

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING PADA PT. LINGUA MUNDA SURAKARTA

Oleh :

Yanuar Budi Mariana

Suharno, SH, MH Dra. Hj. Nurul Hidayah, M.Ag

Fakultas Hukum Universitas Islam Batik Surakarta

ABSTRAK

Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia memiliki tujuan untuk membawa skill dalam rangka alih ilmu pengetahuan dan teknologi (transfer of knowledge). Namun perlu adanya perlindungan hukum serta pembatasan bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, agar kesempatan kerja warga Indonesia tidak didominasi oleh tenaga kerja asing.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum serta pembatasan penggunaan tenaga kerja asing, prosedur penggunaan tenaga kerja asing, serta kendala dalam menggunakan tenaga kerja asing pada PT Lingua Munda.

Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian deskriptif dengan jenisnya adalah empiris dengan observasi yang dilaksanakan secara langsung di lokasi penelitian. Hasil dari penelitian, perlindungan hukum serta pembatasan bagi tenaga kerja asing pada PT Lingua Munda sesuai dengan pasal 42 sampai 49 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang meliputi izin yaitu rencana penggunaan tenaga kerja asing yang berguna untuk izin mempekerjakan tenaga kerja asing, jangka waktu yang dibatasi, wajib membayar kompensasi atas tenaga kerja asing yang dipekerjakannya, mematuhi aturan jabatan dan standar kompetensi yang berlaku, menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping, memulangkan kembali tenaga kerja asing ke negara asalnya, serta mengikutsertakan program jaminan sosial nasional. Tata cara penggunaan tenaga kerja asing pada PT Lingua Munda dilakukan sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 35 Tahun 2015 tentang Tatacara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan sistem online. Kendala yang dihadapi dalam menggunakan tenaga kerja asing adalah sistem online eror yang sulit diakses dalam mengajukan izin bagi tenaga kerja asing yang akan didatangkannya.

Kata Kunci : Tenaga kerja asing, perlindungan hukum, pembatasan.

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan akan tenaga ahli yang professional serta kebutuhan akan teknologi-teknologi yang dapat mendukung suatu proses kerja, membuat perusahaan-perusahaan swasta, baik itu swasta asing maupun swasta nasional menggunakan

tenaga-tenaga asing sebagai tenaga kerja. Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dan meningkatkan investasi asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia.

Kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia merupakan salah satu bentuk ataupun cara untuk mempengaruhi iklim investasi di Indonesia, sebagai pendorong investor untuk menanamkan modal dalam rangka pembangunan serta pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Bangsa Indonesia harus dapat menghormati dan menghargai kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia yang berhak mendapatkan perlindungan yang memberikan jaminan hukum bagi tenaga kerja asing untuk bekerja dan mendapatkan perlindungan, jaminan sosial sehingga tenaga kerja asing mendapatkan kepastian hukum selama mereka bekerja di Indonesia serta tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi para tenaga kerja asing.¹

Pada saat ini penggunaan tenaga kerja asing masih banyak dan sulit dihindarkan , dikarenakan beberapa faktor diantaranya sebagai berikut ;

1. Adanya tenaga kerja asing pendatang kemungkinan karena berkaitan dengan penanaman modal dalam rangka pembangunan nasional dan dalam penguasaan dan alih teknologi yang merupakan proses berlanjut dan berkesinambungan.
2. Belum mencakupinya jumlah tenaga kerja Indonesia yang ahli dan terampil dalam menggantikan tenaga kerja asing.
3. Kurang cukup tersedianya tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan yang tersedia.
4. Pemakaian mesin-mesin yang bersifat canggih yang mengandung resiko tinggi, sehingga apabila tidak ditangani oleh para ahli dapat menimbulkan kerugian materi maupun non materi.

¹Pasal 14 butir (a) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal.

5. Semakin luas dan berkembang berbagai usaha yang membutuhkan tenaga kerja warga negara asing.²

Banyaknya penggunaan terhadap tenaga kerja asing harus dibatasi agar tidak menjadi bumerang bagi tenaga kerja Indonesia sendiri. Sehubungan dengan pembatasan penggunaan tenaga kerja tersebut, merupakan salah satu upaya pemerintah untuk menjamin bagian yang layak dan kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia untuk menduduki tempat yang layak dalam berbagai lapangan pekerjaan. Serta untuk menjadikan tenaga kerja Indonesia mampu bersaing keahlian dengan tenaga kerja asing.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah bentuk perlindungan hukum serta pembatasan penggunaan tenaga kerja asing dengan memprioritaskan tenaga kerja Indonesia pada PT. Lingua Munda Surakarta sesuai dengan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan?
2. Apakah penggunaan tenaga kerja asing pada PT. Lingua Munda sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 35 Tahun 2015 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing ?
3. Apa saja kendala – kendala yang dihadapi oleh PT. Lingua Munda dalam menggunakan tenaga kerja asing?

C. Metode Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah empiris yang bersifat deskriptif. Suatu penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya.³

II. PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Asing pada PT. Lingua Munda berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

1. Izin

²Syarif H.S, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan peraturan-peraturannya*. Penerbit Sinar Grafika, Jakarta, hal 17-18

³Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, Jakarta: UI Press,1986. hal 32

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. Lingua Munda) 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. Lingua Munda 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. Lingua Munda.

b. IMTA (Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing)

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang telah diterbitkan merupakan salah satu dasar dalam pengajuan Ijin 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. Lingua Munda maka juga harus

⁴ Pasal 3 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

⁵ Pasal 37 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

memperpanjang IMTA. IMTA ini nantinya merupakan salah satu syarat diterbitkannya Izin Tinggal Terbatas untuk bekerja yang merupakan kewajiban yang dimiliki tenaga kerja asing yang legal sesuai dengan peraturan perundang-undangan di Indonesia.

c. VITAS (Visa Tinggal Terbatas) untuk Bekerja

Selain IMTA, izin yang digunakan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia adalah memiliki visa. Visa merupakan syarat masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia. Visa yang digunakan oleh tenaga kerja asing adalah Visa Tinggal Terbatas (VITAS) untuk bekerja. VITAS diterbitkan oleh Direktorat Jendral Imigrasi dengan mengeluarkan Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS) sebagai pegangan bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia.

2. Jangka Waktu Tenaga Kerja Asing bekerja di Indonesia.

“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, dimana 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.⁶

3. Standar Kompetensi

⁶ Pasal 41 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015

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, ketrampilan, 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 Lingua Munda 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. Lingua Munda 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 Lingua Munda 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 Lingua Munda 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 memperkerjakan 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 Lingua Munda akan terlantar di Indonesia.

8. Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja Asing pada PT Lingua Munda

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 Lingua Munda 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.

B. Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 atas perubahan dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tatacara Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada PT. Lingua Munda

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 ini mengatur tentang tatacara menggunakan tenaga kerja asing di Indonesia. Peraturan ini juga digunakan sebagai pedoman bagi pemangku kepentingan dalam rangka pengendalian penggunaan tenaga kerja asing.⁸ Tatacara penggunaan tenaga kerja asing yang diatur dalam Peraturan Menteri ini adalah kewajiban pemberi kerja memiliki RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) serta IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing). Pada saat ini sistem pelayanan tenaga kerja asing berbasis online, sebelum pemberi kerja (dalam hal ini PT. Lingua Munda) mempekerjakan tenaga kerja asing harus mendaftarkan akun perusahaan secara online untuk dapat mengajukan permohonan RPTKA sampai IMTA diterbitkan melalui 1(satu) akun pemberi kerja yaitu PT. Lingua Munda. Dalam hal ini pengajuan RPTKA maupun IMTA PT Lingua Munda dilakukan secara *online* pada www.tka-online-naker.go.id sesuai dengan aturan saat ini. Hal ini dapat

⁷ Pasal 36 ayat 1 huruf (f) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015

⁸ Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015

dibuktikan bahwa PT. Lingua Munda memiliki IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakannya. Dimana IMTA tidak dapat diterbitkan oleh Menteri Tenaga Kerja apabila tidak mengikuti seluruh aturan serta persyaratan yang telah ditetapkan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015.

C. Kendala - Kendala yang Dihadapi dalam Menggunakan Tenaga Kerja Asing pada PT Lingua Munda

Kendala yang dihadapi dalam menggunakan tenaga kerja asing pada PT. Lingua Munda 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. Lingua Munda 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. Lingua Munda karena telah membiayai kedatangan tenaga kerja asing. Hal ini juga sangat rawan bagi tenaga kerja asing masuk ke Indonesia tanpa dokumen yang lengkap.

III. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing pada PT. Lingua Munda berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah :
 - a. Memiliki izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan terdapat pasal 42 ayat (1) yang meliputi kewajiban memiliki RPTKA yang diatur dalam pasal 43, IMTA dan VITAS.

- b. Jangka waktu tenaga kerja asing bekerja di Indonesia hanya dalam jangka waktu tertentu, diatur dalam pasal 42 ayat (4).
 - c. Standar Kompetensi wajib dimiliki bagi tenaga kerja asing sesuai pasal 44 ayat (1).
 - d. Pendampingan tenaga kerja asing oleh tenaga kerja Indonesia berdasarkan pasal 45.
 - e. Larangan menduduki jabatan tertentu bagi tenaga kerja asing pada PT. Lingua Munda diatur dalam pasal 42 ayat (4) dan pasal 46
 - f. Kewajiban membayar kompensasi DKPTKA terdapat pada pasal 47 (Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing) bagi PT. Lingua Munda.
 - g. Memulangkan kembali tenaga kerja asing ke negara asalnya diatur dalam pasal 48
2. Penggunaan tenaga kerja asing pada PT. Lingua Munda 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.
 3. Kendala yang dihadapi PT. Lingua Munda dalam menggunakan tenaga kerja asing yaitu adalah pada saat permohonan visa tinggal terbatas menggunakan sistem online yang terkadang tidak dapat diakses. Serta kesulitan untuk memperoleh kejelasan mengenai informasi tentang permohonan perizinan bagi tenaga kerja asing yang akan didatangkan ke Indonesia. Hal ini tentu akan memperlama proses perizinan tenaga kerja asing.

B. Saran

1. Dengan pembatasan tenaga kerja asing yang terdapat dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya, tenaga kerja Indonesia dapat berbenah untuk meningkatkan kemampuan dan *skill* di semua jenis bidang pekerjaan, sehingga dapat bersaing dengan tenaga kerja asing. Harapannya tenaga kerja Indonesia dapat meminimalisir

penggunaan tenaga kerja asing yang berada di Indonesia bahkan mampu menggantikan keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia.

2. Dalam proses perizinan mengenai tenaga kerja asing, Pemerintah harus mampu memperbaiki sistem pelayanan yang melalui online maupun secara langsung. Hal ini diharapkan agar mempermudah proses perizinan tenaga kerja asing sehingga dapat meminimalisir terjadinya penggunaan tenaga kerja asing ilegal yang bekerja di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- H.S, Syarif. 1996. *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan-peraturannya*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Pelayanan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Online.<http://www.tka-online.naker.go.id>
- Soekanto, Soerjono. 1981. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI Press, Jakarta
- Tri Jata Ayu P. 2016. Bolehkah *Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagai Buruh Kasar*.<http://www.hukumonline.com/bolehkah-mempekerjakan-tenaga-kerja-asing-sebagai-buruh-kasar.html>

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-jabatan yang dilarang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing