

JURNAL HUKUM

**PELAKSANAAN PENGAWASAN DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI
TERHADAP TENAGA KERJA ASING PADA PERUSAHAAN DI PROVINSI BENGKULU**



**Disusun oleh:
Theresia Wulan Sari Sijabat**

**NPM : 140511494
Program Studi : Ilmu Hukum
Program Kekhususan : Hukum Ekonomi dan Bisnis**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA
2018**

PELAKSANAAN PENGAWASAN DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI TERHADAP TENAGA KERJA ASING PADA PERUSAHAAN DI PROVINSI BENGKULU

Theresia Wulan Sari Sijabat

Fakultas Hukum, Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Email: theresiawulansaris@yahoo.com

Abstract

National development is involved by the company in the country's company development. IMTA is the most essential document for foreign workers who want to work in Indonesia. This thesis discuss about the implementation of supervision of Departement of Manpower and Transmigration to the foreign manpower in the company in the province of Bengkulu. The research method that used by the writer is empirical legal research with primary data and secondary data. Conceptual thinking are used deductively, start from labor legislation and ends on the implementation of supervision of Departement of Manpower and Transmigration to the foreign manpower in the company in the province of Bengkulu. The conclusion of this research that the supervision is conducted in accordance with the applicable Legislation Regulation, but not on principle of collaboration in supervision.

Keywords: *foreign manpower, the supervision, Departement of Manpower and Transmigration.*

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara kepulauan, dengan jumlah penduduk pada sensus tahun 2010 sebanyak 237.641.326 jiwa.¹ Sensus penduduk dilakukan oleh Badan Pusat Statistik setiap 10 tahun sekali sejak tahun 1961. Padatnya jumlah penduduk Indonesia, membuat pembangunan nasional giat ditegakkan dalam rangka membangun kualitas hidup masyarakat dan perekonomian Indonesia dengan berlandaskan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.² Guna memaksimalkan pembangunan nasional, maka harus menciptakan lapangan pekerjaan bagi penduduk Indonesia dengan didirikan perusahaan-perusahaan.³ Hadirnya

perusahaan-perusahaan tersebut wajib memprioritaskan tenaga kerja Indonesia pada masing-masing kedudukan, kecuali jika memang tenaga kerja Indonesia belum berkompeten pada suatu kedudukan, maka diperbolehkan mempekerjakan tenaga kerja asing dengan tunduk pada peraturan yang ada.⁴ Hal ini sebagai wujud dari pembangunan ekonomi nasional, yakni kehadiran investasi dalam dunia bisnis yang semakin meluas. Setiap calon tenaga kerja asing dalam memperebutkan peluang kerja, harus memiliki keterampilan, tingkat pendidikan, dan berpengalaman di bidangnya.⁵ Umumnya tenaga kerja asing ini

¹ www.bps.go.id, diakses 13 September 2017, 13:58 WIB.

² KONSIDERAN Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 3, dalam www.hukumonline.com, diakses 13 September 2017

³ F.X. Soedijana, Triyana Yohanes, Untung Setyardi, 2008, *Ekonomi Pembangunan Indonesia (Tinjauan*

Aspek Hukum), Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hal. 19

⁴ Undang-undang Nomor 5 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal Pasal 10, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 67, dalam <http://www.bi.go.id>, diakses 13 September 2017, 14:05 WIB.

⁵ Frankiano Randang, *Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan*

memiliki keahlian yang belum dimiliki oleh tenaga kerja Indonesia, sehingga diharapkan ada alih teknologi dan ilmu pengetahuan kepada tenaga kerja Indonesia.⁶ Indonesia tidak menutup kehadiran pihak asing dalam hal tenaga kerja profesional yang akan bekerja di Indonesia, sebab penggunaan tenaga kerja asing turut memberikan dampak positif bagi ekonomi negara jika segala prosedur dipenuhi tanpa terkecuali.⁷ Salah satu aturan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing ialah dengan memenuhi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, selanjutnya disebut IMTA. Perlunya pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar dalam mempekerjakan tenaga kerja asing dengan selektif dan penggunaan tenaga kerja Indonesia lebih diutamakan.⁸ Tenaga kerja asing yang tidak memenuhi prosedur tersebut adalah tidak sah atau selanjutnya disebut ilegal. Statusnya sebagai tenaga kerja asing ilegal, merupakan kelalaian baik dari pihak pemberi kerja maupun tenaga kerja asing itu sendiri. Pada era globalisasi perekonomian dunia saat ini, kehadiran tenaga kerja asing ke Indonesia perlu diawasi guna meminimalisir indikasi hadirnya tenaga kerja

asing ilegal. Pelaksana pengawasan ini, dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di setiap daerah. Indonesia mengalami kerugian dengan hadirnya tenaga kerja asing ilegal dalam hal pajak tenaga kerja asing, serta menutup peluang pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia pada perusahaan di bidang yang sama. Hadirnya tenaga kerja asing di Indonesia dengan ilegal, menghambat hak setiap orang, baik untuk memajukan dirinya maupun negara. Seperti yang ditegaskan dalam Pasal 28C ayat (3) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, bahwa⁹ Setiap orang berhak untuk memajukan dirinya dalam memperjuangkan haknya secara kolektif untuk membangun masyarakat, bangsa, dan negaranya. Tertutupnya peluang tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di kedudukan yang sama, maka hak tenaga kerja Indonesia yang tertuang dalam Undang-undang Dasar 1945 dirampas oleh tenaga kerja asing ilegal. Dalam Pasal 28D ayat (2) ditegaskan, bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Pasal ini sebagai bukti bahwa, setiap tenaga kerja Indonesia dalam sebuah hubungan kerja, berhak memperoleh haknya sesuai dengan kemampuannya baik itu ada maupun tidak ada tenaga kerja asing dalam hubungan kerja itu. Pemberi kerja wajib memperhatikan kedua pasal diatas ketika akan mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia. Sama halnya dengan orang asing yang masuk ke Indoensia, baik dengan maksud untuk bekerja ataupun tidak, hendaknya tidak melanggar ketentuan dalam Undang-undang Dasar 1945 sebagai dasar negara Indonesia. Tahun 2003 pemerintah membentuk Undang-undang Tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, yang didalamnya menegaskan aturan

Tenaga Kerja Asing, dalam <http://repo.unsrat.ac.id> diakses 14 September 2017, 21:00 WIB

⁶ Enjang Makmur, 2005, *Tenaga Kerja Asing Dalam Rangka Pelaksanaan Otonoi Daerah Ditinjau Dari Aspek Hukum Ekonomi.*, Hal 1, dalam <http://id.portalgaruda.org>, diakses 14 September 2017, 22:21 WIB

⁷ Hesty Hastuti, 2005, *Laporan Akhir Tim Penelitian Tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Azasi Manusia, dalam <http://www.bphn.go.id/>, diakses 8 Spetember 2017, 08:00 WIB.

⁸ Penjelasan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 42, Lembaran Negara Republik Indonesia, dalam <http://peraturan.go.id/uu/nomor-13-tahun-2003.html>, diakses 14 September 2017, 05:53 WIB

⁹ Undang-undang Dasar 1945 Pasal 28C ayat , dalam Tim Redaksi Baru Press, 2015, *UUD '45*, Yogyakarta, Pustaka Baru Press., Hal 100.

mempekerjakan tenaga kerja asing pada Pasal 42 sampai Pasal 49. Ketentuan ini merupakan kaidah hukum yang bersifat fakultatif. Kaidah hukum yang bersifat fakultatif jika kaidah hukum tersebut tidak mutlak mengikat.¹⁰ Hanya pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing yang terikat akan ketentuan Pasal-pasal tersebut. Orang asing sebutan bagi warga negara negara lain, yang akan bekerja di Indonesia memiliki visa yang berbeda dengan visa wisata. Mengenai orang asing yang masuk ke Indonesia untuk bekerja, telah diatur dalam Undang-undang Keimigrasian Nomor 6 Tahun 2011 Pasal 36 dan 37, yang menegaskan bahwa setiap warga negara asing yang masuk ke Indonesia dengan maksud untuk dinas pekerjaan yang tidak bersifat diplomatik, wajib memiliki visa dinas yang dikeluarkan oleh Menteri Luar Negeri.¹¹ Di satu sisi, dalam Undang-undang Ketenagakerjaan tahun 2003, Pasal 42 menegaskan bahwa, pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing, wajib memiliki IMTA yang dikeluarkan oleh Menteri Luar Negeri.¹² Selanjutnya perihal kewajiban IMTA bagi pemberi kerja turut diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Kerja Pendamping Pasal 8 ayat (1). Mengenai izin ini, kemudian lebih diatur dalam Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Menteri Nomor 35

¹⁰ Soedikno Mertokusumo, 2010, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta, hal. 40

¹¹ Undang-undang Keimigrasian Nomor 6 Tahun 2011 Pasal 36 dan 37, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 52, dalam www.imigrasi.go.id diakses 14 September 2017, 06:00 WIB.

¹² Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 3, dalam <http://peraturan.go.id/uu/nomor-13-tahun-2003.html>, diakses 14 September 2017, 06:04 WIB

Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pengawasan mengenai penggunaan tenaga kerja asing diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016. Peraturan-peraturan tersebut menjadi dasar penggunaan kerja warga negara asing di Indonesia, sanksi pidana dapat diterapkan apabila didapati baik tenaga kerja asing ataupun pemberi kerja yang melakukan pelanggaran. Di sisi lain, dalam implementasi dasar hukum tersebut, pemberi kerja didapati mempekerjakan tenaga kerja asing secara ilegal dengan tidak memiliki IMTA. Misalnya seperti yang terjadi di Provinsi Bengkulu, Kabupaten Bengkulu Utara, pada tanggal 17 Mei 2017 sebanyak 4 tenaga kerja warga negara asing ilegal di PT. Injatama berkewarganegaraan China, diamankan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi karena tidak memiliki Izin Mepekerjakan Tenaga Kerja Asing selanjutnya disebut IMTA, dan Perizinan Tenaga Kerja Asing selanjutnya disebut PTKA.¹³ Berdasarkan kasus ini, baik pekerja maupun pemberi kerja dalam hal ini perusahaan diancam sanksi pidana seperti yang ditegaskan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 3. Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.¹⁴ Pengertian tersebut tidak hanya ditujukan bagi tenaga kerja, melainkan juga kepada pemberi kerja, untuk tunduk dengan ketentuan hukum yang berlaku sehingga membangun suasana perekonomian yang aman dan menjamin kestabilan pelaksanaan hubungan kerja. Sistem

¹³ <http://harianakyatbengkulu.com>, diakses 12 September 2017, 11:39 WIB.

¹⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan yang dilakukan pemerintah dilaksanakan bersamaan ukuran internasional yang tertulis dalam konvensi *Internatioal Labour Organization* selanjutnya disebut ILO. Konvensi ini diratifikasi oleh Indonesia dalam bentuk Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 Tentang Pengesahan *ILO Convention No. 81 Concerning Labour Inspection In Industry And Commerce* (Konvensi ILO No. 81 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan). Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi adalah unsur pelaksanaan pemerintah daerah di bidang Tenaga Kerja Dan Transmigrasi, dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui Sekretaris Daerah, ini berlaku untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tingkat Kabupaten.¹⁵ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tingkat Provinsi dipimpin oleh seorang kepala dinas, yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada gubernur melalui Sekretaris Daerah. Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi memiliki tugas menyelenggarakan sebagian urusan rumah tangga daerah bidang Tenaga Kerja Dan Transmigrasi serta tugas pembantuan yang di berikan oleh pemerintah.¹⁶ Tenaga kerja asing adalah setiap orang yang merupakan warga negara lain yang melakukan pekerjaan di Indonesia atas perintah orang Indonesia di Indonesia dengan menerima upah maupun tidak, yang dijalankan atas dasar borongan ataupun tidak, oleh orang yang menjalankan pekerjaan tersebut maupun orang yang membantunya.¹⁷ Perusahaan adalah bentuk usaha yang dibentuk untuk jenis usaha

tertentu bersifat tetap dan terus menerus. Perusahaan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia dengan tujuan memperoleh keuntungan.¹⁸

2. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris terhadap terhadap efektivitas suatu peraturan perundang-undangan yang pada dasarnya memperbandingkan antara realitas hukum dengan ideal hukum.¹⁹ Ideal hukum berupa peraturan perundang-undangan (*law in books*), realitas hukum berupa hukum dalam tindakan (*law in action*). Data primer dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh secara langsung dari narasumber melalui wawancara. Wawancara dilakukan dengan wawancara terstruktur, karena wawancara dipandu dengan daftar pertanyaan sudah dipersiapkan sebelumnya oleh peneliti. Maka dalam penelitian ini, diperoleh data dan informasi dari lokasi penelitian. Bahan Hukum Primer yaitu bahan-bahan hukum mengikat. Bahan hukum sekunder merupakan pendapat hukum yang diperoleh dari buku, jurnal hukum, dan internet. Bahan hukum sekunder juga diperoleh dari dokumen tentang jumlah orang asig termasuk tenaga kerja asing di Provinsi Bengkulu, yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu.

Bahan hukum tersier merupakan bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, berupa kamus.²⁰ Cara pengambilan data

¹⁵ <http://maltengkab.go.id/index.php/pemerintahan/dinas/dinas-tenaga-kerja-dan-transmigrasi.ht>, diakses 14 September 2017, 06:20 WIB.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing Pasal 1 ayat a dan b, dalam www.hukumonline.com, diakses 15 September 2017, 07:36 WIB

¹⁸ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Wajib Daftar Perusahaan, dalam [www.http://jdih.kemendag.go.id/files/regulasi/1982/02/UU_3_1982_WDP.pdf](http://jdih.kemendag.go.id/files/regulasi/1982/02/UU_3_1982_WDP.pdf), diakses 3 Oktober 2017, 07:07 WIB.

¹⁹ Amiruddin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, Hal. 137.

²⁰ *Ibid.*

dilakukan dengan wawancara dan studi kepustakaan. Wawancara adalah kegiatan tanya jawab yang dilakukan secara langsung oleh peneliti dengan responden untuk memperoleh informasi. Wawancara dalam penelitian ini dipandu dengan pertanyaan. Peneliti melakukan wawancara kepada Pegawai Pengawas dan Penempatan Tenaga Kerja serta Kepala Bidang Informasi Kantor Keimigrasian Provinsi Bengkulu. Wawancara berpedoman pada daftar pertanyaan, yang dibuat secara terbuka sehingga narasumber dapat menjelaskan sesuai dengan pertanyaan. Studi Kepustakaan dilakukan terhadap bahan hukum primer sekunder dan tersier. Hal ini guna membandingkan ideal hukum (*law in books*) dengan realitas hukum (*law in action*). Metode analisis yang digunakan dalam mengelola dan menganalisis data yang diperoleh dari lapangan maupun dari peneliti adalah analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah analisis yang dilakukan dengan memahami dan/atau merangkai data yang telah dikumpulkan secara sistematis, sehingga diperoleh suatu gambaran mengenai masalah atau keadaan yang diteliti. Proses berfikir/prosedur bernalar yang digunakan secara deduktif, yaitu bertolak dari proposisi umum yang kebenarannya telah diketahui dan berakhir pada suatu kesimpulan yang bersifat khusus.²¹ Dalam hal ini yang umum berupa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan, dan yang khusus hasil penelitian mengenai pelaksanaan pengawasan dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi terhadap tenaga kerja asing di provinsi Bengkulu.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengenai tenaga kerja asing yang dipekerjakan di Provinsi Bengkulu bahkan di Indonesia, harus memenuhi prosedur yang terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 35 Tahun

2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Banyaknya tenaga kerja asing di Bengkulu membuat Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi gencar melakukan pengawasan mengenai keabsahan kehadirannya sebagai pekerja. Jika meninjau Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, pengawasan yang dilakukan sesuai dengan ketentuan pegawai pengawas yang berwenang melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja asing, yakni dilakukan oleh unit yang membidangi Penempatan dan Pengawasan Tenaga Kerja. Mengenai tata cara pengawasan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu juga sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Bab IV, yakni pengawasan dilakukan secara berkoordinasi dengan instansi lain yang juga lingkup kerjanya juga membidangi tenaga kerja asing. Bentuk koordinasi yang dilakukan berupa kunjungan bersama ke perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing dengan pihak Kepolisian, Kesbangpol, BNN, Kantor Keimigrasian Kelas I.

Jika ditinjau dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu melakukan perannya sebagai pengawas tenaga kerja asing ketika adanya hubungan kerja. Hubungan kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 33 Tahun 2016, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dengan merujuk pada beberapa prinsip. Jika ditinjau dari hasil penelitian pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Bengkulu

²¹ Sutrisno Hadi, 1973, *Metodologi Research*, Andi Offset Yogyakarta, Yogyakarta, hal. 36

mengenai prinsip-prinsip pengawasan, sebagai berikut:

- a. Prinsip layanan publik, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Bengkulu telah menanggapi masalah yang dihadapi pemberi kerja mengenai ketidaklengkapan dokumen penunjang penggunaan tenaga kerja asing, berupa IMTA.
- b. Prinsip akuntabilitas telah terpenuhi dibuktikan dengan pelaksanaan pengawasan tenaga kerja yang merupakan pegawai negeri sipil yang bekerja di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Bengkulu sehingga Pengawasan dilakukan dengan semaksimal mungkin.
- c. Meskipun terbatas dengan fasilitas dan kondisi geografis pihak Pengawasan dan Penempatan Tenaga Kerja tidak segan-segan mengutamakan pengawasan di luar kota Bengkulu meskipun mengalami kesulitan sarana. Hal ini dilakukan karena dikhawatirkan ada tenaga kerja asing yang terindikasi ilegal melarikan diri karena dekat dengan perbatasan provinsi lain seperti Provinsi Sumatera Barat dan Sumatera Selatan yang tidak ada pengamanan khusus bagi tenaga kerja asing. Pengutamaan ini memenuhi prinsip efektifitas dan efisiensi.
- d. Pengawasan yang dilakukan pihak pegawai pengawas ketenagakerjaan dilakukan ke segala sektor ekonomi yang bentuk usahanya berbadan hukum, hal ini merupakan pemenuhan prinsip universalitas. Serperti dalam sector pertambangan, perkebunan, perdagangan, konstruksi, dan pengolahan kayu.
- e. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi mengadakan sosialisasi mengenai pengurusan penggunaan tenaga kerja asing, pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi memberi informasi mengenai apa saja yang menjadi tugas dan kewenangan serta fungsi dari pelaksanaan ketenagakerjaan. Tujuannya agar dalam pelaksanaan fungsinya, tidak ada pihak yang merasa dirugikan karena tidak mengetahui informasi pengawasan ini. Hal ini merupakan pemenuhan prinsip transparasi.
- f. Prinsip konsistensi dan koheren dibuktikan ketika pegawai Pengawasan dan Penempatan Tenaga Kerja melaksanakan tugasnya dengan mengacu pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawasan ini dilakukan setiap bulan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan Bengkulu memiliki 17 pegawai, masing-masing dalam setiap bulan harus melakukan pengawasan ke delapan perusahaan, terlepas perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing maupun tidak.
- g. Ketika ada indikasi pelanggaran oleh tenaga kerja asing seperti tenaga kerja asing yang bekerja sebagai buruh kasar, maka pihak Pengawasan dan Penempatan Tenaga Kerja melakukan pemeriksaan terhadap tenaga kerja asing dan perusahaan pemberi kerja. Beberapa kali ditemukan tenaga kerja asing yang sama sekali tidak memiliki dokumen kelengkapan, dalam hal ini pemberi kerja melalui nota pemeriksaan I dan II diberi peringatan namun jika tidak ada klarifikasi dapat dilakukan deportasi. Hal tersebut merupakan pemenuhan prinsip proporsionalitas.
- h. Baik tenaga kerja asing maupun tenaga kerja Indonesia akan memperoleh sanksi yang serupa jika didapati melanggar hukum, dengan demikian maka prinsip kesetaraan telah terpenuhi.
- i. Pengawasan ini dilakukan dengan bekerjasama dengan pihak kepolisian, Kantor Imigrasi, Jaksa, Tentara Nasional Indonesia, Kesatuan Bangsa dan Politik.

Kerjasama ini merupakan bentuk pemenuhan prinsip kerjasama.

- j. Namun pihak Pengawasan dan Penempatan Tenaga Kerja belum berkolaborasi dengan organisasi buruh di tingkat regional, nasional, dan perusahaan. Hal ini sebagai bukti bahwa prinsip kolaborasi belum dipenuhi.

Berdasarkan hasil penelitian, Pelaksanaan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Terhadap Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan di Provinsi Bengkulu bahwa Dinas Ketenagakerjaan dan Trnasmigrasi merupakan lembaga yang mengurus segala bidang yang berkaitan dengan tenaga kerja di Bengkulu. Penelitian ini menyoroti bidang pengawasan Dinas Keteagakerjaan dan Transmigrasi terhadap kehadiran tenaga kerja asing yang ada di Bengkulu. Pengawasan dil akukan berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tetang Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, dan Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016.

Tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan di Bengkulu maupun di Indonesia, menduduki jabatan yang ditegaskan dalam Keputusan Menteri. Penggunaan tenaga kerja asing, pemberi kerja harus memiliki RPTKA sebagai dasar diterbitkannya IMTA oleh pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Bengkulu. Pengawasan dan Penempatan Tenaga Kerja dalam pelaksanaannya sejauh ditemui adanya hubungan kerja antara pemberi kerja dengan orang yang diduga pekerja. Baik itu orang asing maupun tidak. Hubungan kerja baru terjadi jika ada perjanjian kerja antara pemberi kerja dan tenaga kerja. Perjanjian kerja dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa:

Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; pekerjaan yang diperjanjikan tidak

bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Jika ditinjau dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 33 Tahun 2016 Pasal 9 ayat (2), pengawasan ketenagakerjaan meliputi perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan. Menurut hasil penelitian, pengawasan dilakukan dengan adanya kegiatan yang terjadwal, yaitu setiap bulan melakukan inspeksi mendadak ke perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Perencanaan ini dilakukan agar fungsi pengawasan dapat berjalan untuk menegakkan peraturan ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan tenaga kerja asing dilakukan dengan preventif edukatif, yaitu dengan rutin diadakan sosialisasi mengenai peraturan-peraturan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing. Kegiatan ini mengundang perwakilan perusahaan sebagai pihak pemberi kerja. Ketika hendak melakukan kunjungan ke perusahaan, pihak Pengawasan dan Penempatan Tenaga Kerja tidak memberitahu pihak pemberi kerja, karena ini justru merugikan pihak-pihak yang turut melakukan pengawasan. Hal ini dibenarkan dalam Pasal 12 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 33 Tahun 2016.

Pengawasan ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengawasan ke perusahaan atau ke tempat kerja harus memberitahukan kepada perusahaan atau wakilnya, kecuali apabila pengawas ketenagakerjaan mempertimbangkan bahwa pemberitahuan tersebut dapat merugikan pelaksanaan tugasnya. Kegiatan pengawasan yang rutin dilakukan Pengawasan dan Penempatan Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Bengkulu adalah mengenai pemeriksaan khusus dan pemeriksaan berkala. Pemeriksaan khusus merupakan pemeriksaan norma ketenagakerjaan

berdasarkan pengaduan masyarakat. Padahal setelah dilakukan pemeriksaan, tenaga kerja asing tersebut berdalih bahwa dirinya sebagai ahli pada perusahaan tersebut, kejadian ini terjadi pada perusahaan tambang PT. Kusuma Raya Utama. Sedangkan pemeriksaan berkala merupakan pemeriksaan yang dilakukan setelah pemeriksaan tahap pertama dilakukan sesuai dengan periode tertentu yang ditetapkan. Dari data yang diperoleh, terdapat 49 perusahaan sebagai sponsor atau penjamin yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Pihak Pengawasan dan Penempatan Tenaga Kerja melakukan inspeksi mendadak ke delapan perusahaan setiap bulannya. Dari 49 perusahaan, ada beberapa ditemukan tenaga kerja asing yang berstatus ilegal. Tenaga kerja asing yang ditemukan ilegal, diantaranya tidak memiliki IMTA dan IMTA yang tidak sesuai dengan fakta lapangan dan tenaga kerja asing yang tidak dapat menunjukkan IMTA. Lokasi kerja yang tertulis dalam IMTA adalah di kabupaten Muko-muko, sementara ketika dilakukan inspeksi mendadak, tenaga kerja asing tersebut bekerja di kabupaten Rejang Lebong. Pelanggaran ini dalam Pasal 52 masih ditolerir dengan adanya Nota Pemeriksaan I dan II, karena pada dasarnya tenaga kerja asing tersebut memiliki IMTA sebagai dasar yang memperkuat keberadaannya dalam perusahaan tersebut. Ketika tenaga kerja asing berpindah lokasi kerja, maka IMTA juga harus diubah. Pasal 55 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 menegaskan mengenai perubahan IMTA. Perubahan ini cukup dilakukan secara *online* tanpa perlu mengurus ke Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Namun teknologi yang sudah maju terkadang tidak dapat diakses oleh pemberi kerja yang lokasinya berada jauh dari pusat keramaian, sehingga pengurusan secara *online* juga belum dapat berjalan secara efektif. Sementara pemberi kerja melalui Bapak Dody Sasono, S.H., berdalih tidak memiliki

banyak waktu yang cukup untuk mengurusnya langsung ke dinas terkait. Pegawai pengawas dalam melakukan pengawasan ke PT. Injatama pernah mendapati tenaga kerja asing yang tidak dapat menunjukkan IMTA. Pelanggaran ini tidak dilakukan pembinaan melalui Nota Pemeriksaan I maupun II, namun langsung dipersiapkan untuk dideportasi. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 185 mengeaskan bahwa pemberi kerja yang melanggar ketentuan pengurusan IMTA didenda paling sedikit Rp 10.000.000 dan paling banyak Rp 400.000.000. Pendeportasian tenaga kerja asing yang tidak memiliki juga sebagai sanksi akibat tidak memiliki IMTA. Mengenai pendeportasian ini, pihak Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi bekerja sama dengan pihak Kantor Keimigrasian mengenai pencekalán berupa *blacklist* tenaga kerja asing ilegal ini. Agar dapat keluar dari daftar hitam tersebut, tenaga kerja asing harus mengurus kembali agar dapat kembali datang ke Indonesia. Pelaksanaan pengawasan juga meliputi pemeriksaan, yang terdiri atas pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus dan pemeriksaan ulang. Hasil dari pengawasan ini kemudian dilaporkan kepada direktur jenderal pengawasan ketenagakerjaan, gubernur serta menteri tenaga kerja dan transmigrasi. Kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia sebenarnya justru akan menguntungkan negara dari sisi pelaksanaan pembangunan ekonomi nasional. Adanya pengalihan alih teknologi dan keterampilan dapat menjadi bekal pendamping tenaga kerja asing pula untuk turut transfer ilmu dengan tenaga kerja Indonesia lain dalam suatu perusahaan, meningkatkan kinerja sumber daya manusia tenaga kerja Indonesia. Keadaan justru berbanding terbalik ketika didapati tenaga kerja asing ini berstatus ilegal. Sebab hal ini justru menghambat pengalihan alih teknologi dan kinerja pada perusahaan. Kerugian ini

tidak hanya berdampak bagi perusahaan, sebab kinerja perusahaan dapat terhambat karena ada sanksi hukum yang dapat menjerat perusahaan. Selain bagi perusahaan, kerugian juga turut dirasakan oleh pemerintah perihal dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengawas dan Penempatan Tenaga Kerja Asing pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Bengkulu sebagian sudah melakukan pengawasan sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku, baik berupa Undang-undang Nomor 13 Tahun 23 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, yang pada umumnya fokus pada tata cara penggunaan tenaga kerja asing seperti halnya RPTKA, IMTA dan Izin Tinggal. Sebagian belum sesuai perihal prinsip kolaborasi dalam pengawasan, yang ditegaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawas dan Penempatan Tenaga Kerja belum melibatkan organisasi buruh dalam melakukan pengawasan kepada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Padahal jika dilakukan turut membantu kinerja pengawasan, mengingat jumlah pengawas tenaga kerja hanya sedikit untuk mencakup seluruh provinsi Bengkulu.

5. REFERENSI

Buku:

Amiruddin dan Zainal Asikin., 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali, Jakarta
Djumaldji. F.X., dan Wiwoho Soedjono, 1987, *Perjanjian Perburuhan dan*

Hubungan Perburuhan Pancasila, Bina Aksara, Jakarta

Eko Wahyudi, dkk. 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta

Gatot Suparno, 2012, *Hukum Orang Asing*, Sinar Grafika, Jakarta

Hari Supriyanto. V., 2013, *Kesejahteraan Pekerja Dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta

Husni Lalu, 2009, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Grafindo, Jakarta

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010, *Dualisme Peneliitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta

Ridwan Khairandy, 2013, *Pokok-Pokok Hukum Dagang di Indonesia*, FH UII Press, Yogyakarta

Soedijana. F.X., 2008, *Pengantar Ilmu Ekonomi Untuk Fakultas Hukum*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta

Soedijana. F.X., dan Triyana Yohanes, 2008, *Ekonomi Pembangunan Indonesia Tinjauan Aspek Hukum*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta

Soedikno Mertokusumo, 2010, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Cahaya Atma Pustaka, Yogyakarta

Stefanus Mahendra Soni, 2012, *Revitalisasi Institusi Direksi Perseroan Terbatas*, Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta

Sutrisno Hadi, 1973, *Metodologi Research*, Andi Offset, Yogyakarta

Whiombo Pitoyo, 2010, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Visimedia, Jakarta

Zainal Asikin dan Wira Pria, 2016, *Pengantar Hukum Perusahaan*, KENCANA, Jakarta

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Amandemen Ke IV

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39.

Undang-undang Nomor 5 Tahun 2007 Tentang Penanaman Modal, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 7

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 52

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 Tentang Wajib Daftar Perusahaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 7

Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 162

Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 2 Tahun 2008 Tentang Tata Cara Mempergunakan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 35 Tahun 2015 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 1599

Jurnal:

Hesty Hastuti, 2005, *Laporan Akhir Tim Penelitian Tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, diselenggarakan oleh Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Azasi Manusia

Enjang Makmur, 2005, *Tenaga Kerja Asing Dalam Rangka Pelaksanaan Otonomi Daerah Ditinjau Dari Aspek Hukum Ekonomi*

Internet:

Dony Wijayanto, Berlikunya Aturan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia (1), Frankiano Randang, *Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing*, dalam <http://repo.unsrat.ac.id> diakses 14 September 2017, 21:00 WIB

<http://ekonomi.kompas.com/read/2015/08/31/074800426>

<http://harianrakyatbengkulu.com>

<http://id.portalgaruda.org>

<http://yuridis.com/berlikunya-aturan-hukum-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-1>,

<http://www.bi.go.id>

<http://www.bphn.go.id/>

www.bps.go.id,

www.hukumonline.com

www.imigrasi.go.id.