

## **PERTANGGUNGJAWABAN PERUSAHAAN YANG MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA ASING YANG MELANGGAR IZIN KERJA DI INDONESIA BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

**Wasys Paskah Sonnenora, Shelly Kurniawan**

Fakultas Hukum, Universitas Kristen Maranatha

Email: wasypaskahsonnenora@gmail.com, shellyelvira@gmail.com

### **Abstrak**

Menyadari kenyataan bahwa kualitas sumber daya manusianya (SDM) Indonesia yang masih tergolong rendah jika dibandingkan dengan negara di Asia lainnya mendorong perusahaan untuk mendatangkan tenaga kerja asing (TKA) untuk mengisi suatu bidang pekerjaan tertentu yang belum dapat dilakukan tenaga kerja Indonesia (TKI). Hadirnya tenaga kerja asing (TKA) memberi peluang untuk perusahaan dapat berinovasi dan memenuhi permintaan pasar dari ilmu dan teknologi baru yang dimiliki tenaga kerja asing (TKA). Dibalik manfaat penggunaan tenaga kerja asing, Indonesia dihadapkan pada persoalan tenaga kerja asing yang melanggar izin-izin yang diberlakukan untuk dapat bekerja di Indonesia. Tulisan ini bertujuan mengkaji tanggung jawab perusahaan sebagai penjamin atas tenaga kerja asing dan aturan-aturan keimigrasian dengan fakta di lapangan setelah melihat masih banyak ditemukan tenaga kerja asing (TKA) melanggar izin kerja yang disebabkan karena kurang bertanggungjawabnya perusahaan sebagai penjamin terhadap tenaga kerja asing (TKA). Penelitian ini merupakan penelitian hukum yuridis normatif dengan menggunakan data sekunder yang diperoleh melalui studi pustaka yang dihubungkan dengan hasil mempelajari masalah yang dilihat sebagai data tambahan. Pengkajian dilakukan secara deduktif. Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa masalah mengenai masih terdapat perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja asing tidak sesuai izin dan tata cara yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang ada, terdapat kemungkinan bahwa sistem pengawasan dan sanksi yang diberlakukan belum berjalan maksimal. Untuk itu, Indonesia perlu melakukan pembaharuan sistem yang berkaitan dengan masuknya tenaga kerja asing untuk dapat tinggal dan menjadi pekerja di Indonesia.

**Kata Kunci:** Melanggar Izin Kerja, Tanggung Jawab Perusahaan; Tenaga Kerja Asing.

### **Abstract**

*Recognizing the fact that the quality of Indonesia's human resources (HR) is still relatively low when compared to other Asian countries, it encourages companies to bring in foreign workers (TKA) to fill a certain field of work that cannot be done by Indonesian workers (TKI), so companies can innovate and meet market demand. Behind the benefits of using foreign workers, Indonesia is faced with the problem*

<b>How to cite:</b>	Wasys Paskah Sonnenora, Shelly Kurniawan (2023) Pertanggungjawaban Perusahaan yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang Melanggar Izin Kerja di Indonesia Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan, (8) 11, <a href="http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6">http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i6</a>
<b>E-ISSN:</b>	2548-1398
<b>Published by:</b>	Ridwan Institute

*of foreign workers who violate the permits that are applied to be able to work in Indonesia. This paper aims to examine the responsibility of companies as guarantors for foreign workers and immigration rules with facts on the ground after seeing that there are still many foreign workers (TKA) violating work permits due to the lack of responsibility of companies as guarantors for foreign workers (TKA). This research is a normative juridical law research using secondary data obtained through literature study which is connected with the results of studying the problem which is seen as additional data. The assessment is done deductively. The results of the study identified several problems regarding that there are still companies employing foreign workers who do not comply with the permits and procedures regulated in existing laws and regulations, there is a possibility that the supervisory system and sanctions that have been imposed have not run optimally. For this reason, Indonesia needs to reform the system related to the entry of foreign workers to be able to live and become workers in Indonesia.*

**Keyword:** *Human Resources (HR); Corporate Responsibility; Foreign Workers (TKA); Violate Work Permit*

## **Pendahuluan**

Setiap negara pasti memiliki unsur-unsur konstitutif untuk memenuhi kriteria pembentukan dari suatu negara, unsur konstitutif negara atau unsur-unsur yang membentuk eksistensi (keberadaan) negara merupakan *conditio sine quanon* (syarat mutlak) karena tanpa adanya unsur konstitutif, negara tidak pernah ada (Kusnardi & Saragih, 2000). Moh.Koesnardi dan Bintan R. saragih menjelaskan bahwa unsur konstitutif negara merupakan bagian-bagian yang menjadikan negara itu ada, dengan lengkapnya unsur-unsur itu maka lengkaplah negara bagaikan sebuah rumah yang bertiang lengkap.

Dalam hukum internasional unsur-unsur konstitutif terdiri atas wilayah, rakyat, pemerintah yang berdaulat, dan kemampuan negara untuk mengadakan hubungan dengan negara lain (Atmadja & Gede, 2012). Indonesia sebagai negara pemerintah yang berdaulat seperti yang dikatakan I Dewa Gede Atmadja, Pemerintah yang berdaulat harus mampu mempertahankan eksistensi negaranya baik dari serangan dominasi asing atau negara lain serta mampu menjamin ketertiban dan keamanan dalam negara. Terbentuknya suatu negara selalu memiliki tujuan yang ingin dicapai, tidak satupun negara dibentuk tanpa memiliki suatu tujuan. Negara Indonesia dibentuk karena memiliki suatu tujuan salah satunya yaitu kesejahteraan rakyat. Dalam Kamus W.J.S Poerwadarminta, sejahtera diartikan sebagai keadaan aman, sentosa, dan Makmur (Suryono, 2014).

Salah satu upaya negara Indonesia untuk mewujudkan kesejahteraan rakyatnya dengan mampu mempertahankan eksistensi negaranya dari serangan dominasi asing atau negara lain. Di era globalisasi Indonesia tidak hanya menjadi tempat tinggal bagi warga negara Indonesia, kemajuan teknologi dan sumber daya manusia yang semakin pesat, faktor saling membutuhkan antarnegara dalam berbagai kepentingan serta berkembangnya sarana dan prasarana dalam bidang transportasi dan komunikasi

## Pertanggungjawaban Perusahaan yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang Melanggar Izin Kerja di Indonesia Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

membuat arus lalu lintas orang dari negara lain yang masuk ke Indonesia semakin meningkat (Indrawan, 2015).

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Bab X tentang Warga Negara dan Penduduk (untuk selanjutnya disingkat menjadi UUD 1945) Pasal 26 ayat (1) menyatakan bahwa yang menjadi warga negara ialah orang-orang bangsa Indonesia dan orang-orang bangsa lain yang disahkan dengan undang-undang sebagai warga negara (Muhlisa & Roisah, 2020).

Penduduk yang mendiami suatu negara ditinjau dari segi hukum terdiri dari warga negara (*staatsburgers*) dan orang asing yang merupakan selain penduduk asli dari satu wilayah negara (*niet-ingezetenen*) yaitu orang yang bukan warga negara Indonesia, bukan asli Indonesia, maupun orang Indonesia yang telah melepaskan kewarganegaraannya dan sedang berada di Indonesia. Pasal 13 UU Nomor 3 Tahun 1946 Tentang Warga negara dan Penduduk Negara menjelaskan barang siapa bukan warga negara Indonesia, ialah orang asing.

Untuk dapat keluar atau masuk wilayah Indonesia setiap orang memerlukan dokumen keimigrasian. Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (selanjutnya disingkat menjadi UU Keimigrasian), dokumen keimigrasian adalah dokumen perjalanan Republik Indonesia, dan izin tinggal yang dikeluarkan oleh pejabat imigrasi atau pejabat dinas luar negeri. Warga Negara Indonesia (selanjutnya disingkat WNI) dan Orang Asing harus memiliki dokumen perjalanan, Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan dokumen perjalanan berupa paspor untuk WNI yang ingin keluar masuk Indonesia dan ingin melakukan perjalanan antarnegara.

Berbeda dengan orang asing yang ingin masuk ke wilayah negara Indonesia selain daripada perlu memiliki dokumen perjalanan berupa paspor, Orang Asing memerlukan Izin Tinggal untuk dapat berada di wilayah Indonesia. Izin Tinggal diberikan kepada orang asing sesuai dengan Visa yang dimilikinya, dalam Pasal 34 hingga Pasal 43 UU keimigrasian terdapat jenis-jenis visa yaitu visa diplomatik, visa dinas, visa kunjungan, dan visa tinggal terbatas.

Menyadari kenyataan sekarang ini negara Indonesia sebagai negara World Trade Organization (WTO) dan masih memerlukan investor asing untuk itu, Indonesia gencar membuka kesempatan masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) (Diana, 2019). Berkaitan dengan hal itu Visa Tinggal Terbatas (VITAS) cukup banyak dipilih oleh Orang Asing yang ingin masuk ke Indonesia dikarenakan hanya Orang Asing yang memiliki Izin Tinggal Terbatas (VITAS) yang dapat menjadi tenaga kerja dan tinggal dalam jangka waktu terbatas di Indonesia, syarat untuk memiliki Izin Tinggal Terbatas (ITAS) adalah menunjukkan kepemilikan Visa Tinggal Terbatas (VITAS).

Guna mengetahui bagaimana prosedur untuk memiliki Visa Tinggal Terbatas (VITAS), setiap Orang Asing wajib memiliki Penjamin atau yang sering disebut sponsor untuk mengajukan permohonan pembuatan Visa Tinggal Terbatas (VITAS) (Irsanti, 2021). UU Keimigrasian menjelaskan penjamin merupakan orang atau korporasi yang bertanggung jawab atas keberadaan dan kegiatan Orang Asing selama berada di wilayah

Indonesia. Penjamin ada dua macam yaitu dari Penjamin pasangan dan Penjamin dari korporasi.

Penjamin dari pasangan dapat dimiliki oleh Orang Asing yang mengikatkan diri dalam ikatan perkawinan secara sah dengan Warga Negara Indonesia. Apabila Orang Asing memiliki Penjamin ini, setelah permohonan pembuatan Visa Tinggal Terbatas (VITAS) telah disetujui pihak Imigrasi dan akhirnya Orang Asing tersebut dapat memiliki Izin Tinggal Terbatas (ITAS), Kepemilikan Izin Tinggal Terbatas (ITAS) dapat dialihkan statusnya menjadi Izin Tinggal Tetap (ITAP) apabila usia perkawinan 2 (dua) tahun atau lebih (Haris, 2015).

Terdapat juga penjamin korporasi dalam hal ini. Penjamin korporasi yaitu perusahaan berkaitan dengan perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja yang terampil dan profesional dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia. Tidak semua perusahaan dapat menjadi penjamin karena hanya perusahaan yang terdaftar sebagai badan hukum, tidak dalam sengketa hukum, dan memiliki dana aktif yang cukup untuk menjamin Orang Asing, serta perusahaan yang aktif beroperasi.

Sebelum mendatangkan orang asing untuk menjadi tenaga kerja, perusahaan sebagai penjamin harus mendaftarkan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) untuk mendapatkan IMTA (Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing) ke Dinas Ketenagakerjaan. UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia

Dalam kegiatan Keimigrasian sering ditemukan pelanggaran yang dilakukan tenaga kerja asing (TKA) yang timbul karena perusahaan sebagai penjamin tidak bertanggung jawab akan hukum antara lain: 1) Mempekerjakan tenaga kerja asing yang tidak memiliki VITAS; 2) Perusahaan mempekerjakan tenaga kerja asing yang sedang dalam jaminan perusahaan lain; 3) Perusahaan mendatangkan tenaga kerja asing untuk dippekerjakan tidak sesuai dengan ketentuan jabatan yang diberlakukan undang-undang; 4) Perusahaan penjamin tidak melakukan EPO (Exit Permit only) terhadap orang asing yang tidak dippekerjakan lagi; dan/atau 5) Orang asing tersebut harus mengundurkan diri (resign) karena dianggap kehadiran orang asing selama menjadi tenaga kerja di perusahaan penjamin tidak memberikan keuntungan sehingga merugikan perusahaan.

Masa aktif kITAS yang masih berlaku atau belum lewat batas waktu (expired), prosedur pembuatan kITAS baru yang dianggap sulit karena setiap orang asing harus keluar terlebih dahulu dari negara Indonesia, dan perihal orang asing tidak dapat kembali masuk Indonesia jika penjamin atas dirinya tidak ingin bertanggung jawab melakukan pengurusan EPO (Exit Permit Only) menyebabkan sering ditemukan orang asing yang tinggal di Indonesia terkena overstay (waktu tinggal melebihi izin yang diberikan) dan melakukan penyalahgunaan izin tinggal dengan bekerja di perusahaan yang bukan menjadi penjamin atas dirinya dengan alasan untuk memenuhi kebutuhan hidup selama tinggal di Indonesia.

Tahun 2015 operasi imigrasi menangkap 1.069 (seribu enam puluh sembilan) Warga Negara Asing yang menyalahgunakan izin tinggal, kantor imigrasi kelas I khusus

## Pertanggungjawaban Perusahaan yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang Melanggar Izin Kerja di Indonesia Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

TPI Batam mendeportasi 6 warga negara asing sepanjang tahun 2020 terjadi 69 (enam puluh sembilan) kasus pelanggaran izin tinggal di Papua, tahun 2021 penyalahgunaan izin tinggal masih sering terjadi di Tangerang Selatan, sebanyak 51 warga negara asal china menjadi tenaga kerja ilegal PT Lafarge Cement Indonesia (LCI) di Aceh.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, Lawrence W. Friedman mengemukakan bahwa efektif tidaknya penegakan hukum tergantung pada sistem hukum yang mencakup tiga komponen atau sub-sistem, yaitu komponen struktur hukum (structure of law), substansi hukum (substance of the law) dan budaya hukum (legal culture) (Sudjana, 2019). Maka penulis menganggap perlu tinjauan mengenai pengawasan dan ketentuan berkaitan perusahaan sebagai penjamin orang asing, peran dan kewajiban penjamin atas keberadaan orang asing, serta meninjau aturan-aturan mengenai perusahaan penjamin yang tidak ingin bertanggung jawab mengembalikan orang asing ke negara asal.

Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan dan kepastian hukum bagi tenaga kerja asing, kesadaran hukum bagi perusahaan sebagai penjamin serta agar masyarakat Indonesia mengetahui terdapat pelanggaran-pelanggaran yang dapat merugikan Negara Indonesia.

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut: 1) Bagaimana ketentuan dan pengawasan terhadap perusahaan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA)? 2) Bagaimana permasalahan dan pertanggungjawaban hukum perusahaan sebagai penjamin Orang Asing?

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis metode penelitian yuridis normatif karena dilakukan dengan cara meneliti atau mempelajari masalah yang dilihat dari segi aturan hukum sebagai data sekunder untuk melengkapi data keputusannya. Penelitian Yuridis Normatif adalah Metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder belaka (Soerdjono dan Sri, 1994; Roni, 1994; Amirudin dan Zainal, 2004; Achmad, 2009);(Muchtari, 2015). Penulis bermaksud memberikan argumentasi hukum atas masalah-masalah yang terjadi.

Dalam penelitian ini dilakukan sifat penelitian secara deskriptif analitis sesuai dengan kegunaan penelitian secara teoritis yang penulis sampaikan, yaitu memberikan gambaran hal-hal yang berkaitan dengan pelanggaran Izin yang dilakukan tenaga kerja asing karena perusahaan penjamin tidak bertanggungjawab. Metode deskriptif analisis digunakan sebagai metode awal yang digunakan untuk menjelaskan fenomena yang ada sesuai dengan kondisi riil di lapangan (Nurwicaksono & Amelia, 2018).

Penulisan hukum ini menggunakan data sekunder yang terbagi atas beberapa bahan hukum yaitu:

#### a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini antara lain: a) Undang-Undang Dasar 1945; b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1946 tentang Warga Negara dan Penduduk Negara; c) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang majikan atau suatu perusahaan untuk mempekerjakan orang

asing tanpa izin tertulis dari Menteri; d) Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP) mengatur batasan penggunaan tenaga kerja warga Negara asing pendatang dengan mewajibkan mengutamakan penggunaan tenaga kerja warga Negara Indonesia di semua bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia; e) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang mengatur prosedur izin tentang pengesahan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA); f) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015. g) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 32 tahun 1994 tentang Visa Izin Masuk dan Izin Keimigrasian yang mengatur tentang jangka waktu serta tujuan-tujuan penggunaan visa; h) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.

a) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini meliputi buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal hukum, dan internet.

b) Bahan Hukum Tersier

Penulis menggunakan bahan hukum tersier sebagai penunjang untuk memperjelas arti dari bahan hukum primer dan sekunder. Bahan hukum tersier yang dimaksud oleh penulis berupa kamus, ensiklopedia, dan laporan hasil penelitian. Metode pendekatan hukum dalam penulisan ini menggunakan dua pendekatan penelitian, yaitu Statute Approach dan Case Approach. Statute Approach digunakan karena penelitian ini utamanya dilakukan dengan melihat pada aturan perundang-undangan yang terkait dengan pertanggungjawaban perusahaan sebagai penjamin dalam memperkerjakan tenaga kerja asing.

Penelitian ini juga dilakukan berdasarkan atas marak terjadinya kasus pelanggaran yang dilakukan oleh orang asing sebagai tenaga kerja di Indonesia. Sesuai dengan topik yang penulis ingin bahas, pelanggar penyalahgunaan izin yang dilakukan oleh tenaga kerja asing karena itu selain menggunakan pendekatan Statute Approach, penulis juga menggunakan pendekatan Case Approach karena merupakan pendekatan dengan melihat pada kasus-kasus terkait.

Penulis mengutamakan pengumpulan data penelitian yang diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, peraturan-peraturan, ensiklopedia, kamus, internet, dan sumber tertulis lainnya yang berkaitan dengan topik yang dibahas karena itu penulis menggunakan studi kepustakaan sebagai teknik pengumpulan data. Teknik analisis data terhadap data yang ada menggunakan kualitatif karena lebih memfokuskan pada kualitas data, tanpa dipengaruhi jumlah atau kuantitas data berdasarkan parameter.

Sunarjati Hartono menjelaskan beberapa cara menganalisis atau melakukan penafsiran hukum yaitu dengan penafsiran otentik, penafsiran gramatikal, penafsiran berdasarkan sejarah undang-undang, penafsiran sistematis, penafsiran sosiologis, penafsiran teologis, penafsiran fungsional, ataupun penafsiran futuristik. Cara-cara penafsiran tersebut berguna untuk menemukan suatu asas atau kaidah (Hartono, 1994).

## Hasil dan Pembahasan

## Pertanggungjawaban Perusahaan yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang Melanggar Izin Kerja di Indonesia Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Penulis akan membahas mengenai ketentuan dan kewajiban perusahaan dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 pemberi kerja dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja tenaga kerja asing yang lain. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan perusahaan mendatangkan tenaga kerja asing (TKA) untuk bekerja di Indonesia diwajibkan memiliki beberapa perizinan sebagai berikut:

- a. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 42 ayat 1 menjelaskan setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, pasal 43 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan “Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri yang ditunjuk.” Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), merupakan hal dasar bahwa suatu perusahaan akan dapat diberikan izin untuk mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dalam hal untuk berapa orang, untuk jabatan apa, dan berapa lama. RPTKA memuat poin-poin berikut ini: alasan penggunaan tenaga kerja asing, jabatan tenaga kerja asing yang akan digunakan, jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing, serta penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan (Mariana, 2017).
- b. IMTA (Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing) setelah diterbitkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) baru dapat diajukan. IMTA yang diterbitkan hanya berlaku maksimal 1 tahun. Apabila tenaga kerja asing diperpanjang masa kerjanya maka juga harus memperpanjang IMTA. IMTA ini nantinya merupakan salah satu syarat diterbitkannya Izin Tinggal Terbatas untuk bekerja yang merupakan kewajiban yang dimiliki tenaga kerja asing yang legal sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia.
- c. VITAS (Visa Tinggal Terbatas) untuk Bekerja selain IMTA, izin yang digunakan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia adalah memiliki visa. Visa merupakan syarat masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia. Visa yang digunakan oleh tenaga kerja asing adalah Visa Tinggal Terbatas (VITAS) untuk bekerja. VITAS diterbitkan oleh Direktorat Jendral Imigrasi dengan mengeluarkan Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) sebagai pegangan bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia.

### **A. Ketentuan dan Pengawasan Terhadap Tenaga Kerja Asing yang Dipekerjakan di Indonesia**

Berikut adalah ketentuan dan pengawasan dari pemerintah terhadap tenaga kerja asing berdasarkan prosesnya:

1. Proses permohonan mempekerjakan tenaga kerja asing

Perusahaan pemberi kerja mengajukan permohonan RPTKA ke KEMENAKER RI, setelah RPTKA disetujui perusahaan mengajukan notifikasi PTKA untuk menentukan jangka waktu TKA bekerja. Persetujuan notifikasi oleh KEMENAKER RI untuk perusahaan melakukan pembayaran DKP-TKA (Dana Kompensasi Penggunaan TKA). Setelah perusahaan melakukan DKP-TKA pengesahan RPTKA diberikan kepada perusahaan pengguna TKA, dengan ini proses izin menggunakan tenaga kerja asing selesai (Nurhidayati, 2019).

## 2. Proses permohonan VITAS

Setelah perusahaan memperoleh pengesahan RPTKA (IMTA) yang telah diterbitkan KEMENAKER RI, Direktorat Jendral Imigrasi mengeluarkan billing pembayaran untuk VITAS, ITAS, IMK. Setelah perusahaan memperoleh VITAS, TKA diizinkan masuk ke wilayah Indonesia. Pada saat proses izin penggunaan tenaga kerja asing sampai dengan VITAS, TKA yang akan diperkerjakan belum diperbolehkan masuk wilayah Indonesia.

## 3. VITAS dimiliki TKA

Tenaga kerja asing yang sudah memiliki Visa harus mendaftarkan diri ke Kedutaan Besar RI di negaranya untuk mendapatkan rekomendasi (cap Visa kerja) di dalam paspor TKA.

## 4. Kedatangan TKA di Bandara wilayah negara Indonesia

pada saat TKA memasuki bandara pemeriksaan dilakukan Imigrasi dan pihak memberikan cap kedatangan (jangka waktu proses VITAS)

5. Bentuk Pengawasan Keimigrasian atas keberadaan dan kegiatan orang asing yang menjadi tenaga kerja di Indonesia; a) Pengumpulan informasi dan data keberadaan Orang Asing secara berjenjang dari tingkat desa atau kelurahan sampai tingkat provinsi; b) Pelaksanaan dan pengaturan hubungan serta kerja sama dalam rangka pengawasan orang asing; c) Koordinasi dan pertukaran data dan informasi. d) Penyelesaian permasalahan keberadaan dan kegiatan orang asing berdasarkan rencana operasi, dapat melakukan operasi gabungan yang bersifat khusus maupun insidental; e) Dalam hal menemukan tindak pidana dalam operasi gabungan, maka diserahkan kepada Badan atau instansi pemerintah terkait sesuai dengan kewenangan.

Fakta di lapangan dalam proses pengajuan izin perusahaan sering menggunakan agen biro jasa untuk mengurus tahapan-tahapan diatas. Ketentuan dan pengawasan terhadap perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing membutuhkan dokumen-dokumen lengkap atas tenaga kerja yang akan bekerja di Indonesia. Dokumen-dokumen yang diberikan dari perusahaan kepada Kantor Keimigrasian sebagai bentuk pengawasan dari pemerintah terhadap orang asing.

Terkait hal tersebut, perlunya kejujuran dari pihak perusahaan dalam pemberian data ke pemerintah melalui Kantor Keimigrasian. Terlebih dalam terdapat kriteria terhadap tenaga kerja asing yang dapat dipekerjakan, yaitu hanya tenaga kerja yang memiliki jabatan tertentu dan memiliki VITAS yang dalam perolehannya memerlukan proses dari dokumen-dokumen pendukung.



## **B. Pemasalahan dan Pertanggungjawaban Hukum Perusahaan Sebagai Penjamin Orang Asing**

Dalam realisasi kerja di perusahaan Pengawasan TKA dilakukan imigrasi, namun pelanggaran-pelanggaran masih dilakukan oleh Tenaga Kerja Asing Dimana diantaranya;

- a. TKA bekerja tidak sesuai dengan jabatan yang diberikan dalam izin RPTKA pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan: “Tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan di Indonesia dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu”. Hal ini dikarenakan sebagai perluasan lapangan pekerjaan bagi pekerja Indonesia, jabatan tersebut hanya boleh diduduki oleh tenaga kerja Indonesia supaya pendayagunaan tenaga kerja Indonesia lebih maksimal.

Tenaga kerja asing yang didatangkan hanya untuk jabatan-jabatan ahli yang pada dasarnya tenaga lokal belum mampu untuk memenuhi kualifikasi seperti tenaga ahli dalam hal teknologi. Larangan mengenai jabatan yang dilarang diduduki diatur dalam pasal 46 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa “Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/ atau jabatan tertentu”. Perusahaan biasanya mempekerjakan TKA dibawah kriteria minimum jabatan karena menganggap TKA lebih berkualitas dan profesional dalam bekerja. Dalam permasalahan ini perusahaan kemungkinan perusahaan memalsukan dokumen lain seperti identitas diri ijazah dan lain sebagainya pada saat pengurusan dokumen syarat mempekerjakan tenaga kerja asing. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 185 menegaskan barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam pasal 42 ayat 1 dan 2, dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda paling sedikit Rp.100.000.000,00 (seratus juta rupiah dan paling banyak Rp.400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)

- b. Perusahaan mempekerjakan tenaga kerja asing yang tidak memiliki VITAS (memiliki visa kunjungan wisata) untuk dimanfaatkan sebagai tenaga kerja asing pada masa percobaan. Bebas visa kunjungan memberikan izin tinggal kunjungan untuk waktu paling lama 30 hari dan tidak dapat diperpanjang atau dialih statuskan menjadi izin tinggal lainnya (Dhiba, 2019). Direktorat Jenderal Imigrasi mencatat ada 9.226 pelanggaran yang dilakukan WNA di Indonesia pada tahun 2015. Jumlah ini meningkat dibanding tahun sebelumnya. Jumlah pelanggaran yang telah ditindak dengan sanksi administratif oleh kantor Imigrasi Kelas I Khusus Soekarno Hatta pada Orang asing yang menggunakan izin tinggal Bebas Visa Kunjungan terdapat 8 orang, yang ditangkap dari hasil operasi pengawasan Orang Asing pada bulan Oktober. Perusahaan bertanggungjawab penuh atas kepengurusan dokumen izin mempekerjakan tenaga kerja asing sehingga seharusnya perusahaan memastikan TKA memiliki VITAS terlebih dahulu.
- c. Larangan mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja tenaga kerja asing yang lain. Ketentuan tersebut dikecualikan bagi tenaga kerja yang menduduki jabatan anggota direksi, anggota dewan komisaris atau anggota

pembina, anggota pengurus, anggota pengawas berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) atau rapat pembina namun pada realitanya memperkerjakan tenaga kerja asing yang masih dalam jaminan perusahaan sering terlihat di lapangan. Permasalahan timbul pada saat perusahaan tidak mempekerjakan TKA dan tidak langsung mengurus EPO (Exit Permit Only) tetapi perusahaan lain justru mempekerjakan TKA tersebut karena menganggap TKA masih memiliki VITAS yang masih berlaku.

- d. Kewajiban Memulangkan Tenaga Kerja Asing Kembali ke Negara Asal Sesuai dengan Pasal 48 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan “Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir”. Tujuannya adalah agar tidak ada tenaga kerja asing yang sudah tidak diperkerjakan akan terlantar di Indonesia. Dalam permasalahan ini perusahaan dikenakan sanksi administratif Pasal 190 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjabarkan sanksi administratif yang dimaksud berupa: 1) Teguran; 2) Peringatan tertulis; 3) Pembatasan kegiatan usaha; 4) Pembekuan kegiatan usaha; 5) Pembatalan persetujuan; 6) Pembatalan pendaftaran; 7) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; 8) Pencabutan izin.

Perusahaan sebagai penjamin tenaga kerja asing harus bertanggung jawab penuh atas kepengurusan atas keberadaan tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Kepengurusan tersebut mulai dari proses mendatangkan hingga memulangkan tenaga kerja tersebut. Penulis berpendapat bahwa pengawasan tenaga kerja asing dari pihak keimigrasian sudah berjalan dengan baik. Biasanya dalam kepengurusan dokumen-dokumen orang asing untuk didatangkan dan dipekerjakan perusahaan yang biasanya menggunakan jasa agen yang sudah kenal dengan pegawai keimigrasian. Hal tersebut membuat pemeriksaan oknum dari keimigrasian memberikan info pemeriksaan tersebut ke agen untuk diinfokan kembali ke perusahaan, sehingga apabila terdapat tenaga kerja asing yang memiliki pelanggaran izin sulit untuk ditindak apabila tenaga kerja asing melarikan diri sementara.

### **Kesimpulan**

Sebagai penjamin perusahaan bertanggungjawab penuh dalam kepengurusan keberadaan orang asing sebagai tenaga kerjanya dari mulai mendatangkan hingga memulangkan jika sudah tidak dipekerjakan lagi. Perusahaan tidak boleh mempekerjakan tenaga kerja asing dibawah kriteria minimum jabatan yang ditentukan Undang-Undang.

Pengawasan dan sistem pelayanan yang berjalan di keimigrasian tentang mempekerjakan tenaga kerja asing masih belum dilakukan dengan maksimal. Penulis berpendapat hal tersebut disebabkan sanksi yang dikenakan lebih kepada sanksi administratif dan masih terdapat oknum yang turut andil sehingga terjadi permasalahan yang penulis bahas. Perlu adanya peningkatan pengawasan, sistem pelayanan yang lebih baik, dan pemberian sanksi yang tegas.

## Pertanggungjawaban Perusahaan yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang Melanggar Izin Kerja di Indonesia Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan

Peningkatan pengawasan dan sistem pelayanan yang dimaksud yaitu dari mulai tenaga kerja asing yang masuk ke wilayah Indonesia untuk bekerja hingga pulang kembali ke negaranya setelah tidak berlaku izin yang dimilikinya untuk bekerja di Indonesia. Keimigrasian menjadi fokus utama yang harus dilakukan keimigrasian guna meminimalisir dampak-dampak negatif yang timbul akibat adanya penyalahgunaan izin yang dilakukan tenaga kerja asing sebab perusahaan kurang bertanggung jawab akan hukum.

Menciptakan keseimbangan antara penegakan hukum dan pemanfaatan memperkerjakan tenaga kerja asing menjadi tantangan bagi negara Indonesia khususnya dalam penegakan hukum keimigrasian. Hasil penelitian ini melihat bagaimana terdapat perusahaan yang masih kurang dalam kesadaran hukum.

### BIBLIOGRAFI

- Atmadja, I., & Gede, Dewa. (2012). *Ilmu Negara: Sejarah, Konsep Negara, dan Kajian Kenegaraan*. Malang: Setara Press.
- Dhiba, Hana Farah. (2019). Penerapan Asas LEX SUPERIOR DEROGATE LEGI INFERIORI (Asas Hierarki) Dan Asas Timbal Balik (Respirokal) Dalam Pengambilan Keputusan Kebijakan Bebas Visa Kunjungan (BVK) Di Indonesia. *Jurnal Ilmiah Pengantar Ilmu Hukum Dan Keimigrasian*, 1(1), 6.
- Diana, Herma. (2019). Analisis Peraturan Menteri Nomor PER. 02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Ekonomia*, 9(1), 67–78.
- Haris, Oheo K. (2015). Good governance (Tata kelola pemerintahan yang baik) dalam pemberian izin oleh pemerintah daerah di bidang pertambangan. *Yuridika*, 30(1), 58–83.
- Hartono, C. F. G. (1994). *Penelitian hukum di Indonesia pada akhir abad ke-20*.
- Indrawan, Jerry. (2015). Kepemimpinan Berbasis Pemberdayaan dalam Alih Teknologi: Sebuah Upaya Meningkatkan Kualitas SDM Pertahanan Indonesia. *Jurnal Pertahanan Dan Bela Negara*, 5(1), 63–88.
- Irsanti, Anita. (2021). PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PENJAMIN WARGA NEGARA ASING DALAM PENYALAHGUNAAN VISA DAN IZIN TINGGAL KEIMIGRASIAN DI KOTA BALIKPAPAN. *Journal de Facto*, 7(2), 219–235.
- Kusnardi, Moh, & Saragih, Bintan Regen. (2000). *Ilmu Negara*. Gaya Media Pratama.
- Mariana, Yanuar Budi. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada PT. Lingua Munda Surakarta. *Seminar Nasional" Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kesehatan Dan Pasien Dalam Perspektif UU No. 36 Tahun 2014"*. Universitas Islam Batik Surakarta.

- Muchtar, Henni. (2015). Analisis Yuridis Normatif Sinkronisasi Peraturan Daerah dengan Hak Asasi Manusia. *Humanus: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Humaniora*, 14(1), 80–91.
- Muhlisa, Aisyah Nurannisa, & Roisah, Kholis. (2020). Penegakan Hukum Keimigrasian Terhadap Penyalahgunaan Visa Izin Tinggal Kunjungan Lewat Batas Waktu (Overstay) Pada Warga Negara Asing. *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia*, 2(2), 145–157.
- Nurhidayati, Nurhidayati. (2019). Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Implementasinya. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(2), 241–248.
- Nurwicaksono, Bayu Dwi, & Amelia, Diah. (2018). Analisis kesalahan berbahasa Indonesia pada teks ilmiah mahasiswa. *AKSIS: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra Indonesia*, 2(2), 138–153.
- Sudjana, S. (2019). Penerapan Sistem Hukum Menurut Lawrence W Friedman Terhadap Efektivitas Perlindungan Desain Tata Letak Sirkuit Terpadu Berdasarkan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2000. *Al Amwal (Hukum Ekonomi Syariah)*, 2(2), 78–94.
- Suryono, Agus. (2014). Kebijakan publik untuk kesejahteraan rakyat. *Transparansi: Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 6(2), 98–102.

---

**Copyright holder:**

Wasys Paskah Sonnenora, Shelly Kurniawan (2023)

**First publication right:**

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

**This article is licensed under:**

