

PELAKSANAAN KETENTUAN PEKERJA ASING SEBAGAI PEKERJA PADA ALILA VILLA'S ULUWATU*

Oleh

Ragil Prawira Ramadhan**

I Ketut Markeling***

I Nyoman Darmadha***

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas
Udayana

ABSTRAK:

Indonesia sebagai Negara hukum memerlukan pembangunan guna mewujudkan tujuan Negara yaitu mewujudkan kesejahteraan rakyat, termasuk dalam hal pembangunan ketenagakerjaan. Peraturan-peraturan terkait dengan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) selain membatasi jabatan serta bidang kerja, juga membatasi perihal waktu kerja mereka di Indonesia. Sesuai dengan ketentuan Pasal 42 ayat 4 UUK, tenaga kerja asing di Indonesia hanya bekerja untuk jabatan dan waktu tertentu. Pasal 56 ayat 2 UUK memberikan pengertian bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang salah satunya dibuat berdasarkan jangka waktu. Dengan demikian tenaga kerja asing dapat bekerja di Indonesia dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum empiris. Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Undang-Undang (*statue approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan fakta (*The Fact Approach*), serta Pendekatan Analisa Konsep Hukum (*Analytical & Conceptual Approach*) dalam rangka pemecahan terhadap suatu isu hukum yang berkembang di masyarakat. Sumber data dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga kerja dan Transmigrasi Nomor 16 tahun 2015 tentang cara penggunaan Tenaga Kerja Asing dan data lapangan.

Adapun yang dapat disimpulkan dalam penelitian hukum ini, berdasarkan pasal 59 ayat 4 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan perjanjian kerja tertentu yang didasarkan atas jangka waktu paling lama yaitu selama 3 tahun. Namun dalam pelaksanaan masa kerja waktu tertentu pekerja asing yang ada di alila villa's uluwatu tidak

* makalah ini adalah intisari dari skripsi

** Ragil Prawira Ramadhan adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana. Korespondensi : ragil_prawira@yahoo.co.id

*** I Ketut Markeling, SH.,MH.adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

*** I Nyoman Darmadha,SH.,MH.adalah dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana

sesuai dengan pengaturan yang ada yaitu salah satu pekerja asing telah bekerja selama 4 tahun.

Kata Kunci : Masa kerja , Pekerja asing, Perusahaan

ABSTRACT

Indonesia as a State of law requires development in order to realize the State's goal of realizing the welfare of the people, including in terms of employment development. Regulations related to the use of Foreign Workers (TKA) in addition to limiting their positions and work areas, also limit their working time in Indonesia. In accordance with the provisions of Article 42 paragraph 4 of the Law, foreign workers in Indonesia only work for certain positions and time. Article 56 Paragraph 2 of the Constitution provides the understanding that certain time labor agreements are employment agreements, one of which is made on a period of time. Thus the foreign worker can work in Indonesia using certain time working agreement.

This research uses empirical law research method. The approach used in this research is the statue approach, the conceptual approach, the Fact Approach, and the Analytical & Conceptual Approach Approach in the framework of solving a legal issue that develops in society. Sources of data in this study are Law Number. 13 of 2003 on Manpower, Regulation of the Minister of Manpower and Transmigration No. 16 of 2015 on the use of Foreign Workers and field data.

As to be concluded in this legal research, pursuant to Article 59 paragraph 4 of Act Number 13 of 2003 concerning Manpower which states a specific work agreement based on the longest period of 3 years. However, in the implementation of certain period of employment of foreign workers in alila villa's uluwatu not in accordance with existing arrangements that one of the foreign workers have worked for 4 years.

Keywords: Working period, Foreign worker, Company

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setelah kita ketahui bahwa Indonesia adalah Negara hukum yang memerlukan pembangunan guna mewujudkan tujuan Negara yaitu tujuan mensejahterakan rakyat yang didalam nya termasuk hal pembangunan ketenagakerjaan. Dimana situasi dan kondisi Negara Indonesia masih belum dapat menciptakan lapangan kerja sendiri bagi para pencari kerja.¹

Dalam era globalisasi ini tidak menuntut kemungkinan Indonesia memerlukan Tenaga Kerja Asing yang bisa disebut

¹ G.Karta Sapoetra, 2004, *hukum perburuhan di Indonesia berdasarkan pancasila*, Bina aksara, Jakarta, h.46.

dengan TKA dan itupun tidak dapat dihindari, pada prinsipnya TKA di Indonesia adalah mereka yang di butuhkan dalam 2 hal, yaitu TKA yang membawa modal sendiri yang bisa kita sebut sebagai investor dan mereka yang membawa *skill* dalam rangka *transfer of knowledge* atau *transfer of know how*². Selain karena 2 hal tersebut penggunaan TKA tidak diperbolehkan dikarenakan penggunaan Tenaga Kerja Lokal atau yang disebut TKL lebih diutamakan. Bali adalah salah satu tujuan utama para wisatawan asing yang sangat terkenal didunia, kepopulerannya inilah bisa menjadikan dampak pada masuknya para investor yang ingin berbisnis atau membangun usaha yang khusus dan yang berkaitan dengan pariwisata.³

Tenaga kerja adalah mereka para penduduk yang berada dalam usia kerja atau mereka yang mampu melakukan pekerjaan, pada Pasal 1 ayat 2 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa” tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat⁴.”

Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga Negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat⁵. Dalam pengertian otentik tenaga kerja asing yang dimana diatur pada

² G.Karta Sapoetra, 2004, *hukum perburuhan di Indonesia berdasarkan pancasila*, Bina aksara, Jakarta, h.46.

³ I Gede pitana dan I ketut Surya Diarta, 2009, *Pengantar Ilmu Pariwisata*, Andi Offset, Yogyakarta, h.23.

⁴ Subijanto, 2011, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Vol 17 no 6, h.708. URL : <http://jurnaldikbud.kemdikbud.go.id> diakses tanggal 19 januari 2018

⁵ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h.27.

Pasal 1 angka 13 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa “tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan bermaksud bekerja di wilayah Indonesia.”

Perusahaan, beberapa sarjana mengemukakan pendapatnya mengenai pengertian perusahaan. Sebagai dikutip R Soekardono, menyatakan bahwa “Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan dengan cara memperniagakan/memperdagangkan menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan”⁶. Menurut ketentuan Pasal 1 huruf b Undang-Undang No.3 tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan, yang dimaksud dengan perusahaan adalah: setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Dengan terkaitnya peraturan-peraturan dengan adanya penggunaan TKA selain dalam hal membatasi jabatan dan bidang pekerjaan, peraturan-peraturan tersebut juga membatasi perihal waktu kerja TKA yang bekerja di Indonesia. Sesuai dengan peraturan yaitu Pasal 42 ayat 4 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa tenaga kerja asing di Indonesia hanya bekerja untuk jabatan dan waktu tertentu. Dengan ketentuan diatas jangka waktu TKA dibatasi dengan adanya Pasal 59 ayat 4 UU No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi bahwa perjanjian kerja waktu tertentu hanya boleh dibuat untuk jangka waktu paling lama 2 tahun dan boleh diperpanjang oleh pihak sebanyak 1 kali untuk jangka paling lama 1 tahun.

⁶ Abdulkadir Muhammad, 2002, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, h.7.

1.2 Tujuan

Adapun tujuan dari penulisan ini berdasarkan latar belakang diatas adalah Untuk memahami pelaksanaan ketentuan pekerja asing sebagai pekerja di alila villa's uluwatu yang berkaitan dengan pelaksanaan pengaturan alih teknologi dan kendala-kendalah yang dihadapi oleh perusahaan khususnya pada alila villa's uluwatu.

II ISI MAKALAH

2.1 Metode Penulisan

metode dalam penulisan yang digunakan pada penulisan ini adalah metode penelitian secara hukum empiris. Jenis penelitian dalam jurnal ini adalah dengan menggunakan jenis hukum empiris. Pada penelitian hukum empiris ini berciri-ciri penelitian yang beranjak dari kesenjangan-kesenjangan *das solen* yaitu teori dengan *das sein* yang biasa disebut dengan praktek atau kenyataan, yaitu kesenjangan antara keadaan keadaan teoritis dengan fakta hukum yang ada dilapangan dan atau adanya situasi di lapangan yang tidak diketahui untuk dikaji dalam kepuasan akademik. Dalam penulisan jurnal ini, dilakukan pemecahan masalah dengan menganalisa kenyataan praktis didalam praktik mengenai pelaksanaan ketentuan pekerja asing sebagai pekerja di Indonesia dalam suatu perusahaan khususnya pada alila villa's uluwatu, yang nantinya penelitian ini akan didukung dengan data sekunder seperti dokumen-dokumen hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pada penelitian ini terdapat jenis pendekatan, maka jenis-jenis pendekatan yang di gunakan dalam penelitian jurnal ini adalah:

1. Pendekatan kasus (*the case approach*)

2. Pendekatan fakta (*the fact approach*)
3. Pendekatan perundang-undangan (*the statute approach*)
4. Pendekatan analisa konsep hukum (*analytical an conceptual approach*)

Maksud dari jenis pendekatan diatas adalah diawali dengan pendekatan kasus dimana kasus yang diangkat menjadi suatu permasalahan yang terjadi pada suatu perusahaan, yang kemudian dilanjutkan ke tahap pendekatan fakta yang dimana suatu analisa akan langsung dilakukan dalam ruang lingkup kasus yang diangkat pada suatu perusahaan dan disertai dengan pendekatan perundang-undangan untuk menelaah semua peraturan-peraturan dan regulasi-regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani dan pendekatan analisis konsep hukum dimana para penulis akan menelaah dan mengidentifikasi konsep tertentu dalam hukum yang dilakukan dengan cara menangkap, menerima dan memahami konsep tersebut untuk dibahas.

Adapun rangka untuk mendapatkan data-data praktis maka penulis menggunakan 2 teknik cara pengumpulan data yaitu teknik pengumpulan data studi kepustakaan dan teknik pengumpulan data secara wawancara. Teknik pengumpulan data studi kepustakaan merupakan terknik pengumpulan data awal yang digunakan dalam melakukan penelitian ini dengan cara meneliti untuk mendapatkan informasi yang kongkrit dengan topik atau masalah yang akan atau sedang diteliti, dan teknik pengumpulan data seacara wawancara adalah cara untuk memperoleh informasi dengan cara bertenya langsung kepada informan atau yang di wawancarai.

2.2 Pembahasan

2.2.1 Pelaksanaan alih teknologi dari pekerja asing sebagai pekerja pada alila villa's uluwatu

Telah dijelaskan pada Pasal 45 ayat 1 UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian para pekerja lokal maka pemberi kerja Tenaga kerja Asing wajib:

1. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian tenaga kerja asing.
2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.

Berkaitan dengan alih teknologi, tenaga kerja asing juga memiliki batasan waktu kerja tertentu. Dalam Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan ketentuan mengenai perpanjangan dan pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu:⁷

- a. Pada ayat 4, maka perjanjian kerja tertentu yang di dasarkan atas jangka waktu tertentu yakni dapat di adakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya dapat diperpanjang paling lama 1 tahun. Dimana pengusaha dalam hal ini harus memperhatikan juga mengenai perpanjangan waktu pekerja asing yang bekerja di perusahaan tersebut karena paling lama perjanjian kerja waktu tertentu ini yakni 3 tahun yang di dalam nya termasuk perpanjangan waktu 1 tahun yang rinciannya adalah 2 tahun waktu kerja dan perpanjangan waktu 1 tahun
- b. Pada ayat 5, pengusaha yang bermaksud untuk memperpanjang perjanjian kerja tertentu tersebut itu adalah

⁷ Rukiyah dan Darda Syahrizal, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta Timur, h.176.

paling lama 7 hari atau seminggu sebelum batasan waktu kerja tertentu pekerja asing tersebut berakhir, dan diberitahukannya secara tertulis maupun lisan kepada pekerja yang bersangkutan. Dimana dalam hal pengusaha ingin mempekerjakan pekerja tersebut maka pihak pengusaha harus memperpanjang perjanjian tersebut seminggu atau 7 hari sebelum batasan waktu tersebut berakhir kepada pekerja/buruh yang bersangkutan.⁸

- c. Pada ayat 6, pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari dan juga telah menempuh perjanjian kerja waktu tertentu yang lama. Pembaruan perjanjian kerja waktu tertentu ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Dalam masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari ini tidak boleh ada hubungan kerja apapun antara pengusaha dan pemberi kerja.

Dapat dilihat diatas berdasarkan Undang-Undang, bahwa masa pekerja asing di Indonesia maksimal paling lama 3 tahun yang didalamnya sudah termasuk perpanjangan waktu 1 tahun.

Pada Alila Villa's Uluwatu bahwa alila villa's uluwatu mempekerjakan 4 pekerja asing yang Dalam pengurain 4 pekerja asing di alila villa's uluwatu yaitu menjabat sebagai :

1. *General Manager*(GM), Marco Groten asal Belanda.
2. *Executive chef*, Marc Panades asal Spanyol.
3. *Executive Assistant Chef*, Janine Kreauleus asal Jerman.
4. *Marketing Manage*, ivy asal China.

⁸ *Ibid*, h.177

Pada peraturan yang terkait dengan penggunaan Tenaga Kerja Asing selain membatasi jabatan serta bidang kerja, juga membatasi perihal waktu kerja mereka di Indonesia. Sesuai dengan ketentuan Pasal 42 ayat 4 UUK, tenaga kerja asing di Indonesia hanya diperbolehkan untuk bekerja dalam masa jabatan dan waktu tertentu. Pasal 56 ayat 2 UUK terdapat pengertian bahwa perjanjian kerja waktu tertentu adalah perjanjian kerja yang salah satunya dibuat berdasarkan jangka waktu. Dengan demikian tenaga kerja asing dapat bekerja di Indonesia dengan menggunakan perjanjian kerja waktu tertentu.

Sedangkan masa waktu tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam pasal 59 ayat 4 :”Perjanjian kerja waktu tertentu yang didasarkan atas jangka waktu tertentu hanya dapat diadakan paling lama 2 tahun, dan hanya dapat diperpanjang selama 1 tahun.”

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Pasal 59 ayat 4 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, pekerja asing di Alila Villa’s Uluwatu telah melewati masa waktu maksimal selama 3 tahun dan didalamnya sudah termasuk perpanjangan masa waktu selama 1 tahun.

2.2.2 Kendala-kendala yang dihadapi dalam mempekerjakan pekerja asing di alila villa’s uluwatu

Pada Alila Villa’s Uluwatu terkait kendala-kendala yang dihadapi dalam mempekerjakan pekerja asing di Alila Villa’s Uluwatu yakni :

1. Dalam pengurusan visa kerja online, menghabiskan banyak waktu yang mengakibatkan pekerja asing terlambat untuk bekerja pada perusahaan tersebut.

2. Perubahan aturan atau syarat yang ditentukan dalam pengurusan visa berubah-ubah, jangka waktu yang terlalu singkat dalam mempekerjakan pekerja asing serta harus memperpanjang kembali selama 1 tahun.
3. Pekerja asing yang akan dipekerjakan di Alila Villa's Uluwatu meskipun telah memiliki *skill* ataupun pengalaman yang lebih baik, pekerja asing tersebut belum memahami bagaimana mekanisme pekerjaan yang akan dilakukan dan juga belum memahami tempat-tempat atau bagian-bagian yang ada di Alila Villa's Uluwatu.

Beberapa kendala-kendala dalam mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut, tentunya terdapat langkah-langkah antisipasi yang dilakukan guna mengatasi permasalahan yang terkait dengan tenaga kerja asing. Pekerja asing di Alila Villa's Uluwatu tentunya telah berusaha maksimal untuk meminimalisir masalah-masalah yang timbul dikemudian hari. Adapun langkah-langkah yang dilakukan Alila Villa's Uluwatu dalam mengatasi kendala tersebut antara lain :

- a. Dalam hal kendala pengurusan perijinan untuk dapat mempekerjakan pekerja asing, Alila Villa's Uluwatu membentuk HRD khusus perijinan, yang dikhususkan untuk menangani segala jenis perijinan terkait dengan pekerja asing yang akan bekerja di Alila Villa's Uluwatu. Sehingga, permasalahan yang ada terkait perijinan terhadap pekerja asing diharapkan dapat mengurangi kendala-kendala dalam pengurusan izin dan tidak mengganggu kepentingan yang ada pada divisi lainnya.
- b. Melakukan kerjasama yang baik dengan pihak agent (bukan calo) yang bergerak di bidang jasa imigrasi untuk dapat mempermudah pengurusan izin di imigrasi yang terkait

dengan izin pekerja asing. Kerjasama yang dimaksud adalah melakukan hubungan yang baik dengan agent misalnya, dengan memilah berkas-berkas pekerja asing di bagian imigrasi dan juga membantu untuk merapikan data yang ada.

- c. Dalam kaitannya dengan pemahaman pekerja asing yang pertama kali kerja di Indonesia, pekerja asing bagian tertentu sebaiknya dilakukan *training* atau magang terlebih dahulu agar lebih memahami bagian-bagian yang berhubungan dengan ruang lingkup pekerjaan dan juga mekanisme kerja yang sesuai dengan bidangnya pada Alila Villa's Uluwatu.

Dengan demikian penerapan langkah-langkah tersebut, diharapkan dapat meminimalisir kendala-kendala yang dihadapi atau dapat mempercepat pengurusan izin yang akan dibutuhkan terkait dengan mempekerjakan tenaga kerja asing yang ada pada Alila Villa's Uluwatu.

III PENUTUP

3.1 Kesimpulan

1. Dalam pelaksanaan pengaturan alih teknologi dari pekerja asing sebagai pekerja di Alila Villa's Uluwatu bahwa hanya mempekerjakan 4 pekerja asing. Salah satu dari pekerja asing tersebut melebihi batas waktu kerja tertentu yang telah diatur pada Pasal 59 ayat 2 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Kendala-kendala yang dihadapi dalam mempekerjakan pekerja asing pada Alila Villa's Uluwatu adalah dalam pengurusan visa kerja online yang menghabiskan banyak waktu, perubahan aturan atau syarat yang ditentukan dalam pengurusan visa berubah-ubah, pekerja asing masih ada yang belum memahami bagaimana mekanisme pekerjaan yang akan dilakukan dan juga belum memahami ruang

lingkup yang ada pada Alila Villa's Uluwatu secara keseluruhan.

3.2 Saran

1. Bagi pengembangan dikemudian hari penulis mengajukan saran kepada instansi pengawas agar perlunya pengawasan yang lebih terhadap beberapa perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing sebagai pekerja di sebuah perusahaan dan perlunya diadakannya pembinaan dan sosialisasi secara terus menerus.
2. Dari kendala yang dihadapi dalam mempekerjakan pekerja asing pihak perusahaan harus lebih menstruktur masalah perizinan dalam mempekerjakan pekerja asing agar tidak terjadinya kelalaian dalam berkomunikasi dengan pihak yang berwajib.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdulkadir Muhammad, 2002, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- C. Sumarprihatiningrum, 2006, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, HIPSMI, Jakarta.
- G.Karta Sapoetra, 2004, *hukum perburuhan di Indonesia berdasarkan pancasila*, Bina aksara, Jakarta.
- I Gede pitana dan I ketut Surya Diarta, 2009, *Pengantar Ilmu Pariwisata*, Andi Offset, Yogyakarta.

Rukiyah dan Darda Syahrizal, 2013, *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Aplikasinya*, Dunia Cerdas, Jakarta Timur.

Jurnal ilmiah :

Subijanto, 2011, Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* Vol 17 no 6, h.708. URL : <http://jurnaldikbud.kemdikbud.go.id> diakses tanggal 19 januari 2018

Peraturan perundang-Undangan :

Indonesia, Undang-Undang Nomor 3 tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1982 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3214

Indonesia, Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2003 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279

