

**PENERAPAN TENTANG BATASAN WAKTU PEKERJA
ASING UNTUK BEKERJA PADA PT. HARUM INDAH
SARI TOUR & TRAVEL DI DENPASAR DI TINJAU DARI
UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003***

Oleh :
Luh Intan Putri Wulandari**
I Nyoman Wita***

Program Kekhususan Hukum Bisnis Fakultas Hukum Universitas
Udayana

ABSTRACT

A purpose of the use of Foreign Workers is to meet the needs of skilled and professional workers in certain fields that can not be filled by Indonesian workers and accelerate the process of national development by accelerating the transfer of science and technology. As well as increasing foreign investment to support development in Indonesia. In practice, however, the utilization of foreign migrant worker migrant also causes problems. The problem often arises on the ground by seeing that many foreign nationals are breaking labor rules, as the most frequent case is about time limits.

Restrictions on the working time of foreign labor usage are intended to enable the employment of foreign workers to be implemented selectively in order to optimally empower Indonesian workers. To enforce provisions in regulated licensing is necessary supervision. The research method used in this research is the type of empirical law research In empirical law study recognizes 2 (two) types of approaches that can be used as a reference, in this paper used among others: The statute approach and Factual Approach (The Fact Approach)

A result of this research is the implementation of Article 42 of the Manpower Law regarding the limitation of working time in PT. Harum Indah Sari Tour & Travel is not maximized because there are some employees of TKA who violate the extension of the permit and limitation of working time but still work in PT. Harum Indah Sari and PT.HIS's need for foreign workers are the main factor in the ineffectiveness of the implementation of Article 42 of the Manpower

*Tulisan ini merupakan ringkasan skripsi.

**Luh Intan Putri Wulandari adalah mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Udayana.
Korespondensi : intanputriwulandari@gmail.com

***I Nyoman Wita adalah Dosen Fakultas Hukum Universitas Udayana, sebagai penulis II merupakan Pembimbing I.

Law because there are still unreported / unexplained violations of the extension of permits and limits of foreign workers.

Keywords: Employment, Foreign Workers, Work Time Limit, Legal Implementation

ABSTRAK

Tujuan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan professional di bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi. Serta meningkatkan investasi asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia. Namun dalam prakteknya ternyata pemanfaatan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang juga mendatangkan masalah. Masalah tersebut kerap muncul di lapangan dengan melihat bahwa banyak sekali warga negara asing yang melanggar aturan ketenagakerjaan, seperti kasus yang paling sering terjadi adalah mengenai batasan waktu kerja.

Pembatasan mengenai waktu kerja penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar pengguna tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja Indonesia secara optimal. Untuk menegakkan ketentuan di dalam perizinan yang telah diatur sangat diperlukan pengawasan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah jenis penelitian hukum empiris. Dalam penelitian hukum empiris mengenal 2 (dua) jenis pendekatan yang dapat dijadikan acuan, dalam penulisan ini yang digunakan diantaranya: Pendekatan perundang-undangan (*The Statute Approach*) dan Pendekatan Fakta (*The Fact Approach*).

Hasil dari penelitian ini adalah implementasi Pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengenai batasan waktu kerja di PT. Harum Indah Sari Tour & Travel belum maksimal dikarenakan terdapat beberapa pegawai Tenaga Kerja Asing (TKA) yang melanggar perpanjangan izin dan pembatasan waktu kerja tersebut tetapi masih bekerja dalam PT. Harum Indah Sari dan kebutuhan PT. Harum Indah Sari akan TKA memang menjadi faktor utama dalam tidak maksimalnya implementasi Pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan karena masih terdapat pelanggaran-pelanggaran yang tidak diketahui/belum dijalankan masalah perpanjangan izin dan batasan pekerja asing.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja Asing, Batasan Waktu Kerja, Implementasi Hukum.

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia adalah negara berkembang dengan segala macam bentuk 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 hal pembangunan ketenagakerjaan. Menghadapi perkembangan dunia dengan kecanggihan teknologi dan informasi berpengaruh pula di sektor ekonomi di mana globalisasi ekonomi telah diprogramkan dalam agenda pembangunan nasional dengan menciptakan lapangan kerja untuk kesejahteraan rakyat dalam rencana perbaikan iklim ketenagakerjaan. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 Tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian “Tenaga Kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”¹

Menyadari sedalam-dalamnya bahwa pembangunan yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia yang bertujuan untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya dan kesejahteraan masyarakat seluruhnya diperlukan penataan kembali berbagai

¹Lalu Husni, 2014, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Rajawali, jakarta, h.27.

segi kehidupan masyarakat dalam bidang sosial ekonomi umumnya, khususnya di dalam hubungan perburuhan.²

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 dari pencari kerja.³

Pada prinsipnya penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 hal, yakni mereka (TKA) yang membawa modal (sebagai *investor*) dan/atau membawa skill dalam rangka *transfer of knowledge* atau *transfer of know how*.⁴ Selain karena kedua hal tersebut maka pada hakekatnya tidak diperkenankan menggunakan tenaga kerja asing dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia (Tenaga Kerja Indonesia).⁵ Pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar pengguna tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.⁶ Untuk menegakkan ketentuan di dalam perizinan yang telah diatur sangat diperlukan pengawasan. Untuk memberikan izin dalam mempekerjakan tenaga kerja asing,

²Ramdlon Naning, 1983, *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 183.

³Sapoetra, G. Karta Sapoetra, 1988, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta, hlm. 46

⁴C. Sumarprihatiningrum, 2006, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, HIPSMI, Jakarta, hlm. 56.

⁵*Ibid*, hlm. 57.

⁶Hesty Hastuti, 2005, *Permasalahan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*, BPHN-Departemen Hukum dan HAM, Jakarta, hlm. 64.

diperlukan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 20 Tahun 2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin mempekerjakan Tenaga Kerja asing sebagai pelaksanaan dari Pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan). PT. Harum Indah Sari Tour & Travel di Bali merupakan salah satu *travel agent* yang memiliki jaringan global yang tersebar di 60 negara dari 130 kota besar yang terdiri dari 190 cabang. Dengan melakukan pencarian di PT. Harum Indah Sari Tour & Travel akan mendapatkan Tiket Pesawat, *Tour*, *JR Pass*, sewa *wifi*, Tiket *theme park* dan kebutuhan perjalanan untuk berlibur. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan travel terbesar di Bali yang menggunakan Tenaga Kerja Asing di dalam perusahaannya. Dalam menjalankan kegiatan usahanya, TKA yang berkerja di PT. Harum Indah Sari Tour & Travel memiliki ijin untuk berkerja namun pada prakteknya seringkali terdapat pelanggaran-pelanggaran mengenai batasan waktu kerja sehingga tidak sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian yang dikemukakan dalam latar belakang masalah diatas dapat dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Penerapan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan tentang batasan waktu Pekerja Asing Pada PT. Harum Indah Sari Tour & Travel Di Denpasar ?
2. Faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi Penerapan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan tentang batasan waktu Pekerja Asing Pada PT. Harum Indah Sari Tour & Travel Di Denpasar ?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan ini adalah untuk mengetahui implementasi Pasal 42 UU ketenagakerjaan mengenai masa kerja pekerja asing pada PT. Harum Indah Sari Tour & Travel di Denpasar dan Faktor-faktor yang mempengaruhi implementasi Pasal 42 UU ketenagakerjaan mengenai batasan pekerja asing pada PT. Harum Indah Sari Tour & Travel di Denpasar.

II. ISI MAKALAH

2.1 Metode Penelitian

Pada penulisan ini digunakan metode penelitian hukum empiris yaitu meneliti hukum sebagai objek penelitiannya, dalam hal ini hukum tidak hanya dipandang sebagai disiplin yang preskriptif dan terapan belaka, melainkan juga *empirical* atau kenyataan hukum.

2.2 Pembahasan

2.2.1 Penerapan Pasal 42 UU NO 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai masa kerja pekerja asing pada PT. Harum Indah Sari Tour & Travel di Denpasar (HIS)

PT. Harum Indah Sari merupakan salah satu perusahaan perjalanan wisata terbesar di Pulau Bali yang didirikan pada tahun 1996. Perusahaan yang memiliki kantor di Jl.Bypass Ngurai Rai No.73 Pedungan-Denpasar Selatan ini telah memiliki pengalaman selama lebih 20 tahun dalam berkecimpung di industri perjalanan pariwisata. Perusahaan ini memberikan pelayanan mengenai segala jenis persiaapan dan tur perjalanan wisata, dimulai dari pemesanan tiket pesawat, kereta bahkan hingga pemesanan hotel serta paket tur liburan.

Perusahaan ini merupakan perusahaan partner dari perusahaan perjalanan wisata internasional yaitu HIS. Perusahaan

HIS merupakan perusahaan perjalanan wisata internasional yang berpusat di Negara Jepang yang saat ini telah memiliki 230 cabang kantor dan tersebar di berupa 141 kota, termasuk diantaranya PT. Harum Indah Sari. Yang merupakan cabang partner di Indonesia khususnya di Pulau Bali.

Dalam gambaran perusahaan HIS secara umum, perusahaan ini berpengalaman dalam memberikan pelayanan melalui karyawan yang memiliki keahlian dalam memberikan penawaran terbaik untuk menikmati perjalanan wisata. Jaringan internasional yang dimiliki oleh perusahaan HIS memberikan kemudahan akan informasi yang lancar dan murah dari seluruh penjuru dunia mengenai segala jenis tiket dan pemesanan hotel. Perjalanan yang direncanakan oleh tiap-tiap cabang perusahaan diperuntukan untuk memberikan kenyamanan berwisata yang terbaik bagi konsumennya.

Perusahaan HIS dalam visi dan misinya berkomitmen untuk menyediakan pelayanan dan pandangan yang baik terhadap konsumen, menciptakan perubahan global khususnya dalam industri perjalanan wisata dan menghadapi tantangan serta memberikan rasa bangga terhadap pelayanan yang diberikan. PT Harum Indah Sari sebagai perusahaan cabang dari perusahaan internasional saat ini dalam memenuhi kebutuhan dalam melayani konsumennya telah memiliki 570 karyawan Warga Negara Indonesia dan memiliki 28 karyawan Warga Negara Asing. Penggunaan tenaga kerja berkewarganegaraan asing dibutuhkan karena pentingnya akan keperluan transfer ilmu dan pengembangan ilmu pengetahuan terhadap tenaga kerja yang berkewarganegaraan Indonesia. Misalnya, seperti ahli bahasa jepang dan ahli budaya perjalanan jepang.

Keberadaan TKA tidak dapat dihindari dengan memperhatikan kepentingan pasar kerja bebas (globalisasi) dan kepentingan nasional (*national interest*) bahwa dalam pembangunan nasional diperlukan modal/investasi, teknologi, dan tenaga kerja ahli asing, karena pasar kerja dalam negeri belum mampu menyediakan tenaga kerja ahli/*skill* baik secara kuantitas maupun kualitas. Karenanya, hal ini dapat diakomodir oleh UU Ketenagakerjaan yang memberi ketentuan dasar dalam penempatan TKA di Indonesia, salah satunya yang terpenting adalah melalui pemberian kewajiban kepada pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing, khususnya dalam batasan waktu kerja. Beberapa kewajiban yang terpenting adalah sebagai berikut:

1. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, kecuali bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler tidak wajib memiliki izin;
2. Pemberi kerja orang perserorangan dilarang mempekerjakan TKA.
3. TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
4. Pemberi kerja yang menggunakan TKA harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri.

UU Ketenagakerjaan merupakan peraturan pokok yang mengatur secara menyeluruh dan komprehensif di bidang ketenagakerjaan. Hal inilah yang menjadi pegangan sebagai aturan mengenai kewajiban pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing mengenai batasan waktu kerja.

Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan ini secara tegas menyatakan bahwa penggunaan TKA hanya dapat dilakukan dalam hubungan kerja waktu tertentu sehingga ketentuan mengenai hubungan kerja waktu tertentu melekat dalam hubungan kerja TKA. Adapun hubungan kerja sebagai bentuk dari suatu hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja atau perikatan antara pekerja dengan pengusaha.

Hubungan kerja dalam UU Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 15 menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai hubungan kerja pada Bab IX Pasal 50 hingga Pasal 66. Pasal 50 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antarpengusaha dan pekerja/buruh. Pasal tersebut menetapkan pentingnya perjanjian kerja sebagai dasar mengikatnya suatu hubungan hukum, yaitu hubungan kerja. Dengan kata lain, untuk mengatakan ada tidaknya suatu hubungan kerja, maka landasannya adalah ada tidaknya perjanjian kerja. Dengan demikian maka jelaslah bahwa hubungan kerja adalah suatu hubungan yang timbul atau terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja sebagai bentuk dari suatu hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja atau perikatan antara pekerja dengan pengusaha.⁷

Dari kewajiban-kewajiban yang telah diberikan oleh undang-undang tersebut, maka muncul sanksi-sanksi bagi tenaga kerja asing khususnya mengenai peraturan tentang pembatasan waktu

⁷Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*: Edisi Revisi, cet. 4, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 53.

kerja. Mengenai sanksi Pasal 42 UU Ketenagakerjaan secara khusus dalam Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa: “Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”. Jadi yang dimaksud dalam pasal tersebut yaitu tentang sanksi bagi tenaga kerja asing yang melanggar batasan waktu bekerja tetapi masih bekerja dalam suatu Perusahaan yaitu dikenakan sanksi penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan Pasal 42 UU NO 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai batasan pekerja asing pada PT. Harum Indah Sari Tour & Travel di Denpasar

Implementasi merupakan tahap yang sangat menentukan dalam proses kebijakan karena tanpa implementasi yang efektif maka keputusan pembuat kebijakan tidak akan berhasil dilaksanakan. Implementasi hukum merupakan aktivitas yang terlihat setelah adanya pengarahannya yang sah dari suatu peraturan hukum yang meliputi upaya mengelola input untuk menghasilkan output atau outcomes bagi masyarakat. Proses implementasi baru akan dimulai apabila tujuan dan sasaran telah ditetapkan, kemudian program kegiatan telah tersusun dan dana telah siap untuk proses pelaksanaannya dan telah disalurkan untuk

mencapai sasaran atau tujuan kebijakan yang diinginkan. Peraturan biasanya berisi suatu program untuk mencapai tujuan, nilai-nilai yang dilakukan melalui tindakan-tindakan yang terarah. Apabila program atau kebijakan sudah dibuat maka program tersebut harus dilakukan oleh para mobiliastor atau para aparat yang berkepentingan.

Melalui Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa: “Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu” bertujuan untuk memberikan batasan waktu kepada TKA sehingga nantinya penggunaan TKA di Indonesia tidak melebihi batas dan juga untuk melindungi tenaga kerja lokal. Bila membicarakan efektivitas hukum dalam masyarakat berarti membicarakan daya kerja hukum itu dalam mengatur dan memaksa masyarakat untuk taat terhadap hukum. Diketahui bahwa tanpa bangkitnya kesadaran tenaga kerja untuk secara suka dan rela mengikuti apa yang diperintahkan oleh hukum untuk dikerjakan atau untuk tidak dikerjakan, tidaklah bekerjanya hukum dalam kehidupan masyarakat akan dapat terwujud seperti yang diharap-harapkan. Ancaman sanksi sekeras apapun tidak selamanya terbukti dapat mengontrol perilaku subjek dengan sepenuhnya. Selalu saja ada celah dan kesempatan, sekecil apapun, yang akan dimanfaatkan oleh seorang subjek dengan resiko yang telah diperhitungkannya untuk menghindarkan diri dari kontrol hukum.

Pada PT. HIS, implementasi Pasal 42 UU Ketenagakerjaan telah diwujudkan dengan adanya Perda Bali Nomor 5 Tahun 2013 yang mengatur mengenai pembatasan waktu kerja, sanksi, dan retribusi perizinan tertentu TKA. Namun pada praktek usahanya, tidak selalu implementasi tersebut berjalan dengan lancar dan

sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Terdapat faktor-faktor yang memengaruhi implementasi Pasal 42 ayat (5) UU Ketenagakerjaan karena adanya pelanggaran-pelanggaran di dalam PT. HIS, berikut penjelasan faktor-faktor tersebut :

1. Minimnya penggunaan TKA di PT. HIS

Minimnya jumlah TKA yang digunakan PT.HIS menyebabkan PT.HIS lebih mudah dalam melakukan pengawasan terhadap hak-hak dan masalah-masalah TKA, dikarenakan penggunaan TKA terbatas dan disisi lain juga TKA sedikit kesulitan dalam kepengurusan perpanjangan izin dan pembatasan waktu kerja mereka sehingga timbulnya sanksi-sanksi terkait dengan masalah perpanjangan izin dan pembatasan waktu kerja tersebut yang harus mereka selesaikan. Cenderung memberikan toleransi yang tinggi TKA termasuk dalam pengurusan izin dan pembatasan waktu kerja. Jumlah TKA di PT.HIS berjumlah 28, tidak cukup untuk sebuah perusahaan besar ini sampai-sampai diantaranya kesulitan dalam kepengurusan perpanjangan izin kerja tersebut.

2. Standar Hidup Tinggi TKA

TKA yang berkerja di PT.HIS memiliki kecenderungan untuk berusaha keras mencari penghasilan agar dapat menghidupi keluarganya. Dalam kondisi yang demikian ini, setiap usaha pemenuhan kebutuhan hidup dengan berkerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku tersebut dianggap normal-normal saja bahkan dinilai wajib. Job insecurity memicu TKA untuk menganggap normal mengenai pembatasan kerja sehingga terus mencari cara agar bisa berkerja dengan baik di PT.HIS.

3. Faktor Budaya Luar

Budaya yang berkembang dalam TKA, dimana para TKA khususnya yang berasal dari jepang memang lebih disiplin terhadap hukum yang berlaku. Kondisi budaya bangsa yang baik

biasanya banyak tidak didukung dengan buruknya kondisi hukum di Indonesia. Para TKA cenderung malas mengurus perpanjangan izin kerja di Indonesia secara mandiri karena administrasi yang terkadang dianggap bertele-tele serta tidak profesional.

4. Kualitas Pekerja

Kualitas tenaga kerja asing yang kerja di Indonesia rata-rata memang perlu diakui lebih profesional dan memiliki keahlian yang belum dimiliki oleh tenaga kerja Indonesia sehingga penggunaannya memang dibutuhkan sehingga pembatasan jabatan dan masa waktu sangat diperhatikan oleh PT.HIS.

Dilihat dari faktor-faktor di atas maka implementasi dari Pasal 42 UU Ketenagakerjaan di PT.HIS belum berjalan dengan baik dan sesuai aturan. Kebutuhan PT.HIS akan TKA memang menjadi faktor utama dalam implementasi Pasal 42 UU Ketenagakerjaan sehingga disitulah terdapat pelanggaran-pelanggaran yang tidak diketahui/belum dijalankan masalah perpanjangan izin dan batasan pekerja asing di PT.HIS Tour & Travel.

Faktor-faktor yang mempengaruhi penegak hukum terhadap TKA di PT.HIS yaitu adanya faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung dalam penegak hukum di PT.HIS adalah peraturan perusahaan dan TKA yang kooperatif. Faktor penghambat di PT.HIS dalam mewujudkan penegakan hukum yaitu kurangnya sumber daya manusia (SDM) dalam hal pengawasan, sehingga menimbulkan ketidak seimbangan antara penegak hukum dengan jumlah TKA di PT.HIS.

III. PENUTUP

3.1. Kesimpulan :

Penerapan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan di PT. Harum Indah Sari Tour & Travel belum maksimal dikarenakan

terdapat beberapa pegawai TKA yang melanggar perpanjangan izin dan pembatasan waktu kerja tetapi masih bekerja dalam PT. Harum Indah Sari, sehingga mengakibatkan sanksi bagi tenaga kerja asing yang melanggar batasan waktu bekerja tetapi masih bekerja dalam suatu Perusahaan yaitu dikenakan sanksi penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan mengenai batasan pekerja asing pada PT. Harum Indah Sari yaitu di PT.HIS belum berjalan dengan baik dan sesuai aturan. Kebutuhan PT.HIS akan TKA memang menjadi faktor utama dalam implementasi Pasal 42 UU Ketenagakerjaan sehingga disitulah terdapat pelanggaran-pelanggaran yang tidak diketahui/belum dijalankan masalah perpanjangan izin dan batasan pekerja asing di PT.HIS Tour & Travel serta faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum terhadap TKA di PT.HIS yaitu adanya faktor pendukung dan faktor penghambat. Faktor pendukung dalam penegakan hukum di PT.HIS adalah peraturan perusahaan dan TKA yang kooperatif. Faktor penghambat di PT.HIS dalam mewujudkan penegakan hukum yaitu kurangnya sumber daya manusia (SDM) dalam hal pengawasan, sehingga menimbulkan ketidak seimbangan antara penegak hukum dengan jumlah TKA di PT. HIS.

3.2. Saran

1. Hendaknya perusahaan membuat laporan rutin tentang waktu TKA dan mengatur mengenai TKA yang bekerja di PT. Harum Indah Sari agar proses perpanjangan izin dan batasan waktu kerja TKA tersebut dapat dilaksanakan dengan lebih disiplin mengingat TKA merupakan hal penting dalam PT.HIS ini sehingga bisa meminimalisir masalah perizinan mengenai batas waktu kerja TKA.
2. Pihak perusahaan hendaknya lebih memperhatikan secara penuh terhadap kinerja dan perizinan TKA sehingga bisa mencegah munculnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin pekerja asing terhadap ketaatan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan juga sebaiknya melakukan pengecekan yang teliti terhadap ijin mengenai batasan waktu kerja para TKA yang berkerja di perusahaan. Perizinan yang sesuai hukum akan memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan dan lancarnya usaha PT.HIS itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Hastuti, Hesty, 2005, *Permasalahan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*, BPHN-Departemen Hukum dan HAM, Jakarta.
- Husni, Lalu., 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* : Edisi Rajawali Pers, Jakarta.
- Husni, Lalu., 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Rajawali, Jakarta.
- Naning, Ramdlon, 1983, *Perangkat Hukum Hubungan Perburuhan (Industrial) Pancasila*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sapoetra, G.Karta, 1988, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta.
- Sumarprihatiningrum, C., 2006, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, HIPSMI. Jakarta.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lebaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).