

PERLINDUNGAN HAM TERHADAP TENAGA KERJA ASING DALAM PERSPEKTIF HUKUM POSITIF INDONESIA

Winda Nur Maghfiroh, Fakultas Hukum Universitas Udayana, email:

windanurmaghfiroh@gmail.com

Made Nurmawati, Fakultas Hukum Universitas Udayana, email:

made_nurmawati@unud.ac.id

ABSTRAK

Tujuan studi ini adalah untuk mengetahui perlindungan hukum khususnya dalam konteks hak asasi manusia terhadap tenaga kerja asing dalam perspektif hukum positif Indonesia. Pada studi ini menggunakan pendekatan yuridis normatif untuk menguraikan norma serta menggambarkan peraturan tertulis yang ada dalam hal perlindungan dalam konteks hak asasi manusia Berdasarkan hasil dari studi ini adalah adanya urgensi negara Indonesia dalam penggunaan tenaga kerja asing sebagai perwujudan pembangunan nasional melalui investasi serta ilmu pengetahuan sehingga pemerintah perlu memberikan perlindungan. Berangkat dari hal tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisa perlindungan hak asasi manusia bagi tenaga kerja asing berdasarkan perspektif hukum positif Indonesia.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Hak Asasi Manusia, Tenaga Kerja Asing

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine legal protection, especially in the context of human rights against foreign workers in the perspective of Indonesian positive law. This study uses a normative juridical case approach to outline norms and describe existing written regulations regarding protection in the context of human rights. Based on the results of this study is the urgency of the Indonesian state in the use of foreign workers as a manifestation of national development through investment and science so that the government needs to provide protection. Departing from this, this research was conducted to analyze human rights protection for foreign workers based on the perspective of Indonesian positive law.

Keywords: Legal Protection, Human Rights, Foreign Workers

1. Pendahuluan

1.1 Latar belakang masalah

Migrasi tenaga kerja antar negara secara tidak langsung didorong oleh faktor globalisasi yang merupakan faktor semakin terbukanya informasi serta akibat adanya berbagai macam perubahan sosial, ekonomi, kultural, serta aspek politik negara asal maupun tujuan. Salah satu organisasi yang dibentuk untuk mewadahi hal tersebut adalah *World Trade Organization* (WTO) yang dikenal dengan perjanjian perdagangan bebas yang dilakukan antar negara (*Free Trade Agreement*). Dampak positif globalisasi adalah membantu perkembangan negara, globalisasi juga membawa dampak buruk dalam hal masuknya tenaga kerja. Diantaranya TKA kini lebih mudah untuk masuk ke Indonesia. Situasi ini mengkhawatirkan karena dapat mengakibatkan peningkatan besar jumlah TKA yang sudah berhadapan dengan berbagai masalah terkait ketenagakerjaan seperti pengangguran, PHK, outsourcing, dan buruknya kualitas tenaga kerja.¹

Kementrian Ketenagakerjaan, sebelum pandemi hingga akhir tahun 2019, jumlah TKA terdapat kurang lebih 109,55 ribu. Berdasarkan grafik, jumlah ini melonjak dari beberapa tahun sebelumnya. Namun, pada pandemic tahun pertama, jumlah tenaga kerja asing berkurang 15,79 ribu (14,4%), meninggalkan 93,76 ribu pekerja pada akhir tahun 2020. Mirip dengan tahun 2021, 5,49 ribu pekerja (5,85%) lebih sedikit dipekerjakan pada tahun 2021, sehingga totalnya turun menjadi 88,27 ribu. Hingga akhir Mei 2022, akan ada 96,57 ribu tenaga kerja asing di Indonesia, naik 8,3 ribu (9,4%) dari awal tahun ini. Hal ini merupakan dampak dari adanya kelonggaran kegiatan sosial yang turut mendorong peningkatan kegiatan ekonomi.²

Hal yang paling mendasar untuk diperhatikan dalam peningkatan jumlah TKA adalah perlindungan hukumnya. Untuk memastikan agar tenaga kerja asing yang masuk dapat memberikan kontribusi yang positif bagi negara dan masyarakat Indonesia diperlukan berbagai peraturan dan kebijakan standar keahlian untuk menyaring TKA yang datang ke Indonesia. Selain itu, pemerintah sebagai penyelenggara negara perlu memberikan perlindungan HAM terhadap TKA dengan mempertimbangkan kepentingan nasional, globalisasi, dan otonomi daerah dalam membuat dan menegakkan kebijakan ini.³

Perlindungan hukum dalam hal ini khususnya HAM terhadap tenaga kerja merupakan hak yang mendasar serta dilindungi oleh konstitusi yang dalam pelanggarannya merupakan pengingkaran dari hak dasar yang dimiliki oleh setiap orang tidak terkecuali tenaga kerja asing. Perlindungan hukum menurut Peraturan Perundang-Undangan dimiliki oleh setiap pengusaha dan pekerja. Karenanya secara sosiologis, hubungan antara penyedia kerja dan penerima kerja atau TKA dalam hal ini tidak selalu adil dan seimbang, terutama karena mereka sering menempati posisi yang rentan. Karena itulah,

¹ Azhar, M. *Buku Teks Hukum Ketenagakerjaan*. (Semarang, 2015), 47.

²Katadata Media Network. "Tenaga Kerja Asing di Indonesia Mulai Meningkatkan di Tahun 2022". <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/07/26/tenaga-kerja-asing-di-indonesia-mulai-meningkat-pada-2022>. diakses pada 31 Oktober 2022.

³Reniati. "Politik Hukum Ketenagakerjaan Asing di Era Global." dipresentasikan pada FGD Penelitian Ketenagakerjaan Asing di Gedung Rektorat Universitas Bangka Belitung. 6 April 2016

dalam dunia ketenagakerjaan, hak-hak tersebut harus dilindungi. Mengingat niat awal kehadiran TKA adalah untuk memperbaiki iklim investasi serta menciptakan lapangan kerja, tatanan normatif telah diatur secara idealis untuk memastikan tidak ada diskriminasi antar tenaga kerja.⁴ Dalam kenyataannya masih terdapat banyak pelanggaran sehubungan dengan penggunaan TKA. Sebagai contoh yakni adanya ketidakadilan dalam perlakuan antara TKA dan TKI. Sebagai contoh, Satgas Pengawas TKA yang masih berjuang keras untuk memastikan kesetaraan antara keduanya. Terutama ketika menyangkut pekerja asing yang tidak mempunyai otorisasi.⁵

Berkenaan dengan pembahasan peristiwa hukum dalam penelitian ini, pembahasan terdahulu yang masih berkaitan dengan tulisan ini adalah jurnal yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia" oleh Oskar Sahim Matompo⁶. Penelitian tersebut berfokus pada pembahasan mengenai perlindungan hukum bagi TKA yang telah memenuhi asas keadilan. Lalu terdapat pada jurnal hukum yang berjudul "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan" yang ditulis oleh Moch. Toriq Shadiqin.⁷ Jurnal ini lebih berfokus pada perlindungan hukum TKA perspektif asas kepastian hukum yang meninjau dari sudut yuridis serta asas keadilan yang meninjau dari sudut filosofis. Sedangkan penelitian ini berfokus kepada perlindungan terhadap TKA dalam perspektif hukum positif Indonesia. Dapat disimpulkan bahwa penelitian sebelumnya sangat berbeda sekali dengan penelitian ini terutama dari segi bahan hukum serta perspektif penelitiannya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, berikut permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian kali ini :

1. Apa urgensi Indonesia untuk menggunakan Tenaga Kerja Asing?
2. Bagaimana perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Asing dalam konteks hak asasi manusia?

1.3 Tujuan Penelitian

Inti dari penulisan jurnal ilmiah ini bertujuan untuk mengkaji hal-hal yang menjadi urgensi untuk mempekerjakan tenaga kerja asing dan untuk mengetahui perlindungan hukum bagi TKA dalam konteks HAM.

2. Metode penelitian

Dalam Penelitian jurnal ini menggunakan metode penelitian hukum yuridis normatif karena yang diteliti adalah aturan atau kaidah hukum yang berlaku dalam hukum positif Indonesia dalam hal ini undang-undang yang mengatur mengenai perlindungan terhadap Tenaga Kerja Asing. Mengutip pendapat dari Soerjono Soekanto, pendekatan yuridis normatif adalah "Penelitian hukum yang dilakukan dengan cara menjadikan bahan

⁴Dewi, Shunita Laxmi. "Penerapan Prinsip Non Diskriminasi dan Kesetaraan dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh di Kabupaten Kendal". *Jurnal Hukum Diponegoro* 6, No. 1 (2007):. 4.

⁵Ariani, Nevery Varida. "Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ilegal di Indonesia". *Jurnal Penelitian Hukum* 18, No. 1 (2018): 124.

⁶ Sahim Matompo, Oskar. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia". *Jurnal Ilmu Hukum* 4, No. 2. (2020).

⁷ M. T. Shadiqin, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan". *Administrative Law and Governance Journal* 2, no. 3, (2019).

pustaka/data sekunder sebagai dasar penelitian dalam menelusuri peraturan-peraturan yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti." Penelitian ini menggunakan beberapa sumber data sekunder diantaranya peraturan perundang-undangan, buku, teori-teori hukum, norma-norma yang ada, serta pendapat sarjana.⁸ Dalam jurnal ini, penulis menggunakan pendekatan konseptual (*The Conceptual Approach*). Contohnya yakni studi yang dilakukan melalui sumber informasi tidak langsung, diantaranya seperti buku, artikel dan pustaka literatur yang memiliki keterkaitan dengan topik permasalahan yang dibahas.⁹

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Urgensi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan¹⁰, pengertian dari istilah tenaga kerja merupakan "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk kebutuhan masyarakat dianggap sebagai pekerja". Sedangkan TKA memiliki pengertian WNA yang memiliki visa yang sah dan berniat bekerja di wilayah Indonesia.¹¹ Pada hakekatnya, tujuan keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia yakni untuk membagi seluruh pengetahuan dan keterampilan mereka guna meningkatkan standar dan daya saing tenaga kerja dalam negeri. Tujuan lainnya adalah untuk mengisi kekurangan tenaga yang ahli di bidang tertentu yang tidak dapat digantikan oleh TKI, demi mempercepat proses pembangunan bangsa melalui IPTEK serta meningkatkan investasi asing demi mendukung perkembangan negara serta memperluas lapangan kerja.¹²

Bagi negara-negara di mana upah dibayarkan untuk setiap TKA yang dipekerjakan, keberadaannya dapat dilihat sebagai salah satu faktor pembawa devisa. Dengan mempercepat alih teknologi serta pengetahuan demi peningkatan investasi asing untuk penunjang pembangunan bangsa, pengimplementasian TKA juga bertujuan untuk mengisi kekurangan keterampilan dan tenaga kerja profesional di beberapa bidang dimana tenaga kerja Indonesia saat ini tidak mampu mengisi kekosongan tersebut. Hal ini juga bertujuan untuk mempercepat proses pembangunan nasional. Bahkan, pelaku usaha di Indonesia, baik dalam negeri maupun luar negeri, wajib mempekerjakan tenaga profesional Indonesia. Dengan tujuan untuk membatasi tenaga kerja asing pada apa yang dianggap wajib dan menciptakan kesempatan kerja tersebut bagi WNI, pemerintah memandang perlu menciptakan pengaturan jenis pekerjaan atau kesepakatan yang dapat dilakukan oleh TKA.¹³

Pengutamakan penggunaan pada bidang serta jenis pekerjaan yang tersedia disyaratkan dalam Pasal (2) Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 "Apabila bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya dapat

⁸Ishaq. *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*. (Bandung, Alfabeta, 2017), 66.

⁹ Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum; Edisi Revisi*. (Jakarta, Prenada Media, 2017), 133.

¹⁰ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 13

¹²Gajimu.com. "Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing". <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/pengguna-tenaga-kerja-asing-2>. Diakses 31 Oktober 2022.

¹³Adha, Hadi dan HL Husni. "Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia". *Jurnal Hukum Jatiswara: Fakultas Hukum Universitas Mataram*, No. 1 (2016): 163-164.

diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia, pengguna TKWNAP dapat menggunakan TKWNAP sampai batas waktu tertentu". Namun, apabila terdapat jenis dan bidang pekerjaan yang belum diisi oleh TKI, maka penggunaan TKA migran dilegalkan dengan syarat dan batas waktu tertentu. Dengan bantuan klausul ini diharapkan TKI dapat menyerap keahlian TKA yang nantinya diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya sendiri tanpa membutuhkan bantuan TKA. TKA juga tidak diperbolehkan bekerja pada jabatan tertentu, sesuai Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Imigrasi Nomor 40 Tahun 2012. Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 10 Tahun 2018¹⁴ dan Peraturan Menteri Hukum dan Kemanusiaan Nomor Hak16 Tahun 2018 tentang tata cara pemberian visa pekerja asing dan izin tinggal. Untuk memanfaatkan TKI sebaik-baiknya, penggunaan TKA dilakukan secara selektif.¹⁵

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No 349/2019 menguraikan daftar kategori jabatan tertentu yang tidak boleh diduduki TKA, yang meliputi 18 jenis:

1. Direktur personalia (*Personnel Director*)
2. Manajer Hubungan Industrial (*Industrial Manager Relation*)
3. Manajer Personalia (*HR Manager*)
4. Supervisor Pengembangan Personalia (*Personnel Development Supervisor*)
5. Supervisor Perekrutan Personalia (*Personnel Recruitment Supervisor*)
6. Supervisor Penempatan Personalia (*Personnel Placement Supervisor*)
7. Supervisor Pembinaan Karier Pegawai (*Employee Career Development Supervisor*)
8. Penata Usaha Personalia (*Personnel Declare Administrator*)
9. Ahli Pengembangan Personalia dan Karier (*Personnel and Careers Specialist*)
10. Spesialis Personalia (*Personnel Specialist*)
11. Penasihat Karier (*Career Advisor*)
12. Penasihat Tenaga Kerja (*Job Advisor*)
13. Pembimbing dan Konseling Jabatan (*Job Advisor and Counseling*)
14. Perantara Tenaga Kerja (*Employee Mediator*)
15. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai (*Job Training Administrator*)
16. Pewawancara Pegawai (*Job Interviewer*)
17. Analis Jabatan (*Job Analyst*)
18. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai (*Occupational Safety Specialist*)

Perwujudan pembangunan nasional melibatkan tenaga kerja secara signifikan. Tenaga kerja itu sendiri merupakan tujuan dan aktor pembangunan. TKA seringkali tiba di Indonesia bersamaan dengan masuknya investasi asing. Hal ini juga sejalan dengan komitmen bangsa demi memberikan kebebasan TKA untuk bekerja di Indonesia yang merupakan bagian dari Masyarakat Ekonomi Asean dan WTO (Organisasi Perdagangan Dunia). Maka dari itu, masyarakat Indonesia harus dapat menghargai dan menghormati keberadaan TKA yang berhak mendapatkan perlindungan. Perlindungan tersebut meliputi jaminan sosial agar tenaga kerja asing memiliki kepastian hukum selama bekerja di Indonesia dan menumbuhkan lingkungan yang mendukung produktivitas,

¹⁴ Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 10/Kemnaker/SR. 882/7/2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

¹⁵Thalib, Emmy Febriani. "Implementasi Transfer Teknologi dan Keterampilan TKA Dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Indonesia (Analisis Peraturan Pers No. 20 Tahun 2018)". *Jurnal Hukum Saraswati* 1, No.1 (2019): 95-96.

nyaman dan menguntungkan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing.¹⁶

Demi kelancaran dalam hal investasi atau penanaman modal, banyak perusahaan-perusahaan yang memutuskan menggunakan keterampilan profesional sebagai sarana untuk mendapatkan keunggulan kompetitif serta menawarkan dan mempromosikan litigasi profesional sesuai kebutuhan. Keadaan seperti ini sangat dimungkinkan oleh free trade dalam artian di antara negara-negara anggota WTO bebas berdagang, dalam hal ini termasuk tenaga profesional dengan menggunakan prinsip NT (*National Treatment*) dan MFN (*Most Favor Nation Treatment*) yang tertuang dalam WTO.¹⁷ Tetapi, untuk TKA yang bukan merupakan warga negara bukan anggota WTO, maka tidak menerapkan atau mendapatkan prinsip-prinsip maupun hak-hak istimewa yang sudah termaktub dalam WTO.

Indonesia meratifikasi WTO Agreement melalui UU No. 7 Tahun 1994 mengenai Persetujuan Pembentukan Organisasi Perdagangan Dunia. Implikasi dari perdagangan dunia (WTO), antara lain:

a. Prinsip NT (*National Treatment*)

Perlakuan yang adil serta tidak membedakan menurut asal negara anggota WTO.

b. Prinsip MFN (*Most Favour Nation Treatment*)

Perlakuan istimewa pada salah satu negara anggota, wajib diterapkan secara sama kepada negara yang menjadi anggota WTO.

Penggunaan tenaga kerja asing sulit dicegah dan semakin marak penerapannya karena faktor-faktor berikut, diantaranya :

1. Keberadaan pekerja migran asing tersebut kemungkinan besar karena adanya investasi yang dilakukan demi pembangunan bangsa dan penguasaan serta alih teknologi yang merupakan proses yang terus menerus dan berkesinambungan.
2. Jumlah pekerja terampil Indonesia yang bisa menggantikan ekspatriat tidak termasuk.
3. TKI yang telah memenuhi syarat tidak cukup tersedia untuk mengisi posisi yang terbuka.
4. Penggunaan mesin-mesin kompleks yang berisiko tinggi dan jika tidak ditangani oleh tenaga profesional dapat mengakibatkan kerugian materil maupun nonmateril.
5. Berbagai usaha yang berkembang dan umum yang membutuhkan tenaga kerja dari warga negara asing.¹⁸

3.2 Perlindungan Hak Asasi Manusia Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Perspektif Hukum Positif Indonesia

Keberadaan aturan yang memadai dirasa sangat perlu mengingat jumlah TKA yang tidak sedikit. Dalam hal ini, perlindungan untuk subjek hukum melalui

¹⁶Pasal 14 butir (a) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal.

¹⁷ Shanti Dwi Kartika, L. F. *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*. {Jakarta, Yayasan Perpustakaan Obor Indonesia, 2017}, 14.

¹⁸ Yanuar, Suharno. "Perlindungan Hukum Terhadap Penggunaan TKA pada PT. Lingua Munda Surakarta" *Jurnal Hukum Universitas Islam Batik Surakarta*. No. 7 (2017): 24.

peraturan perundang-undangan khususnya dalam konteks hak asasi manusia. Terdapat dua jenis perlindungan hukum yaitu perlindungan dalam bentuk preventif dan represif.¹⁹ Perlindungan dalam bentuk hukum preventif dituangkan dalam peraturan perundang-undangan yang mempunyai tujuan untuk mencegah suatu bentuk pelanggaran serta memberikan peringatan demi terlaksananya suatu kewajiban.

Perlindungan hukum preventif dapat ditemukan dalam berbagai peraturan perundang-undangan Indonesia yaitu:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
 - a. Pasal 27 ayat (2) "Tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan."
 - b. Pasal 28 D ayat (2) "Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat upah dan perlakuan yang adil"
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Pasal 38 ayat (2) "Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil." Ayat (3) "Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama."²⁰
3. Pengaturan hak sebagai tenaga kerja dalam berbagai peraturan perundang-undangan, yakni:
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
 - a. Pasal 5 yang berbunyi "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan."
 - b. Pasal 6 yang berbunyi "Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha."
 - c. Pasal 32 ayat (1) "Penempatan tenaga kerja dilaksanakan berdasarkan asas terbuka, bebas, obyektif, serta adil, dan setara tanpa diskriminasi."
 - d. Pasal 42 sampai dengan 49 Bab VIII mencakup ketentuan yang berkaitan dengan penggunaan TKA. Aturan-aturan ini menguraikan bagaimana memenuhi permintaan pasar tenaga kerja domestik, khususnya dalam mengatasi kekurangan pengetahuan dan keterampilan pada bidang-bidang yang tidak dapat dilakukan oleh TKI. Agar TKA dapat bekerja di Indonesia, mereka harus berada dalam hubungan kerja yang formal dan hanya dapat melakukannya pada jam-jam tertentu dan untuk posisi tertentu. Setiap pihak dapat mempekerjakan TKA asalkan sesuai dengan aturan tersebut di atas, kecuali pemberi kerja yang bersifat perseorangan. (lihat pasal 42 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003).
4. Peraturan Pemerintah tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
Peraturan Pemerintah ini mengatur tentang: "Larangan dan kewajiban Pemberi Kerja TKA, permohonan, perpanjangan, serta perubahan terhadap pengesahan RPTKA, pengaturan DKPTKA, pelaksanaan pendidikan serta pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA, penerbitan izin tinggal bagi TKA, pelatihan kebahasaan, dan pendidikan, pembinaan, pengawasan, pelaporan, serta sanksi administratif terhadap pelanggaran norma pada penggunaannya."²¹

¹⁹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

²⁰ Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.per

²¹ Suryaden. "PP 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing". <https://www.jogloabang.com/gaya/pp-34-2021-penggunaan-tenaga-kerja-asing>. Diakses pada

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

Dengan landasan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, terdapat kepastian hukum mengenai penerimaan TKA di Indonesia. Pemanfaatan TKA yang memiliki keterampilan yang diperlukan merupakan salah satu materi muatan. Dengan mengisi kesenjangan pengetahuan dan keterampilan pada bidang yang belum bisa ditangani oleh TKI, langkah-langkah ini bertujuan untuk memenuhi permintaan pasar tenaga kerja domestik. Agar TKA dapat bekerja, maka wajib memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan pada Undang-Undang.²² Semuanya diatur demi memberikan perlindungan hukum bagi TKA itu sendiri. Aturan-aturan tersebut dibuat untuk memajukan ekonomi nasional dan meningkatkan prospek lapangan kerja melalui inisiatif investasi dan/atau peningkatan.

Salah satu bentuk jaminan kepastian hukum oleh negara dalam rangka hubungan prakerja adalah pengawasan terhadap perjanjian-perjanjian hubungan kerja bagi TKA dengan memperhatikan hal-hal khusus atau batasan-batasan kerja TKA di Indonesia, misalnya:

- 1) Memiliki akses ke fasilitas sebagai pekerja;
- 2) Mendapatkan upah sesuai dengan norma upah regional, nasional, lokal, atau internasional;
- 3) Memiliki kebebasan untuk menjalani kehidupan yang mereka inginkan, termasuk memilih pasangan hidup mereka; dan
- 4) Berhak untuk diperlakukan secara adil sebagai anggota masyarakat yang harus hidup berdampingan dengan mereka yang berbeda kebangsaan.²³

Perlindungan dalam bentuk hukum represif ialah perlindungan akhir yang berupa sanksi diantaranya penjara, denda, serta hukum tambahan yang dapat diberikan saat telah terjadi pelanggaran. Sanksi hukum atas pelanggaran penggunaan TKA diantaranya pelanggaran terhadap izin kerja dan izin tinggal. Peraturan tentang keimigrasian terdapat dalam:

- a. Undang Undang No. 9 Thn 1992 : "Setiap orang yang dengan sengaja menyembunyikan, melindungi, memberi pemondokan, memberi penghidupan atau pekerjaan kepada orang asing yang diketahui atau patut diduga : pernah diusir atau dideportasi dan berada kembali di wilayah Indonesia secara tidak sah, dipidana dengan pidana penjara paling lama 6 (enam) tahun dan/ atau denda paling banyak Rp. 30.000.000, - (tiga puluh juta rupiah) ; berada di wilayah Indonesia secara tidak sah, dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/ atau denda paling banyak Rp. 25.000.000, - (dua puluh lima juta rupiah) ; izin keimigrasiannya habis berlaku, dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun atau denda paling banyak Rp. 5.000.000, - (lima juta rupiah)."
- b. Pasal 55 : "Setiap orang yang dengan sengaja : a. menggunakan Surat Perjalanan Republik Indonesia sedangkan ia mengetahui atau sepatutnya menduga bahwa Surat Perjalanan itu palsu atau dipalsukan, dipidana dengan

tanggal 10 Januari 2023 pukul 16:07 WIB.

²²Vidhitasmoro, Hugo. "Penggunaan TKA oleh Perseroan Terbatas Penanaman Modal Asing yang Berinvestasi di Indonesia" *Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya* (2017): 10.

²³Kuriawan, Chandra Putra. "Pemegang Hak TKA Dalam Perspektif HAM". *JIPPK* 3, No. 1 (2018): 36.

- pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun atau denda paling 3 Undang Undang Nomor. 9 Tahun 1992. banyak Rp. 25.000.000, - (dua puluh lima juta rupiah) ; b. menggunakan Surat Perjalanan orang lain atau Surat Perjalanan Republik Indonesia yang sudah dicabut atau dinyatakan batal, atau menyerahkan kepada orang lain Surat Perjalanan Republik Indonesia yang diberikan kepadanya, dengan maksud digunakan secara tidak berhak, dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun atau denda paling banyak Rp. 25.000.000, - (dua puluh lima juta rupiah) ; c. memberikan data yang tidak sah atau keterangan yang tidak benar untuk memperoleh Surat Perjalanan Republik Indonesia bagi dirinya sendiri atau orang lain, dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun atau denda paling banyak Rp. 10.000.000, - (sepuluh juta rupiah) ; atau d. memiliki atau menggunakan secara melawan hukum 2 (dua) atau lebih Surat Perjalanan Republik Indonesia yang semuanya berlaku, dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun atau denda paling banyak Rp. 10.000.000, - (sepuluh juta rupiah) . Apabila berada di wilayah Indonesia tanpa memiliki izin keimigrasian yang sah ; atau Dalam rangka menunggu proses pengusiran atau deportasi keluar wilayah Indonesia”.
- c. Pasal 45 : “(1) Setiap orang asing yang berada di wilayah Indonesia melampaui waktu tidak lebih dari 60 (enam puluh) hari dari izin keimigrasian yang diberikan, dikenakan biaya beban. (2) Penanggung jawab alat angkut yang tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dikenakan biaya beban. (3) Penetapan biaya beban sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) diatur oleh Menteri dengan persetujuan Menteri Keuangan.”²⁴

Berkenaan dengan penempatan tenaga kerja, yang menjadi isu utama ialah akses terhadap jaminan perlindungan bagi tenaga kerja, kebebasan dari segala bentuk pelanggaran HAM antara lain kerja paksa, praktik perbudakan, perkawinan paksa, debodage utang, dan perdagangan orang. Pemerintah berkewajiban untuk melindungi, menghormati, memajukan, dan menegakkan hak asasi manusia melalui hukum yang ada.²⁵ Maka dari itu, dengan adanya peraturan tertulis tentang perlindungan TKA, maka dapat memberikan jaminan bagi TKA untuk bekerja di Indonesia agar terhindar dari hal-hal yang tidak diinginkan tersebut terjadi dan memberikan hukuman / sanksi bagi pihak-pihak yang terbukti melanggar.

Tidak hanya TKA yang memiliki tanggung jawab, setiap pemberi kerja juga diatur mengenai penerapannya, sebagai berikut;

1. Dikutip dari Pasal 5 Permenaker Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing: “Setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA wajib:
 - a. memiliki pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan yang akan diemban TKA;
 - b. memiliki sertifikat kompetensi atau telah bekerja sekurang-kurangnya

²⁴ Saputra, Wahyu. “Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Peraturan Ketenagakerjaan oleh Tenaga Kerja Asing di Indonesia”. <http://dumtrek.blogspot.com/2012/01/penegakan-hukum-terhadap-pelanggaran.html>. Diakses pada tanggal 1 Januari 2023 pukul 16:28 WIB.

²⁵ Any, Suryani H. “Tanggung Jawab Negara Jawa Terhadap Korban Perdagangan Orang (Human Trafficking) dari Perspektif Hak Asasi Manusia” *Disertasi Program Doktor Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*. (2013): 73.

- 5 (lima) tahun sesuai dengan persyaratan posisi TKA; mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Madya
- c. memiliki ITAS kerja yang diterbitkan oleh instansi berwenang dan NPWP bagi TKA yang telah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan. Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 16 Tahun 2018.”
2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Tata cara Pemberian Visa dan Izin Tinggal Bagi Tenaga Kerja Asing diatur dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 16 Tahun 2018. Hal ini memberikan kepastian hukum bagi WNA yang mempunyai tujuan untuk bekerja di Indonesia mengenai visanya.

Perjanjian kerja antara perusahaan dan TKA mengatur perlindungan dalam hal ketenagakerjaan. TKA yang akan bekerja sebelumnya telah melakukan negosiasi terkait perjanjian dengan pemberi kerja/perusahaan yang akan mendatangkannya, dengan klausula yang dipilih oleh tenaga kerja asing tersebut. Perjanjian tersebut merupakan persyaratan untuk meminta otorisasi untuk mempekerjakan TKA. Tentunya kesepakatan tersebut menjadi acuan bagi perlindungan TKA pada bidang ketenagakerjaan.

Peraturan dan putusan Mahkamah Agung yang sejalan dengan prosedur IMTA “Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing” menunjukkan bahwa perlindungan hukum terhadap TKA menjunjung tinggi asas keadilan. Selain itu, ini berfungsi sebagai sumber daya bagi setiap pemberi kerja dalam mempekerjakan TKA atau yang sudah bekerja di Indonesia . Menurut MA, IMTA yang dimiliki TKA adalah satu-satunya sumber mereka untuk bisa mendapatkan keadilan.²⁶ Setiap usulan atau rencana digunakannya TKA memiliki batasan jumlah dan jenis pekerjaan. Maksudnya, keberadaan TKA tidak dipandang sebagai bahaya yang cukup besar bagi tersedianya lapangan kerja TKI, melainkan sebagai katalis untuk mereka demi menjadi lebih profesional serta senantiasa memperbaiki diri agar dapat bersaing.²⁷

Agar proses dialogis berlangsung secara demokratis, adil, dan damai, maka hubungan antara negara dan warga negara harus senantiasa menjunjung tinggi kewajiban serta hak yang dimiliki keduanya. Hal ini dimungkinkan jika kedua belah pihak secara konsisten dan sangat memahami tanggung jawab dan haknya. Tujuan negara dan hak warga negara hanya dapat dicapai melalui tindakan timbal balik dalam menegakkan hak dan kewajiban masing-masing pihak, yakni negara serta warga negara. Perlakuan yang adil diberikan kepada warga negara.²⁸

Untuk pembangunan ekonomi nasional Indonesia yang diinginkan, pekerja asing harus sepenuhnya legal di Indonesia, artinya mereka harus memiliki dokumen yang diperlukan dan status posisi hukum. Agar implementasinya dapat menetapkan bagaimana menyediakan individu dengan tingkat kehidupan yang dapat diterima, harus ada sistem di mana hak atas tenaga kerja digunakan dalam pelaksanaan tugasnya.

²⁶Matompo, Oskar Sahim. “Perlindungan Hukum Bagi TKA di Indonesia”. *Jurnal Imu Hukum* 4, No.2 (2020): 18-19.

²⁷Shadigin, Moch Thariq. “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan”. *Jurnal Hukum Administrasi & Pemerintahan* 2, No. 3 (2013): 564-565.

²⁸Wiryawan, I Wayan Gde. “Perlindungan Hak Konstitusional Pekerja Dalam Sistem Hukum Perburuhan Di Indonesia”. *Majalah Ilmu Hukum Kertha Wicaksana* 19, No. 2 (2013): 142.

4. Kesimpulan

Demi meningkatkan kualitas dan daya saing sumber daya alam serta sumber daya manusia, negara Indonesia sangat membutuhkan tenaga kerja asing. Hal ini diperlukan karena adanya arus globalisasi yang mengarah pada migrasi atau perpindahan tenaga kerja antar negara. Perlindungan Hak Asasi Manusia bagi tenaga kerja asing dituangkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia dengan jaminan perlindungan hukum jika mereka berada dalam perjanjian kerja untuk posisi tertentu dan dalam waktu tertentu. Oleh karena itu, diyakini bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja asing sangat penting demi menghentikan terjadinya pelanggaran pemberi kerja dan penerima kerja dalam proses mendapatkan perlakuan yang adil mengingat kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia juga menguntungkan tenaga kerja Indonesia dengan adanya pertukaran pengetahuan. Untuk mewujudkan keadilan di Indonesia dan memberikan kepastian bahwa Indonesia merupakan negara yang menyambut persaingan global dan aman bagi tenaga kerja asing.

Daftar Pustaka

Buku

- Azhar, M. (2015). *Buku Teks Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang.
- Ishaq. (2017). *Metode Penelitian Hukum dan Pnulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi*. Bandung: Alfabeta.
- Marzuki, P. M. (2017). *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Jakarta: Prenada Media.
- Reniat. (2016). *Politik Hukum Ketenagakerjaan Asing di Era Global*. Bangka Belitung: Universitas Bangka Belitung.
- Shanti Dwi Kartika, L. F. (2017). *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*. Jakarta: Yayasan Perpustakaan Obor Indonesia.

Jurnal

- Ariani, N. V. (2018). Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Ilegal di Indonesia". Jakarta: Jurnal Penelitian Hukum. *Jurnal Penelitian Hukum*, 18.
- Dewi, S. L. (2017). Penerapan Prinsip Non Diskriminasi dan Kesetaraan Dalam Pengupahan Bagi Pekerja/Buruh Di Kabupaten Kendal. *Jurnal Hukum Diponegoro*, 6.
- Hadi Adha, H. L. (2016). Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Jurnal Hukum Fakultas Hukum Universitas Mataram*, 31.
- Khoe, F. N. (2013). Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Tentang Pengupahan Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Universitas Surabaya*, 2.
- Kurniawan, C. P. (2018). Pemegang Hak Tenaga Kerja Asing Dalam Perspektif Hak Asasi Manusia. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan*, 3.

- Matopo, O. S. (2020). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hukum. Jurnal Ilmu Hukum*, 4.
- Muktiono. (2015). Kritik Konseptualisasi Pemegang Hak dan Kewajiban dalam UU HAM". *Jurnal Arena. Jurnal Arena*, 8.
- Nurhidayati. (2019). Perizinan, Kebijakan dan Implementasi Tenaga Kerja Asing". *Jurnal Kesekretariatan dan Manajemen. Jurnal Kesekretariatan dan Manajemen*, 3.
- S Atalim, S. D. (2019). Peninjauan Hukum Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Berdasarkan Pengaturan yang Dibuak Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Jo. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018. *Jurnal Ilmiah Hukum*, 17.
- Shadiqin, M. T. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Kewajaran. *Jurnal Hukum Administrasi dan Pemerintah*, 2.
- Thalib, E. F. (2019). Implementasi Alih Teknologi dan Keahlian Tenaga Kerja Asing Untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja Indonesia (Analisis Perpres No. 20 Tahun 2018)". *Jurnal Hukum Saraswati. Jurnal Hukum Saraswati*, 1.
- Vidhitasmoro, Hugo. (2017). Penggunaan TKA oleh Perseroan Terbatas Penanaman Modal Asing yang Berinvestasi di Indonesia. *Jurnal Hukum Atma Jaya*, 10.
- Yanuar, S. (2017). Perlindungan Hukum Terhadap Perlindungan TKA Pada PT Lingua Muda Surakarta. *Jurnal Hukum*, 7.

Tesis atau Disertasi

- Any, S. H. (n.d.). Tanggung Jawab Negara Jawa terhadap Korban Perdagangan Manusia dari Perspektif Hak Asasi Manusia. Disertasi. Malang: Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 67. Sekretariat Negara. Jakarta.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia Nomor 10/Kemnaker/SR. 882/7/2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Situs web

- Gajimu.com*. (2022). Diakses Oktober 31, 2022, dari Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing: <https://gajimu.com/pekerjaan-yanglayak/omnibus-law-uu-cipta-kerja/pengguna-tenaga-kerja-asing-2>
- Jaringan Media Katadata*. (2022). Diakses Oktober 31, 2022, dari Tenaga Kerja Asing Mulai Meningkat di Tahun 2022: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/07/26/tenaga-kerja-asing-di-indonesia-mulai-meningkat-pada-2022>

Saputra, W. (n.d.). Penegakan Hukum Terhadap Pelanggaran Peraturan Ketenagakerjaan oleh Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Diakses Januari 1, 2023, dari <http://dumtrek.blogspot.com/2012/01/penegakan-hukum-terhadap-pelanggaran.html>