

**PEMBATASAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING (TKA)  
PADA PERUSAHAAN PERTAMBANGAN DI INDONESIA**

Lussyana Maria Raharjo, Elya Kurniawati, S. TP., SE., MM.

Program Manajemen Sumber Daya Manusia, Program Studi Manajemen,

Universitas Ma Chung

Villa Puncak Tidar No. N-01, Malang

*E-mail* : 111510068@student.machung.ac.id

**Abstrak**

Perkembangan globalisasi dunia mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, terjadi pula migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Sejalan dengan itu, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya. Untuk menghindari penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah harus cermat menentukan kebijakan yang diambil guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing (modal asing) dengan tenaga kerja dalam negeri. Dalam penelitian ini penulis menggunakan studi literatur. Studi Literatur adalah mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Tenaga ahli yang didatangkan dari luar negeri oleh perusahaan pemerintah atau swasta hendaknya benar-benar tenaga ahli yang terampil sehingga dapat membantu proses pembangunan ekonomi dan teknologi di Indonesia. Untuk itu proses alih teknologinya kepada TKI baik dalam jalur manajerial maupun profesionalnya harus mendapat pengawasan yang ketat dengan memberikan sertifikasi kepada tenaga ahli tersebut. Penempatan tenaga kerja asing dapat dilakukan setelah pengajuan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) disetujui oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan mengeluarkan izin penggunaan tenaga kerja asing.

Kata kunci: pembatasan, tenaga kerja asing, pertambangan

### **Abstrack**

*The development of globalization encourages the movement of capital and investment flows to various parts of the world, there is also the migration of the population or the movement of labor between countries. The movement of labor takes place because investments made in other countries generally require direct supervision by owners / investors. In line with that, in order to maintain business continuity and investment. To avoid excessive use of foreign labor, the Government must carefully determine the policies to be taken to maintain a balance between foreign workers (foreign capital) with domestic workforce. In this study the authors used literature study. Literature study is to find reference theory relefan with cases or problems found. Experts who are imported from abroad by government or private companies should be truly skilled experts so as to be able to petrify the process of economic and technological development in Indonesia. Therefore, the transfer of technology to the TKI both in the managerial and professional way must be under strict supervision by certifying the experts. The placement of foreign workers may be made after the submission of a foreign employment plan (RPTKA) is approved by the Ministry of Manpower and Transmigration by issuing a permit for the use of foreign workers.*

*Keywords: restriction, foreign worker, mining*

### **PENDAHULUAN**

Perkembangan globalisasi dunia mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, terjadi pula migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Sejalan dengan itu, demi

menjaga kelangsungan usaha dan investasinya. Untuk menghindari terjadinya permasalahan hukum serta penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah harus cermat menentukan *policy* yang diambil guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing (modal asing) dengan tenaga kerja dalam negeri.

Menyadari kenyataan sejauh ini Indonesia masih memerlukan investor asing,

demikian juga dengan pengaruh globalisasi peradaban dimana Indonesia sebagai negara anggota WTO harus membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Untuk mengantisipasi hal tersebut diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga kerja asing. Peraturan tersebut harus mengatur aspek-aspek dasar dan bentuk peraturan yang mengatur tidak hanya di tingkat Menteri, dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan TKI.

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

Dalam hal ini penulis tertarik untuk membahas mengenai Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) pada perusahaan pertambangan di Indonesia.

## **METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan studi literatur. Studi Literatur adalah mencari referensi teori yang relevan dengan kasus atau permasalahan yang ditemukan. Studi *literature* yang dilakukan oleh penulis adalah dengan membandingkan kasus serupa yang terdapat pada buku-buku yang membahas pembatasan tenaga kerja asing, jurnal dan penelitian yang telah dilakukan yang memiliki kaitan dengan Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) pada perusahaan pertambangan di Indonesia. Teknik yang sistematis dapat memudahkan penyusunan penelitian ilmiah ini. Maka data yang didapatkan dari studi *literature* ini digunakan sebagai referensi penyusunan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASANA. Kerja Asing Di Indonesia**

Kondisi ketenagakerjaan di Indonesia mulai menunjukkan perbaikan dalam hal jumlah angkatan kerja, jumlah penduduk bekerja dan penurunan tingkat pengangguran. Hal ini dilihat walau jumlah angkatan kerja dari tahun 2011 s/d 2012 mengalami peningkatan, namun dalam kurun waktu 1 (satu) tahun ini terjadi penurunan tingkat partisipasi angkatan kerja sebesar 0,45%. Namun dalam hal lapangan kerja, mayoritas masih dikontribusikan dari sektor pertanian, perdagangan, jasa kemasyarakatan dan sektor industri yang menjadi kontributor terbesar penyerapan tenaga kerja Indonesia (Hardiati, 2015: 5). Fungsi-fungsi pokok MSDM (Fungsi Manajemen) menurut (Helmi M, 2016:3)

- a. Fungsi Perencanaan Melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengadaan, pengembangan dan pemeliharaan SDM.
- b. Fungsi Pengorganisasian Menyusun suatu organisasi dengan mendisain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja dipersiapkan.
- c. Fungsi Pengarahan Memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan

kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

- d. Fungsi Pengendalian Melakukan pengukuran-pengukuran antara kegiatan yang dilakukan dengan standard-standard yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional. Tidak peduli apakah perusahaan tersebut merupakan sebuah perusahaan besar yang memiliki 10.000 karyawan atau organisasi nirlaba kecil yang memiliki 10 karyawan, tetap saja karyawan-karyawan tersebut harus dibayar, yang berarti dibutuhkan sebuah sistem kompensasi yang baik dan sah (Faustino, 2003:10).

Setiap aktivitas Manajemen sumber daya manusia membutuhkan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang akan berhasil dengan baik dan apa yang tidak. Dalam sebuah lingkungan dimana tantangan angkatan kerja terus berubah, hukum berubah, dan kebutuhan-kebutuhan dari pemberi kerja juga berubah, maka

Manajemen sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang.

Daya Konsep yang mendasarinya bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Kajian tentang manajemen SDM menggabungkan beberapa bidang ilmu seperti psikologi, sosiologi, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem pencernaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya (Bangun: 2016:16).

Kesempatan kerja yang belum merata di tiap kategori lapangan usaha menjadi masalah ketenagakerjaan walaupun masalah pengangguran tetap menjadi perhatian walaupun telah mengalami penurunan tiap tahunnya. (infokerja-jatim.com, mobile berita, diakses tanggal 18 Desember 2017).

Masalah ketenagakerjaan tersebut untuk mempertahankan penurunan tingkat pengangguran tiap tahunnya akan berat jika 2 (dua) hal pokok di bawah ini tidak diatasi, yaitu:

#### 1. Modal Asing

Semakin besarnya jumlah penanaman modal asing sebagai akibat dari politik ekonomi negara untuk mengembangkan ekonomi dengan menarik investasi dari luar negeri. Investasi asing tersebut akan menimbulkan akibat langsung pada masuknya tenaga kerja asing untuk 3 kepentingan pokok yaitu mewakili kepentingan pemilik modal, untuk menjamin keselamatan modal yang dimutasikan, menjamin kelangsungan perusahaan, agar investasi berkembang dan berkelanjutan dan menjamin berkembangnya usaha,

#### 2. Pengaruh globalisasi ekonomi

Di bidang ketenagakerjaan, dampak globalisasi berupa mobilitas tenaga kerja antar negara yang semakin tinggi, yang menembus batas negara, regional, dan inter-kontinental. Dengan sebab di atas maka jumlah tenaga kerja asing di Indonesia akan semakin besar. Untuk itu perlu ada pengendalian penggunaan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia.

Secara umum informasi jabatan mempunyai pengertian sebagai informasi tentang pekerjaan, jabatan atau karier yang meliputi posisi pekerjaan, fungsi pekerjaan atau uraian tugas, persyaratan untuk

memasuki pekerjaan, kondisi dan imbalan yang ditawarkan (Diknas, Balai Pustaka). Atas dasar pengertian ini informasi jabatan mempunyai pengertian sebagai “Buku yang memuat informasi jabatan yang disertai keterangan dan uraian yang dimaksudkan untuk memberi penjelasan mengenai jabatan tersebut”.

Salah satu pentingnya informasi jabatan menurut Kemenakertrans RI adalah sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas dan menjamin penyediaan pelayanan publik sesuai dengan asas-asas umum pemerintahan dan korporasi yang baik serta untuk memberi perlindungan bagi setiap warga negara dan penduduk dari penyalahgunaan wewenang di dalam penyelenggaraan pelayanan publik, diperlukan pengaturan hukum yang mendukungnya. Berdasarkan pengertian kata-kata tersebut di atas, maka Informasi Jabatan Tenaga Kerja Asing Yang bekerja di wilayah Indonesia dimaksudkan sebagai “Buku yang memuat semua nama jabatan yang disusun menurut abjad, beserta uraian penjelasan yang mencakup seluruh lapangan usaha dan mewakili seluruh pekerjaan-pekerjaan di dunia kerja yang tersebar di wilayah Indonesia”

## **B. Pembatasan Mengenai Jabatan Yang Boleh Dan Tidak Boleh Diduduki Tenaga Kerja Asing (TKA)**

Dasar hukum Pembatasan Mengenai Jabatan Yang Boleh Dan Tidak Boleh Diduduki Tenaga Kerja Asing (TKA) di perusahaan Pertambangan

- a. Permen No. Per.02/MEN/III/2008 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing.
- b. Kepmen No. 40 tahun 2012 tentang jabatan-jabatan tertentu yang dilarang diduduki tenaga kerja asing.

Dalam rangka pengendalian penggunaan tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja di Indonesia selain dasar hukum yaitu Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (Bab VIII pasal 42 s/d 49), dasar hukum atau peraturan perundang-undangan Republik Indonesia tentang penggunaan tenaga kerja asing (TKA) adalah antara lain sebagai berikut :

Untuk 3 (tiga) kepentingan pokok yaitu mewakili kepentingan pemilik modal, keselamatan modal dan kelangsungan usaha, jabatan yang diperlukan pada umumnya adalah Dewan Komisaris/ Komisaris, Presiden Direktur, Direktur dan Manajer Bidang Produksi, Direktur dan Manajer Bidang Pemasaran, Direktur dan Manajer Bidang Kepmen No. 40 tahun 2012 tentang jabatan-jabatan tertentu yang dilarang diduduki tenaga kerja asing. Pengembangan Usaha, Ahli Teknik di bidangnya, Jabatan

bidang Pengembangan produk (*Research and Development*), Jabatan bidang pengujian mutu (*Quality Control/QC*) dan Jabatan yang menangani perangkat produksi (mesin dan instalasi yang mahal).

Namun demikian, dengan kondisi persaingan global dan keamanan modal asing tersebut, ada aturan untuk membatasi penggunaan TKA di Indonesia. Jabatan yang tidak dapat diduduki oleh TKA yang bekerja di Indonesia berdasarkan Kepmen No. 40 tahun 2012 adalah sebagai berikut :

- a. Direktur Personalia, *Personnel Director*;
- b. Manajer Hubungan Industrial, *Industrial Relation Manager*;
- c. Manajer Personalia; Human Resource Manager;
- d. *Supervisor* Pengembangan Personalia, *Personnel Development Supervisor*;
- e. Supervisor Perekrutan Personalia, *Personnel Recruitment Supervisor*;
- f. *Supervisor* Penempatan Personalia, *Personnel Placement Supervisor*;
- g. Supervisor Pembinaan Karir Pegawai, *Employee Career Development Supervisor*;
- h. Penata Usaha Personalia, *Personnel Declare Administrator*;
- i. Kepala Eksekutif Kantor, *Chief Executive Officer*;

- j. Ahli Pengembangan Personalia dan Karir, *Personnel and Careers Specialist*;
- k. Spesialis Personalia, *Personnel Specialist*;
- l. Penasihat Karir, *Career Advisor*;Penasihat Tenaga Kerja, *Job Advisor*;
- m. Pembimbing dan Konseling Jabatan, *Job Advisor and Counseling*;
- n. Perantara Tenaga Kerja, *Employee Mediator*;
- o. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai, *Job Training Administrator*;
- p. Pewawancara Pegawai, *Job Interview*;
- q. Analis Jabatan, *Job Analyst*;
- r. Penyelenggaraan Keselamatan Kerja Pegawai, *Occupational Safety Specialist*.

### **C. Strategi Pembatasan dan Pendayagunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia**

Dalam era globalisasi ekonomi, pembatasan tenaga kerja asing sebenarnya sudah kurang relevan lagi. Tetapi sebagai konsekuensinya atas asas”kesempatan kerja di Indonesia adalah diperuntukkan bagi tenaga kerja Indonesia” sesuai dengan penetapan pasal 27 ayat 2 UUD 1945, maka strategi ini masih perlu diterapkan.

Misalnya Di Jawa Timur sampai akhir tahun 2013 jumlah TKA sebanyak 1.105 orang atau turun 368 orang (24.98%)

dibanding tahun 2012. Terbanyak TKA yang bekerja di Jawa Timur pada tahun 2013 adalah berkebangsaan Taiwan, Jepang dan Korea Selatan dengan jabatan sebagai tenaga *Professional Manufacture* sebanyak 45.63% (Hardiati, 2015: 8).

Ada 2 (dua) aspek yang menjadi dasar pertimbangan dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia, (Hardiati, 2015: 10) menyebutkan:

- a. Aspek manfaat (*prosperity*): mempekerjakan TKA harus membawa manfaat terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia melalui alih teknologi dan alih keahlian, mendorong investasi dan perluasan lapangan usaha, serta penyediaan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.
- b. Aspek keamanan (*security*): kebijakan penggunaan TKA terkait kebijakan lalu lintas orang asing. Masuknya tenaga kerja asing harus selektif dan dilaksanakan melalui kebijakan satu pintu dengan tetap memperhatikan kepentingan keamanan negara.

Kebijakan pemerintah terkait pengendalian jumlah tenaga kerja asing perlu mempertimbangkan beberapa aspek, diantaranya menyangkut pengembangan SDM di Indonesia. Artinya, keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) harus

memberikan kemajuan bagi pengembangan kualitas yaitu dengan cara alih-keterampilan dan alih-teknologi. Pertimbangan lainnya adalah asas manfaat dan aspek legalitas. Selain harus melengkapi dokumen dan perijinan, penggunaan TKA mendorong pembukaan lapangan kerja yang luas terutama bagi pekerja lokal. Pemerintah harus bisa memastikan kualitas tenaga kerja Indonesia dapat bersaing dengan para TKA yang hendak bekerja. Salah satu buktinya, dengan peningkatan kualitas UPT Pelatihan Kerja serta penggunaan kurikulum pelatihan berbasis kompetensi (Hardiati, 2015: 12).

Peningkatan standar kompetensi kerja telah menjadi suatu keharusan agar tenaga kerja negara-negara ASEAN pada umumnya dan tenaga kerja Indonesia pada khususnya dapat bersaing dengan pekerja di luar negeri maupun pekerja asing di dalam negeri. Langkah ini diambil dalam upaya membenahi sistem penggunaan TKA dan meningkatkan daya saing pekerja Indonesia dalam menahan gempuran TKA yang masuk Indonesia. Untuk itu 2 strategi pokok meliputi upaya untuk pembatasan TKA berdasar jabatan dan waktu yang dibutuhkan serta upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia sehingga memiliki daya komparasi dan daya kompetisi terhadap tenaga kerja asing (disarikan dari

sumber buku KJI-TKA, Kemenakertrans, rasyid/aditya 2013).

Isu eksodus besar-besaran pekerja asal Tiongkok yang ada di Indonesia dianggap sangat mengganggu dunia tenaga kerja Indonesia. (tribunnews.com, maraknya tenaga asing di Indonesia, diakses 18 Desember 2017). Apalagi, masih banyak rakyat Indonesia yang masih mengganggu hingga saat ini. Menurut data Kementerian Tenaga Kerja per 1 Januari hingga Mei 2014 tercatat ada 41.365 tenaga kerja asing asal China yang diberikan ijin oleh Kementerian Tenaga Kerja. Itu baru yang terdaftar. Yang tidak terdaftar tentunya bisa lebih banyak lagi.

Pada Era Jokowi-JK dengan visi Trisakti dan Nawa Cita tidak mampu diterjemahkan secara baik oleh menteri-menterinya. 10 juta lapangan kerja baru yang dijanjikan oleh pemerintah Jokowi-JK ternyata dijawab dengan banyaknya pekerja asing yang bekerja di Indonesia di sektor-sektor yang seharusnya bisa dikerjakan oleh anak-anak bangsa. Masalah ini harus ditangani oleh Kementerian dan lembaga terkait harus turun ke lapangan. Bisa dimungkinkan ini ada sindikat percaloan tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia. Atau bisa jadi ada permainan dengan pihak pemberi ijin

(tribunnews.com, maraknya tenaga asing di Indonesia, diakses 18 Desember 2017).

Adanya isu mengenai pekerja asal Tiongkok itu hanya sebagai pekerja serabutan dan tidak memiliki keahlian tertentu maka perusahaan yang memperkerjakan orang asing tersebut memang harus dikenai sanksi tegas. Aturannya adalah pekerja asing itu bekerja paling lama 6 bulan, apabila melebihi 6 bulan itu berarti pekerja asing itu *illegal*.

Pengendalian untuk masuknya tenaga kerja asing harus lebih diperketat dan harus berpihak kepada kepentingan nasional. Perimbangannya tidak cukup 1 berbanding 10, akan tetapi 1 pekerja asing harus didampingi dengan 50 pekerja Indonesia. Keberadaan investor asing sangat penting tetapi aturan dan kepentingannya harus lebih mengutamakan kepentingan Indonesia bukan sekedar orientasi profit semata.

Sejak amandemen UUD 1945, asas otonomi daerah mendapatkan posisinya dalam Pasal 18 tentang pemerintah daerah dan dikembangkannya sistem pemerintahan yang desentralistis melalui Undang-undang Nomor 32 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 fiskal. Masalah ketenagakerjaan pun menjadi lingkup kewenangan pemerintah daerah, dengan menempatkannya dalam struktur organisasi dan tata kerja dalam struktur “dinas”.

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, pengajuan mempergunakan tenaga kerja asing untuk pertama kalinya diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, selanjutnya untuk perpanjangan diajukan dan diberikan oleh Direktur atau Gubernur/Walikota. Kondisi ini telah melahirkan masalah baru di daerah. Sebagai contoh kasus yang terjadi di Kota Batam, Sebelum diberlakukannya UUK, Pemerintah Daerah melalui 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 tereliminir. Para pengusaha yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing pun harus menyeberang pulau menuju Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jakarta. Tentu saja dengan mekanisme baru ini membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Apa lagi birokrasi di Kementerian 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 terutama bagi kementerian yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan khususnya pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing.

Selanjutnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Keputusan 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 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 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/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. Di Kabupaten Bekasi sedikitnya terdapat 1500 tenaga kerja asing, dari jumlah tersebut sebagian besar tenaga kerja asing tersebut berasal dari Korea dan Jepang. Terkait TKA 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.

Namun demikian menurut Pemda Bekasi keberadaan tenaga kerja asing di Bekasi belum memberikan keuntungan bagi pembangunan di wilayahnya, 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 Kementerian Keuangan menyatakan pungutan terhadap tenaga kerja asing sebagai pendapatan non pajak Kementerian Keuangan menyatakan pungutan tersebut harus di setor kepada Pemerintah Pusat.

Dengan demikian terjadi perbedaan pemahaman antara Pusat dan Daerah soal tenaga kerja asing yang dapat menimbulkan permasalahan dan ketidakpastian hukum. Hal tersebut tidak perlu terjadi karena dengan tuntutan instansi/lembaga pemerintah di daerah untuk menjalankan otonomi di daerahnya, dalam rangka ketenagakerjaan telah 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:

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

Terkait permohonan IKTA dalam rangka penanaman modal asing, didasarkan pada 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 teknis (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 (RPTKA) dalam rangka penanaman modal, mencabut wewenang pemberian izin kerja (IKTA) oleh Ketua BKPM dalam rangka penanaman modal (sejak tanggal 1 Juli 2000). Selanjutnya pemberian IKTA dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Kesimpulan**

Tenaga kerja asing (TKA) adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud

atau bertujuan untuk bekerja di wilayah Indonesia. Tenaga kerja asing haruslah sesuai dengan filosofi ketenagakerjaan di Indonesia yaitu melindungi tenaga kerja berkewarganegaraan Indonesia yang bekerja di Indonesia sehingga jika ada kebutuhan yang khusus dan membutuhkan untuk memakai tenaga kerja asing, harus dibuat persyaratan yang sangat ketat agar tenaga kerja di Indonesia terhindar dari kompetisi yang tidak sehat.

Tenaga ahli yang didatangkan dari luar negeri oleh perusahaan pemerintah atau swasta hendaknya benar-benar tenaga ahli yang terampil sehingga dapat membantu proses pembangunan ekonomi dan teknologi di Indonesia. Untuk itu proses alih teknologinya kepada TKI baik dalam jalur manajerial maupun profesionalnya harus mendapat pengawasan yang ketat dengan memberikan sertifikasi kepada tenaga ahli tersebut.

### **B. Saran**

Perusahaan Pertambangan agar lebih memperhatikan dan membatasi dalam perekrutan tenaga kerja asing Bagi perusahaan yang merekrut tenaga kerja asing tersebut menyediakan wadah atau tempat untuk pelatihan terhadap tenaga kerja ahli dalam negeri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Rasyid dan Aditya KJI-TKA, Kepmenakertrans, 2013
- Hardiati, Tenaga Kerja Asing, 2015
- M. Helmi, Fungsi Manajemen 2016
- Agusmidah. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori. Cet. 1. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Kepmenakertrans Nomor Kep.228/Men/2003, Tahun 2003.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Tata Cara Memperoleh Izin Implementasi pembatasan..., Nadya Victaurine, FH UI, 2011. Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, Kepmenakertrans Nomor Kep.20/Men/III/2004, Tahun 2004.
- Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Kepmenakertrans Nomor Kep.100/Men/VI/2004.
- Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor M.09-Pr.07.10 Tahun 2007 Tentang Organisasi Dan Tata Kerja Departemen Hukum dan HAM RI
- Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- tempinteraktif.com, diakses tanggal 10 Desember 2017.
- tribunnews.com, maraknya tenaga asing di Indonesia, diakses 18 Desember 2017
- infokerja-jatim.com, mobile berita, diakses tanggal 18 Desember 2017