

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA MENGENAI FUNGSI PENGAWASAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING

A. Ketenagakerjaan Pada Umumnya

1. Pengertian Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 angka 1 undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.¹ Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja.² Dari pengertian ketenagakerjaan di atas selanjutnya akan dijelaskan mengenai tenaga kerja.

¹ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007, hlm. 24

² <http://tesishukum.com/pengertian-ketenagakerjaan-menurut-para-ahli/>, di akses pada tanggal 18 september 2019

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003
Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap

orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.³ Tenaga kerja menurut Dr.A.Hamzah SH, tenaga kerja meliputi tenaga kerja yang bekerja didalam maupun diluar hubungan kerja dengan alat produksi utamanya dalam proses produksi tenaga kerja itu sendiri, baik tenaga fisik maupun pikiran. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-04/MEN/1994, Tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan social tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.⁴

2. Pengertian Tenaga Kerja

Di dalam Undang-Undang NO. 13 Tahun 2003, setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat disebut sebagai tenaga kerja.⁵ Menurut Dr. Payaman dikutip A.Hamzah (1990), tenaga kerja adalah (*man power*) adalah produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan, serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga. Secara praktis, tenaga kerja terdiri atas dua hal, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:

³ Lihat undang-undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hlm. 316

⁴ <http://bundaliainsidi.blogspot.com/2013/03/pengertian-tenaga-kerja-menurutpara.html>, di akses pada tanggal 18 september 2019

⁵ Agusmidah, Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 6

- a. Angkatan kerja (*labour force*) terdiri atas golongan yang bekerja dan golongan penganggur atau sedang mencari kerja;
- b. Kelompok yang bukan angkatan kerja terdiri atas golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golonganlain lain atau menerima penghasilan dari pihak lain, seperti pensiunan.

Seperti dikatakan oleh S.Mulyadi bahwa tenaga kerja (*man power*) pada dasarnya adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.⁶ Pasar tenaga kerja tidak berbeda jauh dengan pasar barang yang ada menurut pandangan kaum klasik. Akan terjadi keseimbangan antara penawaran tenaga kerja dan permintaan tenaga kerja, apabila harga tenaga kerja (upah) cukup fleksibel.⁷ Pada tingkat upah yang berlaku di pasar tenaga kerja semua orang bersedia untuk bekerja pada tingkat upah yang berlaku tersebut sehingga tenaga kerja tidak akan mengalami pengangguran.

Tenaga kerja mencakup segala kerja manusia yang diarahkan untuk mencapai hasil produksi, baik berwujud jasa, fisik maupun

⁶ S.Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 59.

⁷ Mulia Nasution, *Teori Ekonomi Makro: Pendekatan Pada Perekonomian Indonesia*, Djambatan, Jakarta, 1997, hlm. 30.

mental. Tenaga kerja meliputi buruh maupun manajerial. Karakter terpenting tenaga kerja dibandingkan dengan faktor produksi lain adalah karena mereka manusia, sehingga isu-isu kemanusiaan harus selalu diperhatikan. Beberapa isu penting ini misalnya bagaimana hubungan antara tenaga kerja dengan faktor produksi lain, bagaimana memberi 'harga' atas tenaga kerja, serta bagaimana menghargai unsur-unsur keadilan, kejiwaan, moralitas dan unsur-unsur kemanusiaan lain dari tenaga kerja.⁸

Tenaga kerja merupakan sumberdaya manusia yang sangat penting bagi negara. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penunjang yang mempunyai peran sangat penting bagi keberhasilan pembangunan. Dalam hal ini kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bersifat menyeluruh pada semua sektor. Dalam suatu pembangunan, pasti terjadi adanya tantangan atau permasalahan yang timbul dalam pelaksanaannya.

⁸ M.B. Hendarie Anto, Pengantar Ekonomika Mikro Islami, Ekonosia, Jakarta, 2003, hlm.95

Tenaga kerja dapat juga diartikan sebagai penduduk yang berada dalam batas usia kerja. Tenaga kerja disebut juga golongan produktif. Tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Penduduk yang termasuk angkatan kerja terdiri atas orang yang bekerja dan menganggur.

Macam-macam tenaga kerja secara umum tenaga kerja dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja rohani dan tenaga kerja jasmani.

a. Tenaga kerja Rohani

Tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang dalam kegiatan kerjanya lebih banyak menggunakan pikiran yang produktif dalam proses produksi. Contohnya manajer, direktur, dan jenisnya.

b. Tenaga kerja Jasmani

Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang dalam kegiatannya lebih banyak mencakup kegiatan pelaksanaan yang produktif dalam produksi. Tenaga kerja jasmani terbagi dalam tiga jenis yaitu tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih dan tenaga kerja tidak terdidik.

c. Tenaga kerja terdidik (skilled labour)

Tenaga kerja yang memerlukan pendidikan tinggi. Misalnya guru, dokter, dan sebagainya.

d. Tenaga kerja terlatih (trained labour)

Tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman terlebih dahulu. Misalnya sopir, montir, dan sebagainya.

e. Tenaga kerja tak terdidik (unskilled labour).

Tenaga kerja yang tidak memerlukan pelatihan ataupun Pendidikan khusus. Misalnya kuli bangunan dan buruh gendong. Dari bentuk-bentuk tenaga kerja yang telah disebutkan terdapat pula jenis tenaga kerja yang berpengaruh dalam pembangunan Wilayah Negara Indonesia yaitu tenaga kerja asing.

3. Pengertian Pekerja/Buruh

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lama bahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan Perundang-undangan yang lama (sebelum Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar seperti kuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai “Blue Callar”. Sedangkan yang

melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai “Karyawan/pegawai” (White Collar). Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.⁹

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja disektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah Barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah (Pasal 1 Ayat 1a).

Dalam perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan

⁹ M.B. Hendarie Anto, Pengantar Ekonomika Mikro Islami, Ekonosia, Jakarta, 2003, hlm.95

perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sekitar nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih menyebutkannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif.

Namun pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan.

Dalam RUU Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Pengertian agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang

bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.¹⁰

4. Pengertian Pengusaha

Menurut ketentuan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri,
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya,
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.¹¹

Menurut Arif F. Hadipranata pengusaha adalah seseorang yang mengambil keputusan dalam sebuah perpengusahaan yang anak memberikan banyak keuntungan. Dan sosok itu menjadi sebuah inti dari pengusaha yang terlibat dalam sebuah perpengusahaan.

¹⁰ 2 Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000), Edisi Revisi, h. 33-35

¹¹ Undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 5

Pada prinsipnya pengusaha adalah yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri atau bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha adalah seorang pengusaha dalam hubungan pekerja/buruh. Pekerja/buruh di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha sebagai pemberi kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan pengusaha dapat disimpulkan adalah orang yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah di sepakati oleh kedua belah pihak.

B. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Asing yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan

Sejalan dengan perkembangan era globalisasi dan meningkatnya pembangunan di segala sektor kehidupan, maka tentunya diperlukan pula kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional di bidangnya. Tenaga kerja lokal yang telah di didik dan di latih melalui program pelatihan kerja dapat berperan secara total dan profesional, akan tetapi ada kalanya suatu perusahaan di Indonesia juga membutuhkan tenaga kerja asing untuk melakukan pekerjaan yang sifatnya khusus sesuai dengan keahliannya, sehingga tuntutan mempekerjakan tenaga kerja asing juga tidak dapat dielakkan. Menyadari akan hal tersebut, pemerintah telah memasukkan aturan-aturan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan (“UU Ketenagakerjaan”) pada Bab VII yang mengatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia.

Tenaga kerja asing yang berada dan bekerja di Indonesia wajib untuk tunduk dan dilindungi dengan UU Ketenagakerjaan. UU Ketenagakerjaan yang menyangkut perlindungan tenaga kerja asing mengatur antara lain:

a. **Izin**

Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.

Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud tersebut, tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Alasan diperlukannya izin penggunaan tenaga kerja asing agar penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Pada Lampiran Keputusan Mendagri, khususnya pada Bidang Ketenagakerjaan angka romawi I huruf A: Penempatan dan pendayagunaan, angka 7: Perizinan dan Pengawasan, perpanjangan izin penggunaan tenaga kerja asing, disebutkan bahwa kewenangan yang dilimpahkan kepada Kabupaten/Kota adalah :

- 1) Penelitian kelengkapan persyaratan perizinan (IKTA);

- 2) Analisis jabatan yang akan diisi oleh tenaga kerja asing
- 3) Pengecekan kesesuaian jabatan dengan Positif List tenaga kerja asing yang akan dikeluarkan oleh DEPNAKER;
- 4) Pemberian perpanjangan izin (Perpanjangan IMTA);
- 5) Pemantauan pelaksanaan kerja tenaga kerja asing;
- 6) Pemberian rekomendasi IMTA.

Pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar pengguna tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja Indonesia secara optimal. Untuk menegakkan ketentuan di dalam perizinan yang telah diatur sangat diperlukan pengawasan. Izin adalah merupakan dispensasi dari sebuah larangan. Dalam hal mempekerjakan tenaga kerja asing, seperti telah diuraikan di depan, sebenarnya penggunaan tenaga kerja asing dilarang, namun untuk mengisi kekosongan tenaga kerja karena keahlian tertentu masih dimungkinkan penggunaan tenaga kerja asing. Maka untuk itu diberikan izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing, dengan pengawasan sesuai dengan peraturan yang mengatur yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 20 tahun 2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagai pelaksanaan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Izin Kerja pada prinsipnya ialah izin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk olehnya kepada majikan atau perusahaan tertentu untuk mempekerjakan tenaga asing di Indonesia dengan menerima upah atau tidak selama waktu tertentu.

b. Jangka Waktu

Setiap tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan di Indonesia dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Tenaga kerja asing yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

RPTKA dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri, dengan melengkapi:

- 1) Laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- 2) Surat Keputusan RPTKA yang akan diperpanjang.

Jika masa kerja TKA sudah habis dan tidak dapat diperpanjang, dapat digantikan oleh TKA lainnya (pasal 42 ayat (6) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003). RPTKA yang sah disahkan dapat diadakan perubahan sebelum jangka waktunya

berakhir, dengan menambahkan, mengurangi jabatan beserta jumlah TKA, dan/atau perubahan jabatan; dan/atau perubahan lokasi kerja (pasal 13). Dengan ditetapkan Keputusan Menteri ini tanggal 31 Oktober 2003, maka semua ketentuan yang bertentangan dengan Keputusan ini dinyatakan tidak berlaku lagi (pasal 14 jo 15).

c. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. Rencana penggunaan tenaga kerja asing merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja (IKTA). Rencana penggunaan tenaga asing tersebut sekurang-kurangnya memuat keterangan:

- 1) alasan penggunaan tenaga kerja asing;
- 2) jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
- 3) jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
- 4) penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga asing yang dipekerjakan.

Ketentuan sebagaimana tersebut di atas tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.

d. **Standar Kompetensi**

Pemberi kerja tenaga asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku. Yang dimaksud dengan standar kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja asing antara lain pengetahuan, keahlian, ketrampilan di bidang tertentu dan pemahaman budaya Indonesia.

Pada prinsipnya, perintah Kepres Nomor 75 Tahun 1995 tentang penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang adalah mewajibkan pengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia disebua 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 dapat sampai batas waktu tertentu.

Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;

- 2) Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki Tenaga Kerja Asing;
- 3) Mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping;
- 4) Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak bagi Tenaga Kerja Asing yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan;
- 5) Memiliki Izin Tinggal Terbatas (“Itas”) untuk bekerja yang diterbitkan oleh instansi yang berwenang.

Selain persyaratan di atas, perlu diingat bahwa Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan oleh Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Serta Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Ini berarti hanya jabatan tertentu yang boleh diduduki oleh Tenaga Kerja Asing.

e. Kewajiban Penunjukan Tenaga Kerja Pendamping Tenaga Kerja Asing

- 1) Pemberi kerja tenaga kerja wajib:
 - a) menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing

yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing;

- b) 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.
- c) Ketentuan ini tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

f. Larangan Menduduki Jabatan Tertentu

Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan-jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Berdasarkan Lampiran Keputusan Menteri ini, ada 19 jabatan yang tidak boleh diduduki tenaga kerja asing. Berikut adalah daftar jabatan-jabatan tersebut:

- 1) Direktur Personalia (Personnel Director)
- 2) Manajer Hubungan Industrial (Industrial Relation Manager)
- 3) Manajer Personalia (Human Resource Manager)

- 4) Supervisor Pengembangan Personalia (Personnel Development Supervisor)
- 5) Supervisor Perekrutan Personalia (Personnel Recruitment Supervisor)
- 6) Supervisor Penempatan Personalia (Personnel Placement Supervisor)
- 7) Supervisor Pembinaan Karir Pegawai (Employee Career Development Supervisor)
- 8) Penata Usaha Personalia (Personnel Declare Administrator)
- 9) Kepala Eksekutif Kantor (Chief Executive Officer)
- 10) Ahli Pengembangan Personalia dan Karir (Personnel and Careers Specialist)
- 11) Spesialis Personalia (Personnel Specialist)
- 12) Penasehat Karir (Career Advisor)
- 13) Penasehat tenaga Kerja (Job Advisor)
- 14) Pembimbing dan Konseling Jabatan (Job Advisor and Counseling)
- 15) Perantara Tenaga Kerja (Employee Mediator)

16) Pengadministrasi Pelatihan Pegawai (Job Training Administrator)

17) Pewawancara Pegawai (Job Interviewer)

18) Analis Jabatan (Job Analyst)

19) Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai (Occupational Safety Specialist)

g. Kewajiban Kompensasi

Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya. Pengecualian atas ketentuan kewajiban membayar kompensasi tersebut, yaitu tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.

h. Kewajiban Memulangkan Tenaga Kerja Asing

Pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.¹² Selain berakhirnya hubungan kerja

¹² Sofie Widyana P, "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing" diakses dari <http://www.hukumtenagakerja.com/perlindungan-tenaga-kerja/perlindungan-hukum-bagi-tenaga-kerja-asing/> pada tanggal 27 maret 2019 pukul 16.30

antara tenaga kerja asing dengan pemberi kerja, pemberi kerja wajib memulangkan tenaga kerja asing apabila diketahui bahwasanya tenaga kerja yang dipekerjakan merupakan pekerja kasar.

Sesuai peraturan pemerintah Republik Indonesia, Tenaga Kerja Asing (TKA) dilarang untuk menjadi pekerja kasar. Tenaga Kerja Asing hanya boleh mengambil pekerjaan yang memerlukan keahlian (*skilled jobs*). Jika ada pekerja asing yang bekerja kasar, maka dari mana pun asalnya, sudah pasti itu kasus pelanggaran. Ada 2 jenis pelanggaran yang bisa dilakukan Tenaga Kerja Asing. Pertama, pelanggaran imigrasi yaitu jika pekerja asing tidak punya izin tinggal atau izin tinggalnya kedaluwarsa (*overstayed*). Untuk kasus ini, pemeriksaan dan penegakan hukum dilakukan oleh pengawas imigrasi di bawah Kementerian Hukum & HAM. Jenis pelanggaran kedua adalah jika Tenaga Kerja Asing bekerja di wilayah Indonesia tanpa mengantongi izin kerja. Atau punya izin kerja tapi penggunaannya tidak sesuai dengan izin yang dimiliki. Misalnya, izin kerja Mr. X atas nama PT A, tapi kenyataannya yang bersangkutan bekerja untuk PT B. Pemeriksaan dan penegakan hukum untuk pelanggaran semacam ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Sanksinya, deportasi bagi Tenaga Kerja Asing yang melanggar dan *blacklist* bagi perusahaan pengguna Tenaga Kerja Asing tersebut.

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.¹³ 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”**.

2. Pengertian Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pengertian 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. Selain hal tersebut penggunaan Tenaga Kerja Asing

¹³ Abdul Khakim, 2009, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, h.27

bertujuan sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepatlah ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran tenaga kerja asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.¹⁴

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.¹⁵

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

¹⁴ HR Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Restu Agung, Jakarta, 2008, hlm. 322.

¹⁵ 1Pasal 14 butir (a) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal.

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.¹⁶ Mempekerjakan tenaga kerja asing adalah suatu hal yang ironi, sementara di dalam negeri masih banyak Tenaga Kerja Indonesia yang menganggur. Akan tetapi, karena beberapa sebab, mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut tidak dapat dihindarkan.

C. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing

1. Hak Tenaga Kerja Asing

Dalam Pasal 42 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja asing dalam memperoleh haknya serta tenaga kerja asing terhadap haknya juga dibatasi untuk bekerja di Indonesia yaitu dengan ketentuan bekerja di Indonesia dengan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk, didalam kerja orang perorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing artinya tidak dapat orang perorangan tersebut memberi pekerjaan terhadap tenaga kerja asing, Adapun kewajiban memiliki izin tidak berlaku lagi bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler, Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja

¹⁶ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 111

untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, maka tidak ada tenaga kerja asing yang berstatus warga negara asing yang selama hidupnya bekerja di Indonesia dengan menduduki kedudukan pekerjaan yang telah ditentukan, serta terhadap tenaga kerja asing yang masa kerjanya telah habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya

2. Kewajiban Tenaga Kerja Asing

Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan, antara lain yaitu memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dan memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki TKA.

Prinsipnya, jika TKA tidak memenuhi syarat sebagaimana ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan, maka TKA tersebut tidak dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja. Ini karena untuk dapat mempekerjakan TKA, perusahaan atau pemberi kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Izin yang dimaksud adalah izin mempekerjakan TKA yang berupa **pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)**.

Pelaporan yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya adalah pelaporan menggunakan jumlah TKA

dan tenaga kerja lokal yang wajib dilakukan pemberi kerja. Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib melaporkan penggunaan Tenaga Kerja Asing kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

D. Pengawasan Pada Umumnya

1. Pengertian Pengawasan

Pengawasan dapat di definisikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen dapat tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.¹⁷

Kontrol atau pengawasan adalah fungsi di dalam manajemen fungsional yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan semua unit/satuan kerja terhadap pelaksanaan pekerjaan atau pegawai yang melaksanakan sesuaidengan tugas pokoknya masing-masing. Dengan demikian, pengawasan oleh pimpinan khususnya yang berupa pengawasan melekat(built in control), merupakan kegiatan manajerial yang dilakukan dengan maksud agar tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan pekerjaan. Suatu penyimpangan atau kesalahan terjadi atau tidak selama dalam pelaksanaan pekerjaan tergantung pada tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai.

¹⁷ Yohannes Yahya, *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta, 2006, hlm. 133.

Dalam rangka pelaksanaan pekerjaan dan untuk mencapai tujuan dari pemerintah yang telah direncanakan maka perlu ada pengawasan, karena dengan pengawasan tersebut serta tujuan akan dicapai yang dapat dilihat dengan berpedoman rencana (planning) yang ditetapkan terlebih dahulu oleh pemerintah sendiri.¹⁸

Pengertian pengawasan secara umum, kata pengawasan berasal dari kata awas berarti penjagaan. Istilah pengawasan dikenal dalam ilmu manajemen dengan ilmu administrasi yaitu sebagai salah satu unsur dalam kegiatan pengelolaan. George R Terry berpendapat bahwa istilah control sebagaimana dikutip Muchsan, yaitu “*control is to determine what is accomplished, evaluate it, and apply corrective measures, if needed to ensure result in keeping with the plan*”. Artinya pengawasan adalah menentukan apa yang telah dicapai, mengevaluasi dan menerapkan tindakan korektif, jika perlu memastikan sesuai dengan rencana.¹⁹

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi kemasyarakatan dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan di tempat kerja. Tujuan utamanya adalah meyakinkan para mitra sosial mengenai perlunya meninjau aturan ketenagakerjaan di tempat kerja dan kepentingan mereka dalam hal ini, melalui pencegahan, pendidikan dan apabila penting, tindakan

¹⁸ Situmorang, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta 1998, hlm.22

¹⁹ Sunarno Siswanto, *Hukum Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2005, hlm. 97.

penegakkan hukum. Sejak penunjukkan pengawas ketenagakerjaan pertama di Inggris pada 1833, pengawasan ketenagakerjaan pun terbentuk di hampir semua negara di dunia, termasuk Indonesia.

Di dalam dunia kerja, pengawasan ketenagakerjaan merupakan perangkat negara terpenting dalam melakukan intervensi untuk merancang, mendorong dan berkontribusi pada pengembangan budaya pencegahan yang mencakup semua aspek ketenagakerjaan seperti: hubungan industrial, upah, kondisi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja serta permasalahan yang terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial. Saat ini, badan pengawasan ketenagakerjaan menjalankan tugas-tugas mereka dalam lingkungan yang menantang, yang melibatkan perubahan penting dalam konteks ekonomi dan sosial serta pengembangan industrial; pengorganisasian hubungan kerja; pengharapan secara sosial dan politik, khususnya dalam teknologi dan jenis bahaya kerja.

Direktorat Jenderal Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan yang berada di bawah Kementerian Ketenagakerjaan merupakan unit kerja teknis yang bertugas memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerja dan pengusaha di Indonesia. Visi Direktorat ini adalah mewujudkan masyarakat industri yang sejahtera dan berkeadilan dengan mempromosikan kepastian hukum. Direktorat ini juga menjadi lembaga andalan serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan produktif.

Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu, pelaksanaan pengawasan bertujuan: Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif daripada Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang luas. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada dasarnya mengatur berbagai norma yang mencakup norma pelatihan, norma penempatan, norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, dan norma hubungan kerja. Sementara itu dari seluruh norma ketenagakerjaan tersebut diberlakukan bagi objek pengawasan ketenagakerjaan yang meliputi antara lain perusahaan, pekerja, mesin, peralatan, pesawat, bahan instalasi dan lingkungan kerja.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan

berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu, pelaksanaan pengawasan bertujuan yaitu:

- a. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Memberi penerapan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari pada Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaandalam arti yang luas.
- c. Mengumpulkan bahan-bahan ketenagakerjaan guna pembentukan dan penyempurnaan bahan-bahan keterangan guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru.

2. Macam-macam Pengawasan

Masalah ketenagakerjaan dapat timbul dan terus berkembang hingga menjadi kompleks sehingga memerlukan penanganan yang serius, menyeluruh serta berkesinambungan. Dalam proses pembangunan tersebut akan banyak terjadi indikasi pergeseran nilai atau aturan yang dapat dilanggar dalam pelaksanaannya. Untuk menghadapi proses pergeseran nilai dan pelanggaran aturan yang dapat terjadi maka pengawasan ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam upaya mencegah, menjaga serta membantu permasalahan tenaga kerja

yang dilakukan secara efektif dan efisien sehingga langkah-langkah antisipatif dari para pihak yang berkaitan dapat dilakukan dengan baik. Di Indonesia dikenal bermacam-macam pengawasan yang secara teoretis dibedakan atas pengawasan langsung dan tidak langsung, pengawasan preventif dan represif, pengawasan internal dan eksternal. Bentuk pengawasan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengawasan Langsung dan Tidak Langsung

Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pemimpin atau pengawas dengan mengamati, meneliti, memeriksa, mengecek sendiri secara onthespot di tempat pekerjaan, dan menerima laporan-laporan secara langsung dari pelaksana. Hal ini dilakukan dengan inspeksi. Sedangkan pengawasan tidak langsung diadakan dengan mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksana baik lisan maupun tulisan, mempelajari pendapat masyarakat dan sebagainya tanpa onthespot.

b. Pengawasan Preventif dan Represif

Pengawasan preventif adalah pengawasan yang bersifat mencegah. Mencegah artinya menjaga jangan sampai suatu kegiatan itu jangan sampai terjerumus pada kesalahan. Pengawasan preventif adalah pengawasan yang bersifat mencegah agar pemerintah daerah tidak mengambil kebijakan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pengawasan represif adalah pengawasan yang berupa penanggulangan atau

pembatalan terhadap kebijakan yang telah ditetapkan daerah baik berupa Peraturan Daerah, Peraturan Kepala Daerah, Keputusan DPRD maupun Keputusan Pimpinan DPRD dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan daerah. Pengawasan represif berupa penangguhan atau pembatalan terhadap kebijakan daerah yang dinilai bertentangan dengan kepentingan umum, peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan/atau peraturan perundang-undanganyang lainnya.²⁰

c. Pengawasan Internal dan Eksternal

Pengawasan internal adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dalam organisasi itu sendiri. Pengawasan intern lebih dikenal dengan pengawasan fungsional. Pengawasan fungsional itu sendiri adalah pengawasan terhadap pemerintah daerah, yang dilakukan secara fungsional oleh lembaga yang dibentuk untuk melaksanakan pengawasan fungsional, yang kedudukannya merupakan bagian dari lembaga yang diawasi seperti Inspektorat Jenderal Inspektorat Provinsi, InspektoratKabupaten/Kota. Sementara pengawasan eksternal adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dari luar organisasi itu sendiri seperti Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).

²⁰ Viktor Situmorang Jusuf Juhir, *Aspek hukum pengawasan melekat dalam lingkungan aparatur pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta, 1994, hlm. 28.