
Kepastian Hukum Terkait Kewajiban Pengurusan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Dan Penerapannya*

Syafita Shafira

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia.

 [10.15408/jlr.v3i1.19369](https://doi.org/10.15408/jlr.v3i1.19369)

Abstract

This research discusses legal certainty regarding the obligation to obtain permits to use foreign workers (IMTA) as regulated in Law Number 13 of 2003 concerning manpower, and knows the judges' considerations in the decision Number 51 / Pdt.G / 2015 / PN.bil between the plaintiff named G Raymond Pical and the defendant, namely PT. A. Schulman International. In addition, to find out how to solve the problems of foreign workers who work in Indonesia without a permit to employ foreign workers (IMTA). The results of this thesis research show that the consideration of the District Court judges in the case of using foreign workers based on the judex facti examination at the Bangil District Court is correct but not sufficient because in this consideration the judge did not sanction the defendant because the defendant employed foreign workers without an IMTA permit as already written in Law Number 13 of 2003.

Keywords: Legal Certainty; Foreign workers; Law Number 13 tahun 2003

* Diterima: 17 Januari 2021, Revisi: 14 Januari 2021, Publish: 13 Februari 2021.

A. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini banyak sekali terjadi pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, terjadi pula migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena adanya investasi yang dilakukan oleh negara lain yang pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik modal/investor. Demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya. Untuk menghindari terjadinya permasalahan hukum serta penggunaan Tenaga Kerja Asing yang berlebihan, maka pemerintah harus cermat dalam menentukan kebijakan yang diambil untuk menjaga keseimbangan antara Tenaga Kerja Asing dengan tenaga kerja dalam negeri. Ketentuan dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yang berbunyi, “tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Sehingga, negara berkewajiban untuk kesejahteraan warga negaranya, dalam hal ini berarti pekerjaan yang layak untuk warga Negara Indonesia harus terpenuhi. Saat ini sangatlah penting akan kebutuhan tenaga ahli Indonesia yang profesional dibutuhkan perusahaan-perusahaan, baik itu swasta asing ataupun swasta nasional dan karena kurangnya tenaga ahli profesional di Indonesia.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing secara filosofis yaitu asas manfaat, aspek keamanan, aspek legalitas, yaitu masuknya Tenaga Kerja Asing harus mempunyai izin kerja dari Menteri Ketenagakerjaan, sejalan dengan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia awalnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang profesional di bidang tertentu yang belum dapat terisi oleh Tenaga Kerja Indonesia dengan percepatan alih teknologi dan peningkatan investasi.¹ Sehingga Tenaga Kerja Asing di Indonesia tidak dapat dihindari penggunaannya, dan pada prinsipnya penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam dua hal yakni mereka Tenaga Kerja Asing yang membawa modal (sebagai investor) dan membawa skill dalam hal *transfer of knowledge*. Selain kedua hal tersebut maka pada hakikatnya tidak di perkenankan dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia.²

¹ Meiliana Wanda Aghesa, Lego Karjoko dan Isharyanto, *Politik Hukum Fasilitas Keimigrasian Bagi Tenaga Kerja Asing Dengan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi, 2018), h. 57.

² C. Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, (Jakarta: HIPSMI, 2006), h. 56.

Pemahaman tenaga kerja ditentukan pada pasal 1 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan tertulis bahwa “ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja”.³ Tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dari pengertian tersebut maka Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan WNI yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri di Indonesia, orang asing dibedakan ke dalam dua golongan, yaitu:

1. Orang asing pendatang adalah mereka yang mendapat izin masuk dengan memperoleh hak untuk tinggal di Indonesia dalam waktu tertentu yang dikenal dengan tenaga asing pemegang visa
2. Orang asing penempat adalah mereka yang diperbolehkan tinggal tetap di Indonesia dan memperoleh izin menetap dengan surat keterangan kependudukan yang dikenal dengan Tenaga Kerja Asing penempat atau tenaga asing domestik⁴

Dengan demikian, pekerjaan yang dapat dilakukan oleh Tenaga Kerja Asing terdapat dua yaitu:

1. Pekerjaan yang dilakukan orang asing yang mempunyai hubungan kerja dengan pengusaha atau dengan kata lain tenaga asing yang diperkerjakan oleh orang lain atau pengusaha.
2. Pekerjaan bebas atau mandiri dan pengusaha yang berdiri sendiri

³ Abdullah Sulaiman, *Upah Buruh di Indonesia*, (Jakarta: Universitas Trisakti, 2008), h. 28.

⁴ R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Restu Agung, 2009), h. 322.

Istilah Tenaga Kerja Asing sudah menjadi fenomena yang lumrah. Dilihat dari perkembangannya, latar belakang digunakannya Tenaga Kerja Asing di Indonesia mengalami perubahan sesuai zamannya, tujuan pengaturan mengenai Tenaga Kerja Asing ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan level. Karenanya, dalam memperkerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.⁵

Dari dulu hingga saat ini masalah ketenagakerjaan pada dasarnya ada dua, yaitu masalah kesempatan kerja dan masalah kualitas tenaga kerja. Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja sesuai dengan pencari kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan adanya ketidak seimbangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia. Adanya masalah kekurangan kesempatan kerja ini membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia. Secara tidak langsung penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam konteks ini juga akan menambah tinggi tingkat persaingan memperoleh kerja dan menjadikan masalah pengangguran di negara ini akan menjadi semakin kompleks.

Ada beberapa hal yang menjadi alasan penggunaan Tenaga Kerja Asing yakni adanya peraturan Perundang-undangan Republik Indonesia, kondisi pasar dalam negeri, kebutuhan investasi, kesepakatan internasional dan liberalisasi kerja pasar bebas. Kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing tidak boleh mengabaikan perlindungan terhadap kesempatan kerja lokal sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 dan Pasal 28 D Amandemen UUD 1945.⁶ Aspek hukum ketenagakerjaan pada Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut Undang-undang Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum, selama hubungan kerja dan sesudah melakukan pekerjaan.

⁵ Thoga M. Sitorus, *Membatasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing*, (diakses pada 9 Februari 2019)

⁶ Direktora Binapenta, *Tenaga Kerja Asing dalam Data dan Informasi*, (Jakarta: Kemnaker RI, 2004), h.2.

Hal ini harus sejalan dengan perkembangan ketenagakerjaan saat ini yang sudah sangat pesat, sehingga substansi kajian hukum ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja semata, namun sudah bergeser menjadi hubungan hukum selama bekerja juga dan setelah hubungan kerja selesai. Pengawasan ketenagakerjaan seharusnya dilaksanakan sesuai dengan ketentuan dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tertulis bahwa “Dalam mewujudkan pelaksanaan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha, pemerintah wajib melaksanakan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan”.⁷ Berlakunya Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 telah mencabut Undang-undang Nomor 3 tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menjadi acuan dasar dalam hal penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan saat ini telah ditambah berbagai peraturan pelaksana.

Dalam konsideran Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa 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. Hukum ketenagakerjaan Indonesia memberi ketentuan dasar dalam penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Beberapa hal penting tersebut antara lain:

1. Setiap pemberi kerja yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing, wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk, kecuali bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan Tenaga Kerja Asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler tidak wajib memiliki izin.
2. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang memperkerjakan tenaga kerja asing.
3. Tenaga Kerja Asing dapat diperkerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dalam waktu tertentu.
4. Pemberi kerja yang menggunakan Tenaga Kerja Asing harus memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh menteri.

⁷Asri Wijaya, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), h. 15.

Namun pada 26 Maret 2018 Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018, Perpres ini menggantikan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping yang dicabut dan dinyatakan tidak berlaku berdasarkan Pasal 38 huruf a Perpres Tenaga Kerja Asing. Penerbitan Peraturan Presiden ini menuai banyak kontroversi di masyarakat.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwasanya perusahaan yang hendak menggunakan Tenaga Kerja Asing harus memiliki izin tertulis dari Kementerian Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk, dan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk, dikecualikan bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan Tenaga Kerja Asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja. Lalu Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing sendiri merupakan dokumen awal yang harus disiapkan pemberi kerja, yang berisi rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing pada jabatan tertentu untuk jangka waktu tertentu dan harus mendapat pengesahan dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing ini berguna sebagai dasar untuk mendapatkan izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing.

Kewajiban membuat Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing bagi para pemberi kerja yang akan memperkerjakan Tenaga Kerja Asing dikecualikan khusus untuk pemberi kerja berupa instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing. Keputusan Menteri Nomor KEP. 228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing menentukan, bahwa pemberi kerja Tenaga Kerja Asing merupakan:

1. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing atau kantor perwakilan berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia.
2. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia
3. Badan usaha pelaksana proyek pemerintah termasuk proyek bantuan luar negeri
4. Badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia
5. Lembaga-lembaga sosial, pendidikan, kebudayaan atau keagamaan

6. Usaha jasa impresariat yaitu usaha mendatangkan dan mengembalikan artis, musisi, olahragawan serta pelaku seni hiburan lainnya yang berkewarganegaraan asing.⁸

Penjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Dalam hal ini, Peraturan Presiden Nomor 20 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai peraturan perundang-undangan yang lebih rendah dalam hierarki tidak boleh bertentangan dengan Undang-undang. Dengan adanya Peraturan Presiden Tenaga Kerja Asing berarti RPTKA merupakan izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing. Adapun dalam Undang-undang Ketenagakerjaan, izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing dan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dalam pasal yang berbeda. Izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Pasal 42 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan, sedangkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.⁹

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan dituangkan dalam suatu penulisan hukum (skripsi) yang berjudul: Kepastian hukum terkait kewajiban pengurus izin menggunakan tenaga kerja asing dan penerapannya (Studi putusan Pengadilan Negeri Nomor: 51/Pdt.G/2015/PN.bil).

B. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian yuridis normatif dimana hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas.¹⁰ Penelitian hukum normatif ini didasarkan kepada bahan hukum primer dan sekunder, yaitu penelitian yang mengacu kepada norma-norma yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan.

⁸ Agusmidah, *hukum ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: ghalia Indonesia, 2010), h. 113.

⁹Monika suhayati. *kontroversi perpres nomor 20 tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing*. (Jakarta: puslit BKD,2018) , h. 24.

¹⁰ Amiruddin & Zainal asikin, *pengantar metode penelitian hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), h. 118.

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian skripsi ini adalah normatif-doktriner, pendekatan normatif-doktriner tersebut mengacu kepada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan-putusan pengadilan serta norma-norma hukum yang ada dalam masyarakat yang jabarkan lebih lanjut, terdiri dari 2 (dua) pendekatan penelitian, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) yakni pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi, dan pendekatan konsep (*conceptual approach*) yang merujuk pada doktrin-doktrin hukum yang ada.

C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

1. Kepastian Hukum terkait kewajiban pengurusan izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA)

Pada tahun 2018 lalu presiden Jokowi sudah telah mengesahkan Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing. Peraturan Presiden ini dikeluarkan sebagai pengganti dari peraturan Presiden nomor 72 tahun 2014 sebenarnya tidak banyak berubah dari Peraturan Presiden ini hanya saja proses administrasi untuk Tenaga Kerja Asing lebih di persingkat karena untuk mempermudah dan menyederhanakan prosedur terkait Tenaga Kerja Asing. Untuk mempercepat dan menyederhanakan prosedur terkait Tenaga Kerja Asing di Indonesia, di dalam Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tidak lagi diperlukan IMTA sebagaimana syarat Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Presiden nomor 72 tahun 2014 dan juga Undang-undang nomor 13 tahun 2003 yang tertata dalam pasal 42 ayat (1) yang berbunyi setiap pemberi kerja yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk pada Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 ini para pengusaha yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing cukup mengajukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing tanpa harus mengajukan izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) terlebih dahulu karena berdasarkan pasal 9 Peraturan Presiden nomor 20 tahun 2018 hanya pengesahan RPTKA lah sebagai izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing jadi tidak ada lagi IMTA dengan demikian Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 bertentangan dengan pasal 42 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 terkait izin penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Di dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2003 menegaskan bahwa setiap pengusaha dilarang memperkerjakan orang-orang asing tanpa izin tertulis dari Menteri. Pengertian Tenaga Kerja Asing juga dipersempit yaitu warga

negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan Tenaga Kerja Asing dan melakukan pengawasan. Dalam rangka itu, Pemerintah mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan. Sejumlah peraturan yang diperintahkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan antara lain :

1. Keputusan Menteri tentang Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu (Pasal 42 ayat (5))
2. Keputusan Menteri tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pasal 43 ayat (4))
3. Keputusan Menteri tentang Jabatan dan Standar Kompetensi (Pasal 44 ayat (2))
4. Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang di Jabat oleh Tenaga Kerja Asing (Pasal 46 ayat (2))
5. Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu di Lembaga Pendidikan yang Dibebaskan dari Pembayaran Kompensasi (Pasal 47 ayat (3))
6. Peraturan Pemerintah tentang Besarnya Kompensasi dan Penggunaannya (Pasal 47 ayat 4)
7. Keputusan Presiden tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Pasal 49).

Selanjutnya dijelaskan bahwa untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional untuk mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi dibidang tertentu yang tidak dapat ter-cover oleh tenaga kerja Indonesia, maka Tenaga Kerja Asing dapat diperkerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing dapat dilakukan oleh pihak mana pun sesuai dengan ketentuan kecuali pemberi kerja orang perseorangan setiap pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing ini wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali terhadap perwakilan negara asing yang mempergunakan Tenaga Kerja Asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu bagi Tenaga Kerja Asing

ditetapkan dengan keputusan Menteri, yaitu Keputusan Menteri Nomor : KEP-173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

Permasalahan terkait kepemilikan IMTA ini diputus oleh Pengadilan Negeri Bangil pada tanggal 15 Juni 2016. Saat kasus ini berlangsung Indonesia masih menggunakan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pengusaha yang menggunakan pekerja asing masih diwajibkan untuk memiliki IMTA. Kini Indonesia telah memiliki peraturan bahwa IMTA tidak lagi digunakan hal tersebut tertuang dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Karena belum adanya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing tidak memiliki IMTA pada saat putusan ini terbit merupakan sesuatu kesalahan sebagai mana tertuang pada pasal 42 ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa Setiap pemberi kerja yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, dalam kasus ini tergugat yaitu Sarel Jacobus Van Heerden atau Charles Van Heerden dituduh tidak memiliki IMTA oleh penggugat yang bernama G Raymond Pical.

Tergugat yang menjabat sebagai Presiden Direktur sekaligus Human Resource Director pada PT. Schulman Plastics Indonesia, dituduh telah mengangkat Tenaga Kerja Asing tanpa terlebih dahulu memiliki IMTA, berdasarkan keterangan penggugat yang menyebut Tenaga Kerja Asing bahwa Pada tanggal 18 November 2015 atas laporan penggugat, oleh Dinas Tenaga Kerja Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan sesuai kewenangannya telah melakukan pemeriksaan berupa pengawasan terhadap tergugat yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing di lokasi perusahaan tanpa memperoleh izin terlebih dahulu dari dinas tenaga kerja setempat, dengan hasil pengawasan telah menyatakan bahwa tergugat di dalam memperkerjakan Tenaga Kerja Asing yaitu Charles Van Heerden tidak memiliki IMTA dari dinas tenaga kerja setempat sebagaimana telah ditentukan di dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pihak tergugat dalam keterangannya mengakui bahwa belum memiliki IMTA namun sudah merekrut Tenaga Kerja Asing namun beralih bahwa Tergugat rekonsensi (yang sebelumnya adalah penggugat yaitu G Raymond pical) adalah karyawan Penggugat rekonsensi sejak 1 November 2014 dan bekerja sebagai manager Human Resources & General Affair pada Penggugat Rekonsensi (yang sebelumnya tergugat yaitu Sarel Jacobus Van Heerden atau Charles Van Heerden), Tergugat rekonsensi sebagai manajer di HR & GA

memiliki tugas dan tanggung jawab antara lain mengurus tentang ketenagakerjaan dan mengurus surat-surat izin antara lain Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Dengan hal tersebut jelas bahwa benar tergugat tidak memiliki IMTA.

Sudah jelas bahwa dalam pasal 42 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa pemberi kerja yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki izin tertulis dari pejabat yang ditunjuk. Seharusnya dalam hal ini pemerintah mewajibkan untuk semua yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing mempunyai IMTA karena sudah jelas tertulis pada Undang-undang, Namun dalam pertimbangan hakim, majelis hakim tidak mempertimbangkan terkait ada tidaknya IMTA tergugat, majelis hakim mengatakan bahwa tujuan utama penggugat adalah penggugat tidak terima di skorsking, dan penggugat tidak berkapasitas mempermasalahkan IMTA tergugat.

2. Penyelesaian Sengketa Pelanggaran Perizinan Tenaga Kerja Asing Pada Putusan Pengadilan Nomor: 51/Pdt.g/2015/PN.Bil

Penggugat dalam Putusan ini adalah G Raymond pical dalam gugatannya merasa dirugikan karena diberi skorsing yang kemungkinan akan membuat penggugat kehilangan pekerjaannya, dan tindakan skorsing tersebut dianggap penggugat dilakukan saat tergugat tidak memiliki IMTA hal ini membuat tergugat mengalami kerugian karena penggugat akan kehilangan pekerjaan secara tetap maka perhitungan kerugian timbul seandainya apabila Penggugat tetap bekerja penuh di perusahaan sampai dengan usia pensiun 55 tahun di tempat Tergugat dengan perhitungan jumlah kerugian yang timbul adalah Rp. 4.749.840.000,- dan kerugian Immateriil oleh karena dampak psikologis sosial perbuatan melawan hukum dari Tergugat menyebabkan psikologis Penggugat dan keluarga sangat terguncang karena tindakan Tergugat serta lingkungan sosial dimana Penggugat bekerja juga memberikan dampak psikologis pula terhadap Penggugat yang menyebabkan Penggugat menderita kerugian imaterial sebesar Rp.5.000.000.000,- sehingga total kerugian Penggugat adalah sebesar Rp.9.749.840.000.

Tindakan yang dianggap merugikan penggugat ini dilakukan oleh tergugat dalam keadaan sedang dalam posisi tidak memiliki IMTA yang menurut penggugat bahwa hal tersebut adalah perbuatan melawan hukum dengan dalih tindakan hukum tergugat sebagaimana yang dimaksud, berupa kesengajaan untuk tidak memenuhi segala syarat sebagaimana ditentukan di

dalam peraturan perundang-undangan berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing telah dapat dikwalifisir telah memenuhi segala syarat sebagaimana ditentukan di dalam pasal 1365 KUHperdata sebagai perbuatan melawan hukum yang menyatakan: tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya membuat kerugian itu, harus mengganti kerugian tersebut atau disebut sebagai perbuatan melawan hukum.

Dalam eksepsi tergugat yaitu Sarel Jacobus Van Heerden atau Charles Van Heerden disebut Tenaga Kerja Asing bahwa gugatan terkait permintaan ganti rugi tersebut tidak berdasar karena bukan kapasitas dari penggugat untuk memperlakukan terkait IMTA dari tergugat dan tindakan skorsing yang diberikan oleh tergugat kepada penggugat adalah karena penggugat dianggap tidak dapat bekerja dengan baik dan justru menjebak tergugat agar mendapat masalah dengan dinas tenaga kerja.

Terlepas ada tidaknya izin memakai tenaga asing (IMTA), yang pasti Sarel Jacob Van Heerden adalah Presiden Direktur yang diangkat berdasarkan RUPS sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Perseroan Terbatas maupun menurut anggaran dasar Tergugat dengan demikian Sarel Jacob Van Heerden adalah sah bertindak untuk dan atas nama tergugat, sehingga berhak untuk mengangkat dan memberhentikan karyawan tergugat, tentang perizinan Sarel Jacob Van Heerden selaku Presiden Direktur dari tergugat adalah tentang masalah pemenuhan administrasi dengan pemerintah, yang sama sekali tidak memiliki korelasi dengan Penggugat. Terlepas dari ada atau tidaknya memperkerjakan Tenaga Kerja Asing pada tergugat.

Kerugian yang dialihkan oleh Penggugat tidak memiliki dasar hukum yang dapat dipertanggungjawabkan apalagi tidak adanya IMTA (izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing) pada perusahaan tergugat adalah merupakan kesalahan atau perbuatan melanggar hukum dari Penggugat karena kesengajaan untuk menjebak atau memeras/menteror tergugat yaitu Penggugat mengancam kalau sampai di skorsing akan dilakukan laporan dan faktanya benar setelah Penggugat di skorsing Penggugat membuat laporan ke Disnaker Trans Kabupaten Pasuruan.

Majelis hakim dalam pertimbangannya mengatakan bahwa tujuan inti dari penggugat adalah meminta ganti rugi, hakim tidak membenarkan ataupun menyalahkan kerugian yang dialami penggugat dan karena kerugian yang timbul adalah kerugian karena perselisihan tenaga kerja atau perselisihan hubungan Industrial majelis hakim menganggap Pengadilan Negeri Bangil tidak berwenang untuk memutuskan dan memeriksa perkara.

Dalam perkara ini penggugat yaitu G Raymond Pical mengatakan bahwa tergugat yaitu Sarel Jacob van Heerden dianggap melakukan kesalahan yaitu tidak memiliki IMTA dalam mengangkat Tenaga Kerja Asing dan saat sedang dalam masalah tersebut tergugat melakukan tindakan skorsing kepada penggugat yang membuat penggugat akan kehilangan pekerjaannya. Hal tersebut membuat penggugat merasa dirugikan hingga akhirnya membawa masalah ini ke Pengadilan Negeri Bangil.

Sebelum membawa perkara ini ke Pengadilan Negeri Bangil, penggugat sudah sempat melaporkan terkait masalah IMTA tergugat ke Disnaker Trans Kabupaten Pasuruan. Kemudian penggugat membawa masalah ini ke Pengadilan Negeri Bangil dengan gugatan diantaranya mempermasalahkan IMTA tergugat dan merugikan penggugat kemudian menuntut ganti rugi. Penggugat menganggap masalah tidak adanya IMTA tergugat adalah perbuatan melawan hukum karena pada saat yang sama tergugat memberi tindakan skorsing kepada penggugat. Sedangkan dalam eksepsi tergugat yaitu Sarel Jacob van Heerden disebutkan bahwa Penggugat tidak memiliki kapasitas untuk mempermasalahkan ada tidaknya IMTA pada Tergugat, tentang perizinan Sarel Jacob Van Heerden selaku Presiden Direktur dari Tergugat adalah tentang masalah pemenuhan administrasi dengan pemerintah, yang sama sekali tidak memiliki korelasi dengan Penggugat. Terlepas dari ada atau tidaknya mempekerjakan Tenaga Kerja Asing pada Tergugat. Terkait tidak adanya IMTA tergugat justru menyebutkan bahwa penggugat bekerja sebagai manager Human Resources & General Affair pada tergugat, penggugat sebagai manajer di HR & GA memiliki tugas dan tanggung jawab antara lain mengurus tentang ketenagakerjaan dan mengurus surat-surat izin antara lain Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Jadi menurut tergugat mengurus IMTA tergugat adalah tugas penggugat namun justru penggugat menyalahkan tergugat atas tidak adanya IMTA tergugat. Majelis hakim memutuskan untuk menerima eksepsi tergugat diantaranya bahwa penggugat tidak memiliki kapasitas untuk mempermasalahkan ada tidaknya IMTA tergugat, dengan kata lain majelis hakim setuju bahwa penggugat tidak memiliki kapasitas untuk mempermasalahkan IMTA tergugat.

Penggugat yaitu G Raymond Pical merasa dirugikan oleh tergugat yaitu Sarel Jacob Van Heerden sehingga membawa perkara ini ke Pengadilan Negeri Bangil, Penggugat dalam gugatannya bahwa tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum yang turut merugikan penggugat sehingga perlu di periksa dan diadili di Pengadilan tersebut. Objek dari gugatan penggugat adalah karena tergugat dianggap melakukan perbuatan melawan hukum yaitu tidak

memiliki IMTA kemudian disaat bersamaan tergugat memberikan skorsing yang merugikan penggugat.

Berbeda dengan pandangan penggugat, tergugat menganggap bahwa objek dari gugatan bukan terkait kepemilikan IMTA melainkan masalah penggugat yang kehilangan pekerjaannya dan ingin meminta ganti rugi, menurut tergugat sudah merupakan hak tergugat selaku presiden direktur untuk melakukan tindakan skorsing atau memutus hubungan kerja hal tersebut dilakukan bukan karena tergugat tidak memiliki IMTA akan tetapi karena penggugat tidak bekerja dengan baik. Terkait sah tidaknya pemutusan hubungan kerja tersebut jika diperkarakan maka yang berwenang memeriksa dan mengadili adalah Pengadilan Hubungan Industrial sesuai dengan pasal 1 angka 1 undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dimana terhadap pemutusan hubungan kerja adalah termasuk ke dalam objek dalam Pengadilan Hubungan Industrial sebagaimana diatur dalam, sehingga Pengadilan Negeri Bangil tidak berwenang untuk memeriksa dan mengadili perkara ini secara absolut.

Dalam perkara ini penggugat menyebutkan bahwa tergugat telah melakukan perbuatan melawan hukum yaitu dengan memperkerjakan Tenaga Kerja Asing tanpa memiliki IMTA terlebih dahulu, penggugat menganggap bahwa hal tersebut melanggar pasal 41 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan pemberi kerja yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing untuk memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kemudian masalah tersebut dialihkan membuat tindakan skorsing yang dilakukan tergugat tidak sah dan merugikan penggugat. Penggugat sebelumnya sudah sempat melaporkan bahwa tergugat tidak memiliki IMTA ke Depnakertrans kabupaten Pasuruan, namun tidak sampai disitu saja penggugat membawa perkara ini ke ranah Pengadilan Negeri Bangil.

Tergugat selaku orang yang dituduh tidak memiliki IMTA memang mengakui bahwa tergugat tidak memiliki IMTA namun menurut tergugat tidak memiliki IMTA bukan perbuatan melawah hukum dan objek gugatan sebenarnya penggugat bukan masalah IMTA tergugat akan tetapi ingin mendapat ganti rugi karena kehilangan pekerjaannya. Dalam pertimbangan hakim terkait terbukti tidaknya kesalahan terkait tidak adanya IMTA tergugat, majelis hakim berpendapat bahwa tujuan inti dari penggugat melaporkan tergugat adalah karena tidak terima akan kerugian yang dialaminya, menurut hasil analisis peneliti dari pertimbangan dan putusan hakim dapat diambil kesimpulan bahwa majelis hakim tidak mempermasalahkan tidak adanya IMTA tergugat.

Dalam gugatannya penggugat bahwa tergugat telah melakukan perbuatan hukum karena telah melakukan kesengajaan untuk tidak memenuhi segala syarat sebagaimana ditentukan di dalam peraturan perundang-undangan berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing telah dapat dikwalifisir telah memenuhi segala syarat sebagaimana ditentukan di dalam pasal 1365 KUH Perdata sebagai perbuatan melawan hukum yang menyatakan: tiap perbuatan melanggar hukum yang membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang karena salahnya membuat kerugian itu, harus mengganti kerugian tersebut. Syarat yang dimaksud adalah IMTA dengan kata lain penggugat menyatakan bahwa tidak adanya IMTA termasuk perbuatan melawan hukum terlebih lagi dalam keadaan tidak memiliki IMTA tergugat melakukan skorsing kepada penggugat yang membuat penggugat merasa dirugikan.

Dalam pembelaannya Tergugat menolak seluruh dalih-dalih gugatan Penggugat, karena tidak beralasan dan tidak berdasarkan hukum. Tergugat memang tidak menyatakan secara langsung bahwa tidak memiliki IMTA bukan merupakan perbuatan melawan hukum, namun tergugat sudah menyanggahnya dengan menyebutkan bahwa seluruh dalih-dalih gugatan tidak berdasarkan hukum, maka menurut tergugat dalih terkait tidak memiliki IMTA merupakan perbuatan melawan hukum dianggap tergugat tidak berdasarkan hukum yang jelas.

Majelis hakim dalam pertimbangannya menyebutkan bahwa dalil penggugat yang menyatakan bahwa karena tergugat tidak memiliki IMTA dalam menjalankan aktivitas perusahaan adalah perbuatan melawan hukum terutama dalam memutuskan hubungan kerja dengan penggugat dalam hal ini dipandang sebagai dalil yang tidak berdasar. Maka menurut pertimbangan hakim tidak memiliki IMTA bukan merupakan perbuatan melawan hukum dan Pengadilan Negeri Bangil tidak berwenang memeriksa dan mengadili perkara Putusan Pengadilan Nomor: 51/pdt.G/2015/PN.Bil secara absolut

D. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian-uraian bab terdahulu penulis dapat menyimpulkan bahwa:

Pertama; untuk mendapatkan izin penggunaan Tenaga Kerja Asing, perusahaan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing harus membuat lebih dulu Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, hal ini diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 220 Tahun 2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Rencana

Penggunaan Tenaga Kerja Asing menjadi dasar untuk memperoleh izin menggunakan Tenaga Kerja Asing, izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 20 Tahun 2004 tentang tata cara izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing dan disesuaikan lagi dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor. PER02/MEN/III/2008 tentang tata cara penggunaan Tenaga Kerja Asing dan kemudian akhirnya ditiadakan secara penuh pada peraturan yang lebih baru. Berdasarkan analisis peneliti maka kepastian hukum sudah jelas bahwa izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA) sudah tidak perlu dibuat atau ditiadakan.

Kedua; Pengadilan Negeri Bangil memutuskan perkara Nomor 51/Pdt.G/2015/PN.Bil mengenai Tenaga Kerja Asing yang tidak memiliki IMTA. Terlebih dahulu sebelumnya sebagaimana ditentukan di dalam Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 pada pasal 42 ayat (1) yang berbunyi setiap pemberi kerja yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Selain itu penggugat telah berhasil membuktikan dalil-dalil gugatannya bahwa tergugat sebelum memperkerjakan Tenaga Kerja Asing di perusahaan tersebut haruslah telah mendapatkan izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) terlebih dahulu dari dinas tenaga kerja, sosial dan transmigrasi kabupaten pasuruan untuk jabatan Presiden Direktur dan Human Resource Director, dan sudah terbukti oleh tergugat rekonsensi bahwa penggugat sengaja melaporkan tergugat yang tidak memiliki izin IMTA dan keadaan tersebut memang sengaja dibuat oleh tergugat yaitu tidak mengurus izin padahal pekerjaan tersebut menjadi tanggung jawab tergugat. Berdasarkan pemeriksaan *judex facti* Pengadilan Negeri Bangil telah memberikan pertimbangan yang benar karena bukan merupakan kewenangan dari Pengadilan Negeri tersebut untuk memutuskan masalah IMTA. Majelis hakim dalam pertimbangan tersebut tidak memberikan sanksi kepada tergugat disaat tergugat memperkerjakan Tenaga Kerja Asing tanpa adanya izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dari tanggal 1 November 2014 sampai tahun 2015 dengan pertimbangan bahwa bukan kewenangan Pengadilan tersebut.

REFERENSI:

BUKU

- Abdussalam, R. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Restu Agung, 2009.
- Agusmidah. *hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.
- Asikin Zainal dan Amiruddin. *Pengantar metode penelitian hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Suhayati, Monika. *kontroversi perpres nomor 20 tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing*. Jakarta: puslit BKD, 2018.
- Sulaiman, Abdullah. *Upah Buruh di Indonesia*. Jakarta: Universitas Trisakti, 2008.
- Sumarprihatiningrum, C. *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Jakarta: HIPSMI, 2006.
- Wijayanti, Asri. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika. 2009.

JURNAL

- Direktorat Binapenta, Kemnaker RI, *Tenaga Kerja Asing (TENAGA KERJA ASING) dalam Data dan Informasi*, Jurnal Hukum, 2004.
- Isharyanto, dkk. *Politik Hukum Fasilitas Keimigrasian Bagi Tenaga Kerja Asing Dengan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi, 2018.
- Sitorus, Thoga M. *Membatasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing*, Jakarta: 2007.

Syafita Shafira