

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA DI PT MUCOINDO PRAKASA TERHADAP PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DALAM KERANGKA MEA

Firmansyah Adi Saputra Arif,
firmansyah_arif87@yahoo.com, 2020

Abstract

Manpower is the actor of development and the economy, both individually and in groups, so that it has a very significant role in national economic activities. The use of foreign workers in Indonesia is currently increasing every year. The increase occurred due to the large number of foreign investment entering Indonesia plus Indonesian regulations that facilitate the licensing of foreign workers. The ease of licensing foreign workers is also accompanied by the large number of illegal workers who are arrested. It is feared that the ease of licensing will threaten employment opportunities for Indonesian citizen workers. Even though the regulations regarding manpower are scattered in various laws and regulations, Law Number 13 of 2003 concerning Manpower is the main regulation which contains specific regulations and supervision in the labor sector. This is what becomes the main rule for the world of labor in Indonesia to enter the AEC. This research is a normative juridical research, this research is descriptive through a conceptual approach, law and case approach. The formulation of the problems in this study are: 1. How is the regulation in the protection of Indonesian workers using the use of foreign workers in Indonesia within the framework of the AEC?; 2. How is the implementation of regulations for the use of foreign workers at PT Mucoindo Prakasa in relation to the protection of Indonesian workers in the AEC Framework? The results show that 1. Regulations on the Use of Labor in the context of the Asean Economic Community in the Manpower Law have provided protection for Indonesian citizens against the use of foreign workers from the AEC. Presidential Decree Number 20 of 2018 concerning Foreign Workers which provides convenience and simplification of the licensing process for foreign workers is carried out while still unemployed in Indonesia and there are still a large number of Indonesians sent abroad because of insufficient employment opportunities in Indonesia. The use of foreign workers at PT Mucoindo Prakasa has followed the rules for using labor which are regulated by Ministerial Regulation Number 35 of 2015 on amendments to Ministerial Regulation Number 16 of 2015. For improvements to the author's blog, suggestions for revisions to the Manpower Law should be carried out, especially regarding regulations regarding the use of foreign workers, in the Manpower Law must contain matters of a principle in nature regarding the use of foreign workers, such as regarding permits for the use of foreign workers, which is currently unclear in the Manpower Law which is a permit and conditions for obtaining a permit to use foreign workers and the purpose of the use of foreign workers in Indonesia that does not apply in the Manpower Law.

Keywords: Legal Protection, Labor, MEA

ABSTRAK

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional. Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia pada saat ini semakin meningkat setiap tahunnya. Peningkatan terjadi karena banyaknya investasi asing yang masuk ke Indonesia ditambah Peraturan Perundang-undangan Indonesia yang mempermudah perizinan tenaga kerja asing. Mudahnya perizinan tenaga kerja asing tersebut juga diiringi masih banyaknya tenaga kerja asing ilegal yang ditangkap. Mudahnya perizinan tersebut dikhawatirkan akan mengancam kesempatan kerja bagi tenaga kerja Warga Negara Indonesia. Meskipun pengaturan mengenai ketenagakerjaan tersebar di berbagai peraturan perundang-undangan, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan pokok yang berisi pengaturan secara khusus dan komprehensif di bidang ketenagakerjaan. Hal inilah yang menjadi pegangan sebagai aturan main dunia ketenagakerjaan di Indonesia memasuki AEC. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif, penelitian ini bersifat deskriptif melalui pendekatan konseptual, undang-undang dan pendekatan kasus. Rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu: 1. Bagaimana pengaturan dalam perlindungan tenaga kerja Indonesia dikaitkan dengan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dalam Kerangka MEA?; 2. Bagaimana pelaksanaan aturan terkait penggunaan tenaga kerja asing di PT Mucoindo Prakasa berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja Indonesia dalam Kerangka MEA?. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam konteks Masyarakat Ekonomi Asean pada UU Ketenagakerjaan telah mengatur perlindungan tenaga kerja Warga Negara Indonesia terhadap penggunaan TKA dari MEA. Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang memberi kemudahan dan penyederhanaan proses perizinan bagi TKA tersebut dilakukan dalam keadaan masih tingginya angka pengangguran di Indonesia dan masih banyaknya Tenaga Kerja Indonesia yang dikirim ke luar negeri karena tidak mencukupinya lapangan pekerjaan di Indonesia. Penggunaan tenaga kerja asing pada PT Mucoindo Prakasa telah mengikuti aturan tentang tata cara menggunakan tenaga kerja asing sebagaimana Peraturan Menteri Nomor 35 Tahun 2015 atas perubahan dari Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015. Untuk perbaikan ke depannya penulis menyarankan untuk Revisi pada UU Ketenagakerjaan sebaiknya dilakukan, terutama mengenai pengaturan tentang penggunaan TKA, di dalam UU Ketenagakerjaan tersebut harus dimuat hal-hal yang bersifat prinsip mengenai penggunaan TKA, seperti mengenai izin penggunaan TKA yang pada saat ini di dalam UU Ketenagakerjaan tidak jelas mana yang merupakan izin dan syarat untuk mendapatkan izin penggunaan TKA serta tujuan dari penggunaan TKA di Indonesia yang tidak dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, MEA*

A. Pendahuluan

Perkembangan globalisasi mendorong terjadinya pergerakan

aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia termasuk ke Indonesia. Selain itu perkembangan Globalisasi juga mendorong 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 modal/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 akan diambil guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing modal asing) dengan tenaga kerja dalam negeri.¹

Pekerjaan merupakan suatu kebutuhan asasi warga negara untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Indonesia mengamanatkan hal tersebut sebagaimana termaktub dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang menyatakan bahwa “*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”. Dalam perubahan kedua UUD 1945 juga ditambahkan

¹<http://ditjenpp.kemerkumham.go.id/hukum-bisnis/1427-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi.html>, diakses tanggal 10 Maret 2020.

ketentuan mengenai ketenagakerjaan, tepatnya Pasal 28D ayat (2) yaitu “*setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*”. Hal ini berimplikasi pada kewajiban negara untuk memfasilitasi warga negara agar memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh sebab itu, diperlukan perencanaan yang strategis terkait bidang ketenagakerjaan untuk mewujudkan kewajiban negara tersebut.²

Pengaturan mengenai ketenagakerjaan tersebut di dalam Konstitusi Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan bagi rakyat Indonesia dan untuk menghindari terjadinya perbudakan dan penindasan yang dilakukan oleh seorang boss kepada anak buahnya. Seperti kerja paksa/rodi yang terjadi pada masa sebelum kemerdekaan Indonesia. Kerja paksa/rodi adalah suatu kehendak atau perbuatan dari penguasa untuk mengerahkan sejumlah penduduk mengerjakan suatu pekerjaan sebagaimana yang

² Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta: Sinar Grafika, 2009, hlm 1

dikehendaki/ dimaksud oleh penguasa tanpa imbalan atau upah.³

Hadirnya negara dalam urusan ketenagakerjaan ini berfungsi sebagai penyeimbang posisi antara tenaga kerja dan pemberi kerja tersebut, dipertegas dengan dikeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UUK). UU Ketenagakerjaan dimaksudkan sebagai pedoman, arah dan dasar hukum dalam penyelenggaraan di bidang ketenagakerjaan maka keberadaannya sangat penting mengingat hukum ketenagakerjaan tidak hanya berkaitan dengan pekerja dan pemberi kerja tetapi berkaitan dengan bidang-bidang lainnya seperti bidang ekonomi, sosial, politik bahkan keamanan nasional.⁴ UU Ketenagakerjaan tersebut mengkompilasikan mengenai peraturan ketenagakerjaan yang ada sebelumnya, maka di dalam UU Ketenagakerjaan mengatur secara

lengkap mengenai masa sebelum bekerja, selama masa bekerja dan sesudah masa kerja serta sanksi bagi pelanggar ketentuan UU Ketenagakerjaan ini.

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.

Aspek hukum ketenagakerjaan, harus selaras dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sedemikian pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, akan tetapi telah bergeser menjadi hubungan hukum antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah

³ Zainal Asikin, dkk., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014, hlm 16.

⁴ Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing: Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, hlm 140.

yang substansi kajian tidak hanya mengatur hubungan hukum dalam hubungan kerja (*during employment*), tetapi setelah hubungan kerja (*post employment*). Konsepsi ketenagakerjaan inilah yang dijadikan acuan untuk mengkaji perangkat hukum yang ada sekarang, apakah sudah meliputi bidang-bidang tersebut atau belum.⁵

Pada tahun 1997 para kepala negara anggota ASEAN (*The Association of Southeast Asian Nation*) menyepakati *ASEAN Vision 2020* yakni mewujudkan kawasan yang stabil, makmur dan berdayasaing tinggi dengan pembangunan ekonomi yang merata, ditandai dengan penurunan tingkat kemiskinan dan perbedaan sosial ekonomi (*ASEAN Summit*, Kuala Lumpur, Desember 1997). Kemudian pada pertemuan tahun 2003, disepakati tiga pilar untuk mewujudkan *ASEAN Vision 2020* yang dipercepat menjadi tahun 2015 yaitu *ASEAN Economic Community*, *ASEAN Political-Security*

Community, dan *ASEAN Socio-Cultural Community* (*ASEAN Summit*, Bali, Oktober 2003).⁶ Khusus untuk *ASEAN Economic Community* (selanjutnya disebut AEC) pelaksanaannya ditargetkan pada Desember 2015. AEC memiliki lima pilar utama, yaitu aliran bebas barang (*free flow of goods*), aliran bebas jasa (*free flow of services*), aliran bebas investasi (*free flow of investment*), aliran bebas modal (*free flow of capital*) dan aliran bebas tenaga kerja terampil (*free flow of skilled labour*).⁷ Dalam hal aliran bebas tenaga kerja, tidak semua tenaga kerja⁸ dapat bersaing, AEC membatasi hanya untuk tenaga kerja terampil.

Globalisasi yang juga melanda bidang ketenagakerjaan yang berimplikasi pada dua segi,

⁵ Pasal 1 butir 1 Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa “ketenagakerjaan adalah segala hal ihwal menyangkut tenaga kerja baik sebelum, pada saat dan sesudah melakukan pekerjaan”.

⁶ Departemen Perdagangan Indonesia, Menuju *ASEAN Economic Community* 2015, hlm 4, <http://ditjenkpi.kemendag.go.id>. Diakses pada 9 Oktober 2019.

⁷ A.H. Rahadian, Antisipasi Kebijakan Menyongsong AEC 2015, <http://www.stiami.ac.id>. Diakses pada 7 Oktober 2015.

⁸ Pasal 1 angka 2 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

yaitu memberikan kesempatan yang lebih terbuka (*opportunity*) kepada tenaga kerja Indonesia untuk mengisi kesempatan kerja di luar negeri, dan semakin ketatnya persaingan tenaga kerja Indonesia di dalam negeri terhadap tenaga kerja asing⁹ yang masuk ke Indonesia.¹⁰

Kompetisi SDM antarnegara ASEAN merupakan hal yang pasti terjadi saat terbukanya gerbang AEC nanti. Bila pekerja Indonesia tidak siap menghadapi persaingan terbuka ini, AEC akan menjadi momok bagi pekerja Indonesia karena akan kalah bersaing dengan pekerja di negara ASEAN lainnya. Berdasarkan data BPS, jumlah angkatan kerja Indonesia per Februari 2014 telah mencapai 125,3 juta orang atau bertambah 1,7 juta dibanding Februari 2013. Namun, jumlah angkatan kerja masih didominasi oleh lulusan SD ke bawah yakni, 55,31 juta, disusul lulusan SMP 21,06 juta, SMA 18,91 juta, SMK

10, 91 juta, Diploma I/II/III 3,13 juta, dan Universitas hanya 8,85%.¹¹

Selain itu, di era digital saat ini kebutuhan atas penguasaan teknologi bagi tenaga kerja merupakan keharusan yang tidak dapat ditawar lagi karena perkembangan teknologi yang berkembang begitu cepat. Oleh karena itu perlu adanya pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia untuk belajar memahami dan meng-*update* teknologi terkini yang mendukung setiap pekerjaannya.

Kemudian, ditinjau dari aspek penegakan hukum perlu adanya pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 134 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatakan “dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.”¹²

⁹ Pasal 1 angka 13 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

¹⁰ Adrian Sutedi, *Op. Cit.*, hlm 4.

¹¹<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-5003020/68-juta-orang-indonesia-nganggur-paling-banyak-lulusan-smk>, diakses tanggal 28 Februari 2020.

¹² Bagus prasetyo, *Menilik Kesiapan Ketenagakerjaan Indonesia menghadapi*

Meskipun pengaturan mengenai ketenagakerjaan tersebar di berbagai peraturan perundang-undangan, UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan peraturan pokok yang berisi pengaturan secara khusus dan komprehensif di bidang ketenagakerjaan. Hal inilah yang menjadi pegangan sebagai aturan main dunia ketenagakerjaan di Indonesia memasuki AEC. Oleh sebab itu, berdasarkan uraian di atas penulis akan melakukan penulisan dan penelitian Tesis dengan mengangkat judul **“PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA INDONESIA DI PT MUCOINDO PRAKASA TERHADAP PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DALAM KERANGKA MEA”**.

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka penulis telah merumuskan beberapa pertanyaan yang menjadi rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaturan dalam perlindungan tenaga kerja Indonesia dikaitkan dengan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dalam Kerangka MEA?
2. Bagaimana pelaksanaan aturan terkait penggunaan tenaga kerja asing di PT Mucoindo Prakasa berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja Indonesia dalam Kerangka MEA?

B. Pembahasan

B1. Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dikaitkan dengan Perlindungan Hak Warga Negara Indonesia atas Pekerjaan

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

UUK menegaskan bahwa setiap pengusaha dilarang mempekerjakan orang-orang asing tanpa izin tertulis dari Menteri. Pengertian Tenaga Kerja Asing juga dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja

di wilayah Indonesia. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan melakukan pengawasan. Dalam rangka itu, Pemerintah mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan. Sejumlah peraturan yang diperintahkan oleh UUK antara lain:

- 1) Keputusan Menteri tentang Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu (Pasal 42 ayat (5));
- 2) Keputusan Menteri tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pasal 43 ayat (4));

- 3) Keputusan Menteri tentang Jabatan dan Standar Kompetensi (Pasal 44 ayat (2));
- 4) Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang di Jabat oleh Tenaga Kerja Asing (Pasal 46 ayat (2));
- 5) Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu di Lembaga Pendidikan yang Dibebaskan dari Pembayaran Kompensasi (Pasal 47 ayat (3)).
- 6) Peraturan Pemerintah tentang Besarnya Kompensasi dan Penggunaannya (Pasal 47 ayat 4).
- 7) Keputusan Presiden tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Pasal 49).

Sejak UUK diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, telah dilahirkan

beberapa peraturan pelaksana undang-undang tersebut¹³, antara lain :

- 1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223/MEN/2003 Tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi.
- 2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 67/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Program JAMSOSTEK bagi Tenaga Kerja Asing.
- 3) Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

¹³ Keputusan Menteri yang diprakarsai Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi ini merupakan implementasi UUK. Namun pelaksanaan undang-undang oleh Keputusan Menteri tidak sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undangan sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

Selanjutnya dijelaskan bahwa untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat *recovered* oleh tenaga kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Mempekerjakan tenaga kerja asing dapat dilakukan oleh pihak manapun sesuai dengan ketentuan kecuali pemberi kerja orang perseorangan. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali terhadap perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu bagi tenaga kerja asing ditetapkan dengan keputusan Menteri, yaitu

Keputusan Menteri Nomor : KEP-173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

UU Ketenagakerjaan tersebut perlindungan tenaga kerja sebelum, selama dan sesudah masa kerja. UU Ketenagakerjaan juga memberikan kesempatan bagi Tenaga Kerja Asing untuk bekerja di Indonesia. Penggunaan TKA di Indonesia tidak terlepas dari akibat pergaulan Internasional dimana Indonesia ikut berpartisipasi di dalamnya. Adapun faktor-faktor yang mengakibatkan adanya TKA ke Indonesia, yaitu:

1. Masih kurangnya kualitas sumber daya manusia Indonesia untuk memahami pengetahuan dan teknologi yang berkaitan dengan pekerjaan.
2. Perjanjian-perjanjian

Internasional yang diratifikasi di Indonesia sehingga dapat mengakibatkan masuknya TKA ke Indonesia, termasuk di dalamnya perjanjian investasi dengan negara lain.

3. Kebijakan pasar bebas ASEAN atau disebut juga dengan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang telah diratifikasi oleh Indonesia. MEA menghendaki perputaran peredaran barang, jasa, modal dan investasi bergerak bebas melewati batas negara anggota MEA, termasuk di dalamnya tenaga kerja.
4. Arus globalisasi yang semakin deras di seluruh dunia, yang menjadikan Indonesia sebagai target investasi bagi negara-negara lain. Hal ini juga didukung dengan kondisi wilayah Indonesia yang menduduki alur

pelayaran vital di antara Samudra Pasifik dan Samudra Hindia dan Indonesia juga menguasai separuh wilayah Asia Tenggara, dengan posisi seperti ini maka Indonesia berarti memegang ASEAN.¹⁴

Penggunaan TKA dalam UU Ketenagakerjaan harus memenuhi syarat yang ditentukan bertujuan untuk melindungi tenaga kerja Warga Negara Indonesia agar lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia tidak diambil oleh TKA. Perlindungan itu diberikan dalam bentuk dibatasinya jabatan yang bisa diduduki oleh TKA serta dibatasinya waktu TKA untuk bekerja di Indonesia karena menurut Mahfud MD kebijakan resmi tentang hukum yang akan diberlakukan baik dengan pembuatan hukum baru maupun mengganti hukum

lama, dalam rangka mencapai tujuan negara.¹⁵ Dari pendapat tersebut, Mahfud menyatakan bahwa semua produk hukum yang dikeluarkan sebesar-besarnya untuk melindungi seluruh rakyat mencapai kesejahteraan rakyat Indonesia yang menjadi tujuan negara yang terdapat dalam pembukaan UUD 1945.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat dalam Pasal 42 sampai Pasal 49. Dalam UU Ketenagakerjaan diatur mengenai ketentuan untuk setiap penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, yaitu:

1. Tenaga Kerja Asing yang bekerja harus memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk

¹⁴ Moh. Mahfud MD, *Perdebatan Hukum Tata Negara Pasca Amandemen Konstitusi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm 230.

¹⁵ Moh. Mahfud MD, *Politik Hukum di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011, hlm 1.

- (Pasal 42 ayat(1));
2. TKA hanya bisa bekerja dengan jabatan dan waktu tertentu (Pasal 42 ayat (4));
 3. Sebelum mendapatkan izin tersebut, pemberi kerja TKA harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang harus disahkan dahulu oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. RPTKA ini dikecualikan bagi TKA yang bekerja bagi instansi Pemerintah, badan-badan Internasional dan perwakilan negara asing (Pasal 43);
 4. Pemberi Kerja TKA wajib menunjuk Tenaga Kerja Indonesia pendamping bagi TKA serta melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia yang bertujuan untuk transfer pengetahuan dari TKA ke Tenaga Kerja Indonesia karena tujuan utama penggunaan TKA tersebut adalah untuk alih pengetahuan dan teknologi (Pasal 45 ayat(1));
 5. Dilarangnya TKA menduduki jabatan tertentu, seperti jabatan yang mengurus personalia (Pasal 46); dan
 6. Pemberi kerja TKA wajib membayarkan kompensasi atas setiap TKA yang dipekerjakan. Dana kompensasi tersebut merupakan penerimaan negara bukan pajak (Pasal 47).
- Ketentuan mengenai penggunaan TKA dalam UU Ketenagakerjaan tersebut, dilakukan untuk memberikan perlindungan terhadap kesempatan kerja bagi tenaga kerja Warga Negara Indonesia. *Pertama*, ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang mengharuskan setiap TKA yang bekerja di Indonesia memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang

ditunjuk kecuali bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Izin merupakan legalitas bagi TKA untuk dapat bekerja di Indonesia, karena menurut Vesteden “hukum yang *supreme* mengandung makna bahwa suatu tindakan hanya sah apabila dilakukan menurut atau berdasarkan aturan hukum tertentu (asas legalitas).”¹⁶ Izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk yang harus dimiliki oleh TKA agar dapat bekerja di Indonesia memiliki artian bahwa pemberi kerja tidak dapat secara bebas menggunakan TKA dan dalam penjelasan Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa izin menggunakan TKA dimaksudkan agar penggunaan TKA dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan

Tenaga Kerja Indonesia secara optimal.

Adrian Sutedi menyatakan izin merupakan suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah untuk dalam keadaan tertentu menyimpang dari ketentuan-ketentuan larangan peraturan perundang-undangan.¹⁷

Selain itu Bagir Manan juga memberikan pendapatnya mengenai izin, menurut Bagir Manan, “izin dalam arti luas berarti suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk memperbolehkan melakukan tindakan atau perbuatan tertentu yang secara umum dilarang”.¹⁸ Dari pendapat para ahli tersebut disimpulkan bahwa izin itu diberikan terhadap tindakan atau perbuatan yang sebenarnya dilarang. Penggunaan TKA harus

¹⁶ Adrian Sutedi, *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm 1.

¹⁷ *Ibid*, hlm 167-168.

¹⁸ Ridwan HR, *Op. Cit.*, hlm 199

menggunakan izin karena pada dasarnya, setiap lapangan pekerjaan yang ada di Indonesia merupakan Hak Warga Negara Indonesia untuk mencapai dan mempertahankan kesejahteraan hidupnya dan keluarganya, yang hal tersebut telah dijamin di dalam konstitusi Negara Indonesia. Pemberi kerja TKA yang tidak memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk dalam ketentuan Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan akan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000 (empat ratus juta rupiah).

Kedua, Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan TKA yang bekerja di Indonesia hanya bekerja pada jabatan dan waktu tertentu dimaksudkan

untuk pengendalian penggunaan TKA agar tidak terjadi penumpukan TKA di Indonesia. Lebih lanjut, Pasal 42 ayat (6) menyatakan bahwa masa kerja TKA tidak dapat diperpanjang. Pembatasan masa kerja merupakan bentuk perlindungan untuk Tenaga Kerja Indonesia karena setelah dilakukannya alih pengetahuan dan teknologi dari TKA ke Tenaga Kerja Indonesia, maka jabatan yang diduduki oleh TKA tersebut sudah bisa diduduki oleh Tenaga Kerja Indonesia, maka jabatan tersebut wajib diduduki oleh Tenaga Kerja Indonesia.

Ketiga, Pasal 43 UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan pemberi kerja TKA untuk memiliki RPTKA kecuali bagi Instansi Pemerintah, Badan- Badan Internasional dan perwakilan negara asing. RPTKA bertujuan untuk tertib administrasi karena di dalam RPTKA tersebut menurut

Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan sekurang-kurangnya memuat alasan penggunaan TKA, jabatan yang diduduki oleh TKA, jangka waktu penggunaan TKA dan penunjukan Tenaga Kerja Indonesia pendamping. Tenaga kerja Warga Negara Indonesia pendamping wajib diadakan oleh pemberi kerja TKA, hal tersebut merupakan ketentuan Pasal 45 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan. Penunjukan Tenaga Kerja Indonesia pendamping dalam pasal 45 ayat (1) huruf b dikecualikan bagi TKA yang menduduki jabatan sebagai Direksi atau Dewan Komisaris. Penunjukan tenaga kerja Warga Negara Indonesia pendamping bertujuan membangun Sumber Daya Manusia Indonesia, karena pemberi kerja TKA dalam Pasal 45 ayat (1) huruf b UU Ketenagakerjaan wajib memberikan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Warga Negara

Indonesia pendamping tersebut. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Warga Negara Indonesia pendamping untuk alih pengetahuan dan teknologi dari TKA, hal tersebut merupakan tujuan utama dari penggunaan TKA. Pemberi kerja TKA yang tidak menunjuk tenaga kerja Warga Negara Indonesia pendamping bagi TKA dan tidak melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Warga Negara Indonesia akan dikenakan sanksi administratif serta dapat dikenai sanksi pidana. Sanksi administratif dalam ketentuan Pasal 190 ayat (2) UU Ketenagakerjaan berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan izin. Sanksi pidana dalam ketentuan Pasal 187 ayat (1)

UU Ketenagakerjaan adalah pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).

Keempat, TKA dilarang menduduki jabatan tertentu, dalam Pasal 46 ayat (1) UU Ketenagakerjaan TKA melarang TKA menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Jabatan tertentu yang dilarang diduduki oleh TKA diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing. Adapun jabatan yang dilarang tersebut antara lain:

1. Direktur Personalia;
2. Manajer Hubungan Industrial;

3. Manajer Personalia;
4. Supervisor Pengembangan Personalia;
5. Supervisor Perekrutan Personalia;
6. Supervisor Penempatan Personalia;
7. Supervisor Pembinaan Karir Pegawai;
8. Penata Usaha Personalia;
9. Kepala Eksekutif Kantor;
10. Ahli Pengembangan Personalia dan Karir;
11. Spesialis Personalia;
12. Penasehat Karir;
13. Penasehat Tenaga Kerja;
14. Pembimbing dan Konseling Jabatan;
15. Perantara Tenaga Kerja;
16. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai;
17. Pewawancara Pegawai;
18. Analis Jabatan; dan
19. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai.

Kelima, Pasal 47 UU Ketenagakerjaan mewajibkan pemberi kerja TKA untuk membayar kompensasi atas setiap TKA yang

dipekerjakan. Pembayaran kompensasi tersebut sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak atau Penerimaan Daerah. Selain itu dalam penjelasan Pasal 47 ayat (1) UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Pemberi kerja TKA yang tidak membayar dana kompensasi penggunaan TKA dalam ketentuan Pasal 190 ayat (1) akan dikenai sanksi administratif.

b. Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP)

Berbeda dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menggunakan istilah tenaga kerja asing terhadap warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di

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

Pada prinsipnya, Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang adalah mewajibkan pengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia di bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia kecuali jika ada bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya diisi oleh tenaga kerja Indonesia, maka penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang diperbolehkan sampai batas waktu tertentu (Pasal 2). Ketentuan ini mengharapkan agar tenaga kerja Indonesia kelak mampu mengadopsi *skill* tenaga kerja asing yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan tenaga kerja asing. Dengan demikian penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

c. Perpres Nomor 20 Tahun 2008 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pembentukan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam konsiderannya bertujuan untuk perluasan lapangan kerja melalui peningkatan investasi. Perpres Nomor 20 Tahun 2018 ini menyederhanakan dan mempermudah perizinan penggunaan TKA. Penyederhanaan perizinan TKA menurut Kepala Subbidang Ketenagakerjaan, Asisten Deputi Bidang Perniagaan, Kewirausahaan, dan Ketenagakerjaan, Deputi Bidang Perekonomian, Sekretariat Kabinet ialah untuk menghilangkan antrian proses atau persyaratan yang berdasarkan penilaian dianggap tidak perlu.¹⁹ Penyederhanaan perizinan

¹⁹ Budi Prayitno, *Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018: Ikhtiar Untuk Meningkatkan Investasi dan Perluasan Kesempatan Kerja*, Artikel S`etkab RI, 2018.

dalam Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tersebut mendapat penolakan dari para Tenaga Kerja Indonesia, seperti pernyataan Ketua Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) Said Iqbal menyatakan bahwa para buruh sepakat menolak adanya Perpres Nomor 20 Tahun 2018 karena perpres tersebut menurut Said Iqbal berbahaya bagi kelangsungan para pekerja dalam negeri.²⁰

Muatan isi Perpres Nomor 20 Tahun 2018 juga memberikan perlindungan bagi tenaga kerja Warga Negara Indonesia terhadap penggunaan TKA. Perlindungan tersebut antara lain:

- a. Pasal 2 Perpres Nomor 20 Tahun 2018 menyatakan, TKA hanya bisa bekerja pada jabatan dan waktu tertentu serta memperhatikan keadaan pasar kerja

dalam negeri. Pembatasan jabatan dan masa kerja TKA guna menghindari peningkatan jumlah TKA di Indonesia dan untuk melindungi kesempatan kerja bagi tenaga kerja Warga Negara Indonesia.

- b. Pasal 4 Perpres Nomor 20 Tahun 2018 menyatakan, pemberi kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Warga Negara Indonesia pada semua jenis jabatan. TKA hanya bisa menduduki jabatan yang belum mampu diduduki oleh tenaga kerja Warga Negara Indonesia.
- c. Pasal 5 Perpres Nomor 20 Tahun 2018 melarang TKA menduduki jabatan yang mengurus personalia dan jabatan tertentu.

²⁰*Pro Kontra Perpres Tenaga Kerja Asing, Loc. Cit.*

- d. Pasal 10 Perpres Nomor 20 Tahun 2018 menyatakan, bahwa pemberi kerja TKA wajib memiliki RPTKA kecuali bagi pemberi kerja untuk mempekerjakan TKA yang merupakan pemegang saham yang menjabat sebagai anggota Direksi atau Dewan Komisaris, pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing dan TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah.
- 2018 memerintahkan bahwa pemberi kerja TKA wajib menunjuk tenaga kerja pendamping bagi TKA kecuali TKA yang menduduki jabatan Direksi dan/atau Dewan Komisaris, serta pemberi kerja TKA wajib untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan klasifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA
- e. Pasal 14 Perpres Nomor 20 Tahun 2018 memerintahkan pemberi kerja TKA untuk menyampaikan data calon TKA pada Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. Hal ini agar memudahkan pengawasan TKA.
- f. Pasal 26 Perpres Nomor 20 Tahun
- Pengaturan penggunaan TKA dalam Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tidak mengatur kewajiban bagi TKA untuk bisa berbahasa Indonesia. Tidak diwajibkannya berbahasa Indonesia bagi TKA akan mengakibatkan terkendalanya proses transfer ilmu pengetahuan dan teknologi yang menjadi latar belakang penggunaan

TKA tersebut, karena Tenaga Kerja Indonesia pendamping akan sulit untuk menyerap ilmu dan penjelasan dari TKA karena keterbatasan kemampuan bahasa yang mungkin dimiliki oleh para Tenaga Kerja Indonesia pendamping. Keterbatasan kemampuan bahasa tersebut telah mengakibatkan bentrok seperti yang terjadi di Morosi, Kendari. Bentrokan yang terjadi antara TKA Cina dengan tenaga kerja lokal, bentrok tersebut terjadi karena ketidaklancaran komunikasi, dimana pekerja Cina tidak dapat berbahasa Indonesia dan pekerja lokal tidak bisa berbahasa Cina.²¹

Penghapusan kewajiban berbahasa Indonesia tersebut jika dikaitkan dengan alasan

untuk kemajuan pembangunan nasional dengan cara mendatangkan investasi asing tidaklah hal yang tepat, karena investasi tetap dapat berjalan secara normal meskipun syarat kewajiban penggunaan Bahasa Indonesia dalam peraturan menteri tetap diatur.²² Bahasa Indonesia yang merupakan bahasa pemersatu Bangsa Indonesia merupakan bahasa resmi nasional yang dipergunakan di seluruh wilayah NKRI. Penghapusan kewajiban penggunaan Bahasa Indonesia bagi TKA juga telah mengingkari cita-cita Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa dan Lambang Negara. Dalam ketentuan Pasal 33 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2009 menyatakan bahwa Bahasa Indonesia digunakan dalam komunikasi resmi di

²¹LuthviFebryka Nola, "Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing Ditinjau di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Provinsi Jawa Timur," dalam Widodo Suryandono (Editor), *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, Pustaka Obor, Jakarta, 2018, hlm 34-35

²² Andi Fauziah Nurul Utami, Abdul Razak dan Marwati Riza, "Penghapusan Kewajiban Penggunaan Bahasa Indonesia Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia Melalui Permenaker RI No. 16 Tahun 2015", *Jurnal*, 2017, hlm 92.

lingkungan kerja Pemerintah dan swasta, serta dalam Pasal 44 dinyatakan cita-cita bangsa Indonesia untuk menjadikan Bahasa Indonesia menjadi bahasa Internasional. Maka dengan dihapuskannya kewajiban berbahasa Indonesia bagi TKA tersebut berakibat akan sulitnya menjadikan Bahasa Indonesia sebagai bahasa Internasional karena di negara pemilik bahasa tidak memandang penting Bahasa Indonesia dengan alasan mempermudah investasi. Dari segi kedaulatan, kedaulatan suatu negara tidak selalu terkait dengan kedaulatan wilayah suatu negara, namun juga bisa dikaitkan dengan bahasa negara tersebut, karena bahasa suatu negara merupakan identitas dan kewibawaan suatu negara.²³

**d. Peraturan Menteri
Nomor
PER.02/MEN/III/2008
Tentang Tata Cara**

**Penggunaan Tenaga
Kerja Asing**

Peraturan Menteri ini dikeluarkan dalam rangka pelaksanaan Pasal 42 ayat (1) UUK. Dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing ini maka beberapa peraturan sebelumnya terkait dengan pelaksanaan Pasal 42 ayat (1) UUK ini yakni : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing; 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

²³*Ibid*, hlm 93

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 Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Kepada Pengusaha Yang

Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pada Jabatan Direksi atau Komisaris; dicabut dan dinyatakan tidak berlaku (Pasal 44).

B2. Pelaksanaan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di PT Mucoindo Prakasa Berkaitan Dengan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Mengenai kewajiban negara melindungi kesejahteraan rakyat Indonesia melalui perlindungan terhadap pekerjaan kita berangkat dari tujuan negara dalam UUD 1945, yaitu:²⁴

1. *Protection function*, negara melindungi seluruh tumpah darah Indonesia.
2. *Welfare function*, negara wajib mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat.

Tujuan negara berdasarkan UUD 1945 yaitu untuk mewujudkan kesejahteraan rakyat, jika dikaitkan dengan hak warga negara akan

²⁴ Lalu Husni, *Op. Cit.*, hlm 15.

pekerjaan maka Pemerintah berkewajiban melindungi hak warga negara tersebut yang hal itu bersangkutan paut dengan kesejahteraan hidup setiap warga negara beserta keluarganya. Hadirnya negara dalam melindungi hak warga negara akan pekerjaan tersebut, tidak terlepas dari sejarah kelam masa lalu bangsa Indonesia sebelum kemerdekaan. Pada masa sebelum kemerdekaan dimana Indonesia masih dalam keadaan terjajah, kondisi ketenagakerjaan di Indonesia khususnya bagi kaum pribumi sungguh sangat memprihatinkan bahkan tidak mencerminkan nilai-nilai kemanusiaan. Pada masa sebelum kemerdekaan tersebut, sistem ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia antara lain:²⁵

1. Perbudakan

Perbudakan adalah suatu peristiwa dimana seseorang yang disebut budak melakukan pekerjaan

dibawah pimpinan orang lain. Para budak ini tidak memiliki hak apapun termasuk hak akan kehidupannya yang dimiliki oleh para budak hanya kewajiban untuk mematuhi perintah tuannya. Sebagai contoh peristiwa perbudakan terjadi di Sumba pada tahun 1877, dimana sebanyak 100 orang budak dibunuh karena rajanya meninggal dunia, hal ini terjadi karena kepercayaan, karena budak yang dibunuh akan mengabdikan pada tuannya di akhirat.

2. Perhambaan dan peruluran

Perhambaan terjadi bila seseorang penerima gadai menyerahkan dirinya atau orang lain yang dia kuasai atas pemberian

²⁵*Ibid.*, hlm 3-5

pinjam sejumlah uang kepada seseorang pemberi gadai. Pemberi gadai berhak untuk meminta dari orang yang digadaikan agar melakukan pekerjaan untuk dirinya sampai uang pinjaman lunas. Pekerjaan yang dilakukan bukan untuk mencicil utang pokok, tapi untuk pembayaran sejumlah bunga utang tersebut. Sedangkan peruluran adalah keterikatan seseorang untuk menanam tanaman tertentu pada kebun atau ladang dan hasilnya harus dijual kepada kompeni. Selama ia mengerjakan kebun atau ladang tersebut ia dianggap sebagai pemiliknya, jika ia meninggalkan kebun atau ladang tersebut maka ia kehilangan

hak atas kebun atau ladang tersebut.

3. Kerja paksa atau kerja rodi

Kerja rodi atau kerja paksa dilakukan oleh rakyat untuk kepentingan pihak penguasa atau pihak lain yang dikerjakan tanpa upah. Kerja Rodi yang paling terkenal pada saat itu adalah kerja rodi pembuatan jalan raya Anyer sampai Banyuwangi yang mengakibatkan banyaknya jumlah penduduk yang mati.

4. Poenale sanksi

Poenale sanksi terjadi karena kebijaksanaan *Agrarische Wet* tahun 1870 oleh karenanya ditetapkan aturan bahwa buruh yang tiada alasan yang dapat diterima, meninggalkan atau menolak melakukan

pekerjaan dapat dipidana dengan denda Rp 16 sampai Rp 25 atau dengan kerja paksa selama 7 sampai 12 hari.

Ketidakadilan yang terjadi pada masa sebelum kemerdekaan tersebut karena tidak seimbang posisi antara pekerja dan pengusaha/pemberi kerja, yang mengakibatkan pekerja berada di pihak yang lemah yang diperlakukan layaknya sebagai barang yang mengenyampingkan sikap kemanusiaan kepada pekerja, yang meletakkan pekerja sebagai pihak yang ditindas dan diperlakukan semena-mena oleh majikan mereka, sehingga mengharuskan negara terlibat langsung sebagai pihak dalam hubungan ketenagakerjaan, sebagai penyeimbang posisi antara pekerja dan pengusaha/pemberi kerja untuk perlindungan dan hak akan pekerjaan bagi warga negaranya, perlindungan hak

tersebut dalam Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (2) UUD 1945.

Selain melindungi hak Warga Negara Indonesia akan pekerjaan kerja, Pemerintah juga berkewajiban untuk menyediakan kesempatan kerja bagi rakyat Indonesia untuk memenuhi hak rakyat akan pekerjaan tersebut, karena konsep *welfare state* yang dianut oleh Indonesia. Hak akan pekerjaan yang merupakan hak ekonomi rakyat menurut Wolfgang Friedman ada empat fungsi negara dalam bidang ekonomi, yaitu:²⁶

1. Fungsi negara sebagai provider (penjamin) kesejahteraan rakyat.
2. Fungsi negara sebagai regulator (pengatur).
3. Fungsi negara sebagai entrepreneur

²⁶*Ibid*, hlm 21-22.

(pengusaha) atau menjalankan sektor-sektor tertentu melalui *state owned corporations* (BUMN).

4. Fungsi negara sebagai *umpire* (pengawas, wasit) untuk merumuskan standar yang adil mengenai kinerja sektor ekonomi termasuk perusahaan negara (*state corporation*).

Fungsi negara sebagai regulator merupakan salah satu bentuk tanggung jawab negara dalam menjamin kesejahteraan masyarakatnya. Tanggung jawab negara dalam membuat aturan tersebut harus dilakukan secara terus menerus karena keadaan masyarakat yang dinamis sedangkan hukum bersifat statis, seperti pernyataan Savigny hukum tidak mungkin dipisahkan dari masyarakat atau sejarah

suatu bangsa.²⁷ Sehingga menurut Geiger hukum merupakan bagian dari masyarakat yang dinamis,²⁸ begitu halnya dengan pengaturan TKA, dimana keadaan dunia yang serba terbuka yang mengakibatkan arus tenaga kerja dari luar negeri semakin deras dan hal tersebut juga diiringi oleh jumlah penduduk Indonesia yang semakin bertambah dan mengakibatkan semakin banyaknya orang yang membutuhkan pekerjaan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Oliver Wendell Holmes yang menyatakan syarat hukum yang logis yakni bersesuaian dengan perasaan dan permintaan yang nyata dari masyarakat dengan maksud pertimbangan-pertimbangan dari apa yang berguna bagi masyarakat.²⁹ Disini hukum yang dibuat oleh Pemerintah seharusnya bertujuan

²⁷ Saifullah, *Refleksi Sosiologi Hukum*, Refika Aditama, Bandung, 2013, hlm 39.

²⁸ Bernard L. Tanya, Yoan N. Simanjuntak dan Markus Y. Hage, *Op. Cit.*, hlm 167.

²⁹ Saifullah, *Op. Cit.*, hlm 50.

mengendalikan arus masuk TKA dan mempermudah masyarakat Indonesia untuk mendapatkan akses pekerjaan serta melindungi setiap orang selama masa hubungan kerja tersebut karena sasaran dari sebuah pengaturan, yaitu:³⁰

1. Perumusan kaidah hukum demi tercapainya kesejahteraan sosial ekonomi masyarakat dan menjamin kinerja individu dalam dalam perekonomian secara berimbang.
2. Desentralisasi otoritas (*administrative agencies*) dan institusi pengatur (*regulatory agencies*)

Menurut Anis Tiana Pottag dalam jurnalnya yang berjudul “politik hukum pengendalian

Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia” :

Pengendalian TKA yang bekerja di Indonesia merupakan salah satu tujuan untuk melindungi Warga Negara Indonesia dari kehilangan pekerjaannya dikarenakan banyaknya TKA yang datang untuk bekerja di Indonesia. Hal ini merupakan implementasi dari pemenuhan hak asasi manusia termasuk dalam hak asasi untuk bekerja secara bebas di negaranya sendiri. Dan termasuk juga bentuk pemenuhan hak bagi warga negara asing untuk bisa bekerja di Indonesia meskipun dengan pembatasan-pembatasan tertentu. Adapun politik hukumnya adalah warga negara asing boleh bekerja di Indonesia tetapi tidak boleh mengurangi hak Warga Negara Indonesia itu sendiri untuk mendapatkan pekerjaan yang layak di negaranya sendiri. Oleh karena itu keberadaan TKA tersebut perlu dikendalikan dengan dibatasi oleh aturan-aturan yang ada dan hanya bidang pekerjaan tertentu saja yang diperbolehkan.³¹

Dari uraian di atas, tampak bahwa penggunaan TKA terhadap perlindungan

³¹ Anis Tiana Pottag, “Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja di Indonesia” Jurnal Media Iuris, 2018, hlm 245.

³⁰Sahanti Dwi Kartika, *Op. Cit.*, hlm 8.

tenaga kerja Warga Negara Indonesia dilakukan dengan cara membuat sistem perizinan bagi TKA, mengendalikan penggunaan TKA dan dilakukan pengawasan terhadap TKA. Maka untuk itu Peraturan perundangan-undangan mengenai penggunaan TKA terhadap perlindungan tenaga kerja Warga Negara Indonesia tersebut pelaksanaannya dilakukan oleh Pemerintah, baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Pelaksanaan penggunaan TKA oleh Kementerian Ketenagakerjaan dilakukan dengan memberi izin penggunaan TKA berdasarkan ketentuan Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Setelah memberi izin penggunaan TKA Kementerian Ketenagakerjaan juga berwenang untuk mengesahkan RPTKA

berdasarkan ketentuan Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan jo Pasal 8 Perpres Nomor 20 Tahun 2018 dan menerbitkan notifikasi berdasarkan ketentuan Pasal 14 ayat (3) Perpres Nomor 20 Tahun 2018 yang diajukan oleh pemberi kerja TKA. Selama menggunakan TKA, Pasal 30 Perpres Nomor 20 Tahun 2018 mewajibkan pemberi kerja TKA untuk melaporkan pelaksanaan penggunaan TKA setiap 1 (satu) tahun kepada Menteri, laporan tersebut meliputi:

A. Pelaksanaan penggunaan TKA.

B. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Indonesia Pendamping TKA.

Pelaporan penggunaan TKA oleh pemberi TKA tersebut untuk memastikan dilaksanakannya ketentuan yang ada dalam peraturan perundang-undangan yang

berlaku serta untuk memastikan tenaga kerja Warga Negara Indonesia terlibat dalam pelaksanaan penggunaan TKA dan mendapat keuntungan baik dari segi pengetahuan maupun dari segi ekonomi dalam penggunaan TKA. Kementerian Ketenagakerjaan juga berkewajiban melakukan pembinaan terhadap pemberi kerja TKA dalam penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilakukan bersama dengan Dinas Provinsi/Kabupaten/Kota berdasarkan perintah dari Pasal 32 Perpres 2018.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT Mucoindo Prakasa, yaitu:

1. Izin

Pada pasal 42 ayat (1) menyatakan “Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis

dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.” Dalam hal ini izin merupakan hal yang paling pokok dimiliki oleh pemberi kerja dalam menggunakan tenaga kerja asing. Sebelum tenaga kerja asing didatangkan ke Indonesia, maka perusahaan pemberi kerja tenaga kerja asing (dalam hal ini PT Mucoindo Prakasa) diwajibkan memiliki beberapa perizinan antara lain sebagai berikut :

a. Rencana

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)

Diatur dalam 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. Dalam RPTKA yang digunakan oleh PT Mucoindo Prakasa memuat antara lain: 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 pada PT Mucoindo Prakasa.

b. IMTA (Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing) Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang telah diterbitkan merupakan salah satu dasar dalam pengajuan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)⁴. Hal ini dikarenakan setiap pemberi kerja bagi tenaga kerja asing wajib memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).⁵ IMTA yang diterbitkan hanya berlaku maksimal 1 tahun.

Apabila tenaga kerja asing yang akan diperpanjang masa kerjanya pada PT Mucoindo Prakasa 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 Jenderal Imigrasi dengan mengeluarkan Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) sebagai pegangan bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia.

2. Jangka Waktu Penggunaan Tenaga Kerja Asing

“Setiap tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan di Indonesia dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.” Hal ini sesuai dengan Pasal 42

ayat (4) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja asing yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang, dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya. Jangka waktu berlakunya masa kerja tenaga asing sesuai dengan lamanya IMTA diberikan, di mana paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan keputusan Menteri

Ketenagakerjaan yang mengatur tentang jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing atau terdapat dalam RPTKA. Pemberi kerja dilarang mempekerjakan TKA pada lebih dari 1 (satu) jabatan dalam perusahaan yang sama. Lebih lanjut, pemberi

kerja dilarang 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.

3. Standar Kompetensi

Berdasarkan pasal 44 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan “Pemberi kerja tenaga asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku”. Yang

dimaksud dengan standar kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi tersebut harus dibuktikan lewat sertifikat kompetensi. Apabila sertifikat kompetensi tidak ada, maka tenaga kerja asing harus sudah mempunyai pengalaman di bidang yang akan diduduki minimal 5 (lima) tahun sebelum menduduki jabatan tersebut. Standar kompetensi yang ditetapkan PT Mucoindo Prakasa adalah memiliki kemampuan mengajar bahasa Inggris minimal selama 5 (lima) tahun.

4. Kewajiban Penunjukan Tenaga Kerja Indonesia

sebagai Pendamping Tenaga Kerja Asing

“Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing”. Serta melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia selaku pendamping tenaga kerja asing yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing. Hal tersebut diatur dalam pasal 45 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. PT Mucoindo Prakasa telah melaksanakan pendampingan sesuai dengan peraturan

perundang-undangan.

Tujuan pendampingan tersebut dititikberatkan pada alih kemampuan berbahasa (*transfer of knowledge*).Alih kemampuan berbahasa yang dilakukan yaitu dengan cara tukar kemampuan berbahasa Indonesia maupun berbahasa Inggris. Tenaga kerja asing yang merupakan tenaga pendidik penutur asli bahasa Inggris diajarkan berbahasa Indonesia, sebaliknya tenaga kerja pendamping juga diajarkan bagaimana menggunakan bahasa Inggris sesuai dengan penutur aslinya.

5. Larangan Menduduki Jabatan Tertentu bagi Tenaga Kerja Asing yang Merupakan Pembatasan Tenaga Kerja Asing

Sesuai dengan pasal 42 ayat (4) “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”. PT Mucoindo Prakasa telah melaksanakan ketentuan peraturan di Indonesia bahwa pekerja Indonesia lebih diprioritaskan daripada tenaga kerja asing yaitu dengan jumlah perbandingan tenaga kerja asing yang sangat sedikit dibanding dengan tenaga kerja lokal dengan jabatan yang diduduki tenaga kerja asing adalah hanya sebagai tenaga kerja penutur asli bahasa Inggris.

6. Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

“Setiap pemberi kerja tenaga kerja asing wajib membayar dana kompensasi atas tenaga kerja asing yang dipekerjakannya”. Ini sesuai dengan pasal 47 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sebagaimana diatur pada peraturan pelaksanaannya dalam pasal 40 Peraturan Menteri

Ketenagakerjaan nomor 35 tahun 2015 yang merupakan revisi dari Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dana kompensasi atau sering disebut DKPTKA dibayarkan oleh PT Mucoindo Prakasa sebesar 12 X 100 US\$ untuk setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan selama satu tahun.

7. Kewajiban

Memulangkan Tenaga Kerja Asing Kembali ke Negara Asal

Sesuai dengan pasal 48 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan;

“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 pada PT Mucoindo Prakasa akan terlantar di Indonesia.

8. Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja Asing pada PT Mucoindo Prakasa

Tenaga kerja asing yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan wajib diberikan perlindungan melalui program jaminan sosial nasional⁷ seperti jaminan kecelakaan dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Jaminan keselamatan tersebut sesuai dengan pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. “Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6(enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran”. Tujuannya adalah memberikan perlindungan dan keamanan saat bekerja kepada tenaga kerja asing. Jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja asing pada PT Mucoindo Prakasa meliputi BPJS Ketenagakerjaan adalah mencakup jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun, dan jaminan kematian serta BPJS Kesehatan adalah yang mencakup asuransi kesehatan.

9. Kendala-Kendala yang Dihadapi dalam Menggunakan Tenaga Kerja Asing pada PT Mucoindo Prakasa

Kendala yang dihadapi dalam menggunakan tenaga kerja asing pada PT Mucoindo Prakasa adalah pada saat permohonan visa tinggal terbatas menggunakan sistem online. Dimana pada sistem online tersebut laman yang dituju tidak selalu dapat diakses atau *server online down* ataupun *server error*. Dilakukan melalui sambungan telepon dan melalui email pun sering tidak mendapatkan respon. Sedangkan PT Mucoindo Prakasa berada di daerah Surakarta, akan meminta kejelasan keterangan tentang proses permohonan perizinan bagi tenaga kerja asing yang akan didatangkan harus berada di Kantor Pusat di Jakarta. Sehingga permohonan tidak bisa

ditanyakan kejelasan informasinya atau tidak ada kepastian mengenai keterangan untuk permohonan izin secara cepat. Hal ini tentu akan menyulitkan serta memperlama proses perizinan tenaga kerja asing yang akan didatangkan, sedangkan tenaga kerja asing sudah memiliki tiket untuk kedatangan ke Indonesia. Hal ini tentu akan merugikan pihak PT Mucoindo Prakasa karena telah membiayai kedatangan tenaga kerja asing. Hal ini juga sangat rawan bagi tenaga kerja asing masuk ke Indonesia tanpa dokumen yang lengkap.

C. Penutup

C1 Kesimpulan

- a. Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam konteks Masyarakat Ekonomi Asean pada UU Ketenagakerjaan telah

mengatur perlindungan tenaga kerja Warga Negara Indonesia terhadap penggunaan TKA dari MEA. Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang memberi kemudahan dan penyederhanaan proses perizinan bagi TKA tersebut dilakukan dalam keadaan masih tingginya angka pengangguran di Indonesia dan masih banyaknya Tenaga Kerja Indonesia yang dikirim ke luar negeri karena tidak mencukupinya lapangan pekerjaan di Indonesia. Kemudahan dan penyederhanaan proses perizinan bagi TKA yang ada dalam Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tersebut juga bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan.

- b. Penggunaan tenaga kerja asing pada PT Mucoindo Prakasa telah mengikuti aturan tentang tata cara menggunakan tenaga kerja asing sebagaimana Peraturan Menteri Nomor 35 Tahun

2015 atas perubahan dari Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015. Penggunaan tenaga kerja asing dilakukan dengan cara memperoleh sistem perizinan terlebih dahulu yaitu dengan memiliki RPTKA hingga IMTA yang dilakukan secara *online* sesuai dengan aturan saat ini. Dimana apabila tidak memenuhi seluruh aturan yang ditetapkan maka IMTA tidak dapat diterbitkan oleh Menteri Ketenagakerjaan. Tenaga kerja Indonesia khususnya pekerja pada PT Mucoindo Prakasa memiliki kemampuan yang tidak kalah dengan tenaga kerja asing hanya saja kurang diadakannya pelatihan yang mampu untuk mengasah kemampuan yang dimiliki oleh pekerja. Pekerja di PT Mucoindo Prakasa kurang berani dalam bersaing menghadapi era MEA dimana di dalam era ini merupakan arus perdagangan bebas seluruh Negara-negara ASEAN.

C2 Saran

- a. Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang mempermudah masuknya TKA ke Indonesia, sebaik dicabut oleh Presiden dengan mengeluarkan Perpres baru yang muatan isinya bertujuan untuk kesejahteraan dan perlindungan bagi Warga Negara Indonesia, karena isi muatan Perpres penggunaan TKA yang ada pada saat ini selain mempermudah perizinan TKA disaat masih belum mencukupinya lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja Warga Negara Indonesia juga bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan dan UU Keimigrasian.
- b. Revisi pada UU Ketenagakerjaan sebaiknya dilakukan, terutama mengenai pengaturan tentang penggunaan TKA, di dalam UU Ketenagakerjaan tersebut harus dimuat hal-hal yang bersifat prinsip mengenai penggunaan TKA, seperti mengenai izin penggunaan

TKA yang pada saat ini di dalam UU Ketenagakerjaan tidak jelas mana yang merupakan izin dan syarat untuk mendapatkan izin penggunaan TKA serta tujuan dari penggunaan TKA di Indonesia yang tidak dijelaskan dalam UU Ketenagakerjaan.

- c. PT Mucoindo Prakasa dalam meningkatkan dan melindungi karyawannya perlu untuk melakukan berbagai pelatihan kerja untuk peningkatan *softskill* dan sertifikasi terhadap karyawan sehingga bisa bersaing dengan tenaga kerja asing di PT Mucoindo. Selain itu, juga melalui peningkatan *softskill* dan sertifikasi terhadap karyawan bisa lebih mempermudah transfer *knowledge* dari TKA kepada Karyawan TKI di PT Mucoindo.

Daftar Pustaka

Buku

- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika & Kajian Teori.*

- Cet. 1. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- USA: West Publishing, 2009.
- Ali, Mohammad Daud, *Hukum Islam*, Rajawali Pers, Jakarta, 2009.
- Hadjon, Philipus M, *Pengantar Hukum Perizinan*, Penerbit Yuridika, Surabaya, 1993
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012.
- Hadjon, Philipus M, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, 1987.
- Asshiddiqie, Jimly, *Komentar Atas Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- HR, Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, PT Radja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- , *Perihal Undang-Undang*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011
- HS, Salim dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013.
- Budiono, Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 1999.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016.
- Cahyaningrum, Dian, dkk, *Tenaga Kerja Asing: Analisi Politik Hukum*. (Editor: Widodo Suryandono, Pustaka Obor, Jakarta, 2018).
- , *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia: Edisi Revisi*. Cet. 4. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2008.
- Fuady, Munir, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtstaat)*, Refika Aditama, Bandung, 2011.
- Indrati S, Maria Farida, *Demokrasi dan Konstitusi Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003.
- Garner, Bryan A, *Black's Law Dictionary*, Ninth Edition,

- , *Ilmu Perundang-Undangan 1*, Kanisius, Yogyakarta, 2007.
- , *Ilmu Perundang-Undangan 2*, Kanisius, Yogyakarta, 2007 .
- Kelsen, Hans, *Teori Hukum Murni Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif*, (Terjemahan Raisul Muttaqien), Nusa Media, Bandung, 2016.
- Khairani, *Kepastian Hukum Hak Pekerja Outsourcing: Ditinjau dari Konsep Hubungan Kerja Antara Pekerja dengan Pemberi Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2016.
- Khairani, *Pengantar Hukum Perburuhan dan Ketenagakerjaan*, Rajawali Pers, Depok, 2018.
- Khakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014.
- Kuirupan, David, *Aspek Hukum Penanaman Modal Asing Di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2013.
- Mamudji, Sri et. al., *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia, 2005.
- Marzuki, Peter Mahmud *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2011.
- MD, Moh Mahfud, *Perdebatan Hukum Tata Negara Pasca Amandemen Konstitusi*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011.
- , *Politik Hukum di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2011.
- Nasution, Muhammad Syukri Albani dkk, *Hukum Dalam Pendekatan Filsafat*, Kencana, Jakarta, 2016.
- Purbacaraka, Purnadi dan Soerjono Soekanto. *Perihal Kaedah Hukum*. Cet. 6. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1993.
- Rahardjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, 2000.
- Saifullah, *Refleksi Sosiologi Hukum*, Refika Aditama, Bandung, 2013.
- Salman, Otje, *Filsafat Hukum (Perkembangan dan*

- Dinamika Masalah*), Refika Aditama, Bandung, 2016.
- Salman, Otje, *Teori Hukum: Mengingat, Mengumpulakn dan Membuka Kembali*, Rafika Aditama, Jakarta, 2015.
- Simanjuntak, Tanya, Yoan N. dan Markus Y. Hage, *Teori Hukum*, KITA, Surabaya, 2007.
- Soekanto, Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 2008.
- Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. 6, Jakarta: Intermasa: 1979.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- , *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Suteki dan Galang Taufani, *Metodologi Penelitian Hukum: Filsafat, Teori dan Praktik*, Rajawali Pers, Depok, 2018.
- Syahrani, Riduan, *Kata-Kata Kunci Mempelajari Ilmu Hukum*, PT Alumni, Bandung, 2014.
- Syamsudin, Aziz, *Proses dan Teknik Penyusunan Undang-Undang*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013.
- Syarifin, Pipin dan Dedah Jubaedah, *Ilmu Perundang-Undangan*, Pustaka Setia, Bandung, 2012.
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa. *Kamus Besar Bahasa Indonesia. Edisi Kedua*. Cet. 3. Jakarta: Balai Pustaka, 1994.
- Tutik, Titik Triwulan, *Pengantar Ilmu Hukum*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2006.
- Utrecht, E, *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, (Saduran Moh. Saleh Djindang), Ichtiar Baru, Jakarta, 1989.
- Yuliandri, *Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Yang Baik*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010.

Nababan, Budi S.P. “Perlunya Perda tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di tengah Liberalisasi Tenaga Kerja Masyarakat Ekonomi Asean 2015,” *Jurnal Rechtsvinding*, Volume 3 Nomor 2, Agustus 2014

Mahmul Siregar, “Kepastian Hukum Dalam Transaksi Bisnis Internasional dan Implikasinya Terhadap Kegiatan Investasi di Indonesia,” *Jurnal Hukum Bisnis* Vol. 27 No. 4 (2008): 64.

Tim Perbankan dan Enquiry Point, “Tenaga Kerja Asing Pada Perbankan Nasional”, *Buletin Hukum Perbankan dan Kebanksentralan*, Vol.5, No. 3. (2007).

Skripsi/Tesis/Disertasi

Armanda, Yoza Wirsan. “Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Ketenagakerjaan di Indonesia”, (Tesis Magister

Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2006).

Prasetyo, Bagus. ”Pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan UU N0. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di PT. hasanah Graha Afiah”, (Tesis Magister Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2011).

Purwaningsih, Sri Badi. “Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan-Perusahaan PMA di Jawa Tengah”, (Tesis Magister Hukum Universitas Diponegoro, Semarang, 2005).

Rachmasari, Yulia Fitri. “Implikasi Aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Terhadap Perlindungan Pekerja/Buruh Dikaitkan Dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, (Tesis Magister Hukum Universitas Indonesia, Jakarta, 2006).

Website

“Globalisation,” 10 juli 2020.

<http://en.wikipedia.org/wiki/Globalisation>.

Rajagukguk, Erman. “Hukum Ekonomi Indonesia Memperkuat Persatuan Nasional, Mendorong Pertumbuhan Ekonomi dan Memperluas Kesejahteraan Sosial,” 20 Februari 2011. <<http://www.lfip.org/english/pdf/baliseminar/hukum%20Ekonomi%20Indonesia%20-%20erman%20rajagukguk.pdf>>.

Sitompul, Zulkarnaen. “Investasi Asing di Indonesia Memetik Manfaat Liberalisasi,” 20 Mei 2020. <http://www.djpp.depkmham.go.id/hukum-bisnis/88-investasiasing-di-indonesia-memetik-manfaat-liberalisasi.html>>.

Sulistiyono, Adi. “Reformasi Hukum Ekonomi Indonesia,” 20 Februari 2019. <<http://adisulistiyono.staff.uns.ac.id/files/2009/04/reformasi-hukum-ekonomi-indonesia.pdf>>.

Peraturan Perundang-undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata [Burgerlijk Wetboek]. Diterjemahkan oleh R. Subekti dan R. Tjitrosudibio. Cet. 33. Jakarta: Pradnya Paramita, 2003.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 beserta Amandemen I, II, III, IV.

Undang-Undang Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing, No. 3 Tahun 1958, LN No. 8 Tahun 1958.

Undang-Undang Tentang Perlindungan Upah, No. 8 Tahun 1981, LN No. 8 Tahun 1981, TLN No. 3190.

Undang-Undang Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, No. 3 Tahun 1992, LN No. 14 Tahun 1992, TLN No. 3468.

Undang-Undang Tentang Keimigrasian, No. 9 Tahun 1992, LN No. 33 Tahun 1992, TLN No. 3474.

Undang-Undang Tentang Ketenagakerjaan, No. 13

Tahun 2003, LN No. 39
Tahun 2003, TLN No. 4279

Undang-Undang Tentang
Penyelesaian Perselisihan
Hubungan Industrial, No. 2
Tahun 2004, LN No. 6 Tahun
2004, TLN No. 4356.

Undang-Undang Tentang
Penanaman Modal, No. 25
Tahun 2007, LN No. 67
Tahun 2007, TLN No. 4724.

Peraturan Pemerintah tentang Visa,
Izin Masuk, dan Izin
Keimigrasian, No. 32 Tahun
1994, LN No. 55 Tahun
1994, TLN No. 4495.

Peraturan Pemerintah tentang
Perubahan Atas Peraturan
Pemerintah No. 32 Tahun
1992 tentang Visa, Izin
Masuk, dan Izin
Keimigrasian, No. 38 Tahun
2005, LN No. 95 Tahun
2005, TLN No. 4541.

Keputusan Presiden tentang
Penggunaan Tenaga Kerja

Warga Negara Asing
Pendatang, Keppres No. 75
Tahun 1995.

Departemen Tenaga Kerja dan
Transmigrasi, Peraturan
Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi tentang Tata
Cara Penggunaan Tenaga
Kerja Asing, Permenakertrans
Nomor Per.02/Men/III/2008.

Badan Pembinaan Hukum
Nasional Departemen
Hukum dan Hak Asasi
Manusia, Laporan Akhir Tim
Penelitian tentang
Permasalahan Hukum Tenaga
Kerja Asing di Indonesia,
(2005).

Departemen Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Republik
Pemahaman Pasal Pasal
Utama Undang-Undang
Ketenagakerjaan (UU
No.13/2003), (2003).