# PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING TANPA IZIN PADA PT SOLUSI BANGUN ANDALAS DALAM PERSFEKTIF PERATURAN KETENEGAKERJAAN

PROGRAM MAGISTER ILMU HUKUM

UNIVERSITAS PASUNDAN BANDUNG

Alifia Nisa Habibah

218040029

**ABSTRAK**

Kehadiran Tenaga Kerja Asing (TKA) di PT. Solusi Bangun Andalas, memberikan konsekuensi pelanggaran sistem kerja di Indonesia yang merugikan tenaga kerja Indonesia. Disahkannya Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja secara otomatis mengubah dan menghapus beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satunya yaitu berkaitan dengan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Metode penelitian tesis ini menggunakan yuridis normatif yang akan digunakan peneliti untuk memahami fenomena-fenomena yang ada dengan jenis penelitian ilmu hukum normatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, penggunaan TKA yang tidak mengikuti aturan yang telah ditentukan dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja tentang Cipta Kerja pada PT. Solusi Bangun Andalas, berarti dianggap telah menggunakan TKA illegal yang tercantum pada poin pasal 42 sampai dengan pasal 49. Penggunaan TKA ilegal akan menimbulkan akibat hukum berupa sanksi pidana yang akan ditanggung oleh TKA ilegal dan pemberi kerja yang menggunakan TKA ilegal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 63 ayat 3 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Penyelesaian solusi dapat dilakukan dengan, (1) Pembinaan Mengenai Peraturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing; (2) Kegiatan Pemeriksaan Lapangan (Inspeksi); dan (3) Pemerataan Kesempatan Kerja.

**Kata Kunci: Kebijakan, Tenaga Kerja Asing, Tenaga Kerja Indonesia**

***ABSTRACT***

*The presence of Foreign Workers at PT. Solusi Bangun Andalas provides consequences for violations of the work system in Indonesia which are detrimental to Indonesian workers. The ratification of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation automatically changes and deletes several provisions in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. One of them is related to Permits to Use Foreign Workers. This thesis research method uses normative juridical which will be used by researchers to understand phenomena that exist with this type of normative legal science research. The results of the study show that the use of foreign workers who do not follow the rules specified in Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation at PT. Solusi Bangun Andalas means that they are deemed to have used illegal foreign workers listed in points in articles 42 to article 49. The use of illegal foreign workers will result in legal consequences in the form of criminal sanctions that will be borne by illegal foreign workers and employers who use illegal foreign workers as stipulated in Article 63. paragraph 3 of Government Regulation in Lieu of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation. Completion of solutions can be done by, (1) Guidance Regarding Regulations for the Use of Foreign Workers; (2) Field Inspection Activities (Inspections); and (3) Equal Employment Opportunities.*

***Keywords: Policy, Foreign Workers, Indonesian Workers***

## Pendahuluan

Pembangunan ketenagakerjaan dianggap sebagai bagian yang integral dari pembangunan nasional seperti yang tercantum dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Tenaga kerja atau pekerja mempunyai peran dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan masyarakat Pancasila. Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1, pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja juga merupakan modal utama yang mana adanya tenaga kerja inilah menjadi bagian terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja[[1]](#footnote-1).

Tergabungnya Indonesia ke dalam organisasi perdagangan internasional juga menjadi kesempatan yang bagus bagi para wirausahawan untuk mencari pekerja terbaik yang diinginkan. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) Nomor 91 Tahun 2020 yang mengatur tentang ketenagakerjaan memiliki tujuan yang sejalan dengan tujuan pembangunan Indonesia. Salah satu tujuan pembangunan adalah menciptakan lapangan kerja yang luas dan memberikan kesempatan kerja yang layak bagi seluruh rakyat Indonesia. Putusan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja, baik tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja asing, sehingga tercipta kondisi kerja yang adil dan layak. Selain itu, putusan ini juga bertujuan untuk menciptakan persaingan usaha yang sehat. Dengan membatasi penggunaan tenaga kerja asing, perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pengembangan sumber daya manusia lokal dan meningkatkan kualitas tenaga kerja di Indonesia[[2]](#footnote-2).

Tenaga kerja asing (TKA) adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia[[3]](#footnote-3). Di Indonesia sendiri, keberadaan TKA pada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemenaker), pada tahun 2018 terdapat setidaknya 95.335 orang tenaga kerja asing yang selanjutnya disebut sebagai TKA yang tercatat resmi bekerja di Indonesia. Jumlah tersebut merupakan yang paling tinggi sejak tahun 2011. Sepanjang periode 2015- 2018 rata-rata laju pertumbuhan TKA di tanah air mencapai 8,66%. Padahal pada periode 2011-2014, rata-rata pertumbuhan TKA tercatat negatif alias berkurang sebesar 8,95%.

Berdasarkan kewarganegaraan, TKA berasal dari China merupakan yang memiliki pertumbuhan paling pesat. Sepanjang tahun 2015 hingga 2018 rata-rata pertumbuhan TKA negeri panda ini berada pada level 18,79%. Disusul oleh TKA berasal dari India yang rata-rata pertumbuhannya mencapai 9,51% pada periode yang sama. Bahkan pada tahun 2018, pertumbuhan TKA China menyentuh angka 29,85% secara tahunan. Paling tinggi setidaknya sejak tahun 2012[[4]](#footnote-4).

Pengaturan keberadaan TKA ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing (UUPTKA). Selanjutnya pengaturan ketenagakerjaan tenaga kerja asing juga diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan hingga Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penggunaan (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.

Pada tahun 2020, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 1 Tahun 2020 menjadi sebuah aturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah Indonesia pada tahun 2020. Perpu ini bertujuan untuk mempercepat pembangunan ekonomi dan meningkatkan lapangan kerja di Indonesia, dengan meningkatkan investasi dan menciptakan lapangan kerja baru di Indonesia dengan melakukan reformasi di berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan.

Pada 15 Februari 2023 Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) melakukan pengesafan Perppu Nomor 2 Tahun 2022. Perppu Nomor 2 Tahun 2022 atau Perppu Cipta Kerja dianggap dapat menjadi solusi Indonesia untuk menghadapi ketidakpastian global. Selain itu, Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juga diyakini mampu menjadi payung hukum bagi pengembangan investasi serta menciptakan lapangan kerja. Namun, Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja ini menuai berbagai kontroversi dan kritikan dari berbagai pihak, khususnya serikat pekerja dan buruh, karena dianggap merugikan hak-hak dan kesejahteraan tenaga kerja[[5]](#footnote-5).

Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mengatur berbagai hal terkait ketenagakerjaan, antara lain mengenai izin usaha, kontrak kerja, pemutusan hubungan kerja, dan upah minimum. Meskipun demikian, ada juga yang menyambut baik Perpu ini karena diharapkan dapat memperbaiki iklim investasi di Indonesia dan menciptakan lapangan kerja baru. Namun, sebagian kalangan tetap berpendapat bahwa perlu dilakukan evaluasi dan perbaikan terhadap Perpu ini untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pengusaha dan tenaga kerja, serta menjamin hak-hak dan kesejahteraan tenaga kerja khususnya tenaga kerja Indonesia.

Kehadiran TKA dalam perekonomian nasional suatu Negara mampu menciptakan kompetensi pada efisiensi dan meningkatkan daya saing perekonomian jika dikaitkan dengan bagaimana tujuan diberlakukannya Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Penggunaan TKA pada Negara berkembang untuk alih pengetahuan dan alih teknologi. Banyaknya jumlah pengangguran di Indonesia dan isu membanjirnya tenaga kerja asing (TKA) ke Indonesia menjadikan masyarakat khawatir akan lapangan pekerjaan, karena di Indonesia sendiri angka pengangguran sendiri masih 7,04 jiwa.

Pertimbangan Hukum Kewajiban Bagi Perusahaan untuk Memiliki RPTKA dan IMTA dalam Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut RPTKA adalah rencana penggunaan tenaga kerja asing yang merupakan dokumen awal yang harus disiapkan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi tenaga kerja asing untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk RPTKA berguna sebagai dasar untuk mendapatkan izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA).

RPTKA diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi RI (Depnakertrans). Masa berlaku RPTKA itu sendiri adalah 1 (Satu) tahun, kecuali jabatan-jabatan yang ada dalam akta pendirian perusahaan yaitu 3 (Tiga) tahun. Untuk perpanjangannya, disesuaikan dengan lokasi penempatan kerja Tenaga Asing tersebut. Jika hanya dalam satu otonomi daerah, maka instansi penerbit adalah Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi RI dimana TKA tersebut bekerja. Berdasarkan Permen 16 Tahun 2015, waktu yang dibutuhkan untuk pengesahan RPTKA adalah 3 hari kerja jika semua dokumen lengkap dan sesuai persyaratan.

Sementara Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) adalah izin yang harus dimiliki untuk setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh kegiatan usaha dalam rangka penanaman modal oleh Penanaman Modal Asing (PMS)/Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang menggunakan tenaga kerja dalam kegiatanya. IMTA berlaku untuk masa waktu satu tahun dan selanjutnya dapat diperpanjang. Prosedur untuk mengurus IMTA diajukan oleh investor untuk setiap tenaga kerja asing yang digunakan kepada Direktur Pengendalian Penggunan Tenaga Kerja Asing (Ditjen P2TKA), Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Kementerian tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui loket pelayanan yang tersedia di Direktorat P2TKA atau di Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).

Kehadiran para tenaga kerja tidak hanya karena adanya pengiriman dari negara asal melainkan juga karena ada permintaan dari negara yang dituju karena permintaan akan selalu hadir jika ada penawaran, begitu juga sebaliknya. Terjadinya kondisi sebagaimana dimaksud di atas, tidak hanya terjadi akhir-akhir ini saja melainkan sudah sejak dahulu meski arus migrasi dari maupun menuju Indonesia belum begitu secepat sekarang ini. Bahkan sejak tahun 1958, Indonesia telah memiliki undang-undang yang mengatur penempatan tenaga kerja asing di negaranya.

Pabrik Semen di Kecamatan Lhoknga sudah tiga kali ganti nama dalam 10 tahun terakhir, awalnya pabrik semen tersebut bernama PT Semen Andalas Indonesia (SAI) yang berada di bawah *Blue Circle*. Kemudian perusahaan berganti nama menjadi PT Lafarge Cement Indonesia (LCI) di bawah Lafarge Cement. Kemudian perusahaan tersebut diakuisisi dan menjadi member dari Holcim Indonesia, namun tetap beroperasi dengan nama LCI. Terakhir, setelah PT Holcim Indonesia diakuisisi oleh Semen Indonesia Group, nama perusahaan semen ini berubah menjadi PT. Solusi Bangun Andalas (SBA).

PT. Solusi Bangun Andalas (SBA) saat ini merupakan salah satu perusahaan legal dengan kode identitas *Legal Entity Indetifier* (LEI) yaitu 254900CL19LVF7SMUG18. Perusahaan tersebut saat ini mengoperasikan empat pabrik semen, masing-masing yaitu Narogong Jawa Barat, Cilacap Jawa Tengah, Tuban Jawa Timur dan Lhoknga Aceh dengan total kapasitas gabungan per tahun 15 juta ton semen. Saat ini perusahaan juga mempekerjakan lebih dari 2,500 orang.

PT. Solusi Bangun Andalas (SBA) diketahui telah melakukan penyimpangan dalam penerimaan TKA dengan mempekerjakan sebanyak 51 warga asal China secara ilegal di perusahaan tersebut. PT SBA sendiri memiliki TKA dengan izin legal sejumlah 16 tenaga kerja asing, yang terdiri atas 15 warga China dan seorang dari Australia.

Keberadaan tenaga asing yang bekerja secara ilegal ini diketahui setelah Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Aceh saat melakukan sidak ke PT SBA tanggal 15 Januari 2019. Dari hasil sidak tersebut, ditemukan sebanyak 51 TKA asal China yang bekerja tidak dilengkapi surat-surat serta dokumen-dokumen resmi sebagai syarat bekerja bagi tenaga kerja asing.

Kepala Biro Humas dan Protokoler Pemerintah Aceh Rahmad Raden membenarkan ada TKA yang bekerja di PT SBA menyalahi aturan. Padahal Perusahaan tersebut sudah diberi peringatan para TKA tersebut melengkapi izin bekerja mereka di Aceh. Namun, pihak perusahaan belum juga memenuhinya, sehingga Pemerintah Aceh mengambil sikap untuk mendeportasi seluruh TKA tersebut ke negara asalnya. Pihaknya menyebut tetap akan meminta mereka keluar dari Aceh secara persuasif dan dengan cara-cara yang santun.

Sementara itu, Humas PT SBA, Farabi membenarkan ada 51 TKA yang sedang bekerja di PT SBA. Namun, perusahaan tidak mengetahui secara detail dokumen para pekerja, karena mereka disebut bukan berada langsung di bawah manajemen PT SBA, tetapi pihak ketiga. Tenaga kerja asing tersebut bekerja pada PT Shandong Licun Power Plant Technology Co.Ltd. yang sedang mengerjakan suatu pekerjaan di bagian kelistrikan di PT SBA.

Permasalahan penyalahgunaan TKA di PT SBA menunjukkan bahwa, implementasi terkait perizinan penggunaan TKA jika dikaitkan dengan Undang-undang Ketenagakerjaan seringkali banyak dilanggar oleh perusahaan. Perihal perizinan TKA seharusnya adanya peran Disnaker yang berkesinambungan dengan Kantor Imigrasi Kelas I TPI Banda Aceh bersama Kanwil Kemenkumham Aceh dalam pemberian izin kerja bagi para TKA ini.

Secara tidak langsung PT SBA sudah melanggar pasal 42, dimana pelanggaran ini tidak terdapat legalitas yang diterbitkan oleh pemerintah setempat. Sebelum mempekerjakan TKA, harus terlebih dahulu memenuhi ketentuan dalam Pasal 42 ayat (2) Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa orang perseorangan dilarang untuk mempekerjakan tenaga kerja asing. Dalam hal menjadikan perlu ditelaahnya lebih mendalam tentang penggunaan tenaga asing tanpa izin yang dilakukan di PT SBA. Oleh karena itu, menarik untuk melakukan pengkajian berikut :

1. Bagaimana penggunaan tenaga kerja asing tanpa izin pada PT. Solusi Bangun Andalas?
2. Bagaimana akibat hukum penggunaan tenaga kerja asing tanpa izin pada PT. Solusi Bangun Andalas bagi para tenaga kerja Indonesia dalam perspektif peraturan ketenegakerjaan?
3. Bagaimana penyelesaian dan solusi atas penggunaan tenaga kerja asing tanpa izin pada PT. Solusi Bangun Andalas?

## Metode Penelitian

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif analitis. Metode deskriptif analitis adalah salah satu metode penelitian dalam ilmu sosial yang bertujuan untuk menggambarkan, menjelaskan, dan menganalisis fenomena atau peristiwa tertentu dengan cara yang sistematis dan objektif [[6]](#footnote-6). Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif adalah sebuah pendekatan penelitian hukum yang digunakan untuk menganalisis peraturan perundang-undangan dan hukum yang berlaku dengan cara menelaah aspek-aspek normatif dalam peraturan tersebut[[7]](#footnote-7).

Tahapan penelitian yang dilakukan terdapat dua, pertama analisis kepustakaan dengan melihat Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Kedua peneliti melakukan teknik pengumpulan data wawancara. Wawancara menjadi bukti hukum pelengkap data primer melalui informan yang memahami tentang situasi dan kondisi sekitar yaitu Dinas Ketenagakerjaan sebagai stakeholder. Analisis data dilakukan secara yurdikatif kualitatif.

## Pembahasan

### Penggunaan Tenaga Kerja Asing Tanpa Izin Pada PT. Solusi Bangun Andalas

Sebelum diterbitkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, prinsip pengaturan ketenagakerjaan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing dimuat dalam Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Berlakunya Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang mencakup Bab VIII Pasal 42 sampai 49 menjadi acuan dasar dalam penempatan tenaga kerja asing di Indonesia saat ini, ditambah dengan berbagai peraturan pelaksana.

Menurut Pasal 13 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, tenaga kerja asing merujuk pada individu dari luar negara yang memegang visa untuk bekerja di Indonesia. Dalam konteks penentuan pengaruh retribusi wilayah dan status yuridis serta bentuk kesepakatan yang berkaitan dengan pengenaan retribusi, tenaga kerja asing diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan di luar atau dalam wilayah hubungan pekerjaan, yang menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan warga negara Indonesia. Aturan penggunaan tenaga kerja asing di PT. Solusi Bangun Andalas sesuai dengan ketentuan sistem penggunaan tenaga kerja asing dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, yang mendefinisikan tenaga kerja asing sebagai warga negara asing yang memegang visa untuk bekerja di Indonesia, yang dipekerjakan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, dijelaskan bahwa tenaga kerja asing hanya dapat digunakan untuk pekerjaan yang memerlukan keahlian khusus yang tidak tersedia di Indonesia. Perusahaan juga diharuskan memberikan prioritas kepada pekerja lokal sebelum mempekerjakan tenaga kerja asing. Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja diperkenalkan sebagai upaya untuk mempercepat reformasi ketenagakerjaan dan memperkuat investasi di Indonesia. Namun, penggunaan tenaga kerja asing dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi isu yang kontroversial. Perppu tersebut mencakup sejumlah aturan yang bertujuan untuk meningkatkan iklim investasi di Indonesia, termasuk penghapusan beberapa birokrasi dalam proses perizinan. Aturan ini dimaksudkan untuk menarik investasi asing ke Indonesia dengan memberikan kemudahan bagi investor asing untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan di Indonesia.

Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menginstruksikan Kementerian Ketenagakerjaan yang bertanggung jawab atas urusan tenaga kerja untuk segera menetapkan jabatan-jabatan tertentu yang dapat diisi oleh tenaga kerja asing. Instruksi ini disebutkan dalam Pasal 42 ayat (5) dan juga diulang dalam Pasal 46 ayat (2). Pengaturan jabatan-jabatan ini sangat penting, baik yang diperbolehkan maupun yang dilarang untuk diduduki oleh tenaga kerja asing. Namun, hingga saat ini peraturan pelaksanaan tersebut belum dikeluarkan, sehingga belum bisa dijalankan. Berdasarkan interpretasi gramatikal, karena belum ada keputusan dari menteri, jabatan-jabatan yang dilarang untuk diduduki oleh tenaga kerja asing adalah yang berhubungan dengan personalia.

Salah satu masalah lain yang dihadapi oleh PT. Solusi Bangun Andalas terkait tenaga kerja asing adalah banyaknya penggunaan tenaga kerja asing yang tidak memiliki keterampilan atau keahlian (buruh kasar), terutama berasal dari negara Tiongkok. Keberadaan tenaga kerja asing yang tidak memiliki pendidikan dan sertifikasi yang sesuai, sebenarnya melanggar peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Namun, pemerintah tidak menganggap hal ini sebagai masalah, karena terkait dengan kebijakan kerjasama antar negara. Menurut Jazuli (2018), ada aspek lain yang menjadi penyebab maraknya penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, yang juga dialami oleh PT. Solusi Bangun Andalas [[8]](#footnote-8):

1. Pemberlakuan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), yang mengakibatkan pembukaan batasan antar negara (*borderless*) dan meningkatnya kedatangan tenaga kerja asing ke Indonesia.
2. Faktor keterbukaan investasi, banyaknya program pemerintah yang menggandeng investor dengan membawa tenaga kerja dari berbagai tingkatan, mulai dari manajer hingga buruh kasar dalam satu paket.
3. Faktor kebijakan bebas visa, di mana pintu masuk bagi orang asing tanpa visa (dari 169 negara) menjadi lebih terbuka, mengakibatkan banyaknya Warga Negara Asing (WNA) yang datang ke Indonesia, dan hal ini berdampak pada peningkatan pelanggaran terkait imigrasi.

Menurut Pasal 42 ayat (1) dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, setiap pemberi kerja yang ingin mempekerjakan tenaga kerja asing diwajibkan memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Izin merupakan persyaratan yang sangat penting bagi pemberi kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengatur penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Penggunaan tenaga kerja asing diperbolehkan dan diatur secara resmi oleh pemerintah, asalkan tenaga kerja asing tersebut bekerja sebagai tenaga ahli dan/atau menjabat sebagai komisaris dan/atau direktur suatu perusahaan, dan bukan sebagai buruh atau pekerja kasar. Namun, sayangnya, peraturan ini tidak selalu diterapkan secara konsisten oleh pemerintah.

### Akibat Hukum Penggunaan Tenaga Kerja Asing Tanpa Izin Pada PT. Solusi Bangun Andalas Bagi Para Tenaga Kerja Indonesia dalam Perspektif Peraturan Ketenegakerjaan

Pemberi kerja memiliki kewenangan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia. Namun, penggunaan tenaga kerja asing harus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Jika penggunaan tenaga kerja asing tidak mematuhi aturan tersebut, maka dianggap sebagai penggunaan tenaga kerja asing secara ilegal. Penggunaan tenaga kerja asing secara ilegal merupakan pelanggaran hukum dan dapat menghadapi sanksi pidana. Sanksi pidana dapat diberlakukan baik kepada tenaga kerja asing maupun kepada pemberi kerja yang telah mempekerjakan orang asing yang melanggar ketentuan Pasal 185 dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Pelanggaran terhadap ketentuan penggunaan tenaga kerja asing dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dapat dikenakan sanksi pidana. Pasal 69A dalam peraturan tersebut mengatur sanksi pidana bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia tanpa memiliki izin kerja yang sah.

Pasal 69A (1) Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja juga menyebutkan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia tanpa izin kerja yang sah diancam dengan pidana penjara paling lama 5 tahun dan/atau denda paling lama 5 tahun. dapat dikenakan sanksi pidana. 500 juta rupiah. Sebaliknya, ayat (2) Pasal 69A menegaskan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa izin kerja yang sah juga dapat diancam pidana yang sama. Pada Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Pasal 69B juga mengatur sanksi bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia tanpa izin kerja. Tenaga kerja asing yang bekerja tanpa izin kerja yang sah akan dikenakan denda administrasi, pencabutan izin tinggal atau deportasi dengan pemberitahuan secara tertulis[[9]](#footnote-9). Sanksi pidana dan administrasi ini menjadi peringatan dan dapat meningkatkan pengawasan terhadap tenaga kerja asing di Indonesia. Sebagai hukuman berat, pekerja dan pemberi kerja asing di Indonesia diharapkan mematuhi peraturan untuk menggunakan izin kerja dan mengontrol pekerjaan di Indonesia.

Sejauh ini Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dalam penggunaan tenaga kerja asing tidak jauh berbeda dari aturan kebijakan sebelumnya. Sebagian besar pemerintah belum mulai mempengaruhi penempatan setiap tenaga kerja asing. Ini termasuk pembatasan ketat penggunaan tenaga kerja asing dan pembatasan dan penutupan pekerjaan tertentu bagi tenaga kerja asing dengan membuka dan menyediakan pekerjaan tersebut kepada tenaga kerja Indonesia. Meskipun demikian, kebijakan penggunaan tenaga kerja asing dalam konteks otonomi daerah tetap memperhatikan dua hal yaitu:[[10]](#footnote-10) Pertama, kebijakan penggunaan tenaga kerja asing sangat terkait dengan regulasi yang mengatur orang asing, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. Oleh karena itu, keberadaan tenaga kerja asing harus mematuhi kebijakan saringan (selective policy) yang diterapkan oleh Pemerintah, di mana izin untuk masuk, tinggal, dan bekerja di wilayah Indonesia hanya diberikan kepada orang asing atau tenaga kerja asing yang memenuhi persyaratan yang ditetapkan.

Kedua, keberadaan tenaga kerja asing terkait erat dengan hubungan internasional, sehingga pengaturannya tidak sepenuhnya dapat dilaksanakan di tingkat daerah. Pasal 8 Ayat (1) UU Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian menyebutkan bahwa dalam penyelenggaraan urusan terkait tenaga kerja asing, pemerintah daerah wajib mengacu pada standar pelayanan minimal yang ditetapkan oleh Pemerintah dan dilaksanakan secara bertahap. Undang-Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Bab VIII, yang mengatur tentang penggunaan tenaga kerja asing, dalam Pasal 42 Ayat (1) dan Pasal 43 Ayat (1) menegaskan bahwa kewenangan untuk izin menggunakan tenaga kerja asing dan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing berada di tangan Menteri Ketenagakerjaan.

Jika suatu perusahaan atau pemberi kerja mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa memiliki izin sesuai Pasal 42 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, berarti perusahaan tersebut melanggar hukum. Pelanggaran tersebut dapat dikenai sanksi pidana berupa hukuman penjara selama minimal 1 (satu) tahun dan maksimal 4 (empat) tahun, serta denda sebesar minimal Rp 100 juta dan maksimal Rp 400 juta. Tindakan ini diatur sebagai kejahatan dalam Undang-Undang, dan aparat penegak hukum harus melaksanakan penegakan hukum terhadap tindakan pidana tersebut. Pelaporan mengenai penggunaan tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal yang wajib dilakukan oleh pemberi kerja sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksananya.

Dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dianggap lebih mudah karena persyaratan izin menggunakan tenaga kerja asing telah dihapuskan. Saat ini, setiap tenaga kerja asingyang bekerja di Indonesia hanya perlu memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan, tanpa perlu memperoleh izin menggunakan tenaga kerja asing yang berlaku selama satu tahun dan dapat diperpanjang. Selain itu, Pasal yang membatasi jabatan bagi tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan/pemberi kerja Indonesia, yaitu Pasal 46 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, juga telah dihapuskan. Walaupun demikian, penelitian ini akan difokuskan pada perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.

### Penyelesaian dan Solusi atas Penggunaan Tenaga Kerja Asing Tanpa Izin Pada PT. Solusi Bangun Andalas

Kejadian yang telah dijelaskan di atas menunjukkan perlunya peningkatan pengawasan terhadap keberadaan warga negara asing di Aceh, sebagai upaya untuk mengurangi masuknya tenaga kerja asing yang tidak dilengkapi dokumen resmi atau memiliki dokumen yang tidak sesuai dengan jenis usaha yang tercantum dalam rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Pemerintah Aceh dapat melakukan upaya dalam menanggulangi dan mengawasi keberadaan tenaga kerja asing di PT. Solusi Bangun Andalas sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja:

1. Pembinaan Mengenai Peraturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Bentuk kegiatan pembinaan dilakukan pada tenaga kerja asing dilakukan oleh pengawas di Dinas Tenaga Kerja berupa sosialisasi terkait prosedur adminsitratif hukum mengenai peraturan perundang-undangan yang mengatur ketenagakerjaan. Persyaratan yang diperlukan untuk memenuhi aspek administratif baik secara individu maupun sebagai perusahaan pemberi kerja, memberikan pemahaman mengenai peran tenaga kerja asing dalam kegiatan transfer pengetahuan, serta memberikan jaringan yang relevan.

Dinas Ketenagakerjaan perlu memberikan pembinaan saat bertugas melakukan pengawasan berkala yang dapat dilakukan hingga dua kali dalam seminggu kepada perusahaan atau pemberi kerja yang akan mengajukan rencana penggunaan tenaga kerja asing. Hal ini bertujuan agar perencanaan penggunaan tenaga kerja asing telah melalui proses pembinaan atau telah diketahui oleh pihak pengawas sebelum pelaksanaannya.

Sosialisasi tentang kebijakan aturan baru atau tambahan terkait penggunaan tenaga kerja asing dan keberadaannya dilakukan setiap kali ada peraturan atau perundangan baru yang berlaku. Selain itu, pemberian jaringan informasi juga diberikan kepada pemberi kerja agar mereka dapat mengajukan pertanyaan atau berbagi informasi terkait ketenagakerjaan. Selain sebagai upaya pembinaan kepada perusahaan, ketika pegawai pengawas kembali ke Dinas Ketenagakerjaan setelah tugas piket, mereka juga membuka kesempatan untuk pengaduan langsung terkait penggunaan tenaga kerja asing yang dapat disampaikan oleh semua pihak, terutama masyarakat setempat.

1. Kegiatan Pemeriksaan Lapangan (Inspeksi)

Bentuk kegiatan pemeriksaan lapangan dilakukan berupa adanya inspeksi oleh pengawas di Dinas Tenaga Kerja. Jangka waktu tertentu yang sudah ditentukan secara periodik, biasanya minimal 1 kali dalam sebulan. Melalui pengawasan ini, pegawai pengawas dapat langsung memeriksa prosedur perizinan tenaga kerja asing secara legal meliputi izin kerja dan izin tinggal. Melalui pemeriksaan langsung, juga dapat terbuka peluang kerjasama antara perusahaan atau pemberi kerja dengan instansi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pengawasan.

Jika terdapat indikasi pelanggaran, pegawai pengawas yang bertugas sebagai penyidik berhak melakukan penyidikan, termasuk deportasi tenaga kerja asing dari tempat kerja. Penyidikan akan melibatkan pemeriksaan data dan observasi yang sesuai dengan kasus yang sedang ditangani, dan akan dilakukan oleh pegawai pengawas yang memiliki keahlian khusus sesuai dengan bidang kasus yang sedang ditangani.

1. Pemerataan Kesempatan Kerja

Pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing di perusahaan yang telah mendapatkan izin dilakukan untuk memastikan bahwa penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan dicantumkan dalam izin. Jika ditemukan adanya penyimpangan atau pelanggaran terhadap persyaratan penggunaan tenaga kerja asing yang telah diizinkan.

Berdasarkan penelitian pustaka, terungkap bahwa sejak tahun 2018 hingga awal tahun 2019, terjadi peningkatan jumlah tenaga kerja asing, terutama dari China, di PT. Solusi Bangun Andalas, sebuah perusahaan industri pengolahan semen. Hal ini telah memicu kontroversi internal dalam perusahaan, termasuk masalah kesenjangan gaji dan kekurangan transfer pengetahuan, keterampilan, dan teknologi kepada pekerja lokal yang dianggap tidak optimal.

Untuk memastikan perlindungan hak warga negara Indonesia dalam mendapatkan pekerjaan yang layak, penggunaan tenaga kerja asing tidak diperbolehkan untuk pekerjaan yang dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia, kecuali dalam situasi sementara sampai tenaga kerja Indonesia memiliki keterampilan yang cukup untuk mengisi posisi tersebut. Oleh karena itu, penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia hanya diperbolehkan dalam hubungan kerja untuk jabatan dan periode waktu tertentu, sebagaimana diatur dalam Pasal 42 Ayat (4) Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, pemberi kerja harus mengikuti aturan yang berlaku mengenai jabatan yang tersedia untuk tenaga kerja asing dan standar kompetensi yang melibatkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan, serta pemahaman terhadap budaya Indonesia dan kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Indonesia. Selain itu, pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing juga diwajibkan untuk menunjuk pendamping berasal dari tenaga kerja Indonesia untuk memberikan pelatihan dan pendidikan kerja untuk memfasilitasi transfer teknologi dan keahlian dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia, sebagaimana diatur dalam Pasal 45 ayat (1) Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Bagi pemberi kerja yang menggaji tenaga kerja asing harus memberikan kompensasi atas peluang kerja yang seharusnya diberikan kepada tenaga kerja Indonesia. Kompensasi tersebut akan menjadi Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang harus disetor ke kas negara dan bukan kas daerah, sesuai dengan Pasal 47 Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Pemerintah akan mengatur penggunaan PNBP tersebut untuk pengembangan sumber daya manusia secara nasional. Sesuai dengan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, kebijakan penggunaan tenaga kerja asing di masa depan adalah mengendalikan penggunaan tenaga kerja asing dengan memperhatikan kepentingan nasional dan prinsip pasar kerja bebas. Standar kompetensi akan diterapkan di semua sektor atau sub-sektor sebagai alat untuk memfilter masuknya tenaga kerja asing, termasuk persyaratan kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Indonesia dan persyaratan lainnya.

## Penutup

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pemaparan penelitian dan pembahasan pada bab IV, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Penggunaan tenaga kerja asing tanpa izin pada PT. Solusi Bangun Andalas telah melanggar ketentuan dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, khususnya pada poin perizinan yang tidak memanfaatenaga kerja asingn visa bekerja sebagai izin kerja. Hal ini menjadikan tenaga kerja asing dianggap sebagai tenaga kerja ilegal.
2. Bagi tenaga kerja Indonesia akibat kehadiran tenaga kerja asing tanpa izin ini dianggap merugikan karena dianggap mengambil hak mereka sebagai pekerja lokal. Fokus investasi pemerintah dengan melibatenaga kerja asingn tenaga kerja asing perlu ditelaah kembali pada Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dengan adanya kontrol ketat pada kehadiran tenaga kerja asing ini agar mereka bekerja secara berizin.
3. Sanksi administratif berupa denda diberikan kepada perusahaan dan denda serta deportasi diberikan pada tenaga kerja asing tanpa izin sesuai Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dalam pasal 63 ayat 3. Penyelesaian dan solusi atas penggunaan tenaga kerja asing tanpa izin pada PT Solusi Bangun Andalas mengacu pada Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, berupa: (1) Pembinaan Mengenai Peraturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing; (2) Kegiatan Pemeriksaan Lapangan (Inspeksi); dan (3) Pemerataan Kesempatan Kerja.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah disimpulkan, maka saran dalam penelitian ini diantaranya adalah:

1. Meningkatkan pengawasan terhadap masuknya tenaga kerja asing melalui kebijakan yang ketat, dengan mengutamakan penggunaan tenaga kerja lokal, dan memastikan pemerintah secara konsisten melaksanakan dan menegakkan peraturan-peraturan tersebut di lapangan dan dalam kenyataan.
2. Menyempurnakan peraturan yang mengatur persyaratan penggunaan tenaga kerja asing dan mengamankan penggunaan tenaga kerja asing. Peraturan tersebut harus mencakup berbagai aspek dan bentuk peraturan, tidak hanya terbatas pada tingkat peraturan menteri, dengan tujuan mengatur penggunaan tenaga kerja asing secara selektif sambil tetap memberikan prioritas pada tenaga kerja Indonesia.
3. Tenaga ahli yang diimpor dari luar negeri oleh perusahaan atau pemerintah harus benar-benar terampil, sehingga dapat berkontribusi dalam proses pembangunan ekonomi dan teknologi di Indonesia. Oleh karena itu, proses transfer teknologi kepada tenaga kerja Indonesia, baik dalam posisi manajerial maupun profesional, harus diawasi secara ketat dan melibatkan sertifikasi bagi tenaga ahli tersebut.

## Daftar Pustaka

AA Muhammad Insany Rachman, Evi dwi Hastri, Rusfandi, Tinjauan Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Dalam Perspektif Sosiologi Hukum, *Jurnal Panah Keadilan*, Vol. 02 No. 01, 2023, hlm. 48.

Ahmad Jazuli, Eksistensi Tenaga Kerja Asing di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian, *lmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 12 No. 01, 2018, hlm. 90.

*Data Pertumbuhan Tenaga Kerja Asing dari China*, <https://www.cnbcindonesia.com>, 2019, Diakses pada pukul 12 Juli 2022.

Fitria Ningsih, Politik Hukum Problematika Keberlakuan UU Cipta Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020, *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, Vol. 02 No. 07, 2020, hlm. 965.

Muhamad Sadi Is, dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, Kencana, 2020, hlm. 49.

Muhammad Arief Hamdi, Sanksi Bagi Warga Negara Asing yang Melakukan Penyalahgunaan Bebas Visa Kunjungan, *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian*, Vol. 02 No. 01, 2019, hlm. 86.

Nevey Varida Ariani, Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal Di Indonesia, *Jurnal Penelitian Hukum: De Jure*, Vol. 18 No. 01, 2019, hlm. 120.

Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 12.

1. Muhamad Sadi Is, dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta, Kencana, 2020, hlm. 49. [↑](#footnote-ref-1)
2. Fitria Ningsih, Politik Hukum Problematika Keberlakuan UU Cipta Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi No. 91/PUU-XVIII/2020, *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, Vol. 02 No. 07, 2020, hlm. 965. [↑](#footnote-ref-2)
3. Muhamad, Sadi Is., Sobandi, *Hukum ketenagakerjaan Di Indonesia,* Kencana, Jakarta, 2020, hlm.49. [↑](#footnote-ref-3)
4. *Data Pertumbuhan Tenaga Kerja Asing dari China*, <https://www.cnbcindonesia.com>, 2019, Diakses pada pukul 12 Juli 2022. [↑](#footnote-ref-4)
5. AA Muhammad Insany Rachman, Evi dwi Hastri, Rusfandi, Tinjauan Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Dalam Perspektif Sosiologi Hukum, *Jurnal Panah Keadilan*, Vol. 02 No. 01, 2023, hlm. 48. [↑](#footnote-ref-5)
6. Soerjono Soekanto, dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 12. [↑](#footnote-ref-6)
7. Soerjono Soekanto, *Op.Cit,* hlm. 7. [↑](#footnote-ref-7)
8. Ahmad Jazuli, Eksistensi Tenaga Kerja Asing di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian, *lmiah Kebijakan Hukum*, Vol. 12 No. 01, 2018, hlm. 90. [↑](#footnote-ref-8)
9. Muhammad Arief Hamdi, Sanksi Bagi Warga Negara Asing yang Melakukan Penyalahgunaan Bebas Visa Kunjungan, *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian*, Vol. 02 No. 01, 2019, hlm. 86. [↑](#footnote-ref-9)
10. Nevey Varida Ariani, Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal Di Indonesia, *Jurnal Penelitian Hukum: De Jure*, Vol. 18 No. 01, 2019, hlm. 120. [↑](#footnote-ref-10)