

SANKSI HUKUM TERHADAP PELANGGARAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING PASCA UU CIPTA KERJA

Christina NM Tobing¹

¹Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Kampus Medan,
Email: christinanmtobing@gmail.com

Received:2022/11/09 , Revision :2023/01/13, Accepted 2023/01/13

ABSTRAK :

Sejatinya Negara Indonesia mengutamakan penempatan tenaga kerja dalam negeri dari pada TKA sesuai amanat Konstitusi Pasal 27 ayat (2). Faktanya, keberadaan TKA masih dibutuhkan berkaitan dengan investasi di berbagai sektor yang memerlukan teknologi dan keahlian khusus yang belum dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia. Problematikanya, TKA masuk ke sektor-sektor yang tidak membutuhkan keahlian khusus, padahal banyak *unskill workers* menganggur. UU Cipta Kerja memangkas proses perijinan penggunaan TKA dan menghapus beberapa sanksi pidana dan/atau menggantinya dengan sanksi administratif atas pelanggaran norma penggunaan TKA. Tujuan penulisan ini adalah mendeskripsikan *ratio legis* perubahan sanksi hukum penggunaan TKA di Indonesia pasca UU Cipta Kerja. Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, dengan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conseptual approach*). Tahapan penelitian dilakukan dengan memeriksa peraturan perundang-undangan yakni UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan dan UU Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya terkait TKA, kemudian dianalisis ketentuan sanksi hukum dan ditarik kesimpulan. Hasil penelitian, UU Cipta Kerja mencabut sanksi pidana penjara dan denda kepada Pemberi kerja yang tidak mempunyai IMTA, dengan menghapus Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. sebelumnya merupakan tindak pidana kejahatan sesuai Pasal 185 ayat (1). Pasca UU Cipta Kerja Pemberi Kerja cukup hanya memiliki pengesahan RPTKA, dan terhadap pelanggarnya dikenakan sanksi administratif berupa denda, padahal fungsi IMTA sama dengan RPTKA. UU Cipta Kerja menghapus sanksi pidana atas pelanggaran Pasal 44 ayat (1) tentang jabatan dan standar kompetensi (keahlian), menggantinya dengan sanksi administratif berupa pencabutan Pengesahan RPTKA. *Ratio legis* penghapusan sanksi pidana dan/atau menggantikannya dengan sanksi administratif dalam UU Ketenagakerjaan oleh UU Cipta Kerja menunjukkan menurunnya perlindungan hak konstitusional tenaga kerja Indonesia terhadap kesempatan bekerja dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan dan lebih pro investasi.

Kata Kunci: Sanksi Hukum; Tenaga Kerja Asing; UU Cipta Kerja

ABSTRACT:

Indeed, the Indonesian state prioritizes the placement of domestic workers over foreign workers in accordance with the mandate of the Constitution Article 27 paragraph (2). In fact, the existence of foreign workers is still needed related to investment in various sectors that require special technology and expertise that have not been fulfilled by Indonesian workers. The problem is, foreign workers enter sectors that do not require special skills, even though many unskilled workers are unemployed. The Job Creation Law cuts down the licensing process for the use of foreign workers and removes some criminal sanctions and/or replaces them with administrative sanctions for violations of the norms for the use of foreign workers. The purpose of this paper is to describe the legislative ratio of changes in legal sanctions for the use of foreign workers in Indonesia after the Job Creation Act. This research is normative legal research, with a statutory approach and a conceptual approach. The stages of the research were carried out by examining the laws and regulations, namely the Employment Creation Act for the labour cluster and the Manpower Act as well as the implementing regulations related to foreign workers, then analysed provisions of legal sanctions and drawn conclusions. The results of the study, the Job Creation Law revoked the imprisonment and fines for employers who did not have an IMTA, by removing Article 42 paragraph (1) of the Manpower Law, previously a criminal offense in accordance with Article 185 paragraph (1). After the Employment Creation Law, it is sufficient for employers to only have RPTKA Ratification, and violators are subject to administrative sanctions in

the form of fines, even though the function of IMTA is the same as RPTKA. The Job Creation Law abolishes criminal sanctions for violations of Article 44 paragraph (1) concerning positions and standards of competence (expertise), replacing them with administrative sanctions in the form of revocation of RPTKA Ratification. The ratio legis the elimination of criminal sanctions and/or replacing them with administrative sanctions in the Manpower Act by the Job Creation Act shows a decrease in the protection of the constitutional rights of Indonesian workers to work opportunities and decent income for humanity and is more pro-investment.

Keywords: Legal Sanctions; Foreign Workers; Job Creation Law

LATAR BELAKANG

Isu masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) yang masif ke Indonesia masih terus bergulir di berbagai media massa meskipun di tengah pandemic *covid 19* apalagi bila TKA tersebut tanpa keahlian khusus, artinya pekerjaan tersebut dapat dikerjakan oleh pekerja Indonesia pada umumnya. Inilah yang membuat tenaga kerja di Indonesia resah, sebab pada masa pandemic *covid 19* justru banyak diputus hubungan kerjanya (PHK), dan sedang sulit-sulitnya mencari pekerjaan. Sejatinya keberadaan TKA di Indonesia adalah apabila belum terpenuhinya keahlian, keterampilan dan penguasaan teknologi tertentu oleh tenaga kerja Indonesia.

Berlakunya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dilanjutkan dengan penerbitan aturan organiknya yaitu Peraturan Pemerintah (PP) No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, telah memangkas proses perijinan masuknya TKA dengan menghapus ijin menggunakan tenaga asing (IMTA), cukup hanya dengan pengesahan menteri atau pejabat yang ditunjuk terhadap rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA). Pemangkasan proses perijinan IMTA ini menjadikan isu penggunaan TKA di Indonesia bertambah hangat, dan menjadi salah satu alasan penolakan dari masyarakat khususnya *stake holder* pekerja atau serikat pekerja terhadap substansi UU Cipta Kerja, pemerintah tidak melindungi dan memperhatikan nasib tenaga kerja Indonesia di negaranya sendiri.

Ada 2 (dua) perspektif hadirnya TKA di Indonesia, ada yang berpendapat TKA merupakan ancaman, pendapat lainnya menyatakan merupakan peluang, keduanya tergantung pada fakta keberadaannya sebagai bagian dari *asset* atau *liability* Negara. TKA yang merupakan *skill workers* dengan kompetensi keahlian tinggi dan profesional, dapat dipandang peluang dalam hal ini *skill*-nya dapat ditransfer untuk pembinaan dan peningkatan kemampuan pekerja lokal. Sebaliknya, apabila TKA dianggap sebagai *liability*, maka dapat merupakan ancaman jika keberadaannya tidak memberikan kontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi, kesempatan kerja dan upah bagi pekerja lokal. TKA menjadi persaingan bagi pekerja lokal apalagi bila masuknya illegal.¹

Problematika di Indonesia adalah TKA bekerja di sektor-sektor industri dan infrastruktur yang sebenarnya tidak memerlukan adanya keahlian khusus, sehingga keberadaannya dapat mengurangi lapangan kerja pekerja lokal. Temuan dari Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), terdapat kurang lebih 157.000 orang pekerja kasar asing bekerja di Indonesia tidak memiliki keahlian (*unskill workers*), baik yang masuk secara legal maupun illegal² padahal Indonesia memiliki banyak *unskill workers*. Pada masa pandemi kebutuhan akan lapangan pekerjaan dan investasi meningkat, dengan demikian pemerintah seharusnya mengutamakan tenaga kerja lokal untuk dipekerjakan pada berbagai proyek investasi

¹Kenny Winston, "Analisis Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2008", <https://www.kennywiston.com/analisis-peraturan-presiden-no-20-tahun-2018-tentang-tenaga-kerja-asing/>, diakses tanggal 03 Nopember 2021.

²<https://www.cnbcindonesia.com/news/20180501173310-4-13187/ada-157000-buruh-kasar-asing-yang-bekerja-di-indonesia> diakses tanggal 03 Nopember 2021.

asing.³ Faktanya, terdapat laporan masuknya 157 orang TKA ke Indonesia tanggal 8 Mei 2021 pada pukul 05.00 WIB dari Guangzhou dengan menggunakan pesawat China Southern Airlines CZ387, padahal saat itu kebijakan pemerintah melarang mudik jelang hari Raya Idul Fitri 1442 H dan larangan masuknya WNA ke Indonesia. Pernyataan pemerintah melalui Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, para WNA ke Indonesia telah memenuhi syarat atau peraturan keimigrasian dimana tujuan kedatangannya diijinkan hanya untuk bekerja di proyek strategis nasional, objek vital, bantuan medis dan kemanusiaan, serta kru transportasi/alat angkut.⁴

Sebelumnya, masuknya 500 orang TKA dari Negara Tiongkok ke Kowane, Sulawesi selatan tanggal 5 April 2020 memicu aksi penolakan dari masyarakat setempat. Menteri Ketenagakerjaan menyatakan bahwa kedatangan para TKA tersebut adalah karena sejumlah perusahaan di Kowane membutuhkan keahliannya.⁵ Padahal saat itu berdasarkan SE Menteri Ketenagakerjaan No.M/I/HK.04/II/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, seharusnya TKA asal China dilarang masuk. SE Menteri Ketenagakerjaan No.M/3/HK.04/IV/2021 tentang Pelayanan Penggunaan TKA dalam Upaya Pencegahan masuknya Virus Corona (COVID-19) dan SE No.M/3/JK.04/II/2021

tentang Pelayanan Pengesahan RPTKA dalam Masa Penanganan Penyebaran Covid 19 ternyata memberi celah masuknya TKA ke Indonesia dengan aturan pengecualian kepada TKA yang akan bekerja di proyek strategis nasional dan objek vital nasional. Menteri Ketenagakerjaan juga memberika kelonggaran kepada Instansi atau kementerian yang terkait untuk member ijin atau pertimbangan khusus bagi TKA yang dibutuhkan melalui SE No.M/03/HK.04/II/2021.⁶

Pada bulan September 2020, di bandara Cut Nyak Dien, ada 41 orang TKA dari Tiongkok tiba di Indonesia dengan hanya memperlihatkan surat kesehatan kepada petugas, alasannya telah memiliki ijin dari Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia. Pihak Imigrasi dan Disnaker setempat mengaku sudah lebih awal menerima KITAS⁷ dan Paspornya sehingga para TKA tersebut sudah legal untuk bekerja di Aceh.⁸

UU Cipta Kerja memotong prosedur penggunaan TKA dengan menghilangkan IMTA sehingga lebih mempermudah masuknya TKA ke Indonesia, oleh karena itu patut dikhawatirkan pengawasan terhadap masuknya TKA tanpa keahlian menjadi semakin lemah. Perlu adanya aturan hukum yang tegas terhadap pelanggaran ketentuan hukum penggunaan TKA. Pihak perusahaan yang mempekerjakan TKA tanpa keahlian khusus layak mempertanggungjawabkannya melalui sanksi hukum, dengan demikian

³Luthvi Febryka Nola, "Pengendalian Tenaga Kerja Asing pada Masa Pandemi Covid-19", Pusat Penelitian Bidang Hukum Badan Keahlian DPR RI, Info Singkat : Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis Vol. XIII, No.10/II/Puslit/Mei/2021 https://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info%20Singkat-XIII-10-II-P3DI-Mei-2021-209.pdf, diakses tanggal 20 Februari 2022.

⁴Kompas.com, "TKA China Masuk Indonesia Saat Pandemi Covid-19, KSPI: Ironi, Pemerintah Harusnya Berpihak Buruh Nasional", <https://nasional.kompas.com/read/2021/05/11/12292611/tka-china-masuk-indonesia-saat-pandemi-covid-19-kspi-ironi-pemerintah?page=all>, diakses tanggal 20 Februari 2022.

⁵<https://ekonomi.bisnis.com/read/20200625/12/1257720/500-tka-china-masuk-indonesia-menaker-angkat-suara->, diakses tanggal 20 Februari 2022.

⁶Luthvi Febryka Nola, *Op.Cit.*, hlm.5.

⁷KITAS = Kartu Ijin Tinggal Terbatas, sebelum bernama KITAS namanya KIMS atau Kartu Ijin Menetap Sementara. Kartu ini diperuntukan untuk WNA yang bekerja di Indonesia agar mereka bisa tinggal di Indonesia (semacam *resident permit*) dan harus diperpanjang 1 (satu) tahun sekali. <https://www.google.com/search?q=kepanjangan+dari+kitas&oq=kepanjangan+KITAS&aqs=chrome..69l67j0l7j30l5j0i30j0i5i7i30.25430j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>, diakses tanggal 3 Februari 2022.

⁸<https://news.okezone.com/read/2020/09/11/340/2276280/heboh-41-tka-tiongkok-masuk-indonesia-ditengah-tingginya-kasus-covid-19>, diakses terakhir tanggal 20 Februari 2022.

pelindungan tenaga kerja lokal atau dalam negeri terwujud dengan adanya kesempatan kerja yang lebih luas. Masalah ini menarik untuk diteliti, sehingga penulis menetapkan judul Analisis Sanksi Hukum terhadap Pelanggaran Penggunaan TKA Pasca UU Cipta Kerja.

Pokok masalah yang akan dibahas adalah bagaimana sanksi hukum terhadap pemberi kerja TKA yang melakukan pelanggaran peraturan penggunaan TKA pasca UU Cipta Kerja. Tujuan penulisan ini adalah mengetahui *ratio legis* perubahan sanksi hukum penggunaan TKA di Indonesia pasca UU Cipta Kerja. Penelitian ini adalah penelitian doktrinal atau hukum normatif, dengan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Tahapan penelitian dilakukan dengan memeriksa UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan dan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) beserta peraturan pelaksanaannya, khususnya yang terkait dengan TKA, kemudian diamalisis dan ditarik kesimpulan yang dapat menjawab permasalahan yang sudah ditetapkan sekaligus mencapai tujuan penelitian yaitu deskripsi *ratio legis* pembentuk UU Ketenagakerjaan tentang perubahan sanksi hukum dalam UU Cipta Kerja. *Ratio legis* adalah pemikiran hukum menurut akal sehat, akal budi atau nalar yang merupakan alasan atau tujuan dari lahirnya suatu peraturan hukum. Berdasarkan pengertian tersebut, dalam kaitannya dengan undang-undang, maka harus dipahami juga bahwa *ratio legis* hampir sama dengan pengertian hakikat hukum yaitu merupakan intisari atau dasar undang-undang.⁹

⁹Anonim, <http://repository.untag-sby.ac.id/8510/6/Bab%20II.pdf>, diakses tanggal 3 Februari 2022.

¹⁰Nevey Varida Abani, *Aspek Hukum Penegakan Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia*, (Jakarta: Balitbang Kemenkumham, 2019), hlm. 22.

¹¹Suhandi, "Pengaturan Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Asing dalam Pelaksanaan

ANALISIS DAN DISKUSI

Telaah Konsep

a. Tentang TKA

Salah satu hak konstitusi yang diamanatkan Pasal 27 ayat (2) UUD Tahun 1945 kepada setiap warga Negara adalah hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Kewajiban Negara adalah memenuhi hak tersebut melalui perluasan lapangan pekerjaan dan penempatan tenaga kerja. Amanat ini diatur lebih lanjut oleh UU Ketenagakerjaan Pasal 5 yang menetapkan: "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan", demikian pula dengan TKA juga memiliki kesamaan perlakuan dengan pekerja dalam negeri dalam bentuk hak dan kewajiban dengan memperhatikan kesempatan sebagai pekerja dalam negeri.¹⁰ Inti amanat Konstitusi dan UU Ketenagakerjaan tersebut adalah lebih mengutamakan pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia di dalam negeri dari pada TKA, sepanjang pekerjaan tersebut masih dapat dilakukan atau dikerjakan oleh pekerja Indonesia.

"Tenaga kerja asing adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia", sesuai Pasal 1 angka 13 UU Ketenagakerjaan.¹¹ Visa adalah "keterangan tertulis yang diberikan pejabat yang berwenang isinya memuat persetujuan terhadap orang asing untuk melaksanakan perjalanan ke wilayah Indonesia atas dasar ijin tinggal", sebagaimana ketentuan Pasal 1 angka 18 UU No.6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. Dalam keimigrasian terdapat 4 jenis visa yang diakui, yaitu visa diplomatik, visa dinas, visa kunjungan dan visa tinggal terbatas. Lingkup visa terbatas termasuk untuk visa TKA.¹²

Masyarakat Ekonomi ASEAN di Indonesia", Jurnal Perspektif, Vol.21 No.2, Mei 2016, hlm.135.

¹²Hadi Adha, "Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia", Jurnal Jatiswara, Vol.1 No.1 Tahun 2019, hlm. 26.

Ari Hermawan berpendapat, tujuan penempatan TKA di Indonesia, yakni:¹³

- a. “untuk memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan profesional di bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja di Indonesia;
- b. dengan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan khususnya di bidang industri sebagai pendukung percepatan proses pembangunan nasional;
- c. memberikan perluasan kesempatan bagi tenaga kerja Indonesia;
- d. untuk meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.”

Dari pendapat di atas, maka tidak dapat dipungkiri bahwa TKA yang berkeahlian dan berpengalaman atau terampil di bidang tertentu sangat dibutuhkan di Indonesia saat ini. Selain itu, sebagai Negara yang telah terikat dengan kesepakatan masyarakat ekonomi ASEAN (AFTA) dan sebagai anggota World Trade Organization (WTO), dimana bisnis barang dan jasa serta perpindahan orang atau pebisnis dan pekerja jadi tanpa batas. Hal ini tentunya tidak dapat lagi terelakkan masuknya TKA ke Indonesia, yang dapat dilakukan yaitu pengendalian terhadap laju masuknya ke Indonesia¹⁴, melalui pengawasan dan penerapan sanksi hukum yang tegas apabila terdapat pelanggaran ketentuan perundang-undangan terkait penggunaan TKA.

a. Tentang Sanksi Hukum

Seseorang subjek bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan yang dilakukannya, artinya dia bertanggung jawab atas suatu sanksi yang dikenakan terhadap perbuatannya yang melanggar hukum, demikian teori Hans Kelsen tentang tanggung jawab hukum. Dalam kamus hukum diistilahkan sebagai *responsibility* dan *liability*. *Responsibility* lebih mengarah

kepada tanggung jawab politik. *Liability* merupakan tanggung jawab yang lahir dari ketentuan peraturan perundang-undangan. *Liability* dalam teori tanggung jawab adalah suatu konsep lebih menekankan kewajiban hukum seseorang atas suatu perbuatan dimana orang tersebut dapat dikenai sanksi dalam hal perbuatannya bertentangan dengan hukum.¹⁵ Sanksi hukum dapat dikenakan sesuai dengan tingkat kesalahan, baik itu merupakan kesengajaan maupun kekhilafan yang sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Teori ini sesuai digunakan sebagai pisau analisis sanksi hukum terhadap pelanggaran ketentuan penggunaan TKA di Indonesia.

Analisis

Pembangunan di Indonesia pada dasarnya adalah untuk meningkatkan pendapatan negara dan juga peningkatan pendapatan warga negara yang tidak hanya mengandalkan sumber daya alam, tetapi dengan mengandalkan peningkatan kemampuan dan teknologi sumber daya manusia melalui pembukaan lapangan kerja seluas-luasnya. Oleh karenanya, perlu dilakukan investasi di bidang sumber daya manusia yang langsung berdampak pada peningkatan kemampuannya yang berkaitan dengan bidang ketenagakerjaan, seperti investasi di bidang pertanian, pabrik dan infrastruktur, pertambangan dan teknologi komputer yang memerlukan cukup banyak tenaga kerja yang menguasai teknologi khusus. Sejalan dengan itu, pemerintah Indonesia mengeluarkan kebijakan berupa Perpres No.10 Tahun 2021 tentang Bidang Usaha Penanaman Modal menetapkan beberapa sektor usaha yang diprioritaskan karena dapat menyerap banyak tenaga kerja dan berteknologi tinggi yang butuh sumber daya manusia yang mampu mengoperasikannya. Tujuannya untuk mendorong pertumbuhan investasi yang padat karya dalam rangka mendorong pertumbuhan

¹³Ari Hernawan, “Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja Asing di Indonesia”, *Mimbar Hukum*, Volume 24, Nomor 3, Oktober 2016, hlm.77.

¹⁴Luthvi Febryka Nola, *Op.Cit.*, hlm.2.

¹⁵Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni*, (Bandung: Nuansa & Nusa Media, 2016), hlm. 140.

ekonomi.

Sisi pandang bidang ketenagakerjaan, peningkatan investasi akan meningkatkan permintaan terhadap tenaga kerja yang memiliki kemahiran atau spesifikasi penguasaan teknologi tertentu. Investasi dengan ketenagakerjaan memiliki hubungan sangat erat, sehingga konsep kompetisi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan terjadi berdasarkan jenjang pendidikan dan juga berdasarkan penguasaan bahasa, gender, ilmu, penguasaan teknologi, keberanian serta asal daerah sampai kewarganegaraannya. Investasi yang terbuka saat ini, akan berhubungan dengan kehadiran TKA termasuk ke Indonesia, dimana semakin hari semakin meningkat jumlahnya. Dalam masyarakat lokal, konsep kompetisi akan berubah jadi *beyond national market* yang akhirnya akan menuju *global market* yang terlihat dalam merebut lapangan pekerjaan dan juga kompetisi pada produk yang dipasarkan. Fenomena yang sedang terjadi di Indonesia, kompetisi *beyond national market* memandang bahwa mereka yang berasal dari negara lain dan berusaha di Indonesia sebagai pesaing.¹⁶

Sistem ekonomi yang berkembang pesat akan mendorong percepatan investasi dan aliran modal ke negara-negara, dan biasanya selalu disertai dengan perpindahan tenaga kerja yang cepat antar negara. Para investor menginginkan investasinya minim risiko, sehingga memerlukan adanya pengawasan dari investor atau setidaknya dilaksanakan oleh orang yang dipercaya yang merupakan tenaga ahli untuk mengelola investasinya. Tidak jarang investor dari luar negeri mensyaratkan agar diijinkan membawa serta TKA untuk bekerja di negara tujuan dengan alasan mereka memiliki keterampilan tertentu dan penguasaan teknologi.

a. Persyaratan Pengguna TKA

UU Ketenagakerjaan sebelum UU Cipta Kerja mensyaratkan, bahwa “pemberi kerja yang mempekerjakan

TKA memiliki ijin (IMTA) tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 42 ayat (1)) dan RPTKA (Pasal 43 ayat (1))”. Setelah UU Cipta Kerja, syarat ketentuan IMTA ini dihapus, cukup hanya memiliki RPTKA yang disahkan pemerintah, dan menghapus ketentuan Pasal 43 UU Ketenagakerjaan seluruhnya.

Ada pengecualian syarat RPTKA yakni perwakilan negara asing, setelah UU Cipta Kerja terdapat perluasan tidak berlakunya syarat memiliki RPTKA untuk:¹⁷

- 1) “Direktur atau Komisaris yang memiliki jumlah saham tertentu ataupun para pemegang saham berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- 2) TKA pada jenis kegiatan produksinya terhenti karena keadaan darurat, jenis pekerjaan vokasi, jenis kegiatan *startup* berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian yang dibutuhkan pemberi kerja.

Didasarkan ketentuan PP No.34 Tahun 2021 tentang Penggunaan TKA, maka perusahaan atau pemberi kerja tidak lagi mengurus IMTA apabila menggunakan TKA, cukup RPTKA dan VITAS. RPTKA terdiri dari : a. RPTKA biasa; b. RPTKA pekerja sementara; c. RPTKA bagi pekerjaan yang jangka waktunya lebih dari 6 (enam) bulan atau di kawasan ekonomi khusus (KEK); d. RPTKA untuk non sponsor; e. RPTKA di instansi pemerintah, perwakilan Negara asing dan badan internasional.

Pemberi kerja TKA membuat permohonan pengesahan RPTKA berdasarkan Pasal 12 ayat (2) dan (3) PP No.34 Tahun 2021 wajib menuliskan

¹⁶Nasri Bachtiar, “Pokok Pokok Pemikiran Mengenai Tenaga Kerja Asing Di Indonesia”, Jurnal Hukum dan Pembangunan, Vol. 6 No. 4 Tahun 2019, hlm. 76.

¹⁷Abdul Khakim, *Catatan Kritis Perubahan Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Omnibus Law)*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2021), hlm. 78.

keterangan tentang:¹⁸ a. identitas pemberi kerja TKA, antara lain nama, alamat, nomor telepon, jenis bidang usaha; b. alasan menggunakan TKA; c. jabatan/kedudukan TKA dalam perusahaan; d. jumlah TKA; e. jangka waktu penggunaan TKA; f. lokasi kerja; g. identitas tenaga kerja pendamping TKA; dan h. rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun.

Dokumen yang harus dilampirkan oleh Pemberi Kerja minimal: surat permohonan, nomor induk berusaha / ijin usaha; akta pendirian perusahaan; bukti wajib lapor ketenagakerjaan; rancangan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan, MoU; struktur organisasi perusahaan; surat pernyataan untuk menunjuk tenaga kerja pendamping TKA; surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja terhadap tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA; dan surat pernyataan untuk memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia bagi TKA.

PP No.34 Tahun 2021 mengatur kewajiban pemberi kerja TKA, pada pokoknya yaitu:

- a) menunjuk tenaga kerja WNI sebagai pendamping TKA, agar terjadi alih teknologi dan alih keahlian dari TKA.
- b) melaksanakan pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja pendamping sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA;
- c) setelah perjanjian kerja berakhir, pemberi kerja wajib memulangkan TKA ke Negara asalnya;
- d) wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.

Kewajiban pemberi kerja TKA di atas, telah sesuai dengan tujuan penggunaan TKA di Indonesia yaitu terjadinya alih keahlian dan alih teknologi agar tumbuh pekerja Indonesia yang berkompoten di bidangnya akhirnya akan mempercepat proses pembangunan nasional terutama di bidang industri. Kewajiban menguasai bahasa Indonesia sangat diperlukan agar komunikasi dalam alih teknologi dan ilmu pengetahuan berjalan baik, bahkan untuk TKI yang akan bekerja di Negara lain selain bahasa setempat juga harus memahami budaya masyarakatnya, Agar kewajiban tersebut benar-benar terlaksana, maka diperlukan pengawasan yang ketat oleh pemerintah.

b. Persyaratan TKA yang bekerja di Indonesia

Syarat yang wajib dipenuhi oleh TKA yang bekerja di Indonesia adalah memiliki:¹⁹

- a) pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
- b) sertifikasi kompetensi atau pengalaman kerja minimal 5 (lima) tahun dalam kualifikasi jabatannya;
- c) keahliannya dialihkan kepada tenaga kerja pendamping;
- d) NPWP bagi TKA yang telah bekerja 6 (enam) bulan lebih;
- e) Ijin tinggal terbatas (ITAS) dari instansi yang berwenang.

Persyaratan lainnya yang wajib dimiliki TKA adalah peserta asuransi yang dibuktikan dengan polis asuransi berbadan hukum Indonesia dan bukti peserta BPJS bagi TKA yang bekerja 6 (enam) bulan lebih.²⁰ Kewajiban memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan dan memiliki sertifikat kompetensi jelas sangat diperlukan untuk benar-benar dipenuhi dan harus benar-benar dapat

¹⁸Imas Novita Juaningsih, "Rekonsepsi Pengawasan Tenaga Kerja Asing Sebagai Eksistensi Kedaulatan Negara", Jurnal Legislasi Indonesia Vol. 17 No. 3 Januari 2021, hlm. 326.

¹⁹Kresparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, (Jakarta: Erlangga, 2016), hlm. 84.

²⁰*Ibid.*, hlm.24.

dipertanggung jawabkan keabsahannya. Di sini perlu kejujuran TKA dan Perusahaan Pengguna TKA, dan juga peran pejabat pemeriksa berkas RPTKA sangat penting untuk dapat memverifikasi keabsahan bukti pendidikan dan sertifikat TKA yang diajukan.

Penelitian Luthvi Febryka Nola menunjukkan bahwa konsep pengendalian TKA telah diubah oleh UU Cipta Kerja, dari yang sebelumnya sudah ketat menjadi longgar, yakni dengan mengganti perizinan (IMTA) dengan pengesahan RPTKA; adanya pengecualian, serta kelonggaran jabatan. Hal ini mengakibatkan upaya pengawasan menjadi lebih sulit dan semakin mudahnya TKA masuk atau bekerja di Indonesia, bahkan pada kondisi pandemi *covid 19*. Masa pandemi mengakibatkan kebutuhan akan lapangan pekerjaan dan investasi asing semakin meningkat. Pemerintah perlu utamakan penggunaan pekerja lokal dalam proyek investasi asing.²¹ Penulis memfokuskan penelitian ini dari perspektif sanksi hukum terhadap pemberi kerja yang melakukan pelanggaran ketentuan penggunaan TKA.

c. Analisis sanksi hukum terhadap pelanggaran penggunaan TKA

Strategi dan prinsip dasar penggunaan TKA adalah kebutuhan modal dan investasi disertai kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan ahli di bidang tertentu. TKA yang bekerja di Indonesia harus dapat membawa manfaat terhadap perlindungan tenaga kerja Indonesia, dan adanya perluasan usaha dapat membawa dampak positif bagi terciptanya lapangan pekerjaan serta perluasan kesempatan kerja, juga alih teknologi dan alih keahlian kepada tenaga kerja Indonesia. Dalam hal

pengendalian penggunaan TKA di Indonesia diatur oleh Permenaker No.8 Tahun 2021 yang merupakan aturan pelaksana PP No.34 tahun 2021, dimana ditetapkan alasan penggunaan TKA adalah:²²

- a) Kondisi pasar kerja nasional;
- b) Kebutuhan investasi;
- c) Kesepakatan internasional;
- d) Liberalisasi pasar kerja bebas.

Kebutuhan akan TKA di Indonesia tidak bisa dihindari, akan tetapi perlu adanya ketentuan hukum bidang ketenagakerjaan untuk menerapkan *selective policy* atas penggunaan TKA yang memang benar-benar memiliki kompetensi keahlian yang belum dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia, sehingga dengan alih teknologi dan keahlian kepada tenaga kerja Indonesia menjadikan tenaga kerja Indonesia selanjutnya dapat diberdayakan. Mekanisme alih teknologi dan keahlian terhadap pemberi kerja telah diatur, sehingga perlu dilakukan pengawasannya yaitu oleh kementerian Ketenagakerjaan beserta jajarannya hingga di tingkat kabupaten/kota sebagai instansi yang berwenang mengawasi mulai TKA datang, melakukan pekerjaan/kegiatan selama di Indonesia, hingga berakhirnya masa kerja.²³ Kebijakan ini tertera pada Pasal 35 PP No. 34 Tahun 2021.

Pegawai pengawas kementerian ketenagakerjaan di tingkat pusat, provinsi hingga kabupaten/kota sesuai dengan lingkup tugasnya masing-masing (Pasal 46 Permenakertrans No.8 Tahun 2021), berwenang mengawasi pelaksanaan norma tentang penggunaan TKA di lapangan, pengawasan pelaksanaan pelatihan atau pendidikan tenaga kerja pendamping dan pendidikan bahasa Indonesia bagi TKA. Sistem pendekatan pengawasan

²¹Luthvi Febryka Nola, *Op.cit.*, hlm. 5.

²²Yanuar Budi Mariana, "Perlindungan Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada PT.

Lingua Munda Surakarta", Jurnal Ganesha, Vol. 1 No.1 Tahun 2021, hlm.21.

²³Imas Novita Juaningsih, *Op.cit.*, hlm. 328.

ketenagakerjaan dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu pendekatan preventif edukatif dan pendekatan *represif justitia*. Hal yang dilakukan untuk mencegah dan memberi pendidikan kepada masyarakat yang masih memiliki kesadaran hukum. Apabila tindakan preventif edukatif tidak berhasil guna, barulah dapat dilakukan *represif justitia* agar masyarakat bersedia melaksanakan hukum meskipun terpaksa.²⁴

Dalam hal ditemukan adanya pelanggaran norma ketenagakerjaan yang dilakukan TKA oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, maka Dirjen pembinaan dan keselamatan dan kesehatan kerja member rekomendasi kepada Dirjen Imigrasi untuk dapat melakukan tindakan keimigrasian kepada TKA yang bersangkutan sesuai hukum positif, yaitu orang asing yang melakukan tindakan yang membahayakan atau patut diduga berbahaya bagi keamanan dan ketertiban umum maupun tindakan yang melanggar peraturan perundang-undangan. Tindakan keimigrasian tersebut merupakan pengenaan sanksi administratif sesuai UU No.6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, yakni:²⁵

- a) TKA tersebut dicantumkan dalam daftar penegahan atau penangkalan;
- b) membatasi, merubah atau membatalkan ijin tinggal;
- c) TKA dilarang berada tempat tertentu di wilayah Indonesia;
- d) harus bertempat tinggal di suatu tempat tertentu di Indonesia
- e) dikenakan biaya beban; dan/atau
- f) dideportasi dari Indonesia.

Menurut Pasal 49 ayat (1) Permenakertrans No.8 Tahun 2021, pemberi kerja yang melanggar norma penggunaan TKA dapat dikenakan tindakan administrasi berupa:

- a) pemberi kerja tidak mempunyai RPTKA yang sah;
- b) pemberi kerja tidak mempunyai pengesahan RPTKA dalam hal TKA sedang bekerja dengan pemberi kerja lain;
- c) pemberi kerja tidak mempunyai pengesahan RPTKA yang akan mempekerjakan TKA pada kegiatan rintisan berbasis teknologi (*start-up*) dan vokasi yang jangka waktunya lebih dari 3 (tiga) bulan;
- d) pemberi kerja tidak memfasilitasi pelatihan dan pendidikan bahasa Indonesia bagi TKA;
- e) pemberi kerja tidak mendaftarkan TKA yang bekerja 6 (enam) bulan lebih menjadi peserta jaminan sosial (BPJS) atau peserta asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan;
- f) pemberi kerja tidak memberi laporan tahunan kepada menteri melalui Dirjen atas pelaksanaan penggunaan TKA, baik pelatihan dan pendidikan kerja kepada tenaga pendamping dalam rangka alih keahlian dan teknologi;
- g) pemberi kerja tidak memberi laporan kepada Menteri melalui Dirjen tentang penggunaan TKA dalam hal pekerjaan yang sifatnya temporer;
- h) pemberi kerja tidak menyampaikan laporan dalam hal perjanjian kerja berakhir atau diakhiri sebelum waktunya kepada Menteri melalui Dirjen;
- i) pemberi kerja mempekerjakan TKA yang tidak sama dengan RPTKA yang telah disahkan;
- j) pemberi kerja mempekerjakan TKA dalam rangkap jabatan di satu perusahaan;
- k) pemberi kerja mempekerjakan TKA untuk jabatan terkait personalia; dan/atau

²⁴*Ibid.*

²⁵Galang Asmara, *Hukum Keimigrasian*, (Jakarta: Pustaka Bangsa, 2020), hlm. 71.

- 1) pemberi kerja tidak membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakannya.

Pemberi kerja yang tidak penuhi ketentuan di atas, maka berdasarkan Pasal 36 PP No. 34 Tahun 2021 jo. Pasal 49 ayat (2) Permenakertrans No.8 Tahun 2021 dapat diberikan sanksi administrative terdiri dari :

- a) denda;
- b) proses permohonan RPTKA dihentikan sementara; dan/atau
- c) RPTKA dicabut pengesahannya.

Pelanggaran norma tidak mempunyai RPTKA yang disahkan adalah denda, besarnya ditetapkan sesuai Pasal 37 ayat (1) PP No.34 Tahun 2021 sama bunyinya dengan Pasal 50 ayat (1) Permenakertrans No.8 Tahun 2021 berlaku setiap jabatan dan setiap orang TKA per bulan, dengan perincian denda sebagai berikut:

- a) 1 bulan, denda sebesar Rp6.000.000,00;
- b) 2 bulan, denda sebesar Rp12.000.000,00;
- c) 3 bulan, denda sebesar Rp18.000.000,00;
- d) 4 bulan, denda sebesar Rp24.000.000,00;
- e) 5 bulan, denda sebesar Rp30.000.000,00;
- f) 6 bulan, denda sebesar Rp36.000.000,00;

Bila lebih dari 6 bulan maka besarnya sesuai dengan denda 6 bulan dan dikenakan denda atas keterlambatan pembayaran denda. Dalam hal tidak dilakukan pembayaran denda maksimal 2 minggu, Pemberi kerja dapat dikenakan penghentian sementara proses permohonan RPTKA. Ketentuan penghentian proses permohonan RPTKA secara sementara ini agak sumir, sebab pemberi kerja telah mempekerjakan TKA dengan tidak ada RPTKA.

Sebelum UU Cipta Kerja, sanksi yang dikenakan kepada pemberi kerja apabila tidak mempunyai IMTA adalah

sanksi pidana penjara minimum 1 tahun dan maksimal 4 tahun dan/atau denda minimum Rp100.000.000 dan maksimum Rp400.000.000. Tindakan pemberi kerja yang demikian termasuk tindak pidana kejahatan sesuai Pasal 185 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan. Norma ini menunjukkan bahwa pembentuk UU Ketenagakerjaan sebelum UU Cipta Kerja memandang perusahaan atau pemberi kerja yang tidak mempunyai ijin penggunaan TKA (IMTA) telah melakukan kejahatan terhadap tenaga kerja lokal Indonesia, yakni telah menutup sebagian lapangan pekerjaan dan memberikannya kepada TKA. Jadi, tingkat kesalahannya adalah kejahatan kemanusiaan yang dilindungi oleh konstitusi.

Pasca UU Cipta Kerja, ketentuan tentang IMTA dihapus, dan sanksi pidana atas pelanggarannya yang tertera pada Pasal 185 ayat (1) juga menjadi hapus, tidak ada lagi tindak pidana kejahatan. Syarat pokok yang dibuat pasca UU Cipta Kerja adalah cukup dengan pengesahan RPTKA, dan sanksi hukum atas pelanggaran tidak memiliki RPTKA adalah sanksi administrasi. Telah terjadi pergeseran dari bidang hukum pidana menjadi bidang hukum administrasi. *Ratio legis* pembentuk UU Cipta Kerja khususnya klaster ketenagakerjaan jauh berbeda dengan pembentuk UU Ketenagakerjaan sebelumnya dalam hal pengendalian penggunaan TKA di Indonesia. Kalaupun alasan pembentuk UU Cipta Kerja untuk memotong birokrasi perizinan penggunaan TKA, maka keberadaan dan fungsi RPTKA yang telah disahkan sebenarnya sama dengan IMTA. Oleh karenanya sanksi atas pelanggaran tidak memiliki IMTA sudah sepaturnya sama dengan tidak memiliki RPTKA, yakni sanksi pidana.

Pasal 42 ayat (2) UU Ketenagakerjaan yang menetapkan larangan bagi pemberi kerja orang

perseorangan mempekerjakan TKA tidak diubah oleh UU Cipta Kerja, dan sanksi hukum atas pelanggarannya juga tetap yakni pidana penjara minimum 1 tahun dan paling lama 4 tahun dan/atau denda minimum Rp100.000.000,00 dan maksimum Rp400.000.000,00 sebagaimana ketentuan Pasal 185 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Tidak adanya perubahan ini menunjukkan pemikiran pembentuk UU Cipta Kerja masih sama dengan pembentuk UU Ketenagakerjaan sebelum UU Cipta Kerja dalam hal larangan perseorangan mempekerjakan TKA. Menurut penulis, hal ini sesuai dengan tujuan UU Cipta Kerja, keberadaan TKA adalah dibarengi dengan investasi modal ke Indonesia yang proyeknya adalah padat karya, semangatnya adalah membuka dan memperluas lapangan pekerjaan untuk tenaga kerja Indonesia serta berlangsungnya proses alih keahlian dan teknologi secara cepat. Sesuai prinsip *sponsorship*, maka hanya perusahaan yang boleh mempekerjakan TKA, maka perorangan dilarang.

Pasal 45 (1) UU Ketenagakerjaan menetapkan kewajiban pemberi kerja yakni menunjuk tenaga pendamping TKA dari tenaga kerja Indonesia untuk alih keahlian dan teknologi, pelaksanaan pelatihan dan pendidikan bagi tenaga kerja Indonesia sesuai kualifikasi jabatan TKA, dan UU Cipta Kerja menambah satu klausul yakni memulangkan TKA ke Negara asalnya apabila perjanjian kerja berakhir. Sanksi hukum atas pelanggaran pasal ini adalah pidana kurungan minimum 1 bulan dan maksimum 12 bulan dan/atau denda minimum Rp10.000.000,00 dan maksimal Rp100.000.000,00. Ketentuan ini telah sesuai dengan tujuan penggunaan TKA peningkatan kemampuan tenaga kerja Indonesia melalui proses alih teknologi dan alih keahlian, akan tetapi yang juga sangat diperlukan adalah pengawasannya.

Pasal 44 (1) UU Ketenagakerjaan sebelum UU Cipta Kerja menetapkan perusahaan yang menggunakan TKA berkewajiban melaksanakan norma tentang jabatan serta standar kompetensi TKA yang berlaku. Sanksi hukum terhadap pelanggaran kewajiban ini berdasarkan Pasal 187 (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan berupa pidana kurungan minimal 1 bulan dan maksimal 12 bulan dan/atau denda minimum Rp10.000.000,00 dan maksimum Rp100.000.000,00 yang digolongkan sebagai tindak pidana pelanggaran. Ayat (2) pasal yang sama mempertegas tentang kualifikasi atau standar kompetensi yang wajib dipunyai TKA antara lain adalah keahlian, keterampilan, pengetahuan di bidang tertentu serta pemahaman terhadap budaya masyarakat Indonesia. *Ratio legis* dari norma hukum dan sanksi hukum di atas adalah melindungi tenaga kerja Indonesia di negaranya sendiri yakni lebih mengutamakan dari pada TKA. Sejalan pula dengan tujuan penggunaan TKA yaitu pengembangan keahlian dan keterampilan tenaga kerja Indonesia melalui mekanisme alih teknologi dan alih keahlian. Pasal 44 (1) dihapus oleh UU Cipta Kerja, sehingga tidak ada lagi sanksi pidana terhadap pelanggarannya.

Jenis pelanggaran norma berupa perusahaan yang mempekerjakan TKA tanpa memiliki keahlian tertentu dapat dikategorikan ke dalam tindak pidana pelanggaran Pasal 49 (1) huruf i UU Ketenagakerjaan setelah UU Cipta Kerja, jika TKA yang dipekerjakan tidak sesuai dengan Pengesahan RPTKA yakni penempatannya tidak sesuai dengan jabatannya. Sanksi yang dapat dikenakan adalah pengesahan RPTKA dicabut (Pasal 56 (1) huruf a Permenakertrans No.8 Tahun 2021).

Mengutip pendapat Abdul Khakim mengenai penghapusan dan peniadaan sanksi pidana atas pelanggaran Pasal 44 ayat (1) dari

dalam Pasal 187 (1) UU Ketenagakerjaan oleh Pasal 81 angka 65 UU Cipta Kerja) menunjukkan bahwa pemerintah benar-benar “proinvestasi” dan abai terhadap perlindungan tenaga kerja local. Guna efektifitas penegakan hukum, pengaturan norma yang sudah menyebutkan “wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku” semestinya diertahankan dan disertai dengan sanksi yang tegas. Tanpa adanya pengaturan sanksi, norma yang bersifat wajib menjadi “banci” karena hukum tidak dapat ditegakkan ketika terjadi pelanggaran.²⁶

Karakteristik sanksi pidana berbeda dengan sanksi dalam hukum keperdataan dan hukum administrasi, bedanya terdapat pada kekhasan dari sifat sanksi pidana yang melindungi kepentingan hukum yang terancam, sanksi pidana dapat merampas nyawa manusia, merampas kebebasan maupun harta benda dari subjek hukum. Sanksi dalam hukum keperdataan umumnya ganti rugi, biaya dan bunga, sedangkan ciri sanksi administrasi berkenaan dengan ijin dicabut atau denda berbentuk uang. Karakter hukum pidana dipandang keras dan tegas, hal ini juga digunakan untuk mendukung program tertentu sehingga dicantumkan dalam berbagai undang-undang seperti UU Perkawinan, UU Lingkungan Hidup, UU Perpajakan, UU Agraria dengan menyisipkan ketentuan pidana di antara pasalnya. Jadi, ketentuan pidana tak lain merupakan dukungan terhadap tugas negara di bidang tertentu,²⁷ termasuk bidang ketenagakerjaan. Hukum bukan merupakan suatu dokumen perundang-undangan yang isinya ada ribuan pasal, tetapi lebih hakiki lagi hukum

merupakan sebuah dokumen moral yang di dalamnya tersimpan berbagai pesan moral bagi kehidupan masyarakat. Hukum dapat dipandang sebagai rancangan kehidupan. Hukum menentukan ke mana arah bangsa ini ditujukan dan tujuan apa yang hendak direalisasikan melalui hukum tersebut.²⁸ Tugas pokok negara di bidang ketenagakerjaan adalah membuka lapangan pekerjaan yang seluas-luasnya dan lebih mengutamakan penempatan tenaga kerja Indonesia di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia sehingga dapat mensejahterakan tenaga kerja dan keluarganya melalui pembentukan hukum bidang ketenagakerjaan.

Ratio legis hukum ketenagakerjaan yang merupakan dasar filosofis pembentukan UU Ketenagakerjaan termaktub dalam konsiderans menimbang: huruf b. “dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan”; huruf c. “sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan”; huruf d. perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan, kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

²⁶Abdul Khakim, *Op.Cit.*, hlm. 85.

²⁷M. Ali Zaidan, *Menuju Pembaruan Hukum Pidana*, Cetakan I, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), hlm. 10.

²⁸Satjipto Rahardjo, *Hukum dalam Jagat Ketertiban*, (Jakarta: UKI Press, 2006), hlm. 123.

Berdasarkan *ratio legis* UU Ketenagakerjaan di atas, maka *value* Hukum Ketenagakerjaan adalah perlindungan yang seimbang antara pekerja dengan perkembangan kemajuan dunia usaha. Jadi antara tujuan memperluas investasi untuk perluasan lapangan pekerjaan dengan perlindungan tenaga kerja harus seimbang. Untuk mencapai tujuan itulah ketentuan pidana perlu dimuat dalam UU Ketenagakerjaan apabila hak konstitusi tenaga kerja Indonesia dilanggar.

PENUTUP

Beberapa ketentuan sanksi pidana terhadap pelanggaran penggunaan TKA dihapus dan/atau dirubah oleh UU Cipta Kerja menjadi sanksi administratif. UU Cipta Kerja mencabut sanksi pidana penjara dan denda kepada Pemberi kerja yang tidak mempunyai IMTA, dengan menghapus ketentuan Pasal 42 ayat (1) yang mengatur syarat IMTA, dimana sebelumnya merupakan tindak pidana kejahatan sesuai Pasal 185 ayat (1). Pasca UU Cipta Kerja pemberi kerja cukup hanya memiliki Pengesahan RPTKA, sehingga terhadap pelanggarnya dikenakan sanksi administratif berupa denda, padahal fungsi IMTA sama dengan RPTKA. Sanksi administratif terhadap pelanggaran syarat RPTKA lainnya adalah menghentikan proses permohonan pengesahan RPTKA sementara, dan/atau RPTKA dicabut pengesahannya.

UU Cipta Kerja menghapus ketentuan Pasal 44 ayat (1) yang mewajibkan perusahaan taat pada ketentuan standar kompetensi dan jabatan, sehingga pelanggaran terhadapnya bukan lagi tindak pidana pelanggaran dan tidak ada lagi sanksi pidana kurungan dan denda. Pasca UU Cipta Kerja menetapkan sanksi administratif berupa pencabutan Pengesahan RPTKA terhadap pemberi kerja mempekerjakan TKA yang tidak memiliki keahlian tertentu sesuai Permenakertrans No. 8 Tahun 2021 pada Pasal 56 ayat (1) huruf a.

Ratio legis ketentuan sanksi pidana terhadap pelanggaran norma penggunaan TKA dalam hal tidak memiliki ijin dan keahlian khusus dalam UU Ketenagakerjaan merupakan perlindungan hak konstitusi tenaga kerja di Indonesia untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan. UU Cipta Kerja yang menghapus beberapa ketentuan sanksi pidana dan/atau menggantikannya dengan sanksi administratif menunjukkan berkurangnya perlindungan hak konstitusional tenaga kerja di Indonesia terhadap penempatan dan kesempatan bekerja dan lebih pro investasi.

Rekomendasi

1. Sanksi pidana yang sebelumnya telah diatur secara tegas dalam UU Ketenagakerjaan seharusnya dipertahankan oleh UU Cipta Kerja, mengingat pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dengan mempekerjakan TKA tanpa keahlian khusus telah merebut hak konstitusi warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan.
2. Pengawasan terhadap penggunaan TKA perlu diperkuat melalui koordinasi dan sinergitas antar lembaga yang terkait.
3. Investasi untuk peningkatan sumber daya manusia melalui jalur pendidikan formal dan non formal sangat penting dilakukan, agar tenaga kerja yang dihasilkan dapat bersaing secara kompetitif di dunia kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

Abdul Khakim, *Catatan Kritis Perubahan Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Omnibus Law)*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2021).

Galang Asmara, *Hukum Keimigrasian*, (Jakarta: Pustaka Bangsa, 2020).

Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni*, (Bandung: Nuansa & Nusa Media, 2016).

Kresparmono Irsan, *Hukum Tenaga Kerja Suatu Pengantar*, (Jakarta: Erlangga, 2016).

M. Ali Zaidan, *Menuju Pembaruan Hukum Pidana*, Cetakan I, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015).

Nevey Varida Abani, *Aspek Hukum Penegakan Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia*, (Jakarta: Balitbang Kemenkumham, 2019).

Satjipto Rahardjo, *Hukum dalam Jagat Keterampilan*, (Jakarta: UKI Press, 2006).

Jurnal:

Ari Hernawan, “Keseimbangan Hak dan Kewajiban Pekerja dan Pengusaha Dalam Mogok Kerja”, *Jurnal Mimbar Hukum*, Vol. 24, Nomor 3, Oktober 2012.

Hadi Adha, “Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia”, *Jurnal Jatiswara*, Vol.1 No.1 Tahun 2019.

Imas Novita Juaningsih, “Rekonsepsi Pengawasan Tenaga Kerja Asing Sebagai Eksistensi Kedaulatan Negara”, *Jurnal Legislasi Indonesia* Vol. 17 No. 3 Januari 2021.

Luthvi Febryka Nola, “Pengendalian Tenaga Kerja Asing pada Masa Pandemi Covid-19”, *Pusat Penelitian Bidang Hukum Badan Keahlian DPR RI, Info Singkat : Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis* Vol. XIII, No.10/II/Puslit/Mei/2021, https://berkas.dpr.go.id/puslit/files/info_singkat/Info%20Singkat-XIII-10-II-P3DI-Mei-2021-209.pdf, diakses tanggal 20 Februari 2022.

Nasri Bachtiar, “Pokok Pokok Pemikiran Mengenai Tenaga Kerja Asing Di Indonesia”, *Jurnal Hukum dan Pembangunan*, Vol. 6 No. 4 Tahun 2019. Suhandi, “Pengaturan Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Asing dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN di Indonesia”, *Jurnal Perspektif*, Vol.21 No.2, Mei 2016, hlm.135.

Yanuar Budi Mariana, “Perlindungan Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada PT. Lingua Munda Surakarta”, *Jurnal Ganesha*, Vol. 1 No.1 Tahun 2021.

Internet:

Anonim, <http://repository.untag-sby.ac.id/8510/6/Bab%20II.pdf>, diakses tanggal 03 Februari 2022.

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20180501173310-4-13187/ada-157000-buruh-kasar-asing-yang-bekerja-di-indonesia> diakses tanggal 03 Nopember 2021.

<https://ekonomi.bisnis.com/read/20200625/12/1257720/500-tka-china-masuk-indonesia-menaker-angkat-suara->, diakses tanggal 20 Februari 2022.

<https://www.google.com/search?q=kepanjangan+dari+kitas&oq=kepanjangan+KITAS&aqs=chrome.3.0i51213j0i7i3015j0i30j0i5i7i30.25430j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>, diakses tanggal 3 Februari 2022.

<https://news.okezone.com/read/2020/09/11/340/2276280/heboh-41-tka-tiongkok-masuk-indonesia-ditengah-tingginya-kasus-covid-19>, diakses terakhir tanggal 20 Februari 2022.

Kenny Winston, “Analisis Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2008”, <https://www.kennywiston.com/analisis-peraturan-presiden-no-20-tahun-2018-tentang-tenaga-kerja-asing/>, diakses tanggal 03 Nopember 2021.

Kompas.com, “TKA China Masuk Indonesia Saat Pandemi Covid-19, KSPI: Ironi, Pemerintah Harusnya Berpihak Buruh Nasional”, <https://nasional.kompas.com/read/2021/05/11/12292611/tka-china-masuk->

[indonesia-saat-pandemi-covid-19-kspi-ironi-pemerintah?page=all](#), diakses tanggal 20 Februari 2022.