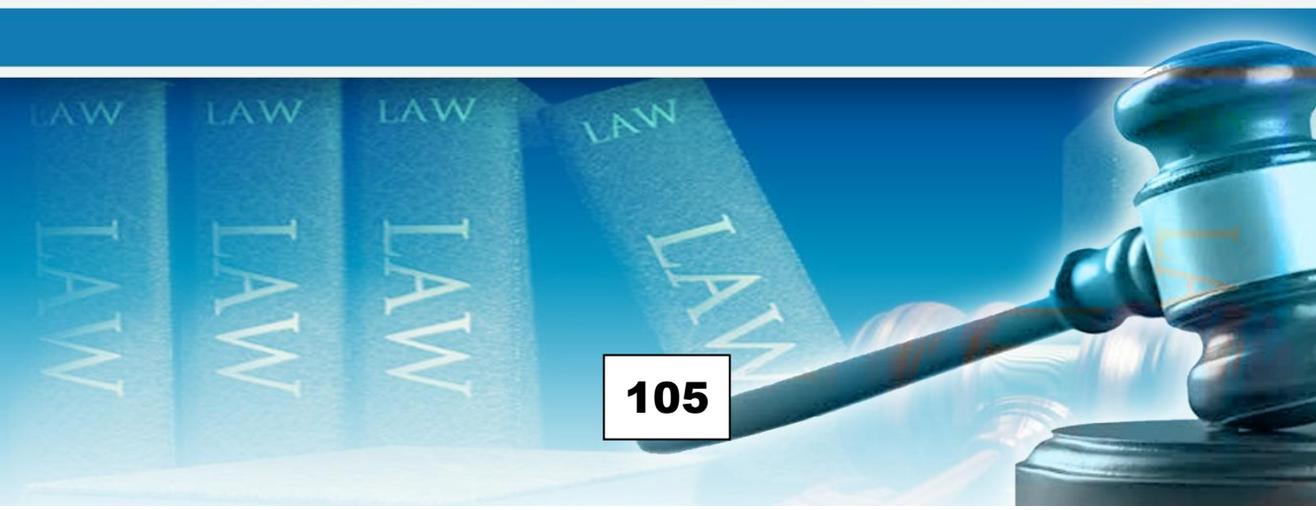




Journal of **Legal Research**

A golden statue of Lady Justice, the personification of the law. She is depicted as a woman wearing a blindfold, holding a pair of scales in her right hand and a sword in her left. The statue is positioned on the right side of the page, partially behind the main title.

5

Penegakan Hukum Kelembagaan Ketenagakerjaan Terhadap Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota Tangerang Selatan*

Alvan Ridwan,¹ Indra Rahmatullah²

 [10.15408/jlr.v1i1.12005](https://doi.org/10.15408/jlr.v1i1.12005)

Abstract:

This study aims to explain the Law Enforcement of Supervision of Foreign Workers by the Tangerang Regional Supervision Agency 2 Based on Law No. 13 of 2003 concerning Labor in the City of South Tangerang. This study uses qualitative research using an empirical normative research approach. This study conducted a review of the laws and regulations, books, and journals (library research) that are directly related to this research. The researcher also conducts direct field research by observing and interviewing relevant parties, namely the Tangerang Regional Supervision Region 2. The results of the study indicate that there are still foreign workers who violate the applicable provisions stipulated in Article 42 to Article 49 concerning the Use of Foreign Workers Act Number 13 of 2003 concerning Manpower and the insufficient number of supervisors of the Tangerang 2 Regional Supervision Agency to supervise companies in the City of South Tangerang to carry out supervision in accordance with Law Number 13 of 2003 concerning Manpower.

Keywords: *Law Enforcement, Supervision, Foreign Workers*

* Diterima 13 Januari 2019, revisi: 23 Januari 2019, diterima: 24 Januari 2019, Publish: 30 Januari 2019.

¹ **Alvan Ridwan** merupakan peneliti pada Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

² **Indra Rahmatullah** merupakan Dosen Tetap bidang Hukum Bisnis pada Prodi Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

*Corresponding Author: alvanridwan8@gmail.com

Pendahuluan

Indonesia sejatinya merupakan negara yang merdeka, berdaulat sejak tanggal diproklamirkannya kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945. Kedaulatan tersebut muncul dengan pembuktian adanya pernyataan merdeka atau pengakuan dari negara lain (*De Jure*) juga berkuasa secara resmi terhadap wilayah eksistensi kedaulatannya (*De Facto*).

Konsepsi mengenai kenegaraan dalam disiplin ilmu negara dijelaskan bahwa terdapat beberapa syarat dimana negara dipandang sebagai suatu entitas, yakni; rakyat, pemerintah yang berdaulat, wilayah/teritori dan pengakuan dari negara lain. Keempat unsur tersebut niscaya tidak dapat dipisahkan antara satu dengan lainnya, sehingga menjadi satu kesatuan yang konstan.

Berkaitan dengan kedaulatan negara Indonesia tentunya memiliki kuasa penuh untuk mengatur segala urusan di wilayah eksistensinya sendiri. Dalam hal pengaturan di Indonesia diatur melalui Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 sebagai *fundamental norm* atau *grand norm*.³ Kuasa tersebut secara tercermin dalam Pasal 1 Ayat (2) dan Pasal 33 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pada Pasal 2 dijelaskan mengenai posisi kendali kedaulatan negara Indonesia yang berada di tangan rakyat, dan pada Pasal 33 Ayat (2) dijelaskan bahwa seluruh kekayaan alam yang berada di wilayah teritori negara Republik Indonesia sepenuhnya dikuasai oleh negara yang digunakan untuk kepentingan kesejahteraan rakyat.

Selanjutnya, berkaitan dengan tenaga kerja asing terdapat dalam catatan sejarah dimulai pada tahun 1958 melalui penerbitan Undang-Undang Nomor 78 tentang Penanaman Modal Asing.⁴ Hal tersebut menjadi celah pertama dalam hal perluasan hubungan diplomatik negara Indonesia yang menjadi peluang terjadinya aktifitas ekonomi

³ Jimly Assididqie, *Konstitusi dan Konstitusionalisme di Indonesia*, cet. II (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), h. 43.

⁴ H. Salim HS, *Hukum Divestasi di Indonesia*, (Jakarta: Penerbit Eirlangga, 2010), h. 28.

asing di Indonesia. Kemudian pada tahun 1989 Presiden Indonesia, Jend. Soeharto memutuskan bergabung dengan APEC yang disusul dengan pertemuan APEC pada tahun 1994 yang dilaksanakan di Bogor dengan hasil kesepakatan untuk mendorong investasi terbuka Asia Pasifik. Pada Tahun 1995 Indonesia bergabung dengan *Asean Free Trade Area* (AFTA). Organisasi tersebut merupakan cikal bakal *Masyarakat Ekonomi Asean* (MEA).⁵

Rangkaian tersebut secara praktis merupakan prakarsa atas masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia yang tentunya berdasar pada pembangunan ekonomi negara di sektor ekonomi makro dan pertimbangan pertimbangan ekonomi global. Negara-negara ASEAN termasuk Indonesia saat ini telah memasuki era Masyarakat Ekonomi ASEAN 2025 yang telah resmi disahkan oleh Kepala Negara/Pemerintah anggota ASEAN pada Konferensi Tingkat Tinggi ASEAN ke-27 di Kuala Lumpur Malaysia, adanya MEA diyakini membawa sejumlah manfaat bagi masyarakat dan Indonesia harus mempunyai daya saing di kawasan negara-negara di ASEAN.

MEA dibentuk dengan tujuan untuk mewujudkan integrasi ekonomi di kawasan agar tercipta tingkat pembangunan dan pertumbuhan ekonomi secara merata diantara sesama anggota ASEAN. Dengan berlakunya MEA, Indonesia harus beradaptasi dalam berbagai aspek, salah satunya adalah bidang tenaga kerja dengan harapan tenaga kerja asing dapat lebih mudah untuk masuk pasar Indonesia.

Di era perdagangan bebas saat ini setelah berlakunya WTO dan MEA, tenaga kerja yang mempunyai kompetensi yang akan dipakai untuk meningkatkan suatu perekonomian bagi negara-negara terkait. Tenaga kerja dunia berbondong-bondong meninggalkan negaranya untuk misi pekerjaan di negara lain yang menawarkan upah lebih tinggi. Para pekerja yang mempunyai nilai jual tinggi tentu akan mempunyai peluang yang cukup besar dalam mencapai upah yang lebih tinggi.

Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan.⁶ Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengembang misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan bekerja buruh, sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat dijamin.

Ihwal kepentingan negara terkait dengan pembangunan ekonomi dan prinsip eksploitasi kekayaan alam yang pada dasarnya digunakan untuk sebesar-besarnya kesejahteraan rakyat disekat pemerintah seyogyanya melakukan pengawasan secara ketat terhadap seluruh aktifitas tenaga kerja asing selama berada di wilayah Indonesia. Hal ini berdasar pada interaksi antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja lokal maupun dengan masyarakat di Indonesia secara keseluruhan yang memerlukan pembatasan secara paten antara keduanya.⁷

Kehadiran tenaga kerja asing (TKA) ini juga merupakan suatu tantangan tersendiri bagi pemerintah dan masyarakat Indonesia karena dengan kehadiran mereka menjadikan peluang kerja semakin kompetitif. Diperlukan perhatian khusus dari pemerintah untuk dapat memberikan kesempatan bagi pekerja dalam negeri untuk dapat bersaing dengan tenaga kerja asing di Indonesia.

Dilihat dari perkembangannya, latar belakang digunakannya TKA di Indonesia mengalami perubahan sesuai zamannya. Tujuan pengaturan mengenai TKA ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan,

⁶ Agusmidah, *Tenaga Kerja Asing, Hukum Perburuahan*, (S2 Ilmu Hukum PPS-USU, 2007), h. 32.

⁷ HR Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, cet.II (Penerbit Restu Agung, Jakarta, 2008), h. 322.

pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan level. Karenanya, dalam mempekerjakan TKA di Indonesia dilakukan mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.⁸

Pengawasan terhadap tenaga kerja asing semakin sulit ketika pemerintah mengeluarkan kebijakan Bebas Visa Kunjungan Singkat. Kebijakan bebas visa yang diterapkan oleh suatu negara memang ditujukan untuk meningkatkan jumlah kunjungan wisatawan mancanegara. Sejumlah negara bahkan meyakini bahwa hal tersebut adalah suatu hal yang tidak dapat dihindarkan. Seperti negara-negara yang ada di kawasan Asia Tenggara yaitu Malaysia, Filipina, Singapura, dan Thailand yang dianggap telah meraih keberhasilan di sektor kepariwisataan antara lain karena penerapan kebijakan tersebut.⁹

Salah satu wilayah di negara Indonesia yang menjadi fokus utama Tenaga Kerja Asing adalah Kota Tangerang Selatan. Kota Tangerang Selatan mempunyai kawasan industri dan kawasan-kawasan lainnya yang menarik untuk mendatangkan tenaga kerja asing. Rata-rata tenaga kerja asing yang bekerja di wilayah kota Tangerang Selatan yaitu dalam sektor pendidikan berprofesi sebagai guru.

Berdasarkan Data Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan, Rekapitulasi Laporan Keberadaan Warga Negara Asing Bulan Januari S/D November 2018 sebanyak 532 orang.¹⁰

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan Ibu Oni sebagai Kadis Pengawas Tenaga Kerja Asing Korwil Pengawasan Tangerang 2 ditemukan beberapa pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja asing yang berada di wilayah Tangerang Selatan yaitu berupa ketidaksesuaian data RPTKA (rencana penggunaan tenaga kerja asing). Data RPTKA yang diserahkan

⁸ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010, Cet. Pertama), h. 111.

⁹M. Imam Santoso, *Perspekti Imigrasi Dalam Pembangunan Ekonomi dan Ketahanan Nasional*, (Jakarta: UI Press, 2004), h. 47.

¹⁰ Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Tangerang Selatan 2018

pemberi kerja kepada tidak sesuai dengan fakta yang ada di lapangan Hal tersebut melanggar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan dalam Pasal 43 Ayat (2) memuat keterangan-keterangan dalam rencana penggunaan tenaga kerja asing atau RPTKA. Pertama, alasan penggunaan tenaga kerja asing. Kedua, jabatan atau kedudukan tenaga kerja asing. Ketiga jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing. Keempat penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

Masalah lainnya adalah ketidaksesuaian dokumen-dokumen yang dimiliki oleh tenaga kerja asing itu sendiri. Pasalnya dengan adanya kebijakan bebas visa kunjungan di dalam Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2016 yang mengatakan bahwa dalam rangka meningkatkan hubungan negara Republik Indonesia dengan negara lain, perlu diberikan kemudahan bagi orang asing warga negara dari negara. Hal tersebut menyebabkan visa bebas kunjungan ini kerap kali disalahgunakan oleh tenaga kerja asing. Tenaga kerja asing menggunakan bebas visa kunjungan dipergunakan untuk bekerja.

Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode normatif empiris, yaitu penelitian yang mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat pada peraturan perundang-undangan dan norma yang berlaku di dalam masyarakat. Pendekatan-pendekatan yang digunakan oleh peneliti ini ada 2 cara yaitu: bahan pustaka dan wawancara.

Faktor-Faktor Penyebab Pelanggaran Tenaga Kerja Asing di Kota Tangerang Selatan

Dari bentuk-bentuk pelanggaran hukum tenaga kerja asing di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa pelanggaran hukum yang dilakukan oleh tenaga kerja asing tidak hanya dikarenakan oleh ulah

oknum pelaku, tetapi juga karena adanya kelemahan hukum positif tentang Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

Uraian mengenai hukum positif tentang penegakan hukum ketenagakerjaan khususnya tenaga kerja asing memberikan pemahaman bahwa pengaturan dalam hukum positif masih memiliki kelemahan-kelemahan yang dapat mengakibatkan terjadinya pelanggaran hukum. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penegakan hukum adalah sebagai berikut:

a. Faktor Undang-Undang

Lemahnya faktor undang-undang merupakan salah satu penyebab penegakan hukum di lapangan tidak sesuai dengan hukum positif di Indonesia, khususnya terhadap Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Banyak tenaga-tenaga kerja asing yang memanfaatkan celah dari undang-undang, sehingga perlu diatur kembali regulasi sehingga tidak terdapat celah bagi para pekerja lokal maupun tenaga kerja asing untuk melakukan pelanggaran. Menurut wawancara yang peneliti lakukan bersama Bapak Aprida Arimurti Agung selaku pengawas ketenagakerjaan muda beliau mengatakan bahwa:

“... Perpres 20 Tahun 2018 mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing Tumpang Tindih dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasalnya dalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 disebutkan dalam Pasal 43 yaitu pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dalam pengesahan RPTKA akan diterbitkan IMTA atau Izin Memperkakan Tenaga Kerja Asing, sedangkan dalam perpres disebutkan tidak ada istilah IMTA yang ada sekarang pengesahan RPTKA atau notifikasi, maka dalam hal ini Perpres 20 Tahun 2018 wajib membuat aturan turunannya terkait tidak disebutkan IMTA melainkan pengesahan RPTKA atau notifikasi ...”¹¹

¹¹ Wawancara Pribadi dengan Aprida Arimurti Agung, Pengawas Ketenagakerjaan Muda, 18 Januari 2019.

b. Faktor Penegak Hukum

Terlepas faktor perundang-undangan, faktor penegak hukum menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi penegakan hukumnya itu sendiri. Di dalam Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 Pasal 8 diatur bahwa Pengawas Ketenagakerjaan wajib menyusun dan melaksanakan rencana kerja pemeriksaan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 7 Ayat (3) huruf b paling sedikit 5 Perusahaan setiap bulan. Yang menjadi permasalahan adalah di Tangerang Selatan ada kurang lebih 2800 perusahaan dan kurang lebih terdapat 1250 perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing di wilayah Tangerang Selatan, sedangkan pengawas di Korwil Pengawasan Tangerang 2 khusus di wilayah Tangerang Selatan hanya 5 orang. Setiap pengawas dalam sebulan minimal melakukan pengawasan di 5 perusahaan yang ditargetkan setiap tahunnya 300 perusahaan, dibandingkan dengan perusahaan yang ada di Tangerang Selatan yang telah disebutkan di atas sangatlah kurang.

c. Faktor Sarana atau Fasilitas

Faktor sarana atau fasilitas menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi hukumnya itu sendiri. Menurut wawancara yang peneliti lakukan bersama Ibu Oney Rahmawati selaku pengawas lapangan beliau mengatakan bahwa:

“... kurang memadainya sel tahanan untuk korwil sendiri bagi pelanggar-pelanggar tenaga kerja asing. Korwil hanya memberlakukan sanksi administratif bagi pelanggar yang melanggar hukum ketenagakerjaan...”¹

d. Faktor Budaya Hukum

Merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian secara serius dari sistem hukum adalah lemahnya budaya hukum yang terdapat

¹ Wawancara Pribadi dengan Oney Rahmawati, Pengawas Muda Lapangan Korwil Pengawasan Tangerang 2, Tangerang Selatan, 5 Februari 2019.

dalam masyarakat.¹² Budaya hukum yang timbul pun tidak terlepas dari lemahnya substansi hukum yang memberikan persepsi pesimisme masyarakat terhadap tenaga-tenaga kerja asing yang datang ke wilayah Indonesia untuk bekerja. Adapun budaya hukum yang menimbulkan kelemahan tersebut adalah meliputi kesadaran hukum masyarakatnya itu sendiri. Dalam praktiknya terdapat beberapa permasalahan yang terjadi, dalam pasal 46 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang larangan tenaga kerja asing menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Temuan-temuan yang peneliti paparkan diatas sebelumnya ditemukan adanya tenaga kerja asing yang membuka izin praktek dokter di wilayah Tangerang Selatan. Lalu dalam pasal 45 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ayat (1) point a, menjelaskan bahwa penggunaan tenaga kerja asing harus didampingi oleh tenaga kerja Indonesia. Sering kali terjadi praktiknya, tenaga kerja asing tidak mentransfer knowledge atau mentransfer pengetahuannya kepada tenaga kerja Indonesia, jadi setelah tenaga kerja asing sudah selesai dalam pekerjaannya di Indonesia, pendamping dari tenaga kerja Indonesia tidak mendapatkan pelatihan dan bimbingan untuk mendapatkan transfer knowledge tersebut. Maka perlu dalam hal ini peningkatan pengawasan, penegakan hukum, dan pengetatan dalam aturan perundang-undangan yang berlaku sehingga dapat meminimalisir pelanggaran-pelanggaran yang terjadi kedepan sehingga tidak dapat terulang kembali dikarenakan Indonesia adalah negara Hukum, terdapat dalam Pasal 1 Ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia.

Penyelesaian Pelanggaran Hukum Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Tangerang Selatan

Penyelesaian yang dilakukan terhadap pelanggar tenaga kerja asing yang diatur didalam Undang-Undang 13 Tahun 2003 sebagaimana

¹² Lihat: A.S. Maggalatung; A.M. Aji; N.R. Yunus, *How The Law Works*, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2014. Lihat juga: A.M. Aji; N.R. Yunus, *Basic Theory of Law and Justice*, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2018.

yang tercantum dalam Bab XVI dalam Pasal 185 yang dikatakan bahwa bagi yang melanggar yang tidak memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk dan melanggar ketentuan didalam perseorangan dilarang memperkerjakan tenaga kerja asing dan dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun, paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit 100 juta rupiah, dan paling banyak 400 juta rupiah, dan pasal 187 yang dikatakan bahwa bagi tenaga kerja asing yang melanggar Pasal 44 Ayat (1) mengatur tentang standar kompetensi tenaga kerja asing dapat bekerja di wilayah Indonesia dapat dipidana kurungan 1 bulan dan paling lama 12 bulan, dan/atau denda 10 sampai 100 juta rupiah. Peneliti akan memaparkan tabel untuk mempermudah pasal dan sanksi apa yang akan dikenakan bagi pelanggar, adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2

Sanksi Dalam Penggunaan TKA

PASAL	AYAT	SANKSI	PASAL	AYAT	PENGATURAN
UU NO. 13 TAHUN 2003			UU NO. 13 TAHUN 2003		
185	1	Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pasal 42 ayat (1) dan ayat (2) dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit rp.100.000.000,- (seratus juta rupiah) dan paling banyak rp.400.000.000,- (empat ratus juta rupiah)	42	1 2	Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tka wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja perorangan dilarang mempekerjakan TKA.
	2	Tindak Pidana Sebagaimana Dimaksud Dalam Ayat (1) Merupakan Tindak Pidana Kejahatan			

187	1	Barang Siapa Melanggar Ketentuan Sebagaimana Dimaksud Pasal 37 Ayat (2), Pasal 44 Ayat (1) Dan Pasal 45 Ayat (1) Dikenakan Sanksi Pidana Kurungan Paling Singkat 1 (Satu) Bulan Dan Paling Lama 12 (Dua Belas) Bulan Dan/Atau Denda Paling Sedikit Rp.10.000.000,- (Seratus Juta Rupiah) Dan Paling Banyak Rp.100.000.000,- (Seratus Juta Rupiah)	44	1	Pemberi Kerja Tka Wajib Mentaati Ketentuan Mengenai Jabatan Dan Standar Kompetensi Yang Berlaku Pemberi kerja TKA wajib: a. Menunjuk Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia Sebagai Pendamping TKA Yang Dipekerjakan Untuk Alih Teknologi Dan Alih Keahlian Dari Tka, Dan b. Melaksanakan Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Bagi Tenaga Kerja Indonesia Sebagaimana Dimaksud Pada Huruf A Yang Sesuai Dengan Kualifikasi Jabatan Yang Diduduki Oleh TKA
			45	1	
	2	Tindak Pidana Sebagaimana Dimaksud Dalam Ayat (1) Merupakan Tindak Pidana Pelanggaran			

PASAL	AYAT	SANKSI	PASAL	AYAT	PENGATURAN
UU NO. 13 TAHUN 2003			UU NO. 13 TAHUN 2003		
190	1	Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administratif atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 15, pasal 25, pasal 38 ayat (2), pasal 45 ayat (1), pasal 47 ayat (1), dan pasal	45 47 48	1 1 -	PEMBERI KERJA TKA WAJIB: a. menunjuk tenaga kerja warga negara indonesia sebagai pendamping tka yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih

		48 undang-undang ini dan peraturan pelaksanaannya.			<p>keahlian dari tka, dan</p> <p>b. Melaksanakan Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Bagi Tenaga Kerja Indonesia Sebagaimana Dimaksud Pada Huruf A Yang Sesuai Dengan Kualifikasi Jabatan Yang Diduduki Oleh Tka</p> <p>Pemberi kerja wajib memberi kompensasi atas setiap tka yang dipekerjakan.</p> <p>Pemberi kerja yang mempekerjakan tka wajib memulangkan tka ke negara asalnya setelah hubungan kerja berakhir.</p>
2	<p>Sanksi Administratif Sebagaimana Dimaksud Dalam Ayat (1) Berupa :</p> <p>A. Teguran;</p> <p>B. Peringatan tertulis;</p> <p>C. Pembatasan kegiatan Usaha;</p> <p>D. Pembekuan kegiatan Usaha;</p> <p>E. Pembatalan Persetujuan;</p> <p>F. Pembatalan Pendaftaran;</p> <p>G. Penghentian sementara alat produksi;</p> <p>H. Pencabutan izin.</p>				
3	<p>Ketentuan Mengenai Sanksi Administratif Sebagaimana Dimaksud Dalam Ayat (1) Dan Ayat (2) Diatur Lebih Lanjut Oleh Menteri.</p>				

Diatur juga didalam peraturan Menteri Nomor 20 Tahun 2018 dalam Bab VIII pasal 39 yang terdiri dari:

- a. Penundaan pelayanan;
- b. Penghentian sementara proses perizinan TKA;
- c. Pencabutan Notifikasi;
- d. Sanksi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sanksi administratif berupa penundaan pelayanan sebagaimana yang dimaksud pada Ayat (1) diberikan kepada Pemberi Kerja TKA yang melakukan pelanggaran:

- a. Tidak mengikutsertakan TKA dalam program asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia yang bekerja kurang dari 6 bulan.
- b. Tidak mengikutsertakan TKA dalam program Jaminan Sosial Nasional yang bekerja paling singkat 6 bulan.
- c. Tidak melaporkan setiap tahunnya kepada Menteri yang terkait dalam pelaksanaan penggunaan TKA dan/atau pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping.

Sanksi administratif berupa penghentian sementara proses perizinan TKA diberikan kepada pemberi kerja TKA yang melakukan pelanggaran:

- a. Tidak memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk;
- b. Tidak menunjuk Tenaga Kerja Pendamping dalam rangka alih teknologi dan keahlian TKA;
- c. Tidak melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping;
- d. Tidak memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA yang dipekerjakannya.

Sanksi administratif berupa pencabutan Notifikasi sebagaimana yang dimaksud diberikan kepada Pemberi Kerja TKA yang melakukan pelanggaran:

- a. Mempekerjakan TKA pada jabatan-jabatan yang tidak boleh diisi oleh TKA atau jabatan yang tertutup bagi TKA;
- b. Tidak membayar DKP-TKA untuk setiap TKA yang dipekerjakannya.

Penyelesaian pelanggaran hukum pengawasan Tenaga Kerja Asing sesuai yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sanksi administratif berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, pencabutan izin dan tinjau lanjut hasil pemeriksaan penggunaan TKA yaitu:

- a. Pembinaan melalui nota pemeriksaan
- b. Perintah keluar lokasi kerja
- c. Rekomendasi pencabutan/pembatalan IMTA
- d. Rekomendasi tindakan Keimigrasian
- e. Penyidikan.

Dalam hal lain, korwil dapat bekerjasama dengan instansi-instansi yang terkait dalam penegakan hukum yaitu imigrasi dan aparat kepolisian jika ditemukan pelanggaran imigrasi atau pidana yang dilakukan oleh tenaga kerja asing yang berada di wilayah negara Indonesia khususnya di Kota Tangerang Selatan.

Kesimpulan

Pengawasan Tenaga Kerja Asing oleh Korwil Pengawasan Tangerang 2 di Kota Tangerang Selatan dilakukan dengan berkoordinasi dengan beberapa instansi yang terkait. Pengawasan dilakukan dilakukan secara akurat dan tepat waktu serta menyeluruh dengan mengawasi ke perusahaan-perusahaan yang secara khusus memiliki

Tenaga Kerja Asing. Namun dalam hal pengawasannya masih terbilang belum maksimal, ada beberapa penyebab diantaranya:

Pertama; Kurangnya sumber daya yang memadai, jumlah petugas pengawas dalam Korwil Pengawasan Tangerang 2 belum memadai dikarenakan pengawas di Korwil Pengawasan Tangerang 2 khusus di wilayah Tangerang Selatan hanya 5 orang, dan harus mengawasi perusahaan-perusahaan yang ada di wilayah Tangerang Selatan kurang lebih 2800 perusahaan dan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing sebesar 1250 perusahaan.

Kedua; Masih kurangnya sarana dan fasilitas terutama untuk menahan bagi pelanggar yang melanggar ketentuan berdasarkan undang-undang yaitu berupa sel tahanan.

Sementara itu, hasil yang peneliti dapatkan adalah bahwa tenaga kerja asing yang melakukan pelanggaran-pelanggaran diantaranya tidak adanya dokumen-dokumen resmi, penyalahgunaan dokumen visa, RPTKA tidak sesuai dengan IMTA, TKA yang membuka izin praktek yang bersifat personalia, penyalahgunaan izin tinggal, dan tidak adanya transfer knowledge.

Pelanggaran-pelanggaran tersebut berakibat terhadap masyarakat di sekitarnya. Akibat yang akan terjadi adalah masyarakat merasakan kekhawatiran maraknya tenaga kerja asing yang masuk tanpa dokumen resmi, sehingga banyak masyarakat khususnya tenaga kerja Indonesia yang kurang diperhatikan oleh perusahaan-perusahaan. Sedangkan penyelesaian masalah tersebut mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Nomor 20 Tahun 2018 yang dikatakan bahwa penyelesaian pelanggar tenaga kerja asing dapat ditempuh melalui pengadilan atau dapat dikenakan sanksi administratif.

Daftar Pustaka

Buku

Abdussalam, HR. *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Restu Agung, Jakarta, 2008

- Agusmidah. *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press, 2010
- Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010
- Agusmidah. *Tenaga Kerja Asing, Hukum Perburuahan*, S2 Ilmu Hukum PPS- USU, 2007
- Aji, A.M.; Yunus, N.R. *Basic Theory of Law and Justice*, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2018.
- Assiddiqie, Jimly. *Konstitusi dan Konstitusionalisme di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007
- Bungin, M. Burhan. *Penelitian Kualitatif*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007
- Chaerudin, Syaiful Ahmad Dinar. Syarif Fadillah, *Strategi Pencegahan Dan Penegakan Hukum Tindak Pidana Korupsi*, Bandung: Refika Editama, 2008
- Djumadi. *Sejarah Keberadaan Organisasi Buruh di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005.
- HS, H. Salim. *Hukum Divestasi di Indonesia*, Jakarta: Penerbit Eirlangga, 2010
- Husen, Harun M. *Kejahatan dan Penegakan Hukum Di Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, 1990
- Husni, Lalu. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.
- Khakim, Abdul. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009
- Khakim, Abdul. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, Bandung, PT Citra Aditya Bhakti 2003

- Kusnadi, Moh. dan Bintan R. Saragih, *Ilmu Negara*, Jakarta: Penerbit Gaya Media Pratama, 2000
- Maggalatung, A.S.; Aji, A.M.; Yunus, N.R. *How The Law Works*, Jakarta: Jurisprudence Institute, 2014.
- Manullang, M, *Dasar-dasar Manajemen* Bandung: Cita Pustaka, 2005
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2005
- Mertokusumo, Sudikno. *Mengenal Hukum*, Yogyakarta: Liberty, 1999
- Muhammad, Abdulkadir. *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cet 1, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004
- Mukhtar. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif*, Jakarta: Referensi, 2013
- Raharjo, Adisasmita. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah* Yogyakarta: Graha Ilmu, 2011
- Raharjo, Satjipto. *Penegakan Hukum Sebagai Tinjauan Sosiologis*, Yogyakarta: Genta Publishing, 2009
- Riduwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung: Alfabeta, 2009
- Rusli, Hardijan. *Hukum Ketenagakerjaan* Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004
- Santoso, M. Imam. *Perspektif Imigrasi Dalam Pembangunan Ekonomi dan Ketahanan Nasional*, Jakarta: UI Press, 2004
- Soehino. *Ilmu Negara*, Yogyakarta: Liberty, 1980
- Soekanto, Soerjono. *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, Jakarta: UI Pres, 1983
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-press, Jakarta, cet. 3, 2014
- Soekanto, Soerjono; & Mamudji, Sri. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta, Rajawali, 1985
- Sondang P, Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Bumi Aksara 2008

- Strauss, Anselm.; & Corbin, Juliet. *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar Offset, 2003
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta, 2012
- Sujamto. *Aspek-aspek Pengawasan di Indonesia* Jakarta: Sinar Grafika, 1996
- Supriyanto, Hari. *Teori Hukum Ketenagakerjaan* Kanisius, 2004.
- Surahmad, Winarno. *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Teknik*, Bandung: Tarsito, 1994
- Wahyudi, Eko, Wiwin Yulianingsih. Moh Firdaus Solihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2016
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009

Jurnal:

- Maruapey, M. Husein. *Penegakan hukum dan Perlindungan negara*, Jurnal Ilmu Politik dan Komunikasi, VII, 1 Juni, 2017
- Milta, Erlis Rin Sondole., dkk, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. (Pertamina (Persero) Unit Pemasaran VII Pertamina BBM Bitung*, Jurnal EMBA, 2015
- Organisasi Perburuhan Internasional, *Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana*, Lab/Admin.
- Penghuni, Saputri Ratu. *Pelaksanaan Pembayaran Upah Kerja Lembur Tenaga Kerja*, Oktober, 2017

Undang-Undang:

- Peraturan Menteri Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan
Ketenagakerjaan

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga
Kerja Asing

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan