

Implementasi Nilai-Nilai Bela Negara Pada Penggunaan Tenaga Kerja Asing Ditinjau Dari Perspektif Undang - Undang Cipta Kerja

Aslihatin Zuliana

Program Studi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum,
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Email: zuliana.aslihatin@gmail.com

Irwan Triadi

Program Studi Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum,
Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta

Email: irwantradi1@yahoo.com

Abstract. Foreign workers employed in Indonesia are intended to meet the needs of the national labor market by filling gaps in skills and competencies in certain fields that are not covered by Indonesian workers. There are limitations on the use of foreign workers in Indonesia, which are regulated by Law No. 6 of 2023 on the Determination of Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022 on Job Creation as Law, which aims to ensure that the presence of foreign workers in Indonesia is not seen as a threat to Indonesian workers. Previously, regulations related to the use of foreign workers were accommodated through Law No. 13 of 2003 on Manpower, the change from the old regulation to the new regulation has loopholes that could potentially lead to violations of the use of TKA. In the face of this condition, it is necessary to review the applicable regulations related to administrative sanctions for foreign workers and foreign worker employers in order to protect the rights of Indonesian workers can be achieved as an embodiment of Defense in the field of Manpower.

Keywords: Foreign Workers, Violations, Administrative Sanctions, Defend the Country

Abstrak. Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan di Indonesia ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak tercover oleh Tenaga Kerja Indonesia. Terdapat batasan-batasan penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia yang diatur melalui Undang-Undang No 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang yang bertujuan agar kehadiran Tenaga Kerja Asing di Indonesia bukanlah dianggap sebagai ancaman bagi tenaga kerja Indonesia. Sebelumnya peraturan terkait Penggunaan Tenaga Kerja Asing diakomodir melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perubahan dari peraturan lama ke peraturan baru memiliki celah yang dapat berpotensi timbulnya pelanggaran-pelanggaran penggunaan TKA. Menghadapi kondisi tersebut diperlukan adanya peninjauan terhadap peraturan yang berlaku terkait sanksi administratif bagi Tenaga Kerja Asing maupun Pemberi Kerja Tenaga Asing untuk melindungi hak-hak Tenaga Kerja Indonesia dapat tercapai sebagai perwujudan Bela Negara di bidang Ketenagakerjaan.

Kata kunci: Tenaga Kerja Asing, Pelanggaran, Sanksi Administratif, Bela Negara

PENDAHULUAN

Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat menjadi TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia yang mana untuk perizinannya perlu diatur supaya tujuan dari penggunaan TKA tersebut dapat mendukung perekonomian nasional dan perluasan kerja melalui peningkatan investasi. Maraknya Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan di Indonesia akhir-akhir ini bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang

Received Oktober 30, 2023; Revised November 22, 2023; Accepted Desember 04, 2023

*Aslihatin Zuliana, zuliana.aslihatin@gmail.com

tertentu yang tidak tercover oleh Tenaga Kerja Indonesia. Akan tetapi karena kehadiran TKA juga melahirkan kompetisi dengan Tenaga Kerja Indonesia dan kekhawatiran adanya pelanggaran hak-hak tenaga kerja Indonesia maka perlu diatur tata kelolanya melalui Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Sebelum terbitnya Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 ini peraturan terkait Ketenagakerjaan diatur melalui Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, di mana untuk melaksanakan Undang-Undang tersebut diterbitkan Peraturan Pemerintah nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan peraturan pelaksanaannya dituangkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 8 tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Berdasarkan Bab IV Pasal 80 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 bahwa Undang-Undang ini mengubah, menghapus, atau menetapkan peraturan baru antara lain dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan sampai dengan ditulisnya jurnal ini belum diterbitkan aturan pelaksanaan terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing sehingga agar tidak terjadi kekosongan hukum maka aturan yang berlaku masih menggunakan Peraturan Pemerintah nomor 34 tahun 2021 dan peraturan pelaksanaannya menggunakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 8 tahun 2021. Diharapkan dengan diaturnya prosedur pengelolaan penggunaan TKA dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan tetap mengedepankan hak-hak tenaga kerja Indonesia sebagai wujud bela negara di sektor industri dan ketenagakerjaan.

Meskipun demikian dengan telah diaturnya penggunaan TKA melalui perundang-undangan tidak menutup kemungkinan terjadinya pelanggaran norma baik oleh TKA maupun oleh Pemberi Kerja TKA. Berdasarkan data publikasi pada tahun 2017-2018 tercatat di Kementerian Ketenagakerjaan terdapat 1.521 TKA yang terjaring melakukan berbagai pelanggaran¹ dari 126.000 total jumlah TKA yang terdata secara resmi.²

Adapun data yang tercatat di Kementerian Ketenagakerjaan jumlah TKA di Indonesia pada tahun 2022 mencapai 111.537 orang, kondisi tahun 2022 lebih tinggi jumlah TKA yang

¹Databoks, Pelanggaran Tenaga Kerja Asing Menurut Kasus (2017-2018), 9 April 2019, <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/04/09/sepanjang-2018-terjadi-1500-kasus-pelanggaran-tenaga-kerja-asing>, Diakses pada 5 Oktober 2023

²BBC News Indonesia, Apa di balik simpang siur Peraturan Presiden tentang Tenaga Kerja Asing, 24 April 2018, <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-43872117>, Diakses pada 4 Oktober 2023

bekerja di Indonesia dibandingkan tahun sebelumnya yakni sebanyak 88.271 orang.³ Pada tahun 2022 tercatat jumlah pelanggaran tenaga kerja asing di Indonesia sebanyak 1.120 kasus, jumlah ini meningkat dibandingkan tahun 2021 tercatat sebanyak 967 kasus.⁴ Akhir-akhir ini di lapangan terdapat beberapa laporan pelanggaran TKA antara lain sebagaimana dirilis oleh Kliksamarinda.com pada 26 Januari 2023 disebutkan bahwa di PT Kalimantan Ferro Industry (KFI) terdapat 89 TKA dan sekitar kurang lebih 22 TKA yang memiliki Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) sisanya mungkin belum terkontrak resmi tapi diberikan hak izin tinggal sementara oleh Imigrasi.⁵

Kasus lain dimuat oleh redaksi benuanta.co.id di Tarakan didapati belasan TKA asal China yang saat ini tidak terdaftar pada Online Single Submission (OSS) Disnakertrans Kaltra, di mana sudah dikonfirmasi oleh Imigrasi bahwa TKA tersebut tercatat menggunakan visa B211 B yakni visa kunjungan untuk TKA yang datang ke wilayah Indonesia dalam rangka uji coba kemampuan dalam bekerja.⁶

Berdasarkan data-data yang diperoleh di atas mengindikasikan bahwa peraturan terkait Penggunaan Tenaga Kerja Asing belum sepenuhnya efektif untuk menekan masalah yang timbul dan dapat mengancam keberadaan Tenaga Kerja Indonesia di negaranya sendiri. Maka penulis merumuskan masalah dalam penulisan ini sebagai berikut, pertama bagaimana perbandingan efektifitas peraturan terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terhadap Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Kedua bagaimana relevansi peraturan pelaksana yang telah diterbitkan sebelum ditetapkannya UU no 6 tahun 2023. Metode penulisan yang digunakan dalam jurnal ini adalah metode penelitian yuridis normatif.

³Dimas Bayu, Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia Melejit 26,36% pada 2022, DataIndonesia.id, <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-melejit-2636-pada-2022>, diakses pada 4 Oktober 2023

(<https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-melejit-2636-pada-2022>)

⁴Data pelanggaran penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia tahun 2022, https://bard.google.com/chat/267f3780c0a9e090?utm_source=sem&utm_medium=paid-media&utm_campaign=q4idID_sem7

⁵Klik Samarinda.com, <https://kliksamarinda.com/akhmed-reza-fachlevi-apresiasi-program-beasiswa-kaltim/>, 14 Agustus 2023, Diakses Pada 6 Oktober 2023)

⁶Redaksi Benuanta, 3 Perusahaan di Tarakan Diduga Pekerjakan TKA China Tanpa Dokumen RPTKA, 20 Februari 2023, <https://benuanta.co.id/index.php/2023/02/10/3-perusahaan-di-tarakan-diduga-pekerjakan-tka-china-tanpa-dokumen-rptka/102211/12/22/00/>, Diakses pada 6 Oktober 2023

PEMBAHASAN

Implementasi Nilai-Nilai Bela Negara Pada Peraturan Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Saat ini kita sudah merasakan dampak dari diterapkannya sistem perdagangan bebas yang tidak menutup kemungkinan dibanjirinya kesempatan kerja oleh Tenaga Kerja Asing (TKA). Kemudahan bagi keluar-masuknya tenaga kerja Asing di wilayah Indonesia menjadi kesempatan bagi pemerintah Indonesia dalam mengoptimalkan pembangunan sumber daya manusia melalui pendekatan transfer knowledge dan transfer teknologi guna menciptakan pembangunan perekonomian yang efektif dan efisien. Hal ini menjadi langkah strategis dalam membangun pengembangan ketenagakerjaan mengingat sumber daya manusia memegang peran fundamental dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Pendekatan transfer knowledge dan transfer teknologi diharapkan dapat berimplikasi kepada pengembangan tenaga kerja lokal agar nantinya mampu bersaing dalam ketenagakerjaan di tingkat global. Bukan berarti tidak ada sisi negatif atau pelanggaran yang berpotensi timbul dengan mudahnya Tenaga Kerja Asing masuk ke Indonesia sehingga diperlukan pengaturan agar proses penggunaan TKA tersebut tetap sesuai dengan norma-norma dan tidak mengancam hak-hak tenaga kerja Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di wilayah negara Republik Indonesia. Mengatur penggunaan TKA merupakan perwujudan implementasi nilai-nilai Bela Negara berdasarkan amanah UUD 1956 pasal 30 ayat (1) berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak dan wajib ikut serta dalam usaha pertahanan dan keamanan negara", dalam hal warga negara wajib melaksanakan usaha pertahanan dan keamanan negara maka haruslah berimbang dengan Negara memberikan hak kepada warga negaranya yakni hak kesamaan dalam hukum dan pemerintahan, hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak mendapatkan pendidikan, hak ikut serta dalam bela negara, hak kesejahteraan dan jaminan sosial serta hak kemerdekaan memeluk agama.⁷

Analisa Perbandingan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam kaitannya dengan Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Menggarisbawahi hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak dan hak kesejahteraan dan jaminan sosial, maka terkait ketenagakerjaan ini Pemerintah sudah menerbitkan Peraturan terkait penggunaan TKA dalam rangka salah satunya melindungi hak-hak warga negara Indonesia sebagai perwujudan bela negara di sektor ketenagakerjaan.

⁷Dr. Irwan Triadi, S.H., M.H: Pertemuan 6 Hukum Pertahanan Keamanan dan Bela Negara, Dosen UPNVJ, 2023

Pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing diatur dalam kompilasi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja, sebelumnya undang-undang terkait Ketenagakerjaan terkait penggunaan TKA diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dimuat pada Bab VIII Pasal 42 sampai 49 UU Nomor 6 tahun 2023, adapun terkait Ketentuan Pidana dan Sanksi administratifnya diatur pada Bab XVI Pasal 185, Pasal 187, dan Pasal 190.

Berdasarkan perbandingan antara Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja terhadap Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setelah dilakukan analisa terdapat beberapa poin penting perubahan yang terjadi dalam Undang-Undang khususnya terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing yakni:

- a. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) semula disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk sesuai pasal 43 ayat (1) UU 13 tahun 2003, selanjutnya dirubah dengan RPTKA disahkan oleh Pemerintah Pusat, Pasal 42 ayat (1) UU 6 tahun 2023. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia definisi Pemerintah Pusat adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia yang dibantu oleh Wakil Presiden dan menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Artinya pengesahan RPTKA bukan lagi menjadi kewenangan Menteri atau Pejabat yang ditunjuk melainkan oleh Presiden. Tata cara pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebelumnya telah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.21/MEN/III/2004 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Pemandu Nyanyi/Karaoke; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA); Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.15/MEN/IV/2006 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA); Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.34/MEN/III/2006 tentang Ketentuan Pemberian Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Kepada Pengusaha Yang Mempekerjakan

Tenaga Kerja Asing Pada Jabatan Direksi atau Komisaris⁸. Peraturan pelaksana di atas masih mengacu pada pasal 43 ayat (1) UU 13 tahun 2003 sehingga bagaimana prosedur permohonan Pengesahan RPTKA berdasarkan Pasal 42 ayat (1) UU 6 tahun 2023 belum diatur lebih lanjut.

- a. TKA semula dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/ atau jabatan-jabatan tertentu dan penjabaran terkait Jabatan-jabatan tertentu akan diatur dengan keputusan Menteri sesuai pasal 46 ayat (1) dan ayat (2) UU 13 tahun 2003, adapun pada UU 6 tahun 2023 larangan TKA menduduki jabatan yang mengurus personalia diatur pada Pasal 42 ayat (5) adapun penjabaran terkait jabatan tertentu akan diatur lebih lanjut pada Peraturan Pemerintah. Berdasarkan hierarki hukum kedudukan Peraturan Pemerintah posisinya lebih tinggi dari pada Keputusan Menteri yang mana Peraturan Pemerintah disahkan oleh Presiden sehingga UU no 6 tahun 2023 ini seharusnya ditindaklanjuti dengan penerbitan Peraturan pemerintah untuk menjelaskan hal-hal yang belum diatur dalam Undang-Undang.

Ketentuan lain yang juga akan diatur menggunakan Peraturan Pemerintah adalah terkait ketentuan lebih lanjut penggunaan Tenaga Kerja Asing pada pasal 49 UU no 6 tahun 2023 tentang pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja WNI pendamping TKA.

- b. Peraturan terkait Pengawasan masih sama antara UU no 6 tahun 2023 dengan UU 13 tahun 2003 yakni oleh pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen. Sebelumnya pada UU 13 tahun 2003 pasal 176 tertulis Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- c. Terdapat 3 (tiga) kategori pelanggaran yang terkait dengan Penggunaan TKA dan masing-masing diatur dalam pasal terpisah yakni:
 - 1) Pelanggaran yang digolongkan dalam tindak pidana Kejahatan, diatur pada Pasal 185 ayat (1) UU no 6 tahun 2023 . Terdapat 1 (satu) pelanggaran saja yang masuk kategori ini yakni pelanggaran ketentuan Pasal 42 ayat (2) saja yakni Pemberi kerja perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Adapun pasal 42 ayat (1) terkait pelanggaran terhadap kewajiban Pemberi Kerja memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat bukanlah masuk kategori tindak pidana kejahatan berdasarkan UU no 6 tahun 2023.

⁸https://ditjenpp.kemenkumham.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=1427:tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi&catid=104&Itemid=183&lang=en

Berbeda halnya dengan UU 13 tahun 2003 bahwa pelanggaran terhadap Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2) merupakan tindak pidana kejahatan.

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing merupakan suatu kewajiban administratif yang harus dipenuhi oleh Pemberi Kerja, sehingga lingkup substansinya terkait pengaturan administrasi maka pencantuman sanksinya juga harus disesuaikan dengan substansi yang diatur dalam Perundang-undangan tersebut. Sanksi yang tidak sesuai akan mengakibatkan peraturan perundang-undangan yang dibentuk menjadi tidak efektif atau tidak ada daya atau hasil gunanya. Hal ini sesuai dengan salah satu asas yang harus dipenuhi dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, yaitu asas kedayagunaan dan kehasilgunaan. Ada kalanya sanksi perdata atau sanksi administratif dalam penegakan hukum suatu peraturan perundang-undangan merupakan pilihan yang lebih tepat dan efektif dibandingkan dengan sanksi pidana.⁹

- 2) Pelanggaran yang digolongkan dalam Tindak Pidana Pelanggaran, diatur pada Pasal 187 ayat (1) UU no 6 tahun 2023 yakni pelanggaran atas pasal 45 ayat (1) terkait kewajiban Pemberi Kerja TKA untuk :
 - a. Menunjuk Tenaga Kerja WNI sebagai Tenaga Pendamping TKA
 - b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja WNI sebagaimana dimaksud pada huruf a.
 - c. Memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

Sebelumnya pada UU 13 tahun 2003 tindak pidana pelanggaran terdiri dari pasal 44 ayat (1) yakni Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku dan Pasal 45 ayat (1) huruf a dan huruf b. Sebelumnya ketentuan terkait kewajiban memulangkan TKA setelah hubungan kerjanya berakhir pada UU 13 tahun 2003 termasuk dalam pelanggaran administratif yang diatur pada Pasal 190 ayat (1), tetapi pada UU no 6 tahun 2023 statusnya merupakan tindak pidana pelanggaran, hal tersebut dapat diartikan bahwa permasalahan pemulangan TKA merupakan hal yang serius sehingga sanksi atas pelanggarannya pun ditingkatkan dari pelanggaran administratif menjadi tindak pidana pelanggaran. TKA yang telah berakhir masa kerjanya apabila tidak dipulangkan dapat berpotensi menimbulkan masalah baru sehingga penerapan sanksi tindak pidana pelanggaran diharapkan menjadi solusi agar jumlah TKA yang ada di Indonesia memang sesuai dengan RPTKAnya dan tidak terjadi pelanggaran lain yang mungkin terjadi misalnya terkait keimigrasian dan lain-lain. Pelanggaran sering disebut sebagai delik undang-undang, dianggap

⁹Wicipto Setiadi, sanksi Administratif Sebagai Salah Satu Instrumen Penegakan Hukum dalam Peraturan Perundang-undangan, Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 6 No. 4 – Desember 2009.

sebagai delik ketika sudah diatur dalam undang-undang. Pada Pelanggaran tidak pernah diancamkan pidana penjara, Lamintang dalam bukunya Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia (hal. 211). Ia menjelaskan bahwa pembagian dari tindak pidana menjadi Kejahatan dan Pelanggaran itu bukan hanya merupakan dasar bagi pembagian KUHP kita menjadi Buku II dan Buku III, melainkan juga merupakan dasar bagi seluruh sistem hukum pidana di dalam perundang-undangan pidana sebagai keseluruhan.¹⁰

- 3) Pelanggaran yang dikategorikan sebagai Pelanggaran administratif, diatur dalam Pasal 190 ayat (1) UU no 6 tahun 2023 yakni pelanggaran atas Pasal 42 ayat (1) dan pasal 47 ayat (1). Pasal 42 ayat (1) terkait kewajiban kepemilikan RPTKA oleh Pemberi Kerja TKA dan Pasal 47 ayat (1) terkait kewajiban Pemberi Kerja untuk membayar kompensasi atas setiap TKA yang dipekerjakannya. Sebelumnya pada UU 13 tahun 2003 yang masuk dalam kategori pelanggaran administratif diatur pada Pasal 190 ayat (1) yakni atas pelanggaran ketentuan pada Pasal 45 ayat (1), Pasal 47 ayat (1) dan Pasal 48. Pasal 45 ayat (1) UU 13 tahun 2003 mengatur kewajiban terkait penunjukan WNI sebagi pendamping TKA dan penyelenggaraan Pendidikan dan pelatihan kerja bagi WNI yang pada UU no 6 tahun 2023 digolongkan dalam tindak pidana pelanggaran apabila tidak dipenuhi oleh Pemberi Kerja, pada pasal ini terjadi perubahan status dari pelanggaran administrasi menjadi tindak pidana pelanggaran hal ini menekankan bahwa alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada tenaga kerja WNI merupakan hal yang penting salah satunya bertujuan untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja WNI dan nantinya dapat menggantikan tugas dan peran TKA pada pekerjaan tersebut. Pasal 190 ayat (1) UU no 6 tahun 2023 mencerminkan adanya unsur bela negara di bidang ketenagakerjaan.

Adapun untuk pasal 47 ayat (1) sama antara UU no 6 tahun 2023 dengan UU 13 tahun 2003 yakni terkait kompensasi dan Pasal 48 UU 13 tahun 2003 terkait pemulangan TKA setelah hubungan kerjanya berakhir yang sudah juga ditingkatkan status pelanggarannya dari pelanggaran administratif menjadi Tindak Pidana Pelanggaran.

- 4) Sanksi

Terdapat 3 (tiga) kategori sanksi yang diatur dalam UU no 6 tahun 2023 yang terkait dengan penggunaan Tenaga Kerja Asing yakni:

¹⁰Sovia Hasanah, S.H, Perbedaan Tindak Pidana Ringan (Tipiring) Dengan Pelanggaran, Hukum online.com, 24 Juli 2017, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-tindak-pidana-ringan-tipiring-dengan-pelanggaran-lt5971008e81638/#!>

- a. Sanksi pidana penjara dan/atau denda diberlakukan untuk pelanggaran berupa tindak pidana kejahatan yakni apabila perseorangan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, Pasal 42 ayat (2) UU no 6 tahun 2023. Sebelumnya pada UU 13 tahun 2003 pelanggaran pidana berlaku atas ketentuan pada Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), ayat (1) terkait kewajiban pemberi kerja memiliki ijin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. Besaran sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Para ahli hukum pidana seperti Prof. Muladi dan Prof. Lobby Luqman berpandangan bahwa sanksi pidana dicantumkan sebagai *ultimum remedium* bukan *primum remedium*. Artinya; sanksi pidana patut dicantumkan, apabila penegakan hukum administrasi diasumsikan tidak dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya, sehingga memerlukan ancaman yang lebih keras lagi.¹¹

- b. Sanksi pidana kurungan dan/atau denda diberlakukan atas pelanggaran Pasal 45 ayat (1) terkait kewajiban Pemberi kerja untuk menunjuk tenaga pendamping TKA, melaksanakan diklat bagi WNI Pendamping dan memulangkan TKA ke negara asalnya setelah pekerjaan selesai. Di dalam peraturan sebelumnya yakni UU 13 tahun 2003 sanksi pidana kurungan dikenakan pada pelanggaran Pasal 45 ayat (1) dan pasal 44. Saat ini didalam UU no 6 tahun 2023 Pasal 44 sudah dihapus terkait pemberi kerja wajib mentaati jabatan dan standar kompetensi yang berlaku, sehingga dengan dihapusnya Pasal 44 UU 13 tahun 2003 ketika Pemberi kerja tidak mentaati ketentuan mengenai jabatan dan standar komepetensi yang berlaku maka bukanlah dalam kategori melakukan pelanggaran. Hukuman yang diberlakukan adalah kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sedikit Rp10.000.000 (sepuluh juta) dan yang paling banyak Rp100.000.000,-
- c. Sanksi administratif diberlakukan atas 2 (dua) kategori pelanggaran yakni apabila Pemberi kerja tidak memeuhi kewajiban memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat (Pasal 42 ayat (1)) dan apabila Pemberi kerja tidak memenuhi kewajiban membayar kompensasi (Pasal 47 ayat (1)). Bentuk sanksi administratif pada UU no 6 tahun 2023 dijelaskan pada Pasal 190 ayat (2) yakni akan ditentukan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah.

¹¹Zafrullah Salim, Ulasan terhadap Beberapa Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan, bahan untuk acara implementasi UU 10/2004, yang diselenggarakan oleh Ditjen Paraturan Perundang-undangan bekerjasama dengan Kanwil Dep. Hukum dan HAM DIY, tanggal 20 Oktober 2005, hlm 4-5.

Adapun pada UU 13 tahun 2003 pelanggaran administratif diberlakukan atas 4 (empat) kategori yakni apabila Pemberi kerja tidak menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA untuk alih teknologi dan keahlian; tidak melakukan pendidikan kepada Tenaga kerja Indonesia yang melakukan pendampingan TKA; tidak melaksanakan kewajiban membayar kompensasi atas setiap TKA yang dipekerjakan; dan tidak memenuhi kewajiban memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir. Bentuk sanksi administratif yang akan dikenakan juga sudah dijelaskan pada Pasal 190 ayat (2) UU 13 tahun 2003 akan tetapi ketentuan mengenai sanksi administratif akan diatur lebih lanjut oleh Menteri.

Perubahan status pelanggaran terjadi pada kewajiban memiliki RPTKA atau ijin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk yang semula pada UU 13 tahun 2003 merupakan pidana kejahatan statusnya menjadi pelanggaran administratif pada UU no 6 tahun 2023.

Akan tetapi pada pelanggaran terkait penunjukan Tenaga Kerja WNI sebagai pendamping TKA, tidak melakukan pendidikan kepada Tenaga kerja Indonesia yang melakukan pendampingan TKA dan tidak memenuhi kewajiban memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir ditingkatkan statusnya dari pelanggaran administratif menjadi tindak pidana pelanggaran dengan sanksi yang lebih berat. Adanya peningkatan sanksi dalam pelanggaran ketentuan penggunaan TKA menunjukkan bahwa UU No 6 tahun 2023 secara kaidah hukum bersifat imperatif yakni berisikan suruhan dan larangan yang sifatnya memaksa. Kaidah hukum yang bersifat imperatif (*dwingerenrecht*) atau *normatiefrecht* adalah aturan hukum yang tidak dapat dikesampingkan oleh pihak-pihak, baik melalui suatu perbuatan tertentu atau melalui suatu perjanjian.¹² Adapun bahwa sanksi (dalam hal ini sanksi pidana atau sanksi pemaksa lainnya) adalah merupakan salah satu ciri yang membedakan norma hukum dengan norma lainnya (adat, agama, dan moral).¹³ Perbedaan yang menonjol antara kaidah hukum dengan kaidah sosial lainnya ialah sanksinya. Sanksi terhadap pelanggaran kaidah hukum dapat dipaksakan, dapat dilaksanakan di luar kemauan yang bersangkutan." Atribut sanksi dimaksudkan agar hukum "bergigi"; "gigi" itulah yang disebut dengan sanksi. Kaidah hukum yang berupa suruhan (kewajiban) atau larangan akan menjadi pepesan kosong atau garansi kosong, dan cenderung tidak dipatuhi sama sekali apabila tidak dilekati dengan sanksi.¹⁴

¹²Bagir Manan, Hukum Positif Indonesia (Suatu Kajian Teoritik), Penerbit Fakultas Hukum UII Press Yogyakarta, 2004, hlm 8.

¹³Maria Farida Indrati Soeprapto, Ilmu Perundang-undangan: Dasar-dasar dan Pemebentukannya, Penernit Kanisius, Yogyakarta, 1998, hlm 10-11.

¹⁴Harahap Zairin, Pengaturan Tentang Ketentuan Sanksi Dalam Peraturan daerah, Jurnal Hukum No. 1 Vol 13 Januari 2006; 27-37

Relevansi Peraturan Pelaksana Undang-Undang Ketenagakerjaan Mengacu Pada Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Untuk melaksanakan Pasal 81 dan 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang selanjutnya dilakukan perbaikan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah pengganti Undang -Undang Nomor 2 tahun 2022 dan dilakukan perbaikan melalui penggantian terhadap Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-undang Nomor 6 tahun 2023. Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 disusun dalam rangka penetapan Peraturan Pemerintah tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengacu pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Hingga saat ini belum diterbitkan penyesuaian aturan pelaksana pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021, agar tidak terjadi kekosongan hukum maka aturan -aturan pada Peraturan Pemerintah di atas masih berlaku sepanjang Pasal-pasal yang dirujuk pada Undang-Undang Cipta Kerja tidak bertentangan. Hal ini ditegaskan juga pada Bab XV Ketentuan Penutup UU no 6 Tahun 2023 pada Pasal 184 huruf a dan huruf b. Apabila terdapat Peraturan pelaksana dari UU no 6 tahun 2023 yang masih berlaku setelah diundangkannya UU no 6 Tahun 2023 maka peraturan tersebut apabila ada yang secara tegas bertentangan dengan undang-undang yang baru (UU no 6 Tahun 2023) maka harus dikesampingkan.¹⁵

Contoh pertentangan yang ditemui adalah terkait pengesahan RPTKA dimana pada UU no 6 Tahun 2023 pada Pasal 42 ayat 1 disebutkan bahwa Setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Dalam aturan pelaksanaannya yakni Peraturan Pemerintah no 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing disebutkan pada Pasal 6 ayat (1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Definisi Pemerintah Pusat menurut UU no 6 tahun 2023 adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintah negara Republik Indonesia yang dibantu oleh wakil Presiden dan Menteri sebagaimana dimaksud dalam UUD 1945.¹⁶ Sehingga ketentuan pada Peraturan Pemerintah no 34 tahun 2021 tersebut seharusnya dikesampingkan yang berlaku untuk pengesahan RPTKA adalah oleh Pemerintah

¹⁵Bilal Dewansyah, Undang-undang Dicabut, apakah Peraturan Pelaksananya masih berlaku?, Pusat studi Kebijakan Negara (PSKN) FH Unpad, 26 Mei 2014, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/undang-undang-dicabut--apakah-peraturan-pelaksanaannya-masih-berlaku-lt5330cceab87f6/#!>

¹⁶Undang-undang Republik Indonesia nomor 6 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja menjadi Undang-undang

Pusat. Akan tetapi bagaimana prosedur pengesahan RPTKA oleh Pemerintah Pusat ini belum diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing, dimana pada peraturan tersebut masih mengatur prosedur pengesahan RPTKA yang dilakukan oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Hingga saat ini prosedur pengesahan RPTKA dilakukan secara online dan masih mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021.¹⁷

Hal ini dibuktikan dari wawancara kepada Kepala Seksi (Kasi) Pengawasan Norma Kerja dan K3 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Kalimantan Utara (Kaltara), Dewi Parasmya Wijayanti, S.STP, M.Si saat dikonfirmasi di ruang kerjanya pada, Jumat (19/5/2023), bahwa setiap perusahaan yang memperkerjakan TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA. Pengesahan RPTKA dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Hal ini berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing jo. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI (Permenaker) No. 8/2021 tentang Peraturan Pelaksanaan PP No. 34/2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.¹⁸

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

- 1) Secara umum peraturan terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah dirubah dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang cukup efektif, hal ini ditunjukkan dari menurunnya angka jumlah pelanggaran yang dilaporkan yakni pada tahun 2017-2018 jumlah pelanggaran TKA sebesar 1,2% dari jumlah TKA yang bekerja di Indonesia, pada tahun 2021 sebesar 1,09% dan pada tahun 2022 turun menjadi 1,004% .

¹⁷Dinas komunikasi, informatika, statistic dan Persandian, Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Perusahaan wajib kantongi pengesahan RPTKA, 21 Mei 2023, <https://diskominfo.kaltaraprov.go.id/pengunaan-tenaga-kerja-asing-perusahaan-wajib-kantongi-pengesahan-rptka/>

¹⁸Dkisp, Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Perusahaan Wajib kantongi Pengesahan RPTKA, 21 Mei 2023, Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian, <https://diskominfo.kaltaraprov.go.id/pengunaan-tenaga-kerja-asing-perusahaan-wajib-kantongi-pengesahan-rptka/>

- 2) Peraturan Pelaksana dari Undang-Undang Ketenagakerjaan khususnya terkait Penggunaan Tenaga Kerja Asing harus segera disesuaikan karena terdapat beberapa ketentuan yang tidak relevan atau harus dikesampingkan karena bertentangan dengan Undang-undangya. Hal tersebut dapat menjadi celah pelanggaran atau kecurangan yang dapat merugikan negara dan melanggar hak-hak tenaga kerja Indonesia.

Disarankan agar selanjutnya segera dilakukan revisi atas Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI (Permenaker) Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan PP Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Bagir Manan, Hukum Positif Indonesia (Suatu Kajian Teoritik), Penerbit Fakultas Hukum UII Press Yogyakarta, 2004, hlm 8.
- Dr. Irwan Triadi, S.H., M.H: Pertemuan 6 Hukum Pertahanan Keamanan dan Bela Negara, Dosen UPNVJ, 2023
- Maria Farida Indrati Soeprpto, Ilmu Perundang-undangan: Dasar-dasar dan Pemebentukannya, Penerbit Kanisius, Yogyakarta, 1998, hlm 10-11.
- Zafrullah Salim, Ulasan terhadap Beberapa Teknik Penyusunan Peraturan Perundang-Undangan, bahan untuk acara implementasi UU 10/2004, yang diselenggarakan oleh Ditjen Paraturan Perundang-undangan bekerjasama dengan Kanwil Dep. Hukum dan HAM DIY, tanggal 20 Oktpober 2005, hlm 4-5.

Undang – Undang

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Cipta Kerja
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Jurnal

Harahap Zairin, Pengaturan Tentang Ketentuan Sanksi Dalam Peraturan daerah, Jurnal Hukum No. 1 Vol 13 Januari 2006; 27-37

Wicipto Setiadi, Sanksi Administratif sebagai salah satu Instrumen Penegakan Hukum dalam Peraturan Perundang-undangan, Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 6 No. 4 – Desember 2009

Internet

BBC News Indonesia, Apa di balik simpang siur Peraturan Presiden tentang Tenaga Kerja Asing, 24 April 2018, <https://www.bbc.com/indonesia/indonesia-43872117>, Diakses pada 4 Oktober 2023

Bilal Dewansyah, Undang-undang Dicabut, apakah Peraturan Pelaksananya masih berlaku?, Pusat studi Kebijakan Negara (PSKN) FH Unpad, 26 Mei 2014, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/undang-undang-dicabut-apaahperaturan-pelaksanaannya-masih-berlaku-lt5330cceab87f6/#!>, Diakses pada 8 Oktober 2023

Databoks, Pelanggaran Tenaga Kerja Asing Menurut Kasus (2017-2018), 9 April 2019 , <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/04/09/sepanjang-2018-terjadi-1500-kasus-pelanggaran-tenaga-kerja-asing>, Diakses pada 5 Oktober 2023

Data Pelanggaran Penggunaan Tenaga Kerja asing di Indonesia tahun 2022, https://bard.google.com/?utm_source=sem&utm_medium=paidmedia&utm_campaign=q4idID_sem7&hl=en, Diakses pada 6 Oktober 2023

Dimas Bayu, Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia Melejit 26,36% pada 2022, DataIndonesia.id, <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-melejit-2636-pada-2022>, diakses pada 4 Oktober 2023

Dinas komunikasi, informatika, statistic dan Persandian, Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Perusahaan wajib kantong pengesahan RPTKA, 21 Mei 2023, <https://diskominfo.kaltaraprov.go.id/penggunaan-tenaga-kerja-asingperusahaan-wajib-kantongi-pengesahan-rptka/>, Diakses pada 9 Oktober 2023

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Tenaga Kerja Asing di Indonesia: Kebijakan dan Implementasi, https://ditjenpp.kemenkumham.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=1427:tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi&catid=104&Itemid=183&lang=en, Diakses pada 8 Oktober 2023

Klik Samarinda.com, <https://klikesamarinda.com/akhmed-reza-fachlevi-apresiasi-program-beasiswa-kaltim/>, 14 Agustus 2023, Diakses Pada 6 Oktober 2023

Redaksi Benuanta, 3 Perusahaan di Tarakan Diduga Pekerjakan TKA China Tanpa Dokumen RPTKA, 20 Februari 2023, <https://benuanta.co.id/index.php/2023/02/10/3-perusahaan-di-tarakan-diduga-pekerjakan-tka-china-tanpa-dokumen-rptka/102211/12/22/00/>, Diakses pada 6 Oktober 2023

Sovia Hasanah, S.H, Perbedaan Tindak Pidana Ringan (Tipiring) Dengan Pelanggaran, Hukum online.com, 24 Juli 2017, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/perbedaan-tindak-pidana-ringan-tipiring-dengan-pelanggaranlt5971008e81638/#!>, Diakses pada 8 Oktober 2023