**BAB II**

**PENGATURAN KEIMIGRASIAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING ASAL TIONGKOK MASUK KE INDONESIA**

1. **Pengertian Tenaga Kerja Asing**

Pengertian tenaga kerja asing sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[[1]](#footnote-1) Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (Pengertian Otentik), yang dimana pada Pasal 1 angka 13 UU No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di jelaskan bahwa: “Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”.

Mempekerjakan TKA adalah suatu hal yang ironi, sementara di dalam negeri masih banyak masyarakat yang menganggur. Akan tetapi, karena beberapa sebab, mempekerjakan TKA tersebut tidak dapat dihindarkan.

Menurut Budiono, ada beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia, yaitu :[[2]](#footnote-2)

* 1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang- bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh TKI.
	2. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.
	3. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi TKI.
1. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

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-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.[[3]](#footnote-3)

Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Kebijakan pemerintah dalam penggunaan tenaga kerja asing hanyalah bersifat sementara, berhubung karena keterbatasan atau kekurangan tenaga ahli. Namun, kebijakan pemerintah dalam pembangunan tetap diarahkan pada perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.

Dengan demikian, penggunan tenaga kerja asing secara bertahap akan dibatasi. Di sisi lain, di dalam pertimbangan penggunaan tenaga kerja asing diperlukan peningkatan investasi atau perluasan ekspor dan ahli teknologi kepada tenaga kerja Indonesia. Dalam wawancara dengan staff Direktorat Intelijen Keimigrasian Bapak Feri Hermawan mengatakan bahwa :

“Proses permohonan orang asing yang ingin masuk ke wilayah Indonesia untuk keperluan bekerja harus mengajukan visa serta persyaratan-persyaratan yang harus dilengkapi dari Kementrian Ketenagakerjaan atau dari instansi-instansi yang terkait, setelah dapat persetujuan maka orang asing tersebut masuk melalui TPI ( tempat pemeriksaan Imigrasi ). Selanjutnya diberikan jangka waktu selama 30 hari untuk menguru KITAS ( kartu izin tinggal terbatas ), jika lebih dari waktu yang telah ditentukan maka akan dikenakan *overstay* serta akan menjadi pertimbangan apakah izin tinggalnya akan disetujui atau tidak oleh Direktoran Jendral Imigrasi”[[4]](#footnote-4)

1. **Peranan Imigrasi Terhadap Tenaga Kerja Asing**

Tenaga Kerja Asing (TKA) yang memasuki wilayah suatu negara akan tunduk pada hukum negara tersebut sebagaimana halnya warga negara dari negara itu sendiri. Namun, sebagian besar negara menempatkan orang-orang asing di bawah semacam ketidakmampuan atau pembatasan-pembatasan dengan tingkat keketatan yang berlainan. Seringkali orang-orang asing tersebut tidak diberi hak suara atau hak untuk menjalankan profesi-profesi tertentu atau kekuasaan untuk memiliki barang tidak bergerak.[[5]](#footnote-5)

Pekerja asing dari Tiongkok mendominasi tenaga kerja asing (TKA) yang ada di Indonesia. Berdasarkan daftar izin mempekerjakan TKA yang diterbitkan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terdapat 21.271 pekerja atau sekitar 28,7 persen berasal dari Negeri Tirai Bambu dari total 74.183 TKA di Indonesia.Besarnya transaksi perdagangan Indonesia - Tiongkok serta banyaknya bantuan maupun kerja sama antar kedua negara membuat pekerja dari Negeri Tirai Bambu membanjiri TKA di Indonesia. Periode Januari-November 2016, jumlah tenaga kerja asing dari Cina meningkat 21,44 persen dari posisi akhir 2015.Jumlah TKA dari Singapura mencatat kenaikan tertinggi sepanjang 2016, yaitu sebesar 40 persen menjadi 1.748 pekerja.[[6]](#footnote-6)

Saat ini Indonesia tidak bisa menghindar dari persaingan ekonomi global. Hal tersebut terjadi seiring dengan telah diberlakukannya perdagangan bebas di kawasan Asia Tenggara, bahkan dunia. Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini, pergerakan investasi, modal, dan tenaga kerja antar negara tidak dapat terhindarkan. Konsekuensi adanya investasi asing, otomatis akan ada penggunaan tenaga kerja asing. Disinilah peran penting imigrasi didalam melakukan pengawasan keimigrasian terhadap keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di tanah air.

Indonesia sebagai suatu negara yang merdeka dan berdaulat juga mempunyai suatu Konstitusi, yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagai landasan untuk berpijak dalam membuat kebijaksanaan pemerintahan. Oleh karena itu diperlukan suatu aturan atau hukum yang mengatur mengenai lalu lintas orang masuk dan keluar wilayah Indonesia, atau biasa disebut hukum imigrasi.

Keimigrasian sebagaimana ketentuan dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, adalah hal ihwal lalu lintas orang yang masuk atau keluar wilayah Wilayah Indonesia serta pengawasannya dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara. Hukum Keimigrasian sendiri merupakan bagian dari sistem hukum yang berlaku di Indonesia, bahkan merupakan sub sistem dari Hukum Administrasi Negara.[[7]](#footnote-7) Karena keimigrasian merupakan bagian dari penyelenggaraan kekuasaan eksekutif, yakni penyelenggaraan administrasi pemerintahan.

Keimigrasian merupakan bagian dari perwujudan pelaksanaan penegakan kedaulatan atas Wilayah Indonesia dalam rangka menjaga ketertiban kehidupan berbangsa dan bernegara menuju masyarakat yang adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Perkembangan global dewasa ini mendorong meningkatnya mobilitas penduduk dunia yang menimbulkan berbagai dampak, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan kepentingan dan kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia, sehingga diperlukan peraturan perundang-undangan yang menjamin kepastian hukum yang sejalan dengan penghormatan, pelindungan, dan pemajuan hak asasi manusia.

Kebijakan Keimigrasian akan sangat berpengaruh pada iklim investasi, kemauan orang asing atau calon investor asing untuk datang dan menanamkan modalnya di Indonesia. Kemudahan dalam regulasi Keimigrasian lewat perundang-undangan dan teknis pelaksanaanya yang sederhana, khususnya dalam pengurusan visa, izin masuk, dan izin keimigrasian lainnya akan sangat berpengaruh untuk menciptakan daya tarik investor asing melirik dan berinvestasi di Indonesia di samping hal-hal terkait lainnya.

Dengan latar belakang pemikiran demikian, pemerintah terus membenahi masalah-masalah keimigrasian, misalnya dengan meninju bebagai hal atau kendalan seperti berikut :[[8]](#footnote-8)

1. Penanganan visa, bahkan sudah muncul kebijaksanaan bebas visa bagi negara-negara tertentu untuk kunjungan singkat, termasuk untuk kegiatan usaha dengan didasari saling menguntungkan secara timbal balik dan secara lebih khusus lagi di bidang pariwisata dan yang terkait terus berkembang kemudahn-kemudahan untuk berkunjung.
2. Izin tinggal terbatas yang semula hanya satu tahun ditingkatkan menjadi 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk waktu 2 (dua) kali masing-masing selama 2 (dua) tahun.
3. Komitmen untuk aktif di dalam kebijakan globalisasi dunia dan komitmen internasioanal terkait dengan berbagai kebijakan keiimigrasian.

 Selain dengan hal ini, Kebijakan Ketenagakerjaan pun terus disederhanakan dan disesuaikan dengan komitmen keterpaduan dengan keiimgarasian tersebut untuk melakukan hal berikut :[[9]](#footnote-9)

1. Membuka peluang kerja di dalam negeri dengan menarik investor asing dengan daya tarik iklim usaha `dan ketenagakerjaan yang kondusif, termasuk prosedur Tenaga Kerja Asing/para investor yang semakin disederhanakan atau dipermudah.
2. Mencari peluang kerja di luar negeri melalui penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri (PTKLN) dengan kemudahan kerja sama kemitraan dengan orang asing.

Langkah-langkah yang ditempuh pemerintah misalnya seprti berikut ini.[[10]](#footnote-10)

1. Pembenahan iklim hubungan industrial, perizinan-perizinan usaha keamanan, dan politik sehingga investor bersedia menanamkan modalnya di Indonesia, yang sudah barang tentu hal ini dapat membuka kesempatan kerja baru, sekaligus mengurangi pengangguran.
2. Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri menjadi pengerahan tenaga kerja menjadi sumber devisa yang potensial di masa mendatang. Untuk menciptakan peluang tenaga kerja ke luar neeri ini diperlukan kerjasam yang intensif dengan kedutaan Besar dan atase ketenagakerjaan di luar negeri, organisasi bisnis, dan lain-lainnya segala potensi yang sudah ada serta mitra-mitra bisnis asing yang ada.

 Kebijakan Keimigrasian yang kondusif, yang mempermudah birokrasi sangat penting untuk mendukung seluruh upaya untuk penempatan tenaga kerja ke luar negeri, khususnya tenaga-tenga skill (terampil) yang akan menambah devisa negara pada masa yang akan datang dan perluasan atau penyerapan tenaga kerja.

Setiap warga negara asaing yang mau bekerja di wilayah Negara Republik Indonesia harus memenuhi syarat-syarat ketenagakerjaan dan ketentuan keimigrasian sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tenaga Kerja Asing yang mau masuk ke wilayah Indonesia wajib memenuhi syarat-syarat sebagi berikut. **[[11]](#footnote-11)**

1. memiliki pendidikan dan latar belakang pengalaman kerja, sekurang-kurangnya 5 (lima) ahun dan sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya.
2. Bersedia membuat pernyataan unuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja Warga Negara Indonesia (WNI), khususnya tenaga kerja Indonesia pendamping.
3. Dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia dan bersedia untuk diuji kemampuannya.

 Selain hal itu, syarat lain yang harus dipenuhi oleh seorang calon Tenaga Kerja Asing adalah sebagi berikut :

1. Izin bekerja (izin memperkerjakan tenaga kerja warga negara asing).
2. Perizinan keimigrasian seperti : visa, izin masuk, dan izin keimigrasian lainnya.

Khusus unuk tenaga kerja asing sebagai pemandu nyanyi atau karaoke, pemberi kerja yang memperkeakan Tenaga Kerja Asing harus memperkejakan Tenaga Kerja Warga Indonesia (TKWNI) pendamping sebanyak lima kali dari jumlah pemandu nyayi/karaoke tenaga kerja asing. Tenaga Kerja Asing Pendamping adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapakan sebagai pendamping dan atau calon pengganti Tenaga Kerja Asing (TKA).

1. **Pengaturan Nasional Mengenai Tenaga Kerja Asing**
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian

Dalam memasuki milenium ketiga, yang ditandai dengan bergulirnya globalisasi di seluruh sektor kehidupan masyarakat dunia dan berkembangnya teknologi di bidang informasi dan komunikasi yang menembus batas wilayah kenegaraan, aspek hubungan kemanusiaan yang selama ini bersifat nasional berkembang menjadi bersifat internasional, bersamaan dengan tumbuh dan berkembangnya tuntutan terwujudnya tingkat kesetaraan dalam aspek kehidupan kemanusiaan, mendorong adanya kewajiban untuk menghormati dan menjunjung tinggi hak asasi manusia sebagai bagian kehidupan universal.

Bersamaan dengan perkembangan di dunia internasional, telah terjadi perubahan di dalam negeri yang telah mengubah paradigma dalam berbagai aspek ketatanegaraan seiring dengan bergulirnya reformasi di segala bidang. Perubahan itu telah membawa pengaruh yang sangat besar terhadap terwujudnya persamaan hak dan kewajiban bagi setiap warga negara Indonesia sebagai bagian dari hak asasi manusia. Dengan adanya perkembangan tersebut, setiap warga negara Indonesia memperoleh kesempatan yang sama dalam menggunakan haknya untuk keluar atau masuk Wilayah Indonesia.

Dengan demikian berdasarkan Undang-Undang ini, ketentuan mengenai Penangkalan tidak berlaku terhadap warga negara Indonesia. Dampak era globalisasi telah memengaruhi sistem perekonomian negara Republik Indonesia dan untuk mengantisipasinya diperlukan perubahan peraturan perundangundangan, baik di bidang ekonomi, industri, perdagangan, transportasi, ketenagakerjaan, maupun peraturan di bidang lalu lintas orang dan barang. Perubahan tersebut diperlukan untuk meningkatkan intensitas hubungan negara Republik Indonesia dengan dunia internasional yang mempunyai dampak sangat besar terhadap pelaksanaan fungsi dan tugas Keimigrasian.

Penyederhanaan prosedur Keimigrasian bagi para investor asing yang akan menanamkan modalnya di Indonesia perlu dilakukan, antara lain kemudahan

pemberian Izin Tinggal Tetap bagi para penanam modal yang telah memenuhi syarat tertentu. Dengan demikian, diharapkan akan tercipta iklim investasi yang menyenangkan dan hal itu akan lebih menarik minat investor asing untuk menanamkan modalnya di Indonesia.

Di pihak lain, pengawasan terhadap Orang Asing perlu lebih ditingkatkan sejalan dengan meningkatnya kejahatan internasional atau tindak pidana transnasional, seperti perdagangan orang, Penyelundupan Manusia, dan tindak pidana narkotika yang banyak dilakukan oleh sindikat kejahatan internasional yang terorganisasi.[[12]](#footnote-12)

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

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

Pada prinsipnya, Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang adalah mewajibkan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia di bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia kecuali jika ada bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya diisi oleh tenaga kerja Indonesia, maka penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang diperbolehkan sampai batas waktu tertentu (Pasal 2). Ketentuan ini mengharapkan agar tenaga kerja Indonesia kelak mampu mengadop *skill* tenaga kerja asing yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan tenaga kerja asing. Dengan demikian penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara slektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.[[13]](#footnote-13)

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

Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing (UUPTKA). Dalam perjalanannya, pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tidak lagi diatur dalam undang-undang tersendiri, namun sudah merupakan bagian dari kompilasi dalam UU Ketenagakerjaan yang baru. Dalam UUK, pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Pengaturan tersebut dimulai dari kewajiban pemberi kerja yang menggunakan TKA untuk memperoleh izin tertulis; memiliki rencana penggunaan TKA yang memuat alasan, jenis jabatan dan jangka waktu penggunaan TKA; kewajiban penunjukan tenaga kerja WNI sebagai pendamping TKA; hingga kewajiban memulangkan TKA ke negara asal setelah berakhirnya hubungan kerja.[[14]](#footnote-14)

UUK menegaskan bahwa setiap pengusaha dilarang mempekerjakan orang-orang asing tanpa izin tertulis dari Menteri. Pengertian Tenaga Kerja Asing juga dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan melakukan pengawasan. Dalam rangka itu, Pemerintah mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan. Sejumlah peraturan yang diperintahkan oleh UUK antara lain :

1. Keputusan Menteri tentang Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu (Pasal 42 ayat (5));
2. Keputusan Menteri tentang Tata Cata Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pasal 43 ayat (4));
3. Keputusan Menteri tentang Jabatan dan Standar Kompetensi (Pasal 44 ayat (2));
4. Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang di Jabat oleh Tenaga Kerja Asing (Pasal 46 ayat (2));
5. Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu di Lembaga Pendidikan yang Dibebaskan dari Pembayaran Kompensasi (Pasal 47 ayat (3)).
6. Peraturan Pemerintah tentang Besarnya Kompensasi dan Penggunaannya (Pasal 47 ayat 4).
7. Keputusan Presiden tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Pasal 49).

Sejak UUK diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, telah dilahirkan beberapa peraturan pelaksana undang-undang tersebut[[15]](#footnote-15), antara lain :

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

Selanjutnya dijelaskan bahwa untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat ter-cover oleh tenaga kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Mempekerjakan tenaga kerja asing dapat dilakukan oleh pihak manapun sesuai dengan ketentuan kecuali pemberi kerja orang perseorangan. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali terhadap perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu bagi tenaga kerja asing ditetapkan dengan keputusan Menteri, yaitu Keputusan Menteri Nomor : KEP-173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang.

Terhadap setiap pengajuan/rencana penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia harus dibatasi baik dalam jumlah maupun bidang-bidang yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Hal itu bertujuan agar kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia bukanlah dianggap sebagai ancaman yang cukup serius bagi tenaga kerja Indonesia, justru kehadiran mereka sebagai pemicu bagi tenaga kerja Indonesia untuk lebih professional dan selalu menambah kemampuan dirinya agar dapat bersaing baik antara sesama tenaga kerja Indonesia maupun dengan tenaga kerja asing. Oleh karenanya UUK, membatasi jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Terhadap tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurusi personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu yang selanjutnya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi.

Jabatan-jabatan yang dilarang (*closed list*) ini harus diperhatikan oleh si pemberi kerja sebelum mengajukan penggunaan tenaga kerja asing. Selain harus mentaati ketentuan tentang jabatan, juga harus memperhatikan standar kompetansi yang berlaku. Ketentuan tentang jabatan dan standar kompetensi didelegasikan ke dalam bentuk Keputusan Menteri. Namun dalam prakteknya, kewenangan delegatif maupun atributif ini belum menggunakan aturan yang sesuai dengan UUK.

Kahadiran tenaga kerja asing dapat dikatakan sebagai salah satu pembawa devisa bagi negara dimana adanya pembayaran kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Pembayaran kompensasi ini dikecualikan pada pemberi kerja tenaga kerja asing merupakan instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan[[16]](#footnote-16). Besanya dana kompensasi untuk tenaga kerja Indonesia di luar negeri sebesar US$15, sedangkan kompensasi untuk tenaga kerja asing di Indonesia sebesar US$100[[17]](#footnote-17). Dalam rangka pelaksanaan *Transfer of Knowledge* dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia, kepada pemberi kerja diwajibkan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping (Pasal 49 UUK). Mengenai hal ini diatur dengan Keputusan Presiden yang sampai saat ini belum ditetapkan.

1. Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Menteri ini dikelurakan dalam rangka pelaksanaan Pasal 42 ayat (1) UUK. Dengan dikeluarkannya  Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asinginimaka beberapa peraturan sebelumnya terkait dengan pelaksanaan Pasal 42 ayat (1) UUK ini yakni : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.21/MEN/III/2004 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Pemandu Nyanyi/Karaoke; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA); Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.15/MEN/IV/2006 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA); Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.34/MEN/III/2006 tentang Ketentuan Pemberian Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Kepada Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pada Jabatan Direksi atau Komisaris; dicabut dan dinyatakan tidak berlaku (Pasal 44).[[18]](#footnote-18)

1. **Faktor-Faktor Banyaknya Tenaga Kerja Asing Asal Tiongkok Bekerja Indonesia**
2. Kerjasama Bilateral Indonesia – Tiongkok

Kebijakan ini diawali pada saat Presiden Joko Widodo menyampaikan pidatonya di KTT APEC di Beijing, 8-12 November 2014, yang meminta agar negara-negara Asia Pasifik datang dan menanamkan modalnya di Indonesia. Hal ini ditanggapi serius oleh Tiongkok yang kemudian langsung membuat rencana investasi besar-besaran di Indonesia. Penjajakan investasi itu dikonkritkan oleh Presiden Joko Widodo lewat kunjungannya ke Beijing pada tanggal 25-27 Maret 2015.

Nota kesepahaman itu adalah kerjasama ekonomi antara Kemenko Perekonomian RI dan Komisi Reformasi dan Pembangunan Nasional RRT, kerjasama Proyek Pembangunan Kereta Cepat Jakarta-Bandung antara Kementerian BUMN dan Komisi Reformasi dan Pembangunan Nasional RRT, kerjasama Maritim dan SAR antara Basarnas dan Kementerian Transportasi RRT, Protokol Persetujuan antara Pemerintah RRT dan RI dalam pencegahan pengenaan pajak ganda kedua negara, Kerja Sama Antariksa 2015-2020 antara LAPAN dan Lembaga Antariksa RRT, kerjasama saling dukung antara Kementerian BUMN dan Bank Pembangunan Tiongkok, kerjasama antara pemerintah RRT dan RI dalam pencegahan pengenaan pajak ganda kedua negara dan kerja sama bidang industri dan infrastruktur antara Kementerian BUMN dan Komisi Reformasi dan Pembangunan Nasional RRT.

Sebagai tindak lanjut dari penandatanganan nota kesepahaman itu, Wakil Perdana Menteri Tiongkok Liu Yandong, datang ke Indonesia pada tanggal 27 Mei 2015. Dalam sambutannya di Auditorium FISIP UI, Yandong mengatakan bahwa akan mengirimkan banyak warga negaranya untuk datang ke Indonesia demi mencapai kerjasama yang ideal antara Indonesia dan Tiongkok dalam berbagai bidang. Menurut Liu Yandong, Tiongkok akan lebih mempererat kerja sama dengan Indonesia di bidang keamanan politik, ekonomi dan perdagangan, serta humaniora. Kerjasama bilateral Indonesia-Tiongkok sangat penting mengingat jumlah penduduk kedua negara sangatlah besar mencapai 1,6 miliar jiwa atau seperempat dari total penduduk dunia.[[19]](#footnote-19)

1. Hukum dan Sosial

Banyak alasan mengapa Pemerintah memilih Tiongkok sebagai mitra kerja untuk menanamkan investasi nya di Indonesia. Salah satunya yaitu dari sumber daya manusia yang murah. Upah tenaga kerja Tiongkok dapat terbilang murah. Selain itu juga kemampuan fisik serta etos kerja yang berbeda dengan pekerja lokal. Anggapan yang berkembang, bila suatu proyek dikerjakan oleh tenaga kerja Tiongkok dapat selesai dalam kurun waktu enam bulan, sedangkan bila menggunakan tenaga kerja lokal maka bisa memakan waktu satu tahun bahkan lebih. Tentu ini tidak dapat dijadikan alasan pembenar untuk melegalkan migrasi besar-besaran warga negara Tiongkok di Indonesia.

Keberadaan tenaga kerja Tiongkok juga kerap kali menimbulkan permasalahan sosial bagi masyarakat sekitar. Perbedaan bahasa dan budaya menjadi pemicu timbulnya keributan. Masyarakat lokal cenderung tidak menerima kehadiran tenaga kerja asing. Mereka menganggap keberadaan tenaga kerja Tiongkok di sana telah mengambil lapangan pekerjaan dan tidak menutup kemungkinan mengancam keberlangsungan hidup mereka. Bahkan yang mungkin tidak terpikirkan oleh kita adalah makin maraknya kegiatan porstitusi sebagai ekses dari keberadaan tenaga kerja Tiongkok ini di Indonesia. Bekerja dalam waktu yang lama dan jauh dari keluarga, menyebabkan terjadinya kegiatan porstitusi.

Berdasarkan ketentuan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) No. 16 Tahun 2015 dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 15 Tahun 2015, tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia hanya dapat menduduki jabatan tertentu,  memiliki keahlian khusus, dan profesional di bidangnya. Normatifnya, ekspatriat yang dapat bekerja di Indonesia adalah para pekerja spesialis yang keahliannya tidak dimiliki oleh masyarakat lokal.

Namun, fakta di lapangan banyak ditemui tenaga kerja Tiongkok yang melakukan pekerjaan tidak sesuai IMTA yang diberikan. Katakanlah, dalam IMTA disebutkan pekerjaannya adalah *Engineering Specialist* atau *Electronical Specialist*, namun kenyataannya mayoritas mereka melakukan pekerjaan kasar, seperti mengaduk semen, memasang batu bata, mengangkat batu dan besi, bahkan pernah ditemukan sebagai tukang masak (koki) pada perusahaan tersebut. Mayoritas tenaga kerja Tiongkok (ilegal) adalah *unskill worker*, yang bekerja bukan atas dasar kualifikasi dan keahlian tertentu.

Pada tahun 2014, Penulis yang tergabung dalam Tim Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian Kantor Imigrasi Kelas II Muara Enim melakukan pengawasan keimigrasian terhadap keberadaan orang asing di PT. Priamanaya Energy yang bertempat di Kabupaten Lahat, Sumatera Selatan. Ditemukan kurang lebih 350 tenaga kerja Tiongkok yang tidak sesuai dengan izin tinggal diberikan. Hampir semuanya menggunakan Visa Kunjungan Satu Kali Perjalanan (B.211), bahkan sebagian besar dari mereka telah *overstay* di Indonesia. Berdasarkan data paspor dan pengamatan fisik, tidak sedikit dari mereka adalah pekerja di bawah umur. Tentu selain adanya pelanggaran keimigrasian, ada dugaan kejahatan sindikat perdagangan manusia (*human traficking*) di dalam kegiatan tersebut. Ini menjadi ironi di saat Indonesia membuka pintu masuk seluas-luasnya bagi investasi dengan jaminan percepatan pembangunan, di sisi lain pelanggaran hukum semakin meningkat. Jangan sampai kita mengorbankan negara hanya untuk kepentingan asing.[[20]](#footnote-20)

1. Abdul Khakim, 2009, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, h.27 [↑](#footnote-ref-1)
2. Budiono, Abdul Rachmat, 1995, Hukum Perburuhan Di Indonesia, PT. Rajagrafindo Persada.Jakarta, h. 115 [↑](#footnote-ref-2)
3. HR Abdussalam, 2008, Hukum Ketenagakerjaan, Penerbit Restu Agung, Jakarta, h.322 [↑](#footnote-ref-3)
4. Wawancara dengan Feri Hermawan, Staff Direktorat Intelijen Keimigrasian, Jakarta, 29 Maret 2017. [↑](#footnote-ref-4)
5. Starke, J.G. *Pengantar Hukum Internasional Edisi Kesepuluh*. Sinar Grafika. Jakarta: 2007. hal 467 [↑](#footnote-ref-5)
6. [http://databoks.katadata.co.id/datapublish/2016/12/20/2016-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-meningkat#](http://databoks.katadata.co.id/datapublish/2016/12/20/2016-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-meningkat) diakses pada tanggal 5 April 2017 [↑](#footnote-ref-6)
7. Santoso, Iman. *Perspektif Imigrasi dalam Pembangunan Ekonomi dan Ketahanan Nasional*. UI Press. Jakarta: 2004. hal 1 [↑](#footnote-ref-7)
8. Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm.27 [↑](#footnote-ref-8)
9. Ibid. Hlm. 29 [↑](#footnote-ref-9)
10. Ibid. Hlm. 34 [↑](#footnote-ref-10)
11. H.R. Abdussalam dan Adri Desasfuryanto, Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan), PTIK, Jakarta, 2015, hlm. 287 [↑](#footnote-ref-11)
12. UU 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian [↑](#footnote-ref-12)
13. Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP) [↑](#footnote-ref-13)
14. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. [↑](#footnote-ref-14)
15. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. [↑](#footnote-ref-15)
16. Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigarasi Nomor 223 Tahun 2003 Tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi. [↑](#footnote-ref-16)
17. Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing [↑](#footnote-ref-17)
18. Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing [↑](#footnote-ref-18)
19. M. Alvi Syahrin, Implikasi Migrasi Tenaga Kerja Tiongkok ke Indonesia (Online), Jakarta, Agustus 22, 2016, dalam <http://politeknikimigrasi.ac.id/berita>, diakses 2 Februari 2017. [↑](#footnote-ref-19)
20. M. Alvi Syahrin, Implikasi Migrasi Tenaga Kerja Tiongkok ke Indonesia (Online), Jakarta, Agustus 22, 2016, dalam <http://politeknikimigrasi.ac.id/berita>, diakses 2 Februari 2017. [↑](#footnote-ref-20)