

PENGATURAN KETENAGAKERJAAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING DALAM PELAKSANAAN MASYARAKAT EKONOMI ASEAN DI INDONESIA

Suhandi

Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
e-mail: suhandifh@gmail.com

ABSTRAK

Menghadapi era Masyarakat Ekonomi ASEAN khusus di bidang ketenagakerjaan, yaitu dengan masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia, itu tidak bisa dihindari dan harus dihadapi dengan kesiapan tenaga kerja Indonesia untuk bersaing di segala bidang, dan hal yang paling mendasar adalah implementasi terhadap peraturan hukum ketenagakerjaan yang harus benar-benar diterapkan terhadap penggunaan tenaga kerja asing. Pengawasan terhadap pelaksanaan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI sebagai pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan proteksi yang memberi batasan-batasan terhadap jabatan-jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dengan memiliki standar kompetensi dengan batasan jangka waktu bekerja serta wajib ada tenaga pendamping tenaga kerja Indonesia, harus benar-benar selektif mungkin untuk diterapkan sehingga tidak terjadi di lapangan kerja di Indonesia semua pekerjaan dapat dikerjakan oleh tenaga kerja asing, batasan-batasan mengenai pekerjaan dengan jabatan-jabatan tertentu serta batas waktu dengan tujuan memberikan perlindungan kesempatan terhadap tenaga kerja Indonesia.

Kata Kunci: MEA, Hukum Ketenagakerjaan, tenaga kerja asing.

ABSTRACT

Facing the era of AEC specialized in the field of employment i.e. with the influx of foreign labor to Indonesia, it is inevitable and must be faced with labor Indonesia's readiness to compete in all areas, and the most fundamental thing is the implementation of regulatory labor laws that should be completely applied to the use of foreign labor. Supervising the implementation of the Indonesia Manpower Minister Decree as the implementation of Indonesia Law No. 13 of 2003 about Labor, is a protection that gives restrictions against certain positions that can be occupied by foreign labor who work in Indonesia to have a standard competencies with limitation periods of work and assisted by Indonesian workers, also it have to be really selective to be implemented so that not all fields of employment may be filled by foreign labor; that's why restrictions of employment with certain positions, also time limits is necessary in order to provide protection against Indonesian labor opportunities.

Keywords: MEA, Employment Law, foreign labor.

PENDAHULUAN

Indonesia memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN 2025 telah resmi disahkan oleh Kepala Negara/Pemerintah anggota ASEAN pada Konferensi Tingkat Tinggi (yang selanjutnya disebut dengan KTT) ASEAN ke-27 di Kuala Lumpur, Malaysia, Pengesahan tersebut dilakukan melalui penandatanganan *The 2015 Kuala Lumpur Declaration on the Establishment of ASEAN*

Communitation dan The Kuala Lumpur Declaration on ASEAN 2025.

Masyarakat ASEAN 2025 meliputi: *ASEAN Economic Community* (AEC) atau dikenal sebagai *Masyarakat Ekonomi Asean* (yang selanjutnya disebut MEA), *ASEAN Political Security Community* (APSC), dan *ASEAN Socio-Culture Community* (ASCC), Terdapat 5 (lima) pilar dalam cetak biru MEA 2025, yaitu: Ekonomi ASEAN yang terintegrasi dan kohesif; ASEAN yang kompetitif dan dinamis;

Peningkatan konektivitas dan kerja sama sektoral; ASEAN yang tangguh, inklusif dan berorientasi serta fokus ke masyarakat; serta ASEAN Global.¹

MEA diyakini membawa sejumlah manfaat bagi masyarakat dan Indonesia harus memiliki daya saing di antara kawasan negara-negara ASEAN. MEA dibentuk dengan tujuan untuk mewujudkan integrasi ekonomi di kawasan agar tercipta tingkat pembangunan dan pertumbuhan ekonomi.

Sebagai upaya untuk menyelaraskan MEA dengan kepentingan nasional, dalam KTT ke-25 ASEAN di Nay Pyi Taw, Myanmar tanggal 12-13 Nopember 2014 Indonesia menekankan beberapa hal,² antara lain: 1. Terus berupaya untuk menjadi bagian dari rantai produksi regional dan global; 2. Mengharapkan agar ASEAN dapat meningkatkan perdagangan intra ASEAN yang masih rendah (24,2%) dalam lima tahun ke depan menjadi 35-40%; 3. Berkontribusi pada upaya peningkatan PDB ASEAN sebanyak dua kali lipat dari US\$ 2,2 triliun menjadi US\$ 4,4 triliun pada tahun 2030; 4. Pengurangan penduduk miskin di ASEAN menjadi separuhnya dari 18,6 % menjadi 9,3 % pada tahun 2030.

Berdasarkan laporan Mckinsey Global Institute bulan Nopember 2014,³ dengan adanya MEA kawasan Asia Tenggara diperkirakan akan semakin dilirik sebagai alternatif tujuan investasi dunia. Khususnya untuk beberapa faktor industri seperti: pengolahan makanan, elektronik, dan otomotif, hal tersebut didukung oleh data yang dihimpun Sekretaris ASEAN.

Dalam bidang ketenagakerjaan terdapat suatu kebijakan yang dikenal *Mutual Recognition Arrangement* (yang selanjutnya disebut dengan MRA), merupakan kesepakatan untuk mengakui kualifikasi pendidikan, kualifikasi profesional, dan pengalaman, MRA dipergunakan untuk memudahkan perpindahan tenaga profesional antar negara-negara ASEAN khususnya dalam rangka integrasi pasar dengan tetap mempertahankan kekhususan masing-masing negara.

¹ "MEA Pintu Masuk Masyarakat Dunia", *INTRA Indonesia Trade Insight*, Publikasi Kementerian Perdagangan RI, ISSN 2442-4498, Edisi VIII, 2015, h. 6.

² "MEA Integrasi Ekonomi ASEAN", *INTRA Indonesia Trade Insight*, Publikasi Kementerian Perdagangan RI, ISSN 2442-4498, Edisi VIII, 2015, h. 10.

³ Ina Hagniningsih Krisnamurthi, *Daerah Benah Diri Sambut MEA*, Media Publikasi Direktorat Jenderal Kerjasama ASEAN Kementerian Luar Negeri RI, h. 4.

Seiring dengan berlakunya MEA, Indonesia juga beradaptasi dalam berbagai bidang, salah satunya adalah bidang tenaga kerja dengan berlakunya MEA tenaga kerja asing (yang selanjutnya disebut TKA) dapat lebih mudah untuk masuk pasar Indonesia, kehadiran TKA adalah suatu kebutuhan dan merupakan tantangan yang harus dihadapi karena Indonesia membutuhkan TKA diberbagai sektor, dengan hadirnya TKA dalam perekonomian di negara kita akan menciptakan daya saing yang kompetitif. Penggunaan TKA secara filosofis yaitu asas manfaat, aspek keamanan, aspek legalitas, yaitu masuknya TKA harus mendapatkan ijin kerja dari Menteri Tenaga Kerja, sejalan dengan penggunaan TKA adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang professional di bidang tertentu yang belum dapat terisi oleh TKI dengan percepatan ahli teknologi dan peningkatan investasi.

Dengan demikian kebutuhan perangkat hukum khususnya di bidang ketenagakerjaan yaitu TKA perlu mendapatkan perhatian, karena keberadaan TKA yang bekerja di Indonesia sebagai bagian dari TKI yang juga harus mendapatkan perlindungan berdasarkan pada peraturan ketenagakerjaan Indonesia, di sisi lain pengembangan peningkatan keterampilan pekerja Indonesia perlu ditingkatkan untuk dapat berkompetisi yang sesuai dengan kebutuhan MEA, dan yang terlebih tidak kalah pentingnya adalah peran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal ini peran pegawai pengawasan terhadap TKA yang bekerja di Indonesia.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka permasalahan yang perlu dibahas adalah bagaimanakah pengaturan dan pengawasan hukum ketenagakerjaan terhadap TKA di Indonesia?

METODE

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu hukum yang sedang diteliti untuk mencari jawabannya pendekatan-pendekatan yang digunakan dalam penelitian hukum adalah pendekatan undang-undang atau *statute approach*, pendekatan kasus atau *case approach*, pendekatan historis atau *historical approach*, pendekatan komparatif

comparative approach, dan pendekatan konseptual atau *conceptual approach*.⁴

Penelitian dalam penulisan ini menggunakan pendekatan yaitu pendekatan undang-undang atau *statute approach*. Dalam metode pendekatan perundang-undangan maka yang harus dipahami adalah hierarki, dan asas-asas dalam peraturan perundang-undangan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, peraturan perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang dibentuk oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang dan mengikat secara umum.

Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menentukan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan sebagai berikut: Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat; Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang; Peraturan Pemerintah; Peraturan Presiden; Peraturan Daerah Propinsi; dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Dalam penelitian ini maka pengkajian dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan, yaitu: 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945; 2) Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan; 3) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan; 4) Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional; 5) Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal; 6) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial; 7) Undang-Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian; 8) Undang-Undang No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* atau Konvensi Internasional Mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya; 9) Peraturan Pemerintah No. 65 Tahun 2012 tentang Tarif Atas Jenis Penerimaan Bukan Pajak; 10) Peraturan Pemerintah No. 97 Tahun 2012 tentang Restribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Restribusi Perpanjangan IMTA; 11) Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian

Urusan Pemerintah Antara Daerah Kabupaten/Kota; 12) Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi; 13) Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan; 14) Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping; 15) Peraturan Presiden No. 104 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden No. 69 Tahun 2015 tentang Bebas Visa Kunjungan; 16) Peraturan Presiden RI No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping; 17) Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawas Ketenagakerjaan; 18) Keputusan Presiden No. 37 Tahun 2014 tentang Komite Nasional Persiapan dan Pelaksanaan MEA; 19) Intruksi Presiden No. 23 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Komitmen Cetak Biru; 20) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 2015 tentang Standar Operasional Prosedur Penerbitan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Badan Koordinasi Penanaman Modal; 21) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Trans No. 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing; 22) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 12 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Pertanian, Kehutanan dan Perikanan, Golongan Peternakan; 23) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Jasa Persewaan, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan dan Penunjang Usaha Lainnya Kelompok Jasa Penyeleksian dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri; 24) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 14 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Industri Pengolahan Subgolongan Industri Furnitur; 25) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 15 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Pengolaan Subgolongan Industri Alas Kaki; 26) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 16 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makanan dan Minuman; 27) Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Industri Subgolongan Industri Rokok dan Cerutu; 28) Peraturan Menteri

⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Prenada Media, Jakarta, 2005, h. 95.

Tenaga Kerja No. 35 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing; 29) Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 2015 tentang Standar Operasional Prosedur Penerbitan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Badan Koordinasi Penanaman Modal.

PEMBAHASAN

Pengaturan Hukum Ketenagakerjaan Tenaga Kerja Asing

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disingkat UUD 1945 adalah Konstitusi Negara Republik Indonesia, UUD 1945 disahkan sebagai Undang-Undang Dasar Negara oleh Panitia Persiapan Kemerdekaan Indonesia atau PPKI pada tanggal 18 Agustus 1945.

Secara umum materi muatan Undang-Undang Dasar atau Konstitusi di berbagai dunia berisi tentang jaminan dan perlindungan terhadap hak asasi manusia, susunan ketatanegaraan yang fundamental, pembagian dan pembatasan kekuasaan serta mengatur prosedur perubahan undang-undang dasar.⁵

Hak asasi manusia merupakan materi inti yang termuat dalam UUD 1945, sedangkan pengertian Hak Asasi Manusia dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia menegaskan, Hak Asasi Manusia merupakan seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan setiap manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh Negara, Hukum, Pemerintah dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia.

Menurut pendapat Jimly Asshiddiqie, Hak Asasi Manusia adalah yang melekat pada diri setiap manusia, karena itu hak asasi manusia atau *the human rights*, itu berbeda dari pengertian hak warga negara atau *the citizen's rights*, namun karena hak asasi manusia itu telah tercantum dengan tegas dalam UUD 1945, sehingga juga telah resmi menjadi hak konstitusional setiap warga negara atau *Constitutional*

Right.⁶ Hak asasi manusia yang berkaitan terhadap perlindungan tenaga kerja diatur dalam UUD 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menegaskan, tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, dan Pasal 28 D ayat (2) menegaskan bahwa, setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, pengaturan tersebut sebagai landasan terhadap penggunaan TKA di Indonesia terhadap kondisi pasar kerja dalam negeri, kebutuhan investasi, kesepakatan internasional dan liberalisasi pasar bebas dengan berkaitan kepentingan nasional untuk memberikan perlindungan terhadap kesempatan tenaga kerja Indonesia (yang selanjutnya disebut TKI).

Pengaturan mengenai TKA diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pada Bab VIII tentang penggunaan TKA, sedangkan pengertian TKA atau TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

TKA masuk ke Indonesia dapat melalui dua jalur, yaitu:⁷

Pertama, Penugasan adalah penempatan pegawai oleh perusahaan multinasional untuk menduduki satu posisi/jabatan tertentu di salah satu cabang ataupun anak perusahaan di Indonesia, berdasarkan jangka waktunya, penugasan dapat bersifat jangka pendek dan jangka panjang, contoh penugasan yang bersifat jangka pendek (kurang dari satu tahun) adalah pemasangan instalasi/mesin/teknologi yang dibeli oleh perusahaan di Indonesia sekaligus melakukan pelatihan kepada pegawai yang akan menanganinya, adapun contoh pengasan yang bersifat jangka panjang (lebih dari satu tahun) adalah pekerjaan manajerial dan pengelolaan perusahaan;

Kedua, Rekrutmen adalah masuknya TKA melalui jalur penerimaan pegawai baik yang berstatus kontrak maupun tetap, rekrutmen tersebut pada umumnya dilakukan oleh perusahaan lokal yang memiliki bisnis berskala global sehingga membutuhkan TKA sebagai upaya menghadapi kompetisi di dunia internasional.

Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, telah memberikan kesempatan

⁶ Jimly Asshiddiqie, "Hak Kostitusional Perempuan dan Tantangan Penegakannya", *Makalah* disampaikan pada acara Dialog Publik dan Konsultasi Nasional Perempuan dan Konstitusi di Era Otonomi Daerah Tantangan dan Penyikapan Bersama, Jakarta 27 Nopember 2007, h. 1.

⁷ *Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam Data dan Informasi*, Direktorat Jendral Binapenta Kemnaker RI, Cetakan I, 2014.

⁵ *Tim Kajian Amandemen Usulan Substansi Amandemen UUD 1945 Tahap II*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang, 2000, h. 4.

yang seluas-luasnya kepada tenaga kerja warga negara Indonesia untuk diutamakan dalam memenuhi kebutuhan kerja, tetapi mengenai tenaga ahli perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu.

TKA wajib dan patuh terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur ketentuan-ketentuan mengenai TKA yang bekerja di wilayah Indonesia, ketentuan-ketentuan tersebut adalah: Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk; TKA dengan jabatan tertentu; Adanya jangka waktu tertentu; Rencana Pengguna TKA; Standar Kompetensi; Larangan menduduki jabatan tertentu; Kewajiban dana kompensasi; dan Kewajiban memulangkan TKA.

Pemberi Kerja TKA merupakan badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pemberi kerja tersebut, meliputi: 1. Instansi pemerintah; 2. Badan-badan internasional; 3. Perwakilan negara asing; 4. Organisasi internasional; 5. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing; 6. Perusahaan swasta asing, badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang; 7. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan; 8. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan; 9. Usaha jasa impresariat adalah kegiatan pengurusan penyelenggaraan hiburan di Indonesia baik yang mendatangkan maupun memulangkan TKA di bidang seni dan olah raga yang bersifat sementara.

Pemberi kerja TKA yang berbentuk persekutuan perdata, Persekutuan Firma (Fa), Persekutuan Komanditer (CV), Usaha Bersama atau *Associate* (UB), Usaha Dagang (UD), dan Koperasi dilarang mempekerjakan TKA kecuali diatur dalam undang-undang.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pemberi kerja yang menggunakan TKA wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (yang selanjutnya disebut RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, kecuali untuk pemberi kerja TKA yaitu instansi pemerintah, badan-badan internasional, perwakilan negara asing, pemberi kerja dalam menyusun rencana penggunaan TKA tersebut sekurang-kurangnya memuat: a. Alasan

penggunaan TKA; b. Formulir rencana penggunaan TKA yang sudah diisi, formulir tersebut memuat: Nama pemberi kerja TKA; Alamat pemberi kerja TKA; Nama pimpinan perusahaan; Nama jabatan yang akan diduduki oleh TKA; Uraian jabatan TKA; Jumlah TKA yang akan dipekerjakan; Lokasi kerja TKA; Jangka waktu penggunaan TKA; Upah/gaji TKA; Tanggal mulai dipekerjakan; Jumlah TKI yang dipekerjakan dan peluang kesempatan kerja yang diciptakan; Penunjukan TKI sebagai pendamping TKA; Rencana program pendidikan dan pelatihan TKI; c. Surat izin usaha dari instansi yang berwenang; d. Akte pendirian sebagai badan hukum yang sudah disahkan oleh instansi yang berwenang; e. Keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat; f. Bagan struktur organisasi perusahaan; g. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) pemberi kerja TKA; h. Surat penunjukan TKI sebagai pendamping TKA dan rencana program pendampingan; i. Surat pernyataan kesanggupan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA; j. Bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku sesuai Undang-Undang No. 7 Tahun 1981; dan k. Rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi teknis sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi teknis terkait.

RPTKA diterbitkan berdasarkan keputusan pengesahan Dirjen untuk permohonan penggunaan TKA sebanyak 50 orang TKA atau lebih sedangkan permohonan penggunaan TKA yang kurang dari 50 orang TKA disahkan oleh Direktur.

Teknis Tata cara pengesahan RPTKA baru:

Pertama, Untuk mengajukan permohonan RPTKA baru, pengguna TKA membawa tanda terima hasil pendaftaran secara *online* tersebut dengan meng-*upload* dokumen-dokumen dengan persyaratan, sebagai berikut: Surat permohonan rencana penggunaan TKA yang ditujukan kepada Direktur Jendral Pembinaan Penempatan Tenaga up. Direktur Pengendalian Penggunaan TKA, diketik di atas kertas dengan kop perusahaan, beralamat lengkap disertai nomor telepon dan nomor faximili dari pemberi kerja di stempel dan ditandatangani oleh pimpinan perusahaan; dan Mengisi formulir rencana penggunaan TKA dengan diketik, ditandatangani oleh pimpinan perusahaan dan di stempel; serta Surat Ijin Usaha Persetujuan Tetap BKPM/ijin prinsip bagi perusahaan PMA, atau *copy* ijin perwakilan bagi

perusahaan dagang/konstruksi/migas/perhubungan; dan Akte Pendirian Perusahaan yang telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia; kemudian Keterangan Domisili Perusahaan yang masih berlaku sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum jatuh tempo dari Kelurahan atau Kepala Desa atau Surat Keterangan Domisili Perusahaan dari pengelola gedung apabila sewa atau kontrak; atau Surat Ijin Tempat Usaha (SITU); NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak) dan SKT (Surat Keterangan Terdaftar) yang dikeluarkan oleh Dirjen Pajak; dan Surat Tanda Daftar Perusahaan yang masih berlaku dari Dinas Propinsi atau Kabupaten/Kota; serta Struktur Organisasi Perusahaan yang telah dilegalisir perusahaan; dan Wajib Laport Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum habis masa berlakunya; adanya Kontrak Pekerjaan Perusahaan; Surat pernyataan kesanggupan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA, beserta rencana program pendidikan dan pelatihan untuk TKI pendamping; Surat penunjukan TKI sebagai pendamping TKA yang ditandatangani oleh pimpinan perusahaan dan stempel disertai dengan *copy* KTP, daftar riwayat hidup TKI pendamping, dan ijazah TKI pendamping yang telah dilegalisir perusahaan; Mengisi formulir TKI pendamping TKA; Surat tugas dari perusahaan atau surat kuasa bermaterai Rp. 6.000,- apabila pengurusan dokumen dilaksanakan pihak ketiga yang berbadan hukum, dilengkapi tanggal pengugasan dan foto *copy* KTP yang bersangkutan; Rekomendasi dari instansi teknis terkait (apabila diperlukan).

Kedua, Jangka waktu proses penyelesaian pengesahan RPTKA baru selama 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan dokumen secara *online* dan apabila semua persyaratan telah dinyatakan lengkap.

Ketiga, Mekanisme Pelayanan, Penerimaan berkas permohonan RPTKA baru; dengan Mengajukan permohonan secara *online* yang dapat diakses melalui website kementerian <http://www.tka-online.depnakertrans.go.id> formulir harus divalidasi dengan lengkap dan rapi; Setelah semua persyaratan dipenuhi, pengguna tenaga kerja atau perusahaan mendaftarkan RPTKA baru kepada Dirjen Binapenta melalui Direktorat di *counter* pendaftaran

M.31 di Badan Penanaman Modal atau mendaftarkan secara *online* ke <http://www.tka-online.depnakertrans.go.id>; Penelitian Berkas Permohonan RPTA baru, dilakukan sebagai berikut: (1) Melakukan verifikasi data perusahaan sesuai dengan dokumen aslinya; (2) Petugas *counter* meneliti kelengkapan berkas permohonan RPTKA; (3) Memeriksa jabatan dan cakupan pekerjaan berdasarkan ijin usaha domisili perusahaan, dan dokumen lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku; (4) Menganalisa jabatan dan uraian jabatan yang diusulkan oleh pengguna tenaga kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku; (5) Memeriksa jabatan kesesuaian antara jabatan yang diajukan dengan jabatan-jabatan untuk TKA menurut sektor atau sub sektor yang terdapat dalam peraturan tentang jabatan dan jangka waktu yang dapat digunakan untuk jabatan tersebut; (6) Meneliti nama jabatan dan uraian jabatan yang diusulkan dengan ruang lingkup kegiatan dan struktur organisasi perusahaan; (7) Apabila jabatan yang diusulkan tidak sesuai dengan jabatan di dalam peraturan yang ditetapkan maka permohonan di tolak dikembalikan ke perusahaan atau diinformasikan melalui akun perusahaan yang mengajukan RPTKA; (8) Memperhatikan rekomendasi dari instansi teknis terkait atas jabatan yang diusulkan apabila diperlukan; (9) Memeriksa nama dan pendidikan TKI yang ditunjuk sebagai pendamping TKA.

Apabila persyaratan tersebut telah lengkap sesuai maka berkas permohonan diterima dan petugas memberikan tanda terima yang selanjutnya diproses lebih lanjut, dan apabila persyaratan tersebut tidak lengkap atau tidak sesuai maka akan dikembalikan kepada pengguna TKA untuk dilengkapi dokumen tersebut.

Penilaian kelayakan merupakan salah satu persyaratan bagi pengguna TKA yang mengajukan permohonan dalam jumlah yang telah ditentukan, wawancara dapat dilakukan melalui *video conference* atau *skype* atau *you meet me* atau tatap muka, dan pemberi kerja tidak dapat memberikan kuasa kepada pihak di luar perusahaan, direktur atau pemilik perusahaan dapat menunjuk pihak manajemen yang kompeten untuk mewakili perusahaan, sedangkan jumlah penggunaan TKA yang diusulkan oleh pengguna TKA, dengan ketentuan pengaturan sebagai berikut: RPTKA kurang dari 10 (sepuluh) orang TKA, penilaian kelayakan dilakukan oleh Tim Penilai yang diketuai oleh Kepala Sub Direktorat dengan anggota

Kasi dengan surat persetujuan yang disahkan oleh Tim Penilai dan pihak yang mewakili perusahaan; 10 (sepuluh) sampai dengan/kurang dari 50 (lima puluh) orang TKA, penilaian kelayakan dilakukan oleh Tim Penilai yang diketuai oleh Direktur dengan anggota yang terdiri dari baik Kasub Direktorat Analisa dan Perijinan Sektor Jasa maupun Sektor Industri maupun Kasub Direktorat Pengendalian dan Kerjasama Kelembagaan, serta Kasi RPTKA atau pejabat yang ditunjuk dengan surat persetujuan yang disahkan oleh Tim Penilai dan pihak yang mewakili perusahaan; Lebih dari 50 (lima puluh) orang TKA, penilaian kelayakan dilakukan oleh Tim Penilai yang diketua Direktur Jenderal Pembina Penempatan Tenaga Kerja dan dapat diwakilkan oleh Direktur dengan anggota yang terdiri dari baik Kasub Direktorat Analisa dan Perijinan Sektor Jasa maupun Sektor Industri maupun Kasub Direktorat Pengendalian dan Kerjasama Kelembagaan, serta Kasi RPTKA atau pejabat yang ditunjuk dengan surat persetujuan yang disahkan oleh Tim Penilai dan pihak yang mewakili perusahaan; Indikator penilaian kelayakan adalah, sebagai berikut: Memperhatikan jenis bidang usaha; Kontrak pekerjaan bagi pemegang ijin usaha yang bergerak di bidang jasa atau yang lainnya bila diperlukan; serta Memperhatikan pasar kerja nasional; Memperhatikan jumlah TKI yang dipekerjakan memperhatikan posisi (jabatan) TKI, dan memperhatikan penyerapan jumlah TKI yang dipekerjakan (perluasan kesempatan kerja); Jumlah TKA yang akan dipekerjakan disesuaikan dengan beban kerja, tingkat kesulitan, teknologi dan lokasi kerja serta memperhatikan ketersediaan TKI yang bisa menangani (jika memungkinkan dipublikasikan melalui media massa); Kewajiban perusahaan untuk menempatkan TKI disabilitas atau penyandang cacat paling sedikit 1:100 dari jumlah pegawai dan perusahaan melaksanakan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam perluasan kesempatan kerja.

Keempat, Proses Pengesahan RPTKA baru diteliti kelayakannya selanjutnya dibuatkan surat persetujuan dan divalidasi oleh petugas, oleh petugas meneliti ulang dari hasil rekaman data kemudian dicetak selanjutnya draft RPTKA baru disampaikan kepada Kepala Seksi oleh Kepala Seksi diperiksa kembali dan di paraf, selanjutnya disampaikan kepada Kepala Sub Direktorat Penelitian dan paraf Kepala Sub Direktorat Analisa Perijinan, dan diperiksa kembali

seluruh persyaratan dan selanjutnya disampaikan kepada Sub Direktorat (Kasubdit) untuk mendapat pengesahan, setelah diberi nomor dan di stempel kemudian petugas operasional menyerahkan RPTKA baru tersebut kepada pengguna TKA.

Jangka waktu pemberlakuan rencana penggunaan TKA paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang, sedangkan rencana penggunaan TKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara, yaitu: Pembuatan film yang bersifat komersial dan telah mendapat izin dari instansi yang berwenang; dan Melakukan audit, kendali mutu produksi atau inspeksi pada cabang perusahaan di Indonesia untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) bulan; serta Pekerjaan yang berhubungan dengan pemasangan mesin, elektrika, layanan purna jual atau produk dalam masa penajajakan usaha.

Rencana penggunaan TKA untuk pekerjaan bersifat sementara tersebut diberikan untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan dan tidak dapat diperpanjang. Standar TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan, sebagai berikut: Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA; dan kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi atau pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki oleh TKA minimal 5 (lima) tahun; Membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada TKI pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan; dan Memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; serta Kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.

Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (yang selanjutnya disebut IMTA), untuk tenaga kerja yang menduduki jabatan Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus, anggota Pengawas yang berdomisili di luar negeri tidak wajib memiliki IMTA dan, juga pegawai diplomatik dan konsuler. Adapun tata cara penerbitan IMTA baru, adalah, sebagai berikut: Surat permohonan IMTA baru yang ditujukan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja diketik di atas kertas dengan kop perusahaan, beralamat lengkap disertai dengan nomor telepon

dan nomor faximili dari pemberi kerja di stempel dan ditandatangani oleh pimpinan perusahaan yang memuat nama dan alamat perusahaan serta data TKA, nama jabatan, jangka waktu penggunaan TKA, jumlah TKA, warga Negara asal TKA dan lokasi kerja; *Copy* rekomendasi visa untuk maksud bekerja (TA-01); *Copy* surat persetujuan kawat visa (*copy telex*); *Copy* RPTKA yang masih berlaku; *Copy* polis asuransi TKA yang bersangkutan (dalam bahasa Inggris atau Indonesia); *Copy passport*; Bukti setor pembayaran Dana Pengalihan Keterampilan dan Kejuruan (DPKK); Perjanjian Kerja; Surat rekomendasi dari instansi teknis terkait (apabila diperlukan); Pas photo ukuran 4x6 berwarna sebanyak 2 (dua) lembar berlatar belakang merah (photo menggunakan kemeja berkerah dan tidak berkaos); Surat tugas dari perusahaan atau surat kuasa bermaterai Rp. 6.000,- apabila pengurusan dokumennya dilaksanakan oleh pihak ketiga yang berbadan hukum, dilengkapi tanggal penugasan dan *copy* KTP yang bersangkutan;

Hasil penelitian permohonan IMTA baru divalidasi oleh petugas operasional dengan meneliti ulang hasil rekaman data dan apabila sudah sesuai draft IMTA baru di paraf untuk selanjutnya disampaikan kepada Kepala Seksi dan selanjutnya Kepala Seksi memeriksa ulang kembali dan apabila sudah sesuai draft IMTA baru di paraf dan selanjutnya disampaikan kepada Kepala Sub Direktorat meneliti ulang draft IMTA dan apabila sudah sesuai Kepala Sub Direktorat menerbitkan IMTA dan selanjutnya diserahkan kepada pengguna TKA.

Apabila IMTA sudah habis masa berlakunya, maka dapat diperpanjang dengan persyaratan sebagai berikut: Surat permohonan IMTA perpanjangan yang ditujukan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja diketik di atas kertas dengan kop perusahaan beralamat lengkap disertai nomor telepon dan nomor fax dari pemberi kerja di stempel dan ditandatangani oleh pimpinan perusahaan yang memuat nama dan alamat perusahaan serta data TKA, nama jabatan, jangka waktu penggunaan TKA, jumlah TKA, warga negara asal TKA dan lokasi kerja; *Copy* IMTA lama; *Copy* bukti setor pembayaran Dana Pengalihan Keterampilan dan Kejuruan (DPKK) lama; *Copy* RPTKA yang masih berlaku; *Copy passport*; *Copy* Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS)/Kartu Izin Tinggal Tetap (KITAP); *Copy* polis asuransi TKA yang bersangkutan; Bukti setor pembayaran DPKK; Pas photo 4x6 berwarna sebanyak 2 (dua)

lembar berlatar belakang merah; Perjanjian Kerja; Laporan pelaksanaan diklat pendampingan; Surat tugas dari perusahaan atau surat kuasa bermaterai Rp. 6000,- apabila pengurusan dokumennya dilaksanakan oleh pihak ketiga yang berbadan hukum, dilengkapi tanggal penugasan dan *copy* KTP yang bersangkutan; Surat rekomendasi dari instansi teknis terkait (apabila diperlukan).

Apabila semua persyaratan terpenuhi oleh petugas di cetak dan di paraf dan diserahkan kepada Kepala Seksi untuk diperiksa kembali dan apabila sudah sesuai di paraf dan selanjutnya disampaikan kepada Kepala Sub Direktorat kemudian diterbitkan IMTA perpanjangan.

Rekomendasi Visa Kerja adalah surat rekomendasi visa untuk maksud bekerja yang disampaikan Direktur Pengendalian Penggunaan TKA kepada Direktur Lalu Lintas Keimigrasian, Direktorat Jenderal Imigrasi, adapun tata cara penerbitan rekomendasi visa kerja sebagai berikut: Surat permohonan rekomendasi visa kerja yang ditujukan kepada Direktur, diketik di atas kertas dengan kop perusahaan beralamat lengkap disertai nomer telepon dan nomor fax dari pemberi kerja distempel dan ditandatangani oleh pimpinan perusahaan; Mengisi formulir rekomendasi visa kerja dengan diketik ditandatangani oleh pimpinan perusahaan di stempel dan bermaterai Rp. 6.000,-; RPTKA yang masih berlaku; Pasport yang masih berlaku sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) bulan sejak untuk didaftar; Akte pendirian perusahaan serta pengesahan perusahaan dari Menteri Kehakiman dan HAM untuk permohonan rekomendasi dengan jabatan Komisaris dan Direktur; Surat keputusan pengesahan tentang penunjukan TKI sebagai pendamping TKA dan ditandatangani pimpinan perusahaan dan distempel disertai *copy* KTP TKI pendamping yang bersangkutan; Pas photo 4x6 berwarna sebanyak 1 (satu) lembar berlatar belakang merah; *Copy* Ijazah data sertifikat kompetensi yang telah diterjemahkan dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia oleh penerjemah tumpah dan *upload* oleh TKA yang bersangkutan, bagi jabatan-jabatan: (a) Jabatan Manajerial: ijazah sarjana (S-1) dan pengalaman kerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun di bidangnya; (b) Jabatan Profesional: Ijazah dan pengalaman kerja; (c) Dikecualikan untuk jabatan direksi dan komisaris serta jabatan-jabatan tertentu yang memerlukan keahlian keterampilan khusus; Sertifikasi kemampuan berbahasa Indonesia

yang di uji melalui uji kompetensi oleh Lembaga Bahasa Indonesia dikecualikan untuk jabatan direksi dan komisaris serta jabatan-jabatan tertentu yang memerlukan keahlian dan keterampilan khusus; Daftar riwayat hidup (*curriculum vitae*) oleh TKA yang dipekerjakan; Surat pernyataan bersedia mengalihkan keahlian dan keterampilannya kepada TKI pendamping.

Setelah semua persyaratan telah dilengkapi dan sesuai diteliti oleh Kepala Subdit Pengendalian dan Kerjasama Kelembagaan atau Kepala Subdit Analisa Perijinan Sektor Industri maupun Sektor Jasa, selanjutnya Kepala Sub Direktorat menerbitkan rekomendasi visa kerja selanjutnya oleh petugas validasi menyampaikan daftar rekapitulasi penerbitan rekomendasi visa kerja (TA-01) kepada Direktur Lalu Lintas Keimigrasian, Ditjen Imigrasi.

Jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh TKA didasarkan pada kategori bidang-bidang pekerjaan sebagai berikut:

Pertama, Kategori Pertanian, Kehutanan dan Perikanan, golongan Peternakan,⁸ dengan jabatan-jabatan sebagai berikut: Komisaris, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Utama, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Keuangan, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Manajer Keuangan, jangka waktu 3 tahun, tidak dapat diperpanjang; Ahli Teknik Mesin, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Ahli Pengendalian Mutu, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Ahli Penelitian dan Pengembangan, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang.

Kedua, Kategori Jasa persewaan, Ketenagakerjaan, Agen perjalanan, Penunjang jasa lainnya, kelompok jasa penyeleksian dan penempatan tenaga kerja dalam negeri,⁹ dengan jabatan sebagai berikut: Direktur Pemasaran, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang.

Ketiga, Kategori Industri Pengolahan, Subgolongan *industry furniture*,¹⁰ dengan jabatan-jabatan sebagai berikut: Komisaris, jangka waktu 5 tahun, dapat diperpanjang; Direktur Utama, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Keuangan,

jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Pemasaran, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Operasional, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Produksi, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Teknik, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Manajer Mesin, jangka waktu 3 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Keuangan, jangka waktu 3 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Umum, jangka waktu 3 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Produksi, jangka waktu 3 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Penelitian dan Pengembangan, jangka waktu 3 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Pengendalian Mutu, jangka waktu 3 tahun tidak dapat diperpanjang; Ahli Pemasaran, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Ahli Pemasaran, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Ahli Penelitian dan Pengembangan, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Ahli Mesin, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Ahli Desain, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Ahli Pengendalian Mutu, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang.

Keempat, Kategori industri pengolahan, Subgolongan Industri Alas Kaki,¹¹ dengan jabatan-jabatan sebagai berikut: Komisaris, jangka waktu 5 tahun, dapat diperpanjang; Direktur Utama, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Keuangan, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Produksi, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Operasional, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Teknik, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Pengelolaan, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Manajer Produksi, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Keuangan, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Teknik, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Pengendalian Mutu, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Penjamin Mutu, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Penelitian dan Pengembangan, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Ekspor Impor, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Pabrik, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Perencanaan dan Pengendalian Inventarisasi Produksi, jangka waktu 2 tahun tidak dapat

⁸ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 12 Tahun 2015.

⁹ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 13 Tahun 2015.

¹⁰ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 14 Tahun 2015.

¹¹ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 15 Tahun 2015.

diperpanjang; Manajer Umum, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Rekayasa, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Manajer Pengembangan Produksi, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Pengendalian Produksi, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Manajer Bahan, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Manajer Pola, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Manajer Pemasaran, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Manajer Niaga, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Ahli Pemasaran, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Ahli Penjahitan sepatu, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Ahli Peneliti dan Pengembangan, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Ahli Pemotongan, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Ahli Desain, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Ahli Pabrik, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Ahli Cetakan, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Ahli Pengadaan, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Ahli Perawatan Mesin, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Ahli Pengendalian Mutu, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang.

Kelima, Kategori penyedia akomodasi dan penyediaan makanan minum, golongan pokok penyediaan akomodasi penyediaan makanan dan minuman,¹² dengan jabatan-jabatan sebagai berikut: Komisaris, jangka waktu 5 tahun, dapat diperpanjang; Direktur Utama, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Pemasaran, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Operasional, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Direktur Keuangan, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Manajer Hubungan Tamu, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Hotel, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Pemasaran, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer *Country Club*, jangka waktu 1 tahun tidak dapat diperpanjang; Ahli Seni Pertunjukan, jangka waktu 1 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Ahli Desain, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang.

Keenam, Kategori industri pengolahan, Sub-golongan industri rokok dan cerutu,¹³ dengan jabatan-jabatan sebagai berikut: Komisaris, jangka waktu 5 tahun, dapat diperpanjang; Direktur Utama, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang; Manajer Keuangan, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Manajer Umum, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Jaminan Kualitas, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Manajer Produksi, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang; Ahli Pengendalian Mutu, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang; Ahli Mesin, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI tersebut memberi batasan-batasan terhadap jabatan-jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA yang bekerja di Indonesia dengan memiliki standar kompetensi dengan batas-batas jangka waktu bekerja.

Hak Normatif Tenaga Kerja Asing

Pengaturan yang mendasar hak asasi tenaga kerja sebagaimana diuraikan tersebut di atas diatur dalam UUD 1945 Pasal 28 D, yang menegaskan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, mendasarkan ketentuan tersebut memberikan dasar terhadap tenaga kerja di Indonesia mengenai hak-haknya dalam hubungan kerja,

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Berkaitan dengan kesejahteraan tenaga kerja diatur dalam Pasal 99 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, menegaskan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, sedangkan mengenai pengupahan diatur dalam Pasal 88, menegaskan pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 1 angka 4, menegaskan peserta merupakan orang yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran, dan Pasal 14 menegaskan orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat

¹² Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 16 Tahun 2015.

¹³ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 17 Tahun 2015.

6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta Jaminan Sosial.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disingkat BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial, Adapun Program BPJS, yaitu: BPJS Kesehatan yaitu menyelenggarakan program jaminan kesehatan; BPJS Ketenagakerjaan, meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian.

Peraturan-peraturan tersebut telah memberikan penegasan tentang prinsip persamaan atau *equality* terhadap tenaga kerja di Indonesia baik TKI maupun TKA yang bekerja di Indonesia mengenai hak-hak normatif sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, di samping atas Program PBJJS, yaitu hak atas upah *vide* Pasal 88, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja *vide* Pasal 86, hak melaksanakan ibadah *vide* Pasal 80, hak ketentuan waktu kerja *vide* Pasal 77, hak atas kesejahteraan *vide* Pasal 99, Hak atas pengakuan kompetensi kerja *vide* Pasal 18, sedangkan hak-hak pekerja secara universal diatur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*.

Pengawasan TKA

Prinsip pengawasan ketenagakerjaan merupakan serangkaian kegiatan dalam mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan atas pelaksanaan penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Propinsi dan Kabupaten/Kota sesuai kewenangannya.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi yang terdiri dari unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, pengawasan dan tata kerja pengawasan ketenagakerjaan.¹⁴

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 176 menegaskan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, berkaitan dengan TKA pengawasan dilakukan terhadap norma hukum ketenagakerjaan bagi pengguna TKA di Indonesia, dengan cara melakukan pemeriksaan norma ketenagakerjaan secara rutin dan periodik terhadap perusahaan yang mempekerjakan TKA.

Adapun dalam melakukan pengawasan pegawai pengawas norma ketenagakerjaan terhadap pengguna TKA, adalah sebagai berikut:

Pertama, Kelengkapan administrasi yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam mempekerjakan TKA sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kedua, Kesesuaian antara dokumen administrasi dengan pelaksanaan di lapangan, antara lain: Lokasi kerja yang tercantum dalam IMTA harus sesuai dengan lokasi kerja TKA yang bersangkutan; Jabatan yang tercantum dalam IMTA harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan; Pelaksanaan alih teknologi TKA kepada TKI, sesuai keahlian dan bidang pekerjaan yang dimiliki oleh TKA, dapat terlihat dari silabus pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengguna TKA; Berita acara *non justitia* yang di dalam termuat uraian pekerjaan TKA serta ditandatangani oleh TKA yang bersangkutan serta keterangan dari pimpinan/pengurus perusahaan, dan/atau saksi-saksi yang terkait ditandatangani oleh pimpinan perusahaan serta stempel perusahaan dan pengawas ketenagakerjaan yang memeriksa; Berita acara *non justitia* juga mengambil keterangan dari TKI pendamping untuk mengetahui proses alih teknologi dan pelatihan yang telah dilakukan dan ditandatangani oleh TKI pendamping.

Ketiga, Pelanggaran terhadap norma penggunaan TKA dilakukan dengan nota pemeriksaan yang memuat temuan di lapangan berupa pelanggaran ketentuan yang dilanggar, langkah-langkah yang harus dilakukan untuk perbaikan, dan batas waktu untuk melakukan perbaikan serta melaporkan pelaksanaannya secara tertulis, dalam hal nota pemeriksaan pertama tidak dipatuhi, pengawas ketenagakerjaan mengeluarkan penegasan nota pemeriksaan dengan memberikan batas waktu yang patut untuk dilaksanakan.

¹⁴ Pasal 2 Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Dalam Negeri No. 14 Tahun 2012 dan No. 51 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Propinsi dan Kabupaten/Kota.

Keempat, Apabila nota pemeriksaan tidak dilaksanakan maka dinas yang membidangi urusan ketenagakerjaan dapat merekomendasikan kepada Ditjen Imigrasi atau Kantor Imigrasi setempat agar dilakukan tindakan keimigrasian terhadap TKA.

Kelima, Apabila perusahaan telah diberikan pembinaan tersebut tidak melaksanakan kewajibannya dan pelanggaran yang dilakukan pengguna TKA ada sanksi pidananya, maka pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS melakukan penyidikan.

Ketentuan sanksi pidana dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terdapat dalam pasal-pasal sebagai berikut:

Pasal 185 menegaskan barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143 dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), Tindak pidana sebagaimana dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 187 menegaskan barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, dalam Pasal 1 angka 4: Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran; Sanksi Pidana Pasal 55 Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) di pidana paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

Pengaturan mengenai penggunaan dan pengawasan TKA menurut penulis cukup jelas baik di atur dalam perundang-undangan maupun Peraturan Menteri sekarang tergantung dari Sumber daya manusia Pengawasan di bidang tenaga kerja

untuk melaksanakan secara optimal pelaksanaan perangkat peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tersebut, dalam bidang pengawasan terhadap penggunaan TKA dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan sehingga tidak terjadi TKA bekerja tidak sesuai dengan standar jabatan yang ditentukan oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja, TKA tidak mempunyai IMTA, pengguna TKA tidak melakukan pendampingan/alih teknologi oleh TKA kepada TKI pendamping, ijin IMTA /RPTKA habis masa berlakunya, penggunaan tenaga kerja tidak mengikutsertakan TKA ke program BPJS atau program asuransi, batas waktu berlakunya Pasport, Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS), lokasi kerja TKA harus sesuai dalam dokumen kerja, hal-hal tersebut yang perlu mendapatkan pengawasan yang ketat dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan.

PENUTUP

Pertama, Dalam menghadapi era Masyarakat Ekonomi ASEAN khusus di bidang ketenagakerjaan yaitu masuknya ke Indonesia TKA tidak bisa dihindari dan harus dihadapi dengan kesiapan TKI untuk bersaing di segala bidang, dan hal yang paling penting adalah implementasi peraturan hukum ketenagakerjaan yang benar-benar diterapkan terhadap penggunaan TKA. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI merupakan proteksi yang memberi batasan-batasan terhadap jabatan-jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA yang bekerja di Indonesia dengan memiliki standar kompetensi dengan batasan jangka waktu bekerja dengan tenaga pendamping TKI, harus benar-benar selektif mungkin untuk diterapkan sehingga tidak terjadi di lapangan kerja di Indonesia semua pekerjaan dikerjakan oleh TKA, kalau ini terjadi maka TKI menjadi penonton di negeri sendiri.

Kedua, Sebagai ujung tombak pelaksanaan pengawasan TKA yang bekerja di Indonesia oleh pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggungjawabnya pada Pemerintah Pusat, Pemerintah Propinsi dan Pemerintah Kabupaten atau Kota yaitu pegawai pengawas norma ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional pengawas ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas harusnya benar-benar independen dan mempunyai kompetensi karena mempunyai peran

yang sangat strategis dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang menggunakan TKA, agar hasil pekerjaan pengawasan berdaya guna dan berhasil guna dalam peningkatan kualitas melalui pendidikan dan pelatihan pemahaman hukum ketenagakerjaan secara materiil dan secara formilnya adalah hukum acara pidana selaku PPNS, dan dalam praktek di lapangan pegawai pengawasan lebih banyak menerima bola dari pada menjemput bola, artinya menunggu ada laporan pelanggaran baru ditindak, alasan klasik yang terjadi adalah jumlah pengawas kurang, hal ini seharusnya tidak terjadi apabila mengacu pada Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, menyebutkan dalam rangka memenuhi kebutuhan pengawas ketenagakerjaan dilakukan pengadaan pengawas ketenagakerjaan dapat melalui: pengadaan pegawai negeri sipil baru dan pendayagunaan pegawai negeri sipil menjadi pengawas ketenagakerjaan, dan sepatutnya pegawai pengawas ketenagakerjaan berperan aktif untuk melakukan peran pengawasannya secara aktif ke pengguna TKA sehingga tujuan berhasil guna dan berdaya guna dapat tercapai dan apabila tindakan tersebut dilakukan dengan tepat maka pengendalian TKA di Indonesia dapat tercapai dan terkendali.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan.
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal.
Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
Undang-Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.
Undang-Undang No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families* (Konvensi International Mengenai Perlindungan Hak-

Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya).

Peraturan Pemerintah No. 65 Tahun 2012 tentang Tarif Atas Jenis Penerimaan Bukan Pajak.
Peraturan Pemerintah No. 97 Tahun 2012 tentang Restribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Restribusi Perpanjangan IMTA.
Peraturan Pemerintah No. 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah antara Daerah Kabupaten/Kota.
Peraturan Pemerintah No. 23 Tahun 2004 tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi.
Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.
Peraturan Presiden No. 72 Tahun 2014 Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping.
Peraturan Presiden No. 104 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden No. 69 Tahun 2015 tentang Bebas Visa Kunjungan.
Peraturan Presiden RI No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping.
Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawas Ketenagakerjaan.
Keputusan Presiden No. 37 Tahun 2014 tentang Komite Nasional Persiapan dan Pelaksanaan MEA.
Intruksi Presiden No. 23 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Komitmen Cetak Biru.
Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 2015 tentang Standar Operasional Prosedur Penerbitan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Badan Koordinasi Penanaman Modal.
Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Trans No. 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing.
Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 12 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Pertanian, Kehutanan dan Perikanan, Golongan Peternakan.
Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Jasa Persewaan, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan dan Penunjang Usaha Lainnya Kelompok Jasa Penyeleksian dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 14 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Industri Pengolahan Subgolongan Industri Furnitur.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 15 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Pengolaan Subgolongan Industri Alas Kaki.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 16 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makanan dan Minuman.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 17 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing pada Kategori Industri Subgolongan Industri Rokok dan Cerutu.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 35 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 2015 tentang Standar Operasional Prosedur Penerbitan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Badan Koordinasi Penanaman Modal.

Buku:

Asshiddiqie, Jimly, "Hak Kostitusional Perempuan dan Tantangan Penegakannya", *Makalah* disampaikan pada acara Dialog Publik dan Konsultasi Nasional Perempuan dan Konstitusi di Era Otonomi Daerah Tantangan dan Penyikapan Bersama, Jakarta 27 Nopember 2007.

Husni, Lalu, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Marzuki, Peter Mahmud, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Pranada Media.

"MEA Pintu Masuk Masyarakat Dunia", *INTRA Indonesia Trade Insight*, Publikasi Kementerian Perdagangan RI, ISSN 2442-4498, Edisi VIII, 2015.

"MEA Integrasi Ekonomi ASEAN, INTRA Indonesia Trade Insight", *Publikasi Kementerian Perdagangan RI*, ISSN 2442-4498, Edisi VIII, 2015.

Krisnamurthi, Ina Hagniningsih, "Daerah Benah Diri Sambut MEA", *Media Publikasi Direktorat Jenderal Kerjasama ASEAN Kementerian Luar Negeri RI*.

Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam Data dan Informasi, 2014, Direktorat Jendral Binapenta Kemnaker RI, Cetakan I, Jakarta.

Tim Kajian Amandemen, 2000, *Usulan Substansi Amandemen UUD 1945 Tahap II*, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.