

# PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA DENGAN ADANYA MASYARAKAT EKONOMI ASEAN (MEA) DITINJAU BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 BERSERTA PERATURAN MENTERI NOMOR 16 TAHUN 2015

RARA TRI WULANDARI

## ABSTRAK

Sejalan dengan pertumbuhan penduduk, terdapat juga peningkatan tenaga kerja yang signifikan di Indonesia. Tingginya pertumbuhan penduduk merupakan salah satu faktor utama kelebihan tenaga kerja secara umum di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Penciptaan lapangan kerja adalah sasaran pokok pemerintah dalam agenda meningkatkan kesejahteraan rakyat. Namun di sisi lain pemerintah juga tidak dapat menutup mata, di mana situasi dan kondisi Indonesia masih belum dapat menciptakan lapangan kerja bagi sebagian pencari kerja. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) merupakan kerjasama di negara-negara Asia Tenggara dalam tujuan meningkatkan ekonomi masing-masing negara dengan konsep utama menciptakan ASEAN sebagai sebuah pasar tunggal dan kesatuan basis produksi di mana terjadi *free flow* atas barang, jasa, faktor produksi, investasi dan modal yang kemudian diharapkan dapat mengurangi kemiskinan dan kesenjangan ekonomi diantara negara-negara anggotanya melalui sejumlah kerjasama yang saling menguntungkan. Hadirnya MEA ini membuat negara-negara di dalamnya untuk memperkuat daya saing atau kemitraan dalam segala bidang, terutama dalam bidang ketenagakerjaan. Arus masuk Tenaga Kerja Asing (TKA) ke Indonesia tidak dapat dihindari hanya dengan memperhatikan kepentingan pasar kerja bebas (*globalisasi* dan *liberalisasi*) serta kepentingan nasional (*National Interest*), bahwa adanya peran serta pemerintah dalam menghadapi TKA yaitu dengan cara memberikan hak dan kewajibannya sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Kata Kunci: Tenaga Kerja, Masyarakat Ekonomi Asean (MEA), Tenaga Kerja Asing (TKA)

## ABSTRACT

*In population growth, there is also a significant increase in employment in Indonesia. High population growth is one of the main factors of excess labor in general the midst of people's lives. Job creation is the principal target of the government's agenda to improve the welfare of the peoples. But the other hand the government can not turn a blind eye, where the situation and conditions in Indonesia are still not able to create jobs for some job seekers. ASEAN Economic Community (AEC) is a collaboration in the countries of Southeast Asia to improve the economy of each country with the main concept of creating ASEAN as a single market and a unified production base in which there is free flow of goods, services, factors of production, investment and then capital is expected to reduce poverty and economic disparities among its member countries through a number of mutually beneficial cooperation. This makes the MEA/AEC the presence of the countries in which to strengthen the competitiveness or partnership in all fields, especially in the employment field. Inflows of Foreign Workers (TKA) to Indonesia can not be avoided simply by taking into account the interests of free labor market (globalization and liberalization) as well as the national interest (National Interest), that the role of government in the face of TKA in particular by providing rights and obligations of its corresponding with regulations.*

Key Words: Labors, ASEAN Economic Community, Foreign Workers

## LATAR BELAKANG

Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/ buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.<sup>1</sup>

Indonesia adalah negara berkembang dengan segala macam pembangunan di segala bidang dan turut serta dalam arus globalisasi ekonomi organisasi perdagangan dunia (*World Trade Organization/WTO*) yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan rakyat, termasuk dalam pembangunan ketenagakerjaan. Menghadapi perkembangan dunia dengan kecanggihan teknologi dan informasi berpengaruh pula di sektor ekonomi dimana globalisasi ekonomi telah diprogramkan dalam agenda pembangunan nasional dengan menciptakan lapangan kerja untuk kesejahteraan rakyat dalam rencana perbaikan iklim ketenagakerjaan. Menyadari sedalam-dalamnya bahwa pembangunan yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia yang bertujuan untuk membangun manusia Indonesia itu seutuhnya dan kesejahteraan masyarakat seluruhnya diperlukan penataan kembali berbagai segi kehidupan masyarakat dalam bidang ekonomi umumnya, khususnya di dalam hubungan perburuhan.<sup>2</sup>

Salah satu isu yang sangat strategis untuk didiskusikan adalah terkait implementasi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang akan diimplementasikan mulai tahun 2015. MEA pada dasarnya ialah upaya untuk membentuk pasar bebas antara negara-negara Asia Tenggara, misalnya bea masuk barang dan jasa akan dihapus. Ini akan berdampak terhadap arus lalu lintas produk dari negara ASEAN, termasuk dalam hal ini ialah tenaga kerja. Pada era pasar bebas ASEAN 2015, semua negara ASEAN akan berkompetisi memperebutkan lapangan kerja yang ada. Negara dengan kompetensi SDM tinggi akan mendapat

kesempatan lebih unggul mendapatkan keuntungan ekonomi dalam MEA.

Sejalan dengan pertumbuhan penduduk, tenaga kerja juga meningkat. Tingginya pertumbuhan penduduk merupakan salah satu faktor utama kelebihan tenaga kerja secara umum di tengah-tengah kehidupan masyarakat. Penciptaan lapangan kerja adalah sasaran pokok pemerintah dalam agenda meningkatkan kesejahteraan rakyat. Namun di sisi lain pemerintah juga tidak dapat menutup mata, di mana situasi dan kondisi Indonesia masih belum dapat menciptakan lapangan kerja bagi sebagian pencari kerja.<sup>3</sup>

Dalam era globalisasi yang terjadi di Indonesia ini, tidak dapat dihindari adanya penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pada prinsipnya penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam dua hal yaitu mereka (tenaga kerja asing) yang membawa modal (sebagai investor) dan/atau membawa skill dalam rangkai *transfer of knowledge* atau *transfer of know how*.<sup>4</sup> Selain karena kedua hal tersebut, pada hakikatnya tidak diperkenankan menggunakan tenaga kerja asing dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia.<sup>5</sup>

## PERNYATAAN MASALAH

Dengan berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah diuraikan di atas (dalam latar belakang), disusunlah pernyataan permasalahan. Rendahnya kualitas pekerja Indonesia di sisi tingkat pendidikan formal jelas sangat mengkhawatirkan. Apalagi era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) 2015 yang sangat memungkinkan adanya tenaga kerja asing dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia sehingga kompetisi tenaga kerja kian ketat. Karena pada era MEA 2015 mendatang akan terjadi perdagangan barang, jasa, modal, dan investasi yang bergerak bebas tanpa halangan secara geografis.

<sup>1</sup> Penjelasan atas UU No. 21 Thn 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan.

<sup>2</sup> Ramdlon Naning, *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*, (Bandung: 2012 Ghalia Indonesia, 1983), hlm. 183.

<sup>3</sup> G Karta Sapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, (Jakarta: Bina Aksara), 2010, hlm. 46.

<sup>4</sup> C. Sumarprihatiningrum, *Pengguna Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, (Jakarta: HIPSMI), hlm. 56.

<sup>5</sup> *Ibid.* Hlm. 57.

Setidaknya terdapat delapan profesi di bidang ketenagakerjaan yang telah disepakatisaat memasuki MEA 2015 dimana tenaga kerja asing bebas bekerja di wilayah ASEAN, sebagaimana yang dirumuskan dalam KTT Association of South East Asian Nation (ASEAN) ke-9 di Bali tahun 2003, yaitu: insinyur, arsitek, perawat, tenaga survei, tenaga pariwisata, praktisi medis, dokter gigi, dan akuntan.

Selain itu, kualitas tenaga kerja Indonesia yang rendah juga dilatarbelakangi oleh faktor kondisi internal tenaga kerja, seperti motivasi kerja, pengalaman kerja, keahlian/ keterampilan, tingkat kehadiran, inisiatif, dan kreativitas, kesehatan serta perilaku/sikap. Di sisi lain faktor eksternal meliputi kedisiplinan kerja, tingkat kerjasama, perasaan aman, dan nyaman dalam bekerja, teknologi yang digunakan untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan, dan bidang pekerjaan sesuai dengan bidang yang diminati. Motivasi bekerja yang kurang atau yang menunjukkan sifat kemalasan tenaga kerja akan membuat pekerjaannya tidak membuahkan hasil yang baik dan maksimal.

#### **PERTANYAAN PENELITIAN**

Pertanyaan pemasalahan di atas akan dibatasi dan difokuskan pada sejumlah pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pemberian hak dan kewajiban kepada tenaga kerja asing yang berada di wilayah Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 beserta Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015?
2. Bagaimana peran serta pemerintah dalam penggunaan tenaga kerja asing dengan adanya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)?
3. Apa dampak yang terjadi kepada tenaga kerja Indonesia dengan adanya tenaga kerja asing di Indonesia karena Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)?

#### **PENDEKATAN TEORI**

Dalam penelitian ini dikemukakan konsep ketenagakerjaan yang dikemukakan beberapa sarjana. Ketenagakerjaan menurut Molenaar

adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dengan pengusaha, antara tenaga kerja dengan tenaga kerja dan antara tenaga kerja dengan pengusaha.<sup>6</sup> Menurut Soepomo sebagaimana dikutip Abdul Hakim hubungan kerja ialah suatu hubungan antara seorang buruh dan seorang majikan dimana hubungan kerja itu, terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara kedua belah pihak. Mereka terikat dalam suatu perjanjian, di satu pihak karyawan bersedia bekerja dengan menerima upah dan pengusaha mempekerjakan karyawan dengan memberi upah.<sup>7</sup>

Dari beberapa pengertian di atas yang menjadi dasar hubungan kerja adalah perjanjian kerja. Menurut Subekti sebagaimana dikutip Abdul Khakim, perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang karyawan dan seorang majikan atau pengusaha, perjanjian mana ditandai dengan ciri adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperantas, di mana pihak majikan berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak lain. Secara umum pengertian dari perjanjian kerja dapat dilihat dalam Pasal 1 angka 14 UU nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/karyawan dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat, hak dan kewajiban para pihak.<sup>8</sup>

#### **METODE PENELITIAN**

Metode pendekatan yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah yuridis normatif yaitu suatu penelitian yang secara deduktif dimulai analisa terhadap pasal-pasal dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur terhadap permasalahan diatas.<sup>9</sup> Dalam hal ini terkait penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dengan adanya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) berdasarkan Undang-Undang Nomor

<sup>6</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003), hlm.56.

<sup>7</sup> Soepomo, *Perjanjian Kerja*, (Jakarta: DSS Publishing, 2007), hlm. 35.

<sup>8</sup> Abdul Khakim, *Perjanjian Kerja Karyawan Perseroan*, (Bandung: Alumni, 2005), hlm.37.

<sup>9</sup> Mukti Fajar, *Dualisme Penelitian Hukum, Normatif dan Empiris*, (Bandung: Pustaka Dwina, 2005), hlm. 14.

13 Tahun 2003 beserta Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing sedangkan Penelitian hukum secara yuridis maksudnya penelitian yang mengacu padastudi kepustakaan yang ada ataupun terhadap data sekunder yang digunakan. Sedangkan bersifat normatif maksudnya penelitian hukum yang bertujuan untuk memperoleh pengetahuan normatif tentang hubungan antara satu peraturan dengan peraturan lain dan penerapan dalam prakteknya. Metode yuridis normatif adalah metode yang pembahasannya menggunakan asas-asas yang dalam hal ini adalah asas keperluan dan kehendak. penelitian hukum yuridis normatif merupakan metode penelitian dengan cara memperoleh informasi melalui bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

Oleh karena itu dalam penulisan tesis ini, penulis menggunakan metode penulisan sebagai berikut:

### 1. Pendekatan Masalah

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif. Pada metode yuridis normatif ini, bahan pustaka merupakan data dasar yang dalam (ilmu) penelitian digolongkan sebagai data sekunder.<sup>10</sup> Metode tersebut dipergunakan untuk menganalisa berbagai peraturan perundang-undangan dan peraturan menteri yang ada, dalam hal ini perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

### 2. Spesifikasi Penelitian

Penelitian ini merupakan tipe penelitian deskriptif, dengan analisis datanya bersifat deskriptif analitis. Deskripsi maksudnya, penelitian ini pada umumnya bertujuan untuk mendeskripsikan secara sistematis, faktual, dan akurat tentang penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015. Ciri-ciri penelitian yang menggunakan tipe deskriptif analitik sebagaimana dikemukakan Winarno Surachmad,

dikemukakan hal-hal sebagai berikut:

- a. Memusatkan diri pada analisis masalah-masalah yang ada pada masa sekarang, pada masalah yang aktual.
- b. Data yang dikumpulkan mula-mula disusun, dijelaskan dan kemudian dianalisis.

Hasil penelitian ini diharapkan akan menjadi suatu deskripsi dari fenomena yang ada disertai dengan tambahan ilmiah terhadap fenomena tersebut.

### 3. Jenis Data dan Teknik Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data sekunder yang diperoleh dari bahan kepustakaan ditunjang dengan data primer sebagai perbandingan dari data sekunder yang telah diperoleh. Data primer tersebut berupa data yang diperoleh terkait dengan objek penelitian yaitu peralihan bentuk hukum perguruan tinggi negeri sebagai penyelenggara pendidikan tinggi di Indonesia.

Dalam pengumpulan data diusahakan sebanyak mungkin data yang diperoleh atau dikumpulkan mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan penelitian ini. Oleh karena metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif, maka penulis bersandar pada data sekunder. Data sekunder ialah data yang diperoleh dengan cara studi kepustakaan yaitu dengan mempelajari literatur-literatur atau dokumen-dokumen yang ada hubungannya dengan objek yang diteliti atau permasalahan yang dihadapi. Studi kepustakaan ini sebagai bahan pelengkap yang berkaitan dengan teori-teori yang ada.

Studi kepustakaan merupakan metode kumpulan data yang akan dilakukan dengan cara membaca bahan-bahan hukum yang ada kaitannya dengan topik pembahasan atau masalah yang sedang diteliti.

Penulis dalam penyusunan tesis ini menggunakan beberapa bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier yang diantaranya adalah:

<sup>10</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1998), hlm. 3.

- a. Bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan seperti undang-undang yang menyangkut hukum dan peraturan hukum lainnya yang ada hubungannya dengan tesis ini seperti:
  - 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
  - 2) Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
  - 3) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (“UU BPJS”).
- b. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang bersumber dari tulisan dari para ahli hukum dan aparat penegak hukum yang isinya ada hubungannya dengan bahan hukum primer sehingga dapat membantu menganalisis dan menyelesaikan tulisan ini, dan hal ini antara lain terdiri dari:
  - 1) Buku karya G Karta Sapoetra yang berjudul *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*.
  - 2) Buku karya Abdul Khakim yang berjudul *Perjanjian Kerja Karyawan Perseroan*.
  - 3) Buku karya Imam Soepomo yang berjudul *Perjanjian Kerja*.
  - 4) Buku karya Mukti Fajar yang berjudul *Dualisme Penelitian Hukum, Normatif dan Empiris*.

## HASIL PENELITIAN

Gotong royong ini nantinya menjadi sumber terbentuknya hukum ketenagakerjaan adat, dimana walaupun peraturannya tidak secara tertulis, namun hukum ketenagakerjaan adat ini merupakan identitas bangsa yang mencerminkan kepribadian bangsa Indonesia dan merupakan penjelmaan dari jiwa bangsa Indonesia dari waktu ke waktu.<sup>11</sup> Setelah memasuki abad Masehi, ketika sudah mulai berdiri suatu kerajaan di Indonesia hubungan kerja berdasarkan perbudakan, seperti saat jaman kerajaan

Hindu terdapat suatu sistem pengkastaan antara lain brahmana, ksatria, waisya, sudra, dan paria, dimana kasta sudra merupakan kasta paling rendah golongan sudra & paria ini sama halnya dengan Islam walaupun tidak secara tegas adanya sistem pengangkatan namun sebenarnya sama saja. Pada masa ini kaum bangsawan memiliki hak penuh atas para tukangnyanya. Nilai-nilai keislaman tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya karena terhalang oleh didinding budaya bangsa yang sudah berlaku 6 abad sebelumnya. Pada saat masa penjajahan Belanda di Indonesia kasus perbudakan semakin meningkat, perlakuan terhadap budak sangat keji dan tidak berprilaku manusiawi. Satu-satunya penyelesaiannya adalah mendudukan para budak pada kedudukan manusia merdeka baik sosiologis, yuridis dan ekonomis. Selain kasus Belanda mengenai perbudakan yang keji dikenal juga istilah rodi yang pada dasarnya sama saja. Rodi adalah kerja paksa yang semula merupakan bentuk gotong royong oleh semua penduduk pedesaan suku tertentu. Namun hal tersebut dimanfaatkan oleh penjajah menjadi suatu kerja paksa untuk kepentingan pemerintah Belanda.<sup>12</sup>

### 1. Kasus Terhadap Tenaga Kerja Asing di Indonesia

PT Cladtek merupakan suatu perusahaan yang bergerak di bidang industri baja yang bertempat di Batam yang mempekerjakan TKA. Hal ini terlihat salah satu karyawan PT Cladtek bernama Thulukanam Natarajan pekerja TKA asal Negara India yang dipekerjakan di PT Cladtek dari tahun 2005 sampai akhir bulan Juni 2015. Ia berjuang di Indonesia untuk mendapatkan haknya sesuai kepatutan hukum UU No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan di pengadilan hubungan Industrial (PHI) di Tanjung Pinang. Natarajan Thulukanam jatuh sakit hingga berobat dan menjalani operasi di rumah sakit Elisabeth harus menanggung biaya sendiri mencapai Rp.24.000.000,- Akibat dia melakukan klaim kwitansi ke perusahaan PT Cladtek dimana tempat ia bekerja untuk mendapatkan biaya pengganti, pihak perusahaan justru melakukan pemutusan Hubungan

<sup>11</sup> Syarif HS, “Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturannya”, {Jakarta: Sinar Grafika, 1996}, hlm. 3.

<sup>12</sup> OpCit, hlm. 32.

sepihak (PHK). Dalam kasus ini adanya perlakuan dari pihak perusahaan yaitu PT Cladtek kepada pihak pekerja TKA yang tidak sesuai dengan aturan yang berlaku seperti tertuang dalam “Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor : 67/MEN/IV/2004 tentang pelaksanaan program jamsostek bagi ketenaga kerja asing. Sementara di dalam peraturan menteri nomor PER.02/MEN/III/2008 tata cara penggunaan tenaga kerja asing. Pasal 3 menyebutkan bahwa “Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA yang di gunakan sebagai dasar untuk mendapatkan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA). Hal ini juga di atur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tentang ketenagakerjaan pengaturan penggunaan tenagakerja asing (TKA) di muat pada Bab VIII, pasal 42 sampai dengan pasal 49 pengaturantersebut di mulai dari kewajiban pemberi kerja yang menggunakan TKA untuk izin tertulis dari kementerian atau pejabat yang di tunjuk, memiliki rencana penggunaan TKA yang memuat alasan, jenis jabatan dan jangka waktu penggunaan TKA serta memberikan jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan. Disisi lain Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (“BPJS”) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminansosial. Demikian yang disebut dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (“UU BPJS”).

Dengan UU BPJS inidibentuk 2 (dua) BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Pasal 1 angka 4 UU BPJS berbunyi “Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.” ketentuan ini dipertegas kembali dalam Pasal 14 UU BPJS yang menyatakan bahwa setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial. Ini artinya, BPJS Ketenagakerjaan wajib bagi tenagakerja

asing (“TKA”). Dengan demikian, segala ketentuan tentang tata carapendaftaran dan aturan lainnya soal BPJS Ketenagakerjaan berlaku pula bagi TKA yang bekerja di Indonesia.

Selengkapnyamengenai wajibnya keikutsertaan pekerja dalam BPJS terdapat dalam Pasal 15 UU BPJS:

- “(1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.
- (2) Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.
- (3) Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.”

Karenasifatnyawajib, meskiTKAyangbersangkutan telah memiliki asuransi sama yang sejenis, maka TKA tetap harus terdaftar sebagai peserta BPJS. Yang wajib mendaftarkan pekerjaannya adalah pemberi kerja. Jika tidak, ada sejumlah sanksi yang dapat diberlakukan terhadap pemberi kerja tersebut, yakni sanksi administrative sebagaimana disebut dalam Pasal 17 ayat (1) UU BPJS. Masih banyak pekerja TKA di Indonesia bekerja hingga puluhan tahun. Pada hal mereka (TKA) di fungsikan untuk mentransfer ilmu pengetahuan kepada pekerja lokal dalam batas waktu yang tertentu. hal ini salah satu bukti tidak adanya fungsi kinerja bidang kepengawasan dan penindakan secara tegas dari pemerintah khususnya Disnaker kota Batam yang tidaksesuaidenganPasal 42 ayat 4 UU 13/2003. PT Cladtek selain melakukan pelanggaran mempekerjakan TKA secara illegal, juga mempekerjakan TKA tanpa adanya kontrak kerja, melakukan pemutusan hubungan sepihak (PHK) tanpa membayar sisa kontrak kerja serta tidak mengikut sertakan para karyawan ke dalam program jamsostek, sehingga jika karyawan mengalami sakit/oknamedi rumah sakit harus membayar sendiri,

seperti yang di alami Thulukanam Natarajan. Di Jakarta, Organisasi Pekerja Seluruh Indonesia (OPSI) menuding perusahaan rokok PT HM Sampoema telah sengaja mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) ilegal. Menyusul kasus penangkapan tiga TKA asal Italia dan Australia oleh Polda Jawa Timur (Jatim). Sekjen OPSI Timboel Siregar mengancam keras kasus ini. Menurutnya kasus menjadi bukti lemahnya pengawasan ketenagakerjaan, baik tingkat provinsi maupun pusat. “Kejadian tersebut juga membuktikan bahwa PT HMS telah dengan sengaja mempekerjakan TKA dengan ilegal. Ini adalah sebuah bentuk kesengajaan yang dilakukan oleh PT. HMS untuk menghindari perizinan yang telah ditentukan, termasuk membayar 100 dollar AS/TKA/bulan untuk mempekerjakan TKA sebagai pemasukan negara (Pendapatan Negara Bukan Pajak),” ujar Timboel melalui siaran pers, Senin (3/10/2014). Pengawas Ketenagakerjaan seharusnya mampu mendeteksi lebih dini karena PT. HMS adalah perusahaan yang dimiliki asing, yang cenderung lebih suka menggunakan pekerja asing. Kejadian seperti ini banyak terjadi, terutama perusahaan yang dimiliki asing, namun Pengawas Ketenagakerjaan kerap kali absen di lapangan

Bahkan buruh merupakan salah satu pihak terpenting dalam kegiatan bisnis, tanpa adanya buruh perusahaan tidak akan bisa jalan, dan tidak akan bisa ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.<sup>13</sup>

Mengingat pentingnya buruh, maka buruh perlu memperoleh perlindungan dalam semua aspek, termasuk perlindungan untuk memperoleh pekerjaan di dalam dan di luar negeri, perlindungan hak-hak dasar pekerja, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan upah dan jaminan sosial tenaga kerja.<sup>14</sup>

Jaminan sosial Tenaga Kerja merupakan hak bagi setiap buruh dan merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan yang diatur dalam UU No. 3 Tahun 1992, salah satu diantaranya dalam pasal 9 mengatur tentang jaminan kecelakaan kerja yakni;

<sup>13</sup> Zaeni Asyhadie, “*Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*”, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 81

<sup>14</sup> Yulies Tiena Masriani, “*Pengantar Hukum Indonesia*”, ( Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 140.

Pasal 9 UU No. 3 Tahun 1992, Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) meliputi:

- a. biaya pengangkutan
- b. biaya pemeriksaan, pengobatan, dan perawatan
- c. biaya rehabilitasi
- d. santunan berupa uang yang meliputi:
- e. santunan sementara tidak mampu bekerja
- f. santunan cacad sebagian untuk selama-lama
- g. santunan cacad total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
- h. santunan kematian.<sup>15</sup>

Pasal 20 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja berbunyi:

“(1) Selama tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja masih belum mampu bekerja, pengusaha tetap membayar upah tenaga kerja yang bersangkutan, sampai penerapan akibat kecelakaan kerja yang dialami diterima semua pihak atau dilakukan oleh Menteri.<sup>16</sup>”

Dengan adanya Peraturan tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja memberikan Perlindungan kepada buruh beserta keluarganya suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari, dalam hal buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu di luar kehendaknya.<sup>17</sup>

Dan hendaknya bagi para majikan maupun bagi para buruh memperhatikan benar-benar nilai-nilai dari Hubungan Perburuhan Pancasila, karena dengan terwujudnya Hubungan Perburuhan Pancasila dalam perusahaan akan dapat menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang menggairahkan, yang dapat menstabilkan jalanya roda perusahaan, yang pada akhirnya akan sangat menguntungkan kedua belah pihak, memberikan nilai manfaat perusahaan bagi

<sup>15</sup> Undang-undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bandung: FOKUSMEDIA, 2010, hlm.131

<sup>16</sup> Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bandung: FOKUSMEDIA, 2010, hlm. 84.

<sup>17</sup> H. Zainal Asikin, “*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*”, ( Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006), hlm. 97.

masyarakat dan negara. Hanya dengan adanya saling pengertian antara majikan dan buruh, maka suasana kerja yang menyenangkan, ketertiban, keteraturan dan ketenangan dalam perusahaan akan terjamin.<sup>18</sup>

## KESIMPULAN

1. Permen ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 disebutkan bahwa pemberi kerja TKAwajib memiliki RPTKA yang merupakan syarat untuk mendapatkan IMTA, serta dalam Pasal 36 Peraturan Menteri NO.16 Tahun 2015 menyatakan bahwa TKA berhak diikutsertakan dalam program asuransi sosial tenaga kerja dan/atau asuransi jiwa. Salah satu muatan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah penggunaan tenaga kerja asing yang tetap, yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan. Ketentuan yang terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing tertuang dalam Bab VIII mulai dari pasal 42 sampai dengan pasal 49. 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 tenagakerja asing dapat dipekerjakan di Indonesiasepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu
2. Pemerintah akan melakukan penertiban terhadap keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia. Setiap TKA ilegal yang berada di Indonesia akan ditindak secara tegas sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Depnakertrans bekerja sama dan berkoordinasi dengan Ditjen Imigrasi dan Kepolisian RI untuk memonitor perkembangan TKA di Indonesia. Indonesia memang butuh TKA untuk pertumbuhan ekonomi, tapi keberadaannya tidak boleh menutup peluang kerja orang Indonesia. Oleh karena itu pengawasan terhadap keberadaan TKA akan diperketat dan ditingkatkan untuk mencegah adanya TKA ilegal di Indonesia.
3. Aspek manfaat bahwa dalam memperkerjakan TKA harus membawa manfaat terhadap peningkatan kualitas TKI melalui alih teknologi dan alih keahlian yang dinyatakan pada Pasal 45 ayat 1 UU Nomor 13/2003 serta mendorong investasi dan perluasan lapangan usaha, serta penyediaan kesempatan kerja bagi TKI. Dikaitkan dengan pasar kerja bebas dengan adanya MEA, kebijakan strategis penggunaan TKA di masa mendatang berorientasi pada peningkatan KSA (*Knowledge, Skill, dan Attitude*) TKI melalui peningkatan daya saing dengan memiliki standar internasional sehingga mampu masuk ke pasar kerja di dalam maupun luar negeri. Strategi jangka pendek yang harus dilakukan adalah penyusunan standar kompetensi sehingga tenaga kerja yang masuk ke Indonesia hanyalah tenaga kerja yang secara nasional mutunya telah diakui, sedangkan dalam panjang yaitu peningkatan mutu sumber daya manusia terutama dalam hal pendidikan. Pada Pasal 45 ayat (1) UU 13/2003 menyatakan bahwa standar kompetensi dan kualifikasi jabatan tertentu ini erat kaitannya dengan maksud dan tujuan digunakannya TKA, yaitu alih teknologi dan keahlian dari TKA kepada TKI. Oleh karenanya, pemberi kerja TKA wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping.

Setelah dikemukakan kesimpulan, pada bagian ini dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Jika TKA yang berada di Indonesia tidak dapat lagi dihindarkan, sebaiknya pihak pengusaha atau pemerintah menuntaskan kewajibannya untuk memberikan hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan agar tidak merugikan para TKA.
2. Peran serta Pemerintah dapat ikut serta terjun langsung dalam menuntaskan permasalahan TKA yang ada.
3. Baik TKA dan TKI saling memahami keberadaan masing-masing pihak dengan adanya kondisi MEA yang sedang berlangsung dan memberikan

<sup>18</sup> Kartasapoetra, dkk., "Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila", (Jakarta: Sinar Grafika, 1994), hlm. 27.



kontribusi yang baik dari segala bidang seperti adanya alih teknologi.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### BUKU

- Asikin, H. Zainal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006.
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Bisnis Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006
- Fajar, Mukti, *Dualisme Penelitian Hukum, Normatif dan Empiris*, Bandung: Pustaka Dwina, 2005
- HS, Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Pweraturan-Peraturannya*, Jakarta: Sinar Grafika, 1996.
- Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*, Jakarta: Sinar Grafika, 1994
- Khakim, Abdul, *Perjanjian Kerja Karyawan Perseroan*, Bandung: Alumni, 2005.
- Naning, Ramdlon *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*, Bandung: 2012 Ghalia Indonesia, 1983.

Masriani, Yulies Tiena, *Pengantar Hukum Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2008.

Sapoetra, G Karta, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Jakarta: Bina Aksara, 2010.

Sumarprihatiningrum, C, *Pengguna Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta: HIPSMI

Soepomo, Imam, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan, 2003.

Soepomo, *Perjanjian Kerja*, Jakarta: DSS Publishing, 2007.

Suryabrata, Sumadi, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 1998.

##### UNDANG-UNDANG

UU No. 21 Thn 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan.

Undang-undang Republik Indonesia No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bandung: FOKUSMEDIA, 2010

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Bandung: FOKUSMEDIA, 2010,