

PENGATURAN IZIN BEKERJA TERHADAP WARGA NEGARA ASING DI INDONESIA

Ida Bagus Gede Wahyu Boga Garbayana

Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Dwijendra

Email: ibwahyu08@gmail.com

Abstrak

Penulis menemukan adanya fakta hukum yang terjadi dalam penelitian ini terkait dengan pengaturan izin bekerja warga negara asing di Indonesia yaitu, benturan norma hukum antara Undang-Undang Keimigrasian dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian skripsi ini adalah bagaimanakah pengaturan izin tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dan bagaimanakah bentuk prosedur izin tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yakni beranjak dari adanya konflik norma hukum antara Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait dengan pengaturan izin bekerja warga negara asing di Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan dan pendekatan analisis konsep hukum. Kesimpulan dari penelitian ini adalah pengaturan izin bekerja warga negara asing di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian dengan mengacu pada penerapan asas preferensi. Prosedur izin tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia adalah dalam men dapatkan izin penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, terlebih dahulu mengajukan permohonan RPTKA yang dilakukan oleh pemberi kerja seperti mengisi data identitas diri dan mengunggah rencana perjanjian kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku, kemudian permohonan tersebut diajukan kepada Dirjen atau Direktur melalui tenaga kerja asing online.

Kata kunci : Izin Bekerja, Tenaga Kerja Asing, Prosedur Izin Tenaga Kerja Asing.

Abstract

The writer found that the legal facts that occurred in this study were related to the permission of foreigners to work in Indonesian namely, the clash of legal norms between the Immigration Act and the Manpower Act. The problem raised in this thesis is that how is the permits regulation for foreign workers to work in Indonesia and what are the forms of foreign workers permit procedures to work in Indonesia. The type of research is normative legal research, which departs from the existence of a conflict of legal norms between Law Number 6 of 2011 and Law Number 13 of 2003 concerning Manpower related to work permits regulation of foreigners in Indonesian. This study uses a regulatory approach and a legal concept analysis approach. The conclusion of this study is the work permits regulations of foreigners in Indonesian based on Law Number 6 of 2011 concerning Immigration by referring to the application of the principle of preference. The permit procedure for foreign workers to work in Indonesia is obtaining permission to employ foreign workers in Indonesia, first by submitting an RPTKA or Foreign Manpower Utilization Plan made by the employer such as filling identity and uploading the work agreement in accordance with applicable regulations, then the application will be submitted to the Director General or Director through online foreign workers.

Keywords: Work Permit, Foreign Workers, Foreign Workers Permit Procedure.

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, adanya penggunaan jasa tenaga kerja asing dan investasi asing dapat memberikan kebutuhan akan keahlian yang belum dapat disediakan oleh lembaga pengembangan sumberdaya manusia serta dapat menambah devisa suatu negara, menumbuhkan sikap menghargai

waktu dan mau bekerja keras, terjadinya *transfer of knowledge* / alih teknologi, dan pembudayaan etos kerja positif kepada tenaga kerja lokal. Pada prinsipnya penggunaan TKA di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam dua hal yakni mereka sebagai investor dan membawa skill dalam hal *transfer of knowledge*. Selain itu, kedatangan WNA tidak terlepas dari peran penting Keimigrasian yang mengatur dalam hal pemberian izin keluar masuk wilayah Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian. Mengenai pengaturan tentang ketenagakerjaan di Indonesia, telah ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Instansi Keimigrasian berwenang untuk melakukan pengawasan dan pemeberian izin terhadap warga negara asing yang ingin memasuki wilayah Republik Indonesia. Setiap orang asing harus memiliki izin keimigrasian agar dapat memasuki wilayah Indonesia dan mentaati pertauran yang telah ditetapkan guna untuk menjaga keamanan dan ketertiban umum. Instansi Keimigrasian dalam melakukan proses pemeriksaan keimigrasian memiliki suatu dasar berupa kebijakan sesuai dengan kepentingan nasional Indonesia yang bersifat selektif (*selective policy*) sehingga pengawasan terhadap orang asing oleh pihak imigrasi memiliki dua unsure penting yaitu : Pengaturan tentang berbagai hal mengenai lalulintas orang keluar-masuk dan tinggal dari dan ke wilayah Negara Republik Indonesia, dan Pengaturan tentang berbagai hal mengenai pengawasan orang asing di wilayah Negara Republik Indonesia¹.

Pasal 61 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang keimigrasian disebutkan bahwa, pemegang izin tinggal terbatas sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 52 huruf e dan f dan pemegang izin tinggal tetap sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) huruf b dan d dapat melakukan pekerjaan dan/atau usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya. Namun, dalam Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Sehingga penulis menemukan adanya benturan norma hukum antara Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai ketentuan dalam pemberian izin bekerja warga negara asing di Indonesia.

Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini yaitu, bagaimanakah pengaturan izin tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dan bagaimanakah bentuk prosedur izin tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Selain itu, adapun tujuan dari dialakukannya peneltian ini yaitu secara umum untuk mengetahui penera panperaturan yang berlaku dalam pemberian izin bekerja

¹ Herlin Wijaya, 2011, Hukum Kewarganegaraan dan Keimigrasian, Bayumedia Publishing, Malang, hlm. 131

warga negara asing di Indonesia dan untuk mengetahui prosedur yang berlaku berdasarkan peraturan perundang-undangan dalam pemberian izin tenaga kerja asing di Indonesia. Sedangkan secara khusus bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaturan izin bekerja warga negara asing di Indonesia dan untuk mengetahui prosedur izin tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Landasan teori dalam penelitian ini menggunakan konsep negara hukum, asas preferensi, dan teori penjenjang norma.

Konsep negara *rechtsstaat* menurut Imanuel Kant yaitu negara berfungsi sebagai penjaga keamanan baik preventif maupun represif (negara *liberale rechtsstaat*) yaitu yang melarang negara untuk mencampuri usaha kemakmuran rakyat, karena rakyat harus bebas dalam mengusahakan kemakmurannya². Dalam identifikasi aturan hukum seringkali dijumpai keadaan aturan hukum yaitu, kekosongan hukum (*leemten in het recht*), konflik antar norma hukum (antinomi hukum), dan norma yang kabur (*vagenormen*) atau norma tidak jelas. Dalam menghadapi konflik antar norma hukum (antinomi hukum), maka berlakulah asas-asas penyelesaian konflik (asas preferensi), yaitu: *Lex Posteriori Derogat Legi Priori*, *Lex Superiori Derogat Legi Inferiori*, *Lex Specialis Derogat Legi Generalis*³. Teori Penjenjang Norma (*Stufenbau Theorie*) atau juga dikenal dengan teori piramida (*Stufentheory*) adalah teori mengenai sistem hukum yang dipelopori oleh Hans Kelsen. Teori tersebut mengemukakan bahwa sistem hukum hakekatnya adalah sebuah hirarki hukum dengan berbagai jenjang, kesatuannya diwujudkan oleh kaitan yang tercipta dari fakta keabsahan suatu norma yang diciptakan sesuai dengan norma lain, berdasarkan pada norma itu yang penciptaannya pada gilirannya ditentukan oleh norma yang ketiga yang berujung pada norma dasar.

2. METODE

Dalam memandang keanekaragaman studi hukum, Satjipto Rahardjo menegaskan bahwa setiap orang dapat menggunakan metode yang sesuai dengan pilihannya, asalkan pilihan itu diterapkan secara konsekuen, misalnya jika memilih untuk memilik hukum sebagai sistem peraturan-peraturan yang abstrak, maka perhatiannya akan terpusat pada hukum sebagai suatu lembaga yang otonom dan konsekuensinya adalah metode hukum normatif⁴ (Johnny Ibrahim, 2008:31). Sesuai dengan pandangan dari Satjipto Rahardjo, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum secara normatif.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini berupa pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analisis konsep hukum. Pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua undang-

² H. Salim & Erlies Septian Nurbani, 2016, Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Desertasi dan Tesis, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 2

³ Abiantoro Prakoso, 2017, Pengantar Ilmu Hukum, LaksBang PRESSindo, Jawa Timur, hlm. 175

⁴ Johnny Ibrahim, 2008, Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Bayumedia Publishing, Malang, hlm. 31

undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang dihadapi dan untuk mengetahui makna yang dikandung oleh istilah-istilah dalam aturan perundang-undangan secara konseptual, sekaligus mengetahui penerapannya dalam praktik dan putusan-putusan hukum⁵. Data primer berupa Undang-Undang Dasar 1945, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian, dan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sedangkan data sekunder berupa buku-buku literatur dan media internet. Teknik pengumpulan bahan hukum menggunakan teknik tudikepustakaan dan melalui media internet dengan menggunakan sitem kartu (*card system*). Teknik analisis bahan hukum menggunakan teknik deskripsi, teknik evaluasi, dan teknik argumentasi.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian, dalam Pasal 1 ayat (21) disebutkan bahwa, Izin Tinggal adalah izin yang diberikan kepada orang asing oleh Pejabat Imigrasi atau pejabat dinas luar negeri untuk berada di wilayah Indonesia. Hukum Keimigrasian merupakan kajian yang bersifat multi aspek di mana sangat dipengaruhi oleh berbagai hukum lainnya, seperti di bidang ketenagakerjaan, penanaman modal asing, hak asasi manusia, intelijen, narkoba, terorisme, kejahatan lintas negara, dan kemandirian negara. Oleh karena itu Undang-Undang Keimigrasian harus dapat mengakomodasi berbagai kepentingan di atas guna tercapainya tujuan negara.

Pemegang ITAS Sesuai dengan ketentuan Pasal 52 huruf e dan f Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 bahwa, izin tinggal terbatas dapat diberikan kepada orang asing yang kawin secara sah dengan warga negara Indonesia, dan anak dari orang asing yang kawin secara sah dengan warga negara Indonesia. Permohonan Izin Tinggal Terbatas diajukan oleh orang asing atau penjamin kepada Kepala Kantor Imigrasi atau Pejabat Imigrasi yang ditunjuk, dengan mengisi aplikasi data dan melampirkan persyaratan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

Permohonan diajukan dalam waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak Tanda Masuk diberikan. Jika permohonan Izin Tinggal Terbatas tidak diajukan dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari maka dikenai biaya beban sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Izin Tinggal Terbatas diberikan untuk waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang. Ketentuan keseluruhan Izin Tinggal di Wilayah Indonesia tidak lebih dari 6 (enam) tahun.

Pemegang ITAP Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) huruf b dan d UU No. 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian bahwa, izin tinggal tetap dapat diberikan kepada: keluarga karena perkawinan campuran; dan Orang Asing bekas warga negara Indonesia dan bekas subjek anak berkewarganegaraan ganda Republik Indonesia.

⁵ *Ibid.*, hlm. 10

Izin Tinggal Tetap terhadap warga negara asing diberikan setelah tinggal menetap selama 3 (tiga) tahun berturut-turut dan menandatangani pernyataan integrasi kepada Pemerintah Republik Indonesia. Selain itu, untuk mendapatkan Izin Tinggal Tetap bagi warga negara asing yang telah menikah dengan warga negara Indonesia diberikan setelah usia perkawinannya mencapai 2 (dua) tahun dan menandatangani pernyataan integrasi kepada Pemerintah Republik Indonesia. Permohonan Izin Tinggal Tetap (ITAP) yang diajukan oleh Orang Asing atau Penjamin kepada Kepala Kantor Imigrasi atau Pejabat Imigrasi yang ditunjuk yang wilayah kerjanya meliputi tempat tinggal Orang Asing dengan mengisi aplikasi data dan melampirkan persyaratan sebagaimana yang telah ditentukan.

Perekrutan tenaga kerja asing harus memiliki perencanaan yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perencanaan tersebut memuat sekurang-kurangnya keterangan sebagai berikut :

1. Alasan penggunaan tenaga kerja asing;
2. Jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan;
3. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
4. Penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

Berdasarkan Pasal 4 ayat (4) Permenaker Nomor 10 Tahun 2018 bahwa, Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib :

1. Memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk;
2. Membayar Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKP-TKA) untuk setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
3. Mengikutsertakan tenaga kerja asing dalam program asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan;
4. Mengikutsertakan tenaga kerja asing dalam program Jaminan Sosial Nasional yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan;
5. Menunjuk tenaga kerja pendamping dalam rangka alih teknologi dan keahlian tenaga kerja asing;
6. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping; dan
7. Memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.

Pasal 11 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing menyebutkan bahwa, untuk mendapatkan RPTKA, pemberi kerja tenaga kerja asing harus mengajukan permohonan kepada Dirjen atau Direktur melalui tenaga kerja asing *online* dengan cara yaitu :

- a. Mengisi :
 1. Identitas pemberi kerja TKA;
 2. Jumlah tenaga kerja Indonesia yang dipekerjakan;
 3. Rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun;
 4. Rencana penggunaan TKA setiap tahun sesuai perjanjian kerja atau perjanjian pekerjaan;
 5. Data tenaga kerja pendamping; dan
 6. Alasan penggunaan TKA.
- b. Mengunggah :
 1. Rencana perjanjian kerja atau perjanjian pekerjaan;
 2. Bagan struktur organisai;
 3. Surat pernyataan untuk penunjang tenaga kerja pendamping;
 4. Surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
 5. Surat pernyataan kondisi darurat dan mendesak dari pemberi kerja TKA dalam hal pemberi kerja TKA mempekerjakan TKA untuk pekerjaan bersifat darurat dan mendesak.

Permohonan notifikasi juga diperlukan selain dari harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing. Notifikasi ini merupakan persetujuan penggunaan tenaga kerja asing yang diterbitkan oleh Direktur Jendral Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja sebagai dasar Penerbitan ITAS. Berikut syarat permohonan notifikasi yang disampaikan oleh pemberi kerja TKA dengan melengkapi data calon TKA melalui TKA *online*.

Pemberi kerja TKA dari instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing menyampaikan permohonan notifikasi secara *online* kepada Dirjen. Untuk di bidang anggota direksi dan anggota dewan komisaris dengan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan pejabat diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing dikecualikan dari notifikasi.

Kewajiban membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebesar US\$ 100 (seratus dollar Amerika Serikat) per jabatan per orang per bulan sebagai PNBP atau Penerimaan Daerah, yang wajib dibayar oleh pemberi kerja tenaga kerja asing. Pembayaran PNBP atau Penerimaan Daerah dilakukan untuk tahun pertama terhadap setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan, dan untuk tahun kedua dan seterusnya sampai dengan berakhirnya penggunaan tenaga kerja asing di lokasi kerja TKA lintas daerah provinsi. Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKP-TKA) untuk penerimaan daerah dibayarkan melalui bank yang ditunjuk oleh pemerintah daerah. Dalam Pasal 25 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

disebutkan bahwa, Untuk DKP-TKA dibayarkan melalui Bank Persepsi dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA kurang dari 1 (satu) bulan wajib membayar DKP-TKA sebesar 1 (satu) bulan penuh),
2. Pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA pada pekerjaan bersifat darurat dan sementara wajib membayar DKP-TKA sesuai dengan jangka waktu TKA dipekerjakan, dan/atau
3. Pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA lebih dari 1 (satu) tahun wajib membayar TKA setiap tahun.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Pengaturan izin bekerja terhadap warga negara asing di Indonesia diatur dalam Pasal 61 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian dengan berpedoman pada penerapan asas preferensi yaitu *lex specialis derogate legi generali* bahwa peraturan yang khusus akan melumpuhkan peraturan yang umum atau peraturan yang khususlah yang harus didahulukan.

Bentuk prosedur izin tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia adalah memiliki syarat penggunaan tenaga kerja asing seperti izin tertulis dari Menteri dan perencanaan yang disahkan oleh Menteri. Mengajukan permohonan RPTKA dan Notifikasi kepada Dirjen untuk mendapatkan izin menggunakan tenaga kerja asing dan Visa Izin Tinggal Terbatas (VITAS) dengan berbasis *online*.

4.1 Saran

Kepada Pemerintah, dalam rangka menata sistem hukum nasional yang menyeluruh dan terintegrasi, penting dilakukan harmonisasai norma hukum Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenai ketentuan-ketentuan mempekerjakan warga negara asing di Indonesia khususnya warga negara asing yang menikah dengan warga negara Indonesia kemudian ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.

5. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Ibrahim, Johnny, 2008, Teori Dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif, Bayumedia Publishing, Malang
- Prakoso, Abiantoro, 2017, Pengantar Ilmu Hukum, LaksBang PRESSindo, Jawa Timur
- Salim, H. & Nurbani, Erlies Septian, 2016, Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Desertasi dan Tesis, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta

Wijayati, Herlin, 2011, Hukum Kewarganegaraan dan Keimigrasian, Bayumedia Publishing, Malang

Peraturan Perundang - Undangan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2013 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing