrak kerja ;
7. Hak untuk berkumpul kembali dengan keluarga mereka;
8. Pengecualian dalam hal pajak dan kewajiban bea dan cukai;
9. Hak untuk memilih aktivitas.

Konvensi ini tidak mencantumkan illegal workers secara tersendiri melainkan hanya mengatur perlakuan perlindungan/perawatan dari pekerja illegal:

The convention recognizes that "the human problems involved in migration are even more serious in the case of irregular migration" and the need to encourage appropriate action "to prevent and eliminate clandestine movements and trafficking in migrant workers, while at the same

time assuring the protection of their fundamental human rights ". (Preamble)

Kenyataan bahwa mereka berada dalam kondisi yang illegal bukanlah suatu alasan untuk merampas hak-hak mereka dari prinsip-prinsip sebagai warga negara dalam hal pemberian upah dan kondisi-kondisi pekerjaan termasuk upah lembur, upah kerja, upah cuti mingguan, dan upah libur karena hari libur, memperoleh keamanan, perawatan kesehatan, dan lain-lainnya (art. 25). Mereka juga berhak untuk mendapatkan pertolongan dalam keadaan darurat (Art. 28). Bagaimanapun juga, hak-hak fundamental para pekerja migrant yang illegal ini tetap diberikan oleh konvensi ini, setidaknya karena mereka adalah sama-sama sebagai manusia dan warga negara.

A. Transfer Of Knowledge

Pemberi kerja tenaga kerja asing (TKA) wajib menunjuk 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 kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA. Namun ketentuan penunjukan tenaga pendamping dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut dikecualikan bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan atau komisaris (Pasal 46).

Setiap pengguna TKA (sponsor) wajib melaksanakan program penggantian TKA kepada tenaga kerja Indonesia (TKI). Oleh karenanya pengguna TKA, wajib menunjuk tenaga

kerja Indonesia (TKI) sebagai pendamping pada jenis pekerjaan yang dipegang atau ditangani oleh TKA yang bersangkutan. Selain itu, pengguna TKA wajib menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi TKI yang dipekerjakan, baik (dilaksanakan) sendiri, maupun menggunakan jasa pihak ketiga yang biaya-(diklat)-nya dibebankan pada penggunaan TKA dan tidak dibebankan pada TKI yang bersangkutan (Pasal 8 ayat 1, 2 dan 4 KP).

Tenaga pendamping (TKI) yang bersangkutan harus tercantum dengan jelas dalam rencana penggunaan TKA (RPTKA) dan -tercantum- dalam struktur jabatan perusahaan (Pasal 8 ayat (3) KP). Lebih lanjut dijelaskan, semula dalam Permen 03/1990 bahwa setiap perusahaan yang memperoleh izin (IKTA) mempekerjakan tenaga kerja asing, wajib menunjuk dan melatih tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA yang bersangkutan sesuai dengan RPTKA-nya. Penunjukan TKI tersebut haruslah memenuhi persyaratan yang sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam RPTKA. Permohonan IKTA untuk pekerjaan yang bersifat sementara, diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 13 ayat (1)). Apabila di perusahaan tersebut tidak memiliki tenaga kerja Indonesia (TKI) yang memenuhi persyaratan, Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk, dapat menempatkan TKI yang memenuhi persyaratan (ayat 3). Penentuan bagi TKI calon pendamping TKA sebagai mana tersebut, pelaksanaannya dilakukan melalui seleksi yang diselenggarakan oleh Kandeptnaker (sekarang Disnaker Kabupaten/Kota) setempat, atau bersama-sama dengan instansi teknis yang bersangkutan. Selanjutnya penempatan TKI tersebut didasarkan atas pertimbangan perusahaan (Pasal 8 KEPMENAKER-416/1990).

Sebagaimana diketahui, bahwa salah satu syarat pemberian IKTA adalah bahwa pemohon IKTA wajib menyampaikan

program *diklat* bagi TKI yang dicalonkan sebagai pengganti TKA yang bersangkutan. Hasil penelitian di Batam, salah satu perusahaan di Batam yang menggunakan tenaga kerja asing: PT BIC EMT Division, melaksanakan pendidikan dan pelatihan dalam rangka pelaksanaan *Transfer of Knowledge* (ToK) melalui jasa pihak ketiga yaitu Badan-badan Diklat (Pelatihan dan Pendidikan). Namun setelah diadakan diklat ini, tenaga kerja Indonesia yang selalu mendampingi tenaga kerja asing ini belum bisa langsung menggantikan jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing yang bersangkutan menyusul telah berakhirnya masa kontrak. Kewajiban menyampaikan program diklat tersebut tidak berlaku untuk permohonan IKTA bagi Sekolah Internasional/Lembaga diklat bahasa asing; Instansi /proyek-proyek Pemerintah; Perwakilan Dagang Asing; Organisasi Internasional; Kantor perwakilan regional perusahaan asing (Pasal 16 KEP-416). Namun Kepmenakertrans No. KEP-20/MEN/III/2004 yang sekarang berlaku tidak membedakan.

Dilihat dari aspek kegunaannya, pelaksanaan ToK ternyata memberikan keuntungan bagi perusahaan. Akan tetapi dalam prakteknya tidak semulus yang dibayangkan. Hal ini dikarenakan, tenaga kerja Indonesia yang mendampingi tenaga kerja asing ini terkadang belum menguasai bahasa asing sehingga terjadi kesalahan penafsiran (*error in interpretation*) dan parahnya dimungkinkan timbulnya *miscommunication*. Keadaan ini tentunya harus disadari oleh pihak pengusaha dan tenaga pendamping dan dicarikan solusinya misalnya terlebih dahulu mengadakan kursus singkat untuk bahasa yang akan digunakan dengan tenaga kerja asing serta menyaring calon-calon tenaga pendamping yang *capable, professional* dan *applicable*.

Selain mengadakan diklat, para pengusaha pengguna tenaga kerja asing juga diharuskan membayar Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK). Besarnya DPKK di Kota Batam dapat terlihat pada bagan di bawah ini:

No.	Uraian	Ket
1.	Jumlah DPKK s/d Bulan Lalu	US \$ 1,520,500,00
2.	Jumlah DPKK bulan ini	US \$ 348,500,00
Jumlah		US \$ 1,869,000,00

Sumber: Program Disnaker Kota Batam

BAB V

P E N U T U P

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian terdahulu, dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Ketentuan mengenai tenaga kerja asing di Indonesia dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak diatur lagi dalam suatu perundang-undangan tersendiri seperti di dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing, tetapi merupakan bagian dari kompilasi dalam Undang-undang Ketenagakerjaan yang baru tersebut. Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing dimuat pada Bab VIII Pasal 42 sampai dengan pasal 49.

Namun demikian untuk dapat melaksanakan undang-undang yang baru, masih banyak kendala terutama dalam menggalakkan investasi, kareja sejumlah

peraturan yang seharusnya melengkapi kelancaran program penggunaan tenaga kerja asing belum siap, sejauh ini baru Keputusan Menteri tenaga Kerja Nomor 20 Tahun 2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang sudah ada disamping 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang lain untuk mengisi kekosongan hukum dengan belum terbitnya peraturan-peraturan yang di perlukan, maka peraturan lama sementara masih diberlakukan.

Kendala-kendala yang dihadapi di lapangan antara lain :

- masalah perizinan penggunaan tenaga kerja asing;
- sengketa kesenangan kelembagaan pemberi izin antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
- Masalah pembayaran uang kompensasi;
- Masalah alih teknologi; dan lain-lain.

2. Penempatan tenaga kerja asing dapat dilakukan setelah pengajuan rencana penggunaan tenaga kerja disetujui oleh Departemen tenaga Kerja dengan mengeluarkan Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Untuk dapat bekerja di Indonesia, tenaga kerja asing tersebut harus mempunyai izin tinggal terbatas (KITAs) yang terlebih dahulu sudah harus mempunyai visa untuk bekerja di Indonesia atas nama tenaga kerja asing yang bersangkutan, untuk dikeluarkan izinnya oleh Ditjen Imigrasi Departemen

Hukum dan HAM. Dengan demikian, instansi yang berwenang untuk melakukan pengawasan atas perusahaan dan tenaga kerja yang dipekerjakan sebagai tenaga kerja asing adalah Departemen tenaga Kerja, sedangkan pengawasan tenaga kerja asing sebagai orang asing merupakan kewenangan Ditjen Imigrasi Departemen Hukum dan HAM.

3. terhadap setiap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia diberlakukan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Perlindungan dengan memberikan JAMSOSTEN ini tidak hanya terhadap tenaga kerja asing yang bersangkutan melainkan juga keluarganya. Bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia yang telah mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja di negara asalnya, menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Per.02/Men/VII/2004 tentang Pelaksanaan Program Sosial Tenaga Kerja bagi tenaga kerja asing, maka pengusaha tidak diwajibkan mengikutsertakan tenaga kerja asing yang bersangkutan dalam program jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia. Tidak hanya tenaga kerja asing yang legal saja, yang ternyata mendapatkan perlindungan, melainkan juga tenaga kerja asing yang illegal sehingga keberadaannya perlu diatur dalam suatu instrumen hukum internasional. Instrumen-instrumen tersebut antara lain Konvensi ILO Nomor 97/1949 tentang Concerning Migration for Employment, Konvensi ILO Nomor 143/1975 tentang Convention Concerning Migration in Abusive Condition dan Promotion of Equality and Opportunity

and Treatment of Imigrant Worker, Konvensi Nomor 45 Tahun 1958 tentang International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families.

Dalam rangka elih teknologi (transfer of Knowledge), setiap penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia wajib didampingi oleh tenaga kerja Indonesia, dan sebagai bentuk implementasinya si pemberi kerja wajib mengadakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing. Selain mengadakan diklat, para pengusaha pengguna tenaga kerja asing juga diharuskan membayar Dana Pengembangan Keahlian dan Ketrampilan (DPKK).

B. S a r a n

1. Menyadari pada kenyataan sejauh ini Indonesia masih memerlukan investor asing, demikian juga dengan pengaruh globalisasi beradaban dimana Indonesia sebagai negara peserta WTO, Indonesia harus membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Untuk mengantisipasi hal tersebut di harapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga kerja asing. Peraturan tersebut harus mengatur aspek dan bentuk peraturan yang mengatur tidak hanya di tingkat Peraturan Menteri, dengan tujuan menggunakan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan tenaga kerja Indonesia.

2. Tenaga ahli yang didatangkan dari luar negeri oleh perusahaan/pemerintah hendaknya benar-benar tenaga ahli yang trampil, sehingga dapat membantu proses pembangunan ekonomi dan teknologi di Indonesia. Untuk itu proses alih teknologinya kepada tenaga kerja Indonesia baik dalam jalur managerial maupun profesionalnya harus mendapat pengawasan yang ketat, dengan memberikan sertifikasi kepada tenaga ahli tersebut.