

**KEWAJIBAN PERUSAHAAN PT. WELL HARVEST WINNING ALUMINA
REFINERY YANG MEMPERKEJAKAN TENAGA KERJA ASING
TERHADAP PEMBAYARAN DANA PENGEMBANGAN
KEAHLIAN DAN KETERAMPILAN KERJA (DPKK)**

OLEH:

**TYAN MIRANI, SH
NIM. A.2021131007**

**1.Prof.Dr.Y.C. THAMBUN ANYANG, SH
2.Hj. ERNI DJUN'ASTUTI,SH.,MH**

ABSTRAK

Indonesia merupakan Negara berkembang dengan segala bentuk pembangunan di berbagai bidang, bertujuan untuk kesejahteraan rakyat termasuk diantaranya membangun sektor ketenagakerjaan. Tujuan penggunaan tenaga kerja asing adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia. PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery merupakan perusahaan gabungan antara perusahaan lokal dan perusahaan asal Cina (Tiongkok) yang berdiri pada tahun 2013, di Dusun Sungai Tengar Desa Mekar Utama Kendawangan Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. Perusahaan yang berada di ketapang ini mempekerjakan banyak tenaga kerja asing yang kebanyakan didatangkan dari Negara Cina (Tiongkok). Dalam prakteknya PT Well Harvest Winning Refinery Alumina tidak menjalankan kewajibannya sebagaimana ketentuan yang telah dibuat oleh pemerintah yakni Pasal 47 ayat 1 dan Pasal 45 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni pemberi kerja yang wajib membayar dana kompensasi (DPKK) terhadap TKA yang dipekerjakannya digunakan untuk membiayai pelatihan-pelatihan yang diadakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bagi Tenaga Kerja Indonesia. Dengan tujuan agar penggunaan Tenaga Kerja Asing bisa di batasi atau di kurangi, dan harus lebih mengutamakan Tenaga Kerja Indonesia, serta tidak menggunakan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA untuk alih teknologi dan alih kemampuan. Metode yang peneliti gunakan dalam penelitian hukum ini adalah metode penelitian Empiris dan menggunakan analisis kualitatif. Obyek dalam Penelitian ini adalah Kewajiban PT Well Harvest Winning Alumina Refinery yang tidak membayarkan Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Kerja.

Dari Penelitian ini diperoleh hasil mengenai Kewajiban yang seharusnya dibayarkan oleh perusahaan sebagai pihak pemberi kerja tetapi tidak dibayarkan dan membuat status tenaga kerja asing yang di pekerjakan di perusahaannya menjadi ilegal merupakan suatu bentuk pelanggaran. Tenaga kerja asing yang bekerja pada PT WHW ini di awasi oleh kantor Imigrasi Pontianak bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Tindakan hukum yang seharusnya dilakukan adalah memberikan sanksi hukum yakni (1) Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian dikenai sanksi administratif; (2) Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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).

Kata Kunci : Tenaga Kerja Asing, Pemberi Kerja, DPKK

ABSTRACT

Indonesia is a developing country with all forms of development in various fields, aiming to build the welfare of the people including the employment sector. The purpose of use of foreign labor is to meet the needs of a highly skilled workforce and professionals on specific areas that can not be occupied by Indonesian workers. PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery is a joint venture between local companies and companies from China (China) which was established in 2013, at the Sungai Dusun Tengar Mekar Village Main Kendawangan Ketapang in West Kalimantan. Companies that are in the ketapan employs many foreign workers who mostly come from the State China (China). In practice PT Well Harvest Winning Refinery Alumina did not carry out its obligations as the provisions that have been made by the government, namely Article 47 paragraph 1 and Article 45 of Law No. 13 of 2003 on Labour that the employer is obliged to pay compensation fund (DPKK) against foreign workers it employs used to finance trainings held the Department of Manpower and Transmigration for Indonesian Workers. With the aim that the use of foreign workers can limit or less, and must prioritize the Indonesian Labor, as well as not using labor Indonesia as a companion TKA for the transfer of technology and transfer capabilities. The method the researchers use in legal research is Empirical research methods and qualitative analysis. Object in this research is the obligation of PT Well Harvest Winning Alumina Refinery who did not pay the Fund and Vocational Skills Development. This research results obtained from the obligation to be paid by the company as an employer but not paid and make the status of foreign workers hired at his company became illegal is a denial. Foreign workers who worked at PT WHW is supervised by the Pontianak Immigration Office in collaboration with the Department of Manpower and Transmigration of West Kalimantan Province. Legal action is supposed to do is to give legal sanction: (1) Article 78 of Law No. 6 of 2011 on Immigration subject to administrative sanctions; (2) Article 185 of Law Number 13 Year 2003 on Manpower penalized imprisonment of a minimum of 1 (one) year and a maximum of four (4) years and / or a fine of Rp 100,000,000.00 (one hundred million rupiah) and at most Rp 400,000,000.00 (four hundred million).

Keywords: Foreign Workers, Employers, DPKK

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah Pada Penelitian ini adalah Indonesia merupakan Negara berkembang dengan segala bentuk pembangunan di berbagai bidang, bertujuan untuk kesejahteraan rakyat termasuk diantaranya membangun sektor ketenagakerjaan. Globalisasi ditandai dengan adanya keterbukaan investor asing dalam hal ketenagakerjaan. Selain itu dengan mulai dicanangkannya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) yang salah satunya membuka perdagangan bebas bagi barang dan jasa, salah satu misi MEA adalah meliberalisasi perdagangan dalam bidang barang dan jasa. Sehingga dengan berlakunya MEA, arus masuk tenaga kerja asing serta professional asing ke Indonesia tidak dapat dihindari lagi.

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.

¹Tujuan pengaturan mengenai Tenaga Kerja Asing jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan. Sehingga dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia harus dilakukan

¹ HR Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan* . Penerbit Restu Agung . Jakarta . 2008. Hlm. 322

melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.²

Indonesia memiliki sumber daya manusia yang banyak tetapi kebanyakan tidak memiliki *skill* dan kemampuan yang dapat membantu dan menguntungkan perusahaan, sehingga saat ini banyak perusahaan yang berada di wilayah Provinsi Kalimantan Barat khususnya Ketapang memilih mempekerjakan tenaga kerja asing untuk bekerja di perusahaannya. Ada banyak perusahaan di Indonesia khususnya di Kalimantan Barat yang menggunakan dan mempekerjakan tenaga kerja asing di dalam perusahaannya.

Pada penelitian ini penulis mengambil tempat penelitian di PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery, perusahaan tersebut mendatangkan dan menggunakan jasa tenaga kerja asing yang berasal dari Negara Cina (Tiongkok). Menurut Pasal 45 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pemberi kerja wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing, maka dari itu PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery juga mempekerjakan tenaga kerja Indonesia.

PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery merupakan perusahaan gabungan antara perusahaan lokal dan perusahaan asal Cina (Tiongkok) yang berdiri pada tahun 2013, perusahaan tersebut bergerak di bidang usaha industri logam dasar mulia dan logam dasar bukan besi di Dusun Sungai Tengar Desa Mekar Utama Kendawangan Kabupaten Ketapang Kalimantan Barat. Selain itu PT. Well Harvest Winning mempunyai banyak anak perusahaan dan berada di bawah perusahaan

² Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia. Bogor. 2010. Hlm. 111

tersebut. Perusahaan yang berada di ketapang ini mempekerjakan banyak tenaga kerja asing yang kebanyakan didatangkan dari Negara Cina (Tiongkok).

Menurut Pasal 47 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya”, dana kompensasi di sini biasa disebut dengan istilah Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Kerja (DPKK), dana tersebut merupakan dana yang dibayarkan perusahaan pengguna tenaga kerja asing setelah tenaga kerja asing tersebut telah mendapatkan izin atau persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Dana DPKK dibayar perusahaan yang berada di Indonesia dengan tujuan untuk dapat mempekerjakan tenaga kerja asing.

Berdasarkan Latar Belakang di atas maka rumusan masalah yang peneliti ambil adalah (1) Apakah Kewajiban Pembayaran DPKK oleh PT Well Harvest Winning Alumina Refinery yang mempekerjakan tenaga kerja asing telah dilaksanakan berdasarkan ketentuan yang berlaku?; (2) Bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dan Kantor Imigrasi Pontianak terhadap PT Well Harvest Winning Alumina Refinery yang mempekerjakan tenaga kerja asing?; (3) Bagaimana tindakan yang seharusnya dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dan Kantor Imigrasi Pontianak terhadap PT Well Harvest Winning Alumina Refinery yang tidak memenuhi kewajiban pembayaran DPKK mana kala mempekerjakan tenaga kerja asing? Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengungkapkan dan menganalisis kewajiban Pembayaran DPKK oleh PT Well Harvest Winning Alumina Refinery karena mempekerjakan tenaga kerja asing berdasarkan ketentuan yang berlaku ; (2) Untuk mengungkapkan dan menganalisis

pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kalimantan Barat dan Transmigrasi dan Kantor Imigrasi Pontianak terhadap PT Well Harvest Winning Alumina Refinery yang mempekerjakan tenaga kerja asing;(3) Untuk mengungkapkan dan menganalisis tindakan yang seharusnya dilakukan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Kalimantan Barat dan Transmigrasi dan Kantor Imigrasi Pontianak terhadap PT Well Harvest Winning Alumina Refinery dan tenaga kerja asing yang tidak memenuhi kewajiban membayar DPKK.

METODE

Metode Penelitian yang peneliti gunakan adalah Metode Penelitian Empiris, metode tersebut merupakan suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat. Dikarenakan dalam penelitian ini meneliti orang dalam hubungan hidup di masyarakat maka metode penelitian hukum empiris biasa disebut penelitian hukum sosiologis. Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, badan hukum atau badan pemerintah dengan menggunakan analisis kualitatif.³ Definisi lain dari penelitian empiris adalah hukum tidak tertulis berdasarkan hukum yang berlaku dalam masyarakat.⁴

Metode Penelitian Empiris membawa kita pada pemahaman hukum secara menyeluruh, utuh dan bukan teks saja. Pada hakekatnya yang ingin diamati dan diketahui bukan sekedar bagaimana hukum menyuruh dan memerintah, tetapi juga bagaimana kelanjutan dari perintah hukum itu. Bagaimana peraturan yang memerintah tersebut, apakah efektif, positif, produktif, atau malah mengganggu dan merusak. Penelitian empiris (sosiologis), dilakukan agar penelitian hukum

³ Id Tesis, 21 Januari 2013, *Metode Penelitian Empiris dan Normatif*, <https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/>, Selasa 27 September 2016

⁴ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta . 2014. Hlm 30

mendapatkan realitas yang sesungguhnya. Dalam penelitian tersebut, peneliti harus berhadapan dengan warga masyarakat yang menjadi obyek penelitian sehingga banyak peraturan-peraturan yang tidak tertulis berlaku dalam masyarakat.⁵

Analisis yang peneliti gunakan di dalam penelitian tesis ini adalah analisis kualitatif, analisis ini ditujukan untuk memperoleh informasi yang mendalam dan tidak semata-mata mengandalkan pada banyaknya data. Oleh karenanya, maka informasi digali dari mereka yang di perkirakan sebelumnya memang kompeten dalam bidang terkait dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Pasal 47 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan “Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya”, dana kompensasi di sini biasa disebut dengan istilah Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Kerja (DPKK). dana tersebut merupakan dana yang dibayarkan perusahaan pengguna tenaga kerja asing setelah tenaga kerja asing tersebut telah mendapatkan izin atau persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat. Dana DPKK dibayar perusahaan yang berada di Indonesia dengan tujuan untuk dapat izin mempekerjakan tenaga kerja asing.

Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 02 Tahun 2008 juga dijelaskan bahwa “Pemberi kerja yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing harus memiliki RPTKA” yang digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), untuk memperoleh IMTA perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing harus membayar dana DPKK sebagai syarat

⁵ Zainuddin Ali, Op.Cit, Hlm 31

memperoleh IMTA. Dalam hal ini untuk memperoleh IMTA terlebih dahulu pemberi kerja mengajukan RPTKA, pemberi kerja atau perusahaan harus melampirkan permohonan tertulis dan memberitahukan alasan penggunaan tenaga kerja asing di dalam perusahaan tersebut.

Pada prakteknya banyak perusahaan di Indonesia khususnya PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery yang mempekerjakan tenaga kerja asing tidak memenuhi kewajibannya dengan mengurus Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) serta membayarkan dana kompensasi berupa pembayaran dana DPKK, sehingga status tenaga kerja asing pada perusahaannya menjadi ilegal. Pada kasus yang terjadi pada PT. Well Harvest Winning Alumina Refinery adalah saat proses penjarangan yang dilakukan kantor Imigrasi Pontianak tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan tersebut, banyak tenaga kerja asing yang bekerja pada perusahaan tersebut tidak memiliki dan tidak dapat menunjukkan dokumen resmi yang lengkap kepada petugas, dalam hal ini pengawasan dilakukan di bawah tanggung jawab Kantor Imigrasi Pontianak.

Kewajiban yang seharusnya dibayarkan oleh perusahaan sebagai pihak pemberi kerja tetapi tidak dibayarkan dan membuat status tenaga kerja asing yang dipekerjakan di perusahaannya menjadi ilegal merupakan suatu bentuk kelalaian. Jika dihubungkan dengan teori tanggung jawab yang didasarkan oleh kesalahan, tanggung jawab yang dibebankan kepada subjek hukum atau pelaku yang melakukan perbuatan melawan hukum atau perbuatan pidana dalam hal ini adalah pihak pemberi kerja (PT WHW), karena adanya kekeliruan atau kealpaannya (kelalaian atau kelengahan).

Jumlah tenaga kerja asing yang dipekerjakan PT Well Harvest Winning Alumina Refinery adalah 213 orang, dengan jumlah tenaga kerja asing laki-laki sekitar 208

orang dan tenaga kerja asing perempuan berjumlah 5 orang dengan menempati struktur jabatan tertentu.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 16 Tahun 2015 mengatur mengenai kewajiban-kewajiban pemberi kerja. Salah satunya kewajiban tersebut adalah menerapkan rasio penggunaan tenaga kerja asing dan tenaga kerja Indonesia yakni 1:10. Artinya setiap pemberi kerja mempekerjakan satu tenaga kerja asing maka berkewajiban untuk mempekerjakan 10 tenaga kerja Indonesia. Jadi jika tenaga kerja asing dikontrak 6 (enam) bulan maka tenaga kerja Indonesia sekurang-kurangnya harus dikontrak selama 6 (enam) bulan.

Dana Pengembangan Keahlian dan Ketrampilan (DPKK) atau juga sering disebut Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah dana yang dibayarkan oleh Perusahaan Pengguna Tenaga Kerja Asing setelah Tenaga Kerja Asing tersebut mendapat persetujuan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dimana besar dana yang harus di bayarkan adalah 100 USD/bulan. Jika kontrak kerja kita dengan TKA tersebut adalah 12 bulan maka total yang harus di setor ke Bank BNI adalah 1200 USD/ tenaga kerja asing.⁶

Dana DPKK pada dasarnya digunakan untuk membiayai pelatihan-pelatihan yang diadakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk tenaga kerja Indonesia sebagai pelatihan alih teknologi dan alih ilmu pengetahuan, bukan hanya sekedar membiayai tetapi tenaga kerja asing seharusnya ikut melatih tenaga kerja Indonesia, hal ini bertujuan agar tenaga kerja Indonesia dapat menyerap segala ilmu, nilai disiplin, Skill, keuletan, kerajinan yang ada pada tenaga asing tersebut sehingga penggunaan tenaga kerja asing dapat dibatasi.

⁶ Ida Lumange. S, *Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Kerja*, http://www.kompasiana.com/lumange/dpkk-dana-pengembangan-keahlian-dan-keterampilan-siapa-ya_54f5d804a33311b5538b47b2, Senin, 10 Oktober 2016, Pukul 15.00 WIB

Menurut Pasal 45 ayat 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa pemberi kerja wajib menunjuk satu tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang bekerja pada perusahaan di Indonesia fungsinya sebagai alih teknologi dan keahlian dari tenaga asing tersebut. Tujuan pengaturan mengenai Tenaga Kerja Asing jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan. Sehingga dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.⁷

Konsep pengawasan demikian sebenarnya menunjukkan pengawasan merupakan bagian dari fungsi manajemen, dimana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak di bawahnya.⁸

Dihubungkan dengan teori pengawasan di atas, tenaga kerja asing yang bekerja pada PT WHW ini diawasi oleh kantor Imigrasi Pontianak bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat, dimana Kantor Imigrasi Pontianak dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat melihat secara langsung dan melakukan tindakan langsung pada tenaga kerja asing di PT WHW, tetapi tidak selalu kantor Imigrasi dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bekerja sama dalam hal penangkapan dan razia kelengkapan dokumen tenaga kerja asing ilegal ini.

Kerja sama antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kantor Imigrasi Pontianak, tidak hanya dalam pelaksanaan akan tetapi harus dimulai dari tahap

⁷ Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, Hal 111

⁸ Ibid, Hlm 3

perencanaan sampai tahap pengawasannya, sehingga dalam rangka pengendalian dan pengawasan terhadap tenaga kerja asing dilakukan koordinasi dan kerja sama agar pelaksanaan dalam melakukan tugas dapat terkendali .

Oleh karena itu untuk tercapainya sasaran pengendalian dan pengawasan tenaga kerja asing diperlukan pengendalian dan pengawasan yang terkoordinasi dengan memperhatikan fungsi dan kewenangan masing-masing Instansi, di tingkat daerah disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan/kepentingan setempat. Sedangkan tata kerja koordinasi meliputi kegiatan sebagai berikut : (1) Pertukaran Informasi; (2) Pertemuan Rutin dan (3) Kunjungan on the spot ke lokasi kerja/ perusahaan.

Kantor Imigrasi Pontianak berperan dalam pengawasan terhadap tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia, dengan mengatur penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan keahliannya yang memang dibutuhkan di dalam negeri, dalam merencanakan serta mengatur dan mengawasi/ mengendalikan penggunaan tenaga kerja asing, sehingga dengan perannya tersebut secara dini dapat diawasi dan dihindari kedatangan tenaga kerja asing. Sedangkan tindakan pencegahan yang dilakukan aparat Imigrasi antara lain: (1) Dilakukan pada waktu orang asing mohon Visa di perwakilan RI di luar negeri, pengawasan dikaitkan dengan maksud dan tujuan datang di Indonesia, selain itu dinilai ada atau tidaknya manfaat bagi pembangunan bangsa dan Negara; (2) Pada saat tiba di Indonesia aparat imigrasi melakukan pengawasan dipelabuhan udara/laut, meneliti Visa apakah sah dan masih berlaku atau tidak dalam daftar penangkalan; (3) Pengawasan setelah orang asing memiliki izin tinggal atau pada saat memperpanjang ijin tinggalnya, dicek ada atau tidak penyalahgunaan ijin yang telah diberikan kepada orang asing tersebut.⁹

⁹ www. Hukum ketenagakerjaan, *Pengawasan tenaga kerja asing yang dilakukan oleh Depnaker maupun badan atau instansi yang lain*, 2011

Selain itu dilakukan pengawasan yang bersifat penindakan/represif, kegiatan pengawasan dalam bentuk ini dilakukan oleh aparat Imigrasi tidak sekedar berjaga-jaga, tetapi dapat melakukan penindakan jika orang asing yang berada di wilayah Indonesia ternyata tidak bermanfaat dan mengganggu ketentraman dan keamanan nasional. Penindakan tersebut dapat berupa: (1) Mengharuskan orang asing berdiam pada suatu tempat tertentu; Melarang orang asing berada di beberapa tempat tertentu; (2) Mengeluarkan orang asing dari wilayah Indonesia.

Pihak Imigrasi Pontianak biasa melakukan pemeriksaan kelengkapan dokumen tenaga kerja asing sendiri tidak dibantu oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, pihak Imigrasi meninjau langsung ke perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing, biasanya informasi tersebut didapat pihak Imigrasi dari laporan masyarakat disekitar perusahaan. Biasanya pihak imigrasi baru mengetahui bahwa perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing (PT WHW) tidak melaksanakan kewajibannya membayar dana DPKK pada saat pemeriksaan tenaga kerja asing tersebut tidak dapat memperlihatkan dokumen resmi syarat bagi tenaga kerja asing untuk dapat tinggal dan bekerja di Indonesia, sesuai dengan bunyi Pasal 122 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 yakni : (1) setiap Orang Asing yang dengan sengaja menyalahgunakan atau melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan maksud dan tujuan pemberian Izin Tinggal yang diberikan kepadanya; (2) setiap orang yang menyuruh atau memberikan kesempatan kepada Orang Asing menyalahgunakan atau melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan maksud atau tujuan pemberian Izin Tinggal yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pemeriksaan pada perusahaan di Kalimantan Barat khususnya Ketapang yang mempekerjakan tenaga kerja asing dan melakukan penangkapan maka tenaga kerja asing tersebut diproses

secara hukum ketenagakerjaan, setelah itu pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi menyerahkan tenaga kerja asing tersebut kepada kantor Imigrasi Pontianak untuk diproses menurut hukum keimigrasian.

Tindakan hukum yang seharusnya dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kantor Imigrasi Pontianak adalah memberikan sanksi hukum baik itu sanksi Pidana, Denda, maupun sanksi administratif ditinjau dari masing-masing hukum baik ketenagakerjaan maupun keimigrasian. Ketentuan Pidana dan Sanksi Administratif menurut hukum Ketenagakerjaan merupakan bagian dari tanggung jawab pemerintah dalam memastikan terlaksananya aturan ketenagakerjaan di perusahaan. sanksi hukum menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian yaitu : (a) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian pasal 75 tenaga kerja asing yang dipekerjakan perusahaan tersebut dikenai sanksi administratif oleh pihak keimigrasian berupa deportasi dan penangkalan.

Sebelum di deportasi dan penangkalan kepada tenaga kerja asing harus melalui tahapan-tahapan yang terdapat dalam Pasal 190 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: Ayat (1) : “ Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 5, 6, 15, 25, 38 ayat (2), 45 ayat1, 47ayat (1), 48, 87, 106, 126 ayat (3), 160 ayat (1), dan ayat (2): “ sanksi administratif sebagaimana diatur dalam ayat 1 berupa : (1) Teguran; (2) Peringatan tertulis; (3) Pembatasan kegiatan usaha; (4) Pembekuan kegiatan usaha; (5) Pembatalan persetujuan; (6) Pembatalan pendaftaran; (7) Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi; (8) Pencabutan izin.

(b) Sanksi Yuridis bagi Perusahaan atau Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 20 Tahun 2004

mengenai cara memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing menyebutkan dalam pasal 22 : “Dalam hal pemberi kerja mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tidak sesuai dengan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Direktur atau Gubernur berwenang mencabut Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA).

Terhadap pemberi kerja atau penjamin, Pasal 118 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2011 tentang Keimigrasian menyebutkan setiap penjamin yang dengan sengaja memberikan keterangan tidak benar atau tidak memenuhi jaminan yang diberikannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 63 ayat (2) dan ayat (3), di pidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan denda paling banyak sebesar Rp 500.000.000,00 (Lima Ratus Juta Rupiah).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian-uraian yang telah dikemukakan dari Bab I sampai Bab III dapat diambil kesimpulan adalah sebagai berikut : (1) Bahwa Kewajiban PT Well Harvest Winning Alumina Refinery sebagai pihak pemberi kerja untuk membayarkan dana kompensasi atau yang sering disebut Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Kerja (DPKK) belum dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, karena masih banyak tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan tersebut tidak memiliki dan tidak dapat menunjukkan dokumen resmi yang lengkap pada saat penjarangan oleh petugas Imigrasi sesuai Pasal 47 ayat 1 dan Pasal 45 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yakni pemberi kerja yang wajib membayar dana kompensasi (DPKK) terhadap TKA yang dipekerjakannya digunakan untuk membiayai pelatihan-pelatihan yang diadakan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bagi Tenaga Kerja

Indonesia. Dengan tujuan agar penggunaan Tenaga Kerja Asing bisa di batasi atau di kurangi, dan harus lebih mengutamakan Tenaga Kerja Indonesia, serta tidak menggunakan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA untuk alih teknologi dan alih kemampuan; (2) Bahwa banyak tenaga kerja asing yang dipekerjakan PT Well Harvest Winning Alumina Refinery dideportasi oleh Pihak Imigrasi Pontianak karena tidak memiliki dokumen serta izin yang lengkap karena pihak pemberi kerja tidak membayarkan dana DPKK sebagai kompensasi mempekerjakan tenaga kerja asing, sehingga status tenaga kerja asing tersebut menjadi ilegal; (3) Bahwa Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Kerja (DPKK) digunakan untuk membiayai pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia sebagai sarana untuk alih teknologi dan alih ilmu pengetahuan; (4) Bahwa tenaga kerja asing dan PT Well Harvest Winning Alumina Refinery sebagai pihak pemberi kerja diawasi oleh Kantor Imigrasi Pontianak bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat; (5) Bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak memiliki data yang akurat mengenai banyaknya perusahaan di Pontianak yang mempekerjakan tenaga kerja asing tetapi tidak membayarkan dana DPKK; (6) Bahwa Tindakan hukum yang seharusnya dilakukan adalah memberikan sanksi hukum yakni (1) Pasal 78 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian dikenai sanksi administratif; (2) Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 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).

Saran

Berdasarkan dari uraian kesimpulan di atas, maka saran yang peneliti berikan adalah : (1) Adanya perusahaan sebagai pihak pemberi kerja yang tidak membayarkan dana DPKK karena mempekerjakan tenaga kerja asing, dapat merugikan Negara, seharusnya pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Barat dan Kantor Imigrasi Pontianak bekerja sama dengan Kantor Kepolisian setempat untuk ikut membantu mengawasi perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing khususnya PT Well Harvest Winning Alumina Refinery; (2) Adanya perusahaan yang tidak membayarkan dana DPKK untuk tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh perusahaan tersebut setiap bulannya, seharusnya pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kantor Imigrasi Pontianak memberikan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing dan tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan membayarkan dana DPKK.

REFERENSI

Agusmidah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor

HR Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan* . Penerbit Restu Agung . Jakarta . 2008

Ida Lumangge. S, *Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Kerja*, http://www.kompasiana.com/lumangge/dpkk-dana-pengembangan-keahlian-dan-keterampilan-siapa-ya_54f5d804a33311b5538b47b2, Senin, 10 Oktober 2016, Pukul 15.00 WIB

Id Tesis, 21 Januari 2013, *Metode Penelitian Empiris dan Normatif*, <https://idtesis.com/metode-penelitian-hukum-empiris-dan-normatif/>, Selasa 27 September 2016

Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* , Sinar Grafika, Jakarta

www. Hukum ketenagakerjaan, *Pengawasan tenaga kerja asing yang dilakukan oleh Depnaker maupun badan atau instansi yang lain*, 2011