

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Dunia telah memasuki abad ke-21. Abad dimana perkembangan teknologi dan informasi bergerak sangat pesat. Hal-hal yang dahulu tidak pernah terbayangkan kini semuanya terjadi. Banyak perubahan yang terjadi tidak terhenti sampai disana saja. Begitu hebatnya perkembangan teknologi dan informasi, telah mempengaruhi seluruh aspek kehidupan manusia. Perubahan yang nyata dan jelas tampak dari para buruh/pekerja, banyak para tenaga kerja yang sudah lama bekerja harus berhenti dari pekerjaannya karena keahlian mereka harus tergantikan dengan mesin-mesin yang digerakkan oleh robot-robot.<sup>1</sup>

Masalah ketenagakerjaan sampai saat ini masih menjadi perhatian utama dunia, khususnya hubungan diplomatik Negara-negara ASEAN yang telah merambah kedalam bidang ekonomi melalui ASEAN *economic community*, atau Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA).<sup>2</sup> Masyarakat Ekonomi ASEAN 2025 telah resmi disahkan oleh kepala negara / pemerintah anggota ASEAN pada Konferensi Tingkat Tinggi (yang selanjutnya disebut dengan KTT) ASEAN ke-27 di Kuala Lumpur, Malaysia. Pengesahan tersebut dilakukan melalui penandatanganan *The 2015 Kuala Lumpur Declaration on the Establishment of ASEAN*.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Agoeng Noegroho, *Teknologi Komunikasi*, (Yogyakarta:Graha Ilmu,2010) ,hlm.2

<sup>2</sup> Widya Hakim, “*Rekonsepsi pengawasan tenaga kerja asing sebagai eksistensi kedaulatan negara*”, (Agustus,2020), hlm.135, (<https://e-jurnal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/view/609/pdf>). Negara ASEAN : Indonesia, Malaysia, Singapura, Filipina, Thailand, Brunei Darussalam, Vietnam, Laos, Kamboja, dan Myanmar.

<sup>3</sup> ASEAN saat ini sedang menyusun kerangka kerja sama penguatan masyarakat ekonomi ASEAN sampai dengan tahun 2025 dengan fokus untuk menciptakan kawasan yang terintegrasi dengan struktur ekonomi yang kohesif dan berdaya saing, inovatif, dan dinamis, serta memiliki daya tahan yang tinggi terhadap krisis dan berpengaruh global. Dalam bidang ketenagakerjaan bahwa upaya memberikan perlindungan bagi para pekerja migran di kawasan tanpa membedakan status serta memberikan perlindungan bagi anggota keluarga pekerja migran, tengah merumuskan *ASEAN Instrument on the Protection and Promotion of the Rights of the Migrant Workers*. Pertemuan terakhir dilaksanakan pada Oktober 2015.(*Majalah Masyarakat ASEAN*, MEDIA PUBLIKASI DIREKTORAT JENDERAL KERJA SAMA ASEAN KEMENTERIAN LUAR NEGERI RI,2015)

Dalam bidang ketenagakerjaan terdapat suatu kebijakan yang dikenal *Mutual Recognition Arrangement* (MRA),<sup>4</sup> merupakan kesepakatan untuk mengakui kualifikasi pendidikan, kualifikasi profesional, dan pengalaman, MRA<sup>5</sup> dipergunakan untuk memudahkan perpindahan tenaga profesional antar negara-negara ASEAN khususnya dalam rangka integrasi pasar dengan tetap mempertahankan kekhususan masing-masing negara. Seiring dengan berlakunya MEA, Indonesia juga beradaptasi dalam berbagai bidang, salah satunya adalah bidang tenaga kerja. Dengan berlakunya MEA, Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut TKA) dapat lebih mudah untuk masuk pasar Indonesia, kehadiran tenaga kerja asing adalah suatu kebutuhan dan merupakan tantangan yang harus dihadapi karena Indonesia membutuhkan tenaga kerja asing diberbagai sektor, dengan hadirnya tenaga kerja asing dalam perekonomian di negara kita akan menciptakan daya saing yang lebih kompetitif.<sup>6</sup>

WTO (*World Trade Organization*)<sup>7</sup> adalah sebuah badan internasional yang mengatur mengenai perdagangan di seluruh dunia. Pada dasarnya Indonesia telah meratifikasi *the final act*

---

<sup>4</sup> MRA menjadi satu elemen penting dalam mobilisasi tenaga kerja profesional dikawasan ASEAN. MRA merupakan perjanjian antara dua Negara atau lebih untuk mencapai suatu kesepakatan yang didalamnya yang mengatur kepentingan masing-masing Negara mengenai suatu hal yang kali ini di aplikasikan untuk hal-hal yang berkaitan dengan keprofesionalan dan tenaga profesional. Dengan MRA dapat mengatasi ketidakseimbangan anantara *supply* dan *deman*. Penerapan MRA disuatu regional dapat menyelesaikan berbagai persoalan Negara termasuk untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di masing-masing Negara melalui adanya kerjasama.

<sup>5</sup> MRA telah ada sejak tahun 1980-an dan WTO sejak perundingan di Tokyo (1973-1979) pertama kali memformalisasikan dan hasilnya *The Plurilateral Agreement on Technical Barriers to Trade* atau *The Standards Code*, lalu perundingan urugancy menghasilkan *The New Technical Barriers to Trade Agreement* yang disebut *TBT Agreement* dan berlaku pada tahun 1995. Tujuan Perjanjian ini adalah untuk memastikan bahwa peraturan, standar, pengujian dan prosedur sertifikasi tidak menjadi penghambat perdagangan. *TBT Agreement* ini menjadi dasar atau awal munculnya MRA baik pada barang maupun jasa. Yang diakses dari <https://lontar.ui.ac.id/file?file=digital/135766-T+28006-Penyebab+lambatnya-Tinjauan+literatur.pdf>. Diakses pada tanggal 13 April 2022 pukul 17:07 WIB.

<sup>6</sup> Suhandi, *Pengaturan Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN di Indonesia*, ( Surabaya:Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, 2016), hlm 136.

<sup>7</sup> Indonesia bergabung menjadi anggota WTO sejak 24 Februari 1995. Kekurangan yang diperoleh oleh Indonesia yaitu adanya kewajiban standardisasi Internasional, adanya persaingan ketat, diskriminasi terhadap Negara berkembang, kehilangan kesempatan kerja, penghapusan segala tarif dan nontarif untuk barang impor, pembebasan pada jasa perpidahan barang,wisatawan,perusahaan jasa dan tenaga kerja dan Masyarakat, petani,UMKM kehilangan peran yang mengatur 3 bidang yaitu barang, jasa, dan hak kekayaan intelektual.

*uruguay round* perjanjian pendirian WTO melalui Undang-Undang RI No.7 Tahun 1994. Melihat kondisi tersebut Indonesia telah memasukkan ketentuan ketentuan dalam WTO tersebut sebagai bagian dari hukum positif Indonesia. Salah satu bagian dari *the final act uruguay round* adalah *General Agreement on Trade of Service (GATS)*. GATS mengatur kebebasan perdagangan jasa di lingkungan negara-negara anggota WTO.

Di Indonesia sejak diberlakukannya MEA pada tahun 2015 angka tenaga kerja asing mengalami peningkatan. Pada bulan Januari 2017 Kementrian Tenaga Kerja Indonesia mengumumkan hingga akhir bulan November 2016 jumlah tenaga kerja Asing di Indonesia mencapai 74.183 pekerja asing, dari 74.183 pekerja asing di Indonesia pekerja asal China adalah yang tertinggi yaitu 21.000 Pekerja.<sup>8</sup>

Terbaru pada bulan Desember 2017 jumlah tenaga kerja asing yang berada di Indonesia berkisar antara 85.974 pekerja. Kemudian TKA yang masuk ke Indonesia dari Januari-Maret 2018 sekitar 30.613 Pekerja dan TKA yang keluar dari Indonesia dari Januari-Maret 2018 sekitar 26.803 Pekerja. Alhasil Jumlah pekerja Tenaga Kerja Asing 2018 mencapai sekitar 89.784 Pekerja.<sup>9</sup> Jumlah pekerja Asing menurun tiga Tahun terakhir yaitu periode 2019-2021. Perkembangan pada masa Covid-19, terjadi penurunan 2019 sebanyak 109.546 pekerja menjadi 93.761 pada 2020, dan pada 2021 sebanyak 88.271.<sup>10</sup>

### **Grafik 1 Pertumbuhan dan Penurunan jumlah Tenaga Kerja Asing**

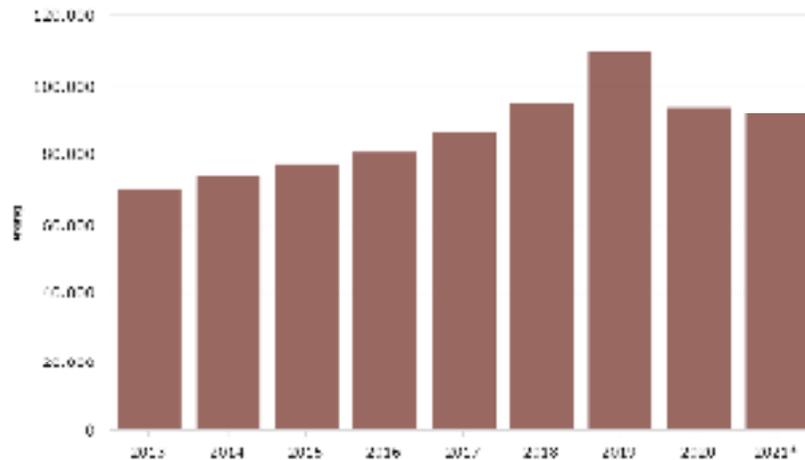
---

Kelebihan yang diperoleh yaitu Meningkatkan Pemasaran Produk ke Luar Negeri, Menarik Investor Asing ke Indonesia dan Menurunkan tarif Ekspor.

<sup>8</sup> <https://pemilu.kompas.com/read/2017/07/17/171733726/jumlah-tenaga-kerja-asing-dari-china-di-indonesia-tertinggi-sejak> (Diakses pada tanggal 13 April 2022 Pukul 18:37 WIB.)

<sup>9</sup> <https://katadata.co.id/ketenagakerjaan> (Diakses Pada tanggal 13 April 2022 Pukul 19:13 WIB)

<sup>10</sup> <https://nasional.kompas.com/read/2022/02/08/12452991/kemnaker-terjadi-penurunan-jumlah-pekerja-asing-di-masa-pandemi-covid-19?page=all> (Diakses tanggal 13 April 2022, Pukul 20:21 WIB.)



Sumber : Kementerian Ketenagakerjaan

Keluar-masuknya tenaga kerja di ASEAN menjadi kesempatan bagi Pemerintah Indonesia dalam mengoptimalkan pembangunan sumber daya manusia melalui pendekatan *transfer of knowledge* dan *transfer of technology* guna menciptakan perekonomian yang efektif dan efisien. Pendekatan *transfer of knowledge* dan *transfer of technology* diharapkan dapat berimplikasi kepada pengembangan tenaga kerja lokal agar nantinya mampu bersaing dalam ketenagakerjaan di tingkat global. Dalam hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan Penelitian terhadap PT X yang terletak di kota Batam. PT X bergerak dalam bidang usaha pembuatan (fabrikasi), tanki-tanki minyak dan gas bumi, *spare part* dan Khususnya dalam pembuatan tanki bola. PT X telah menerapkan proses *transfer of knowledge*. *Transfer of knowledge* dan *transfer of technology* dalam Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Pasal 81 Nomor 7 Perubahan Pasal 45 ayat (1) huruf a dapat diartikan sebagai alih teknologi dan alih keahlian.

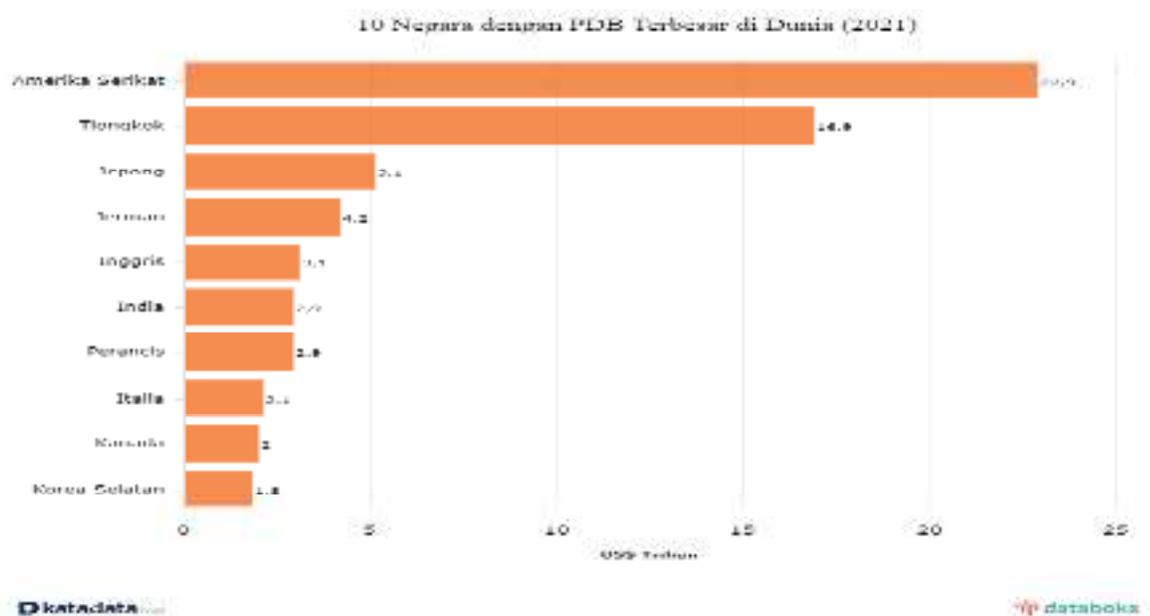
“Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing.”

Dengan demikian banyaknya tenaga kerja asing di Indonesia maka aspek yang paling penting untuk diperhatikan adalah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing. Menunjang kebijakan tersebut, Presiden telah mengesahkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Jepang adalah negara dengan kekuatan ekonomi terkuat dan terbesar ke tiga di dunia. Tahun 2021 Jepang memiliki PDB (*Produk Domestik Bruto*) sebesar US\$ 5,1 triliun (5,4%).<sup>11</sup> Hal ini di karenakan Jepang banyak memiliki Perusahaan-perusahaan MNC (*Multi National Company*) yang dimana perusahaan-perusahaan Jepang sudah banyak didirikan di luar Jepang dan produk-produknya juga telah hampir terdistribusikan di seluruh dunia.

**Grafik 2 Negara dengan PDB Terbesar di Dunia**



Sumber : Katadata, Kementerian Ketenagakerjaan

<sup>11</sup> <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2022/01/05/10-negara-dengan-ekonomi-terbesar-di-dunia-pada-2021> (Diakses pada tanggal 24 Maret 2022 Pukul 21:48 WIB.)

Jepang juga merupakan salah satu negara asal investor terbesar dan terbanyak di Indonesia, sehingga ada banyak pula perusahaan Jepang yang ada di Indonesia. Jepang menempati urutan ke empat sebagai Negara Investor di Indonesia dengan nilai investasi US\$ 700.000 ke dalam 1.501 proyek.<sup>12</sup>

Di Tahun 2021 ada sekitar 1,72 juta warga Negara Asing berada di Jepang dan ada terdapat peningkatan sebesar 181.793 jiwa pada angka populasi pekerja asing, yaitu 14,2 persen lebih besar dibandingkan persentase pada waktu yang sama pada tahun 2020. Sementara itu, angka perusahaan yang merekrut pekerja asing mencapai 216.348. Terdapat kenaikan sebesar 21.753 atau 11,2 persen lebih besar dibandingkan persentase pada waktu yang sama pada tahun 2019. Untuk mengatur 1.460.463 juta pekerja asing tentu dibutuhkan suatu peraturan yang mengatur mengenai berbagai hal yang berhubungan dengan pekerja asing. Meningkatnya pekerja asing ini untuk mengimbangi kekurangan tenaga kerja skill dari dalam negeri.<sup>13</sup>

Studi secara analogi mengenai peraturan tenaga kerja asing pada kedua negara antara Indonesia dan Jepang,<sup>14</sup> sangatlah menarik dimana Jepang sebagai negara maju sudah sangat berpengalaman dalam menangani masalah tenaga kerja asing. Negara Indonesia sebagai negara berkembang yang pada awalnya hanya menerima kedatangan pekerja asing di bidang khusus atau di bidang yang tidak bisa di isi oleh warga negara Indonesia kini sudah mulai terbuka di

---

<sup>12</sup> <https://investor.id/business/257161/ini-lima-negara-dengan-investasi-terbesar-di-indonesia> (diakses pada tanggal 02 April 2022 Pukul 22:04 WIB)

<sup>13</sup> [ohayojepang.kompas.com/read/1740/data-pekerja-asing-di-jepang-pertumbuhan-jumlah-pekerja-indonesia-termasuk-tertinggi?page=2](https://ohayojepang.kompas.com/read/1740/data-pekerja-asing-di-jepang-pertumbuhan-jumlah-pekerja-indonesia-termasuk-tertinggi?page=2), sumber dari 確定版) 外国人・本省公表別表(H30.10).xlsx, (diakses pada tanggal 02 April 2022 Pukul 23:36 WIB)

<sup>14</sup> Perbandingan Jumlah penduduk negara Jepang dan Indonesia. Jumlah penduduk produktif Jepang (Usia 15-64 Tahun) 74,504,000 jiwa, usia tidak produktif 50,998,000 jiwa, Pengangguran 2,086,112 jiwa dan sampai Oktober 2021 total jumlah Penduduk Jepang adalah 125,502,000 jiwa (Statistics Bureau of Japan, <https://www.stat.go.jp/english/data/jinsui/tsuki/index.htm> diakses pada tanggal 18/04/2022 pukul 14:44). Jumlah Penduduk Indonesia adalah 270,203,197 jiwa, Jumlah penduduk produktif (Usia 15-60 Tahun) 178,382,312 jiwa, usia tidak Produktif 91,820,885 jiwa dan Pengangguran 9,767,754 jiwa (Badan Pusat Statistik, diakses pada tanggal 19 April 2022 Pukul 14:05 WIB, <https://www.bps.go.id/subject/12/kependudukan.html#subjekViewTab3>)

segala bidang pekerjaan. Dengan melakukan perbandingan hukum (*comparative approach*) antara kedua negara ini diharapkan agar dapat menjelaskan perbedaan dan persamaan yang akan menjadi dasar acuan dalam melakukan perbaikan dan penyempurnaan peraturan yang berhubungan dengan tenaga kerja asing di Indonesia kedepan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai masalah Perlindungan Hukum terhadap tenaga kerja asing di Indonesia dengan judul, **“Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Implementasi *Transfer Of Knowledge Terhadap Tenaga Kerja Indonesia (Studi Pada Kawasan Industri Kota Batam).*”**

## **B. Rumusan Masalah**

Dalam penulisan skripsi ini, penulis membuat batasan permasalahan untuk mempermudah pembahasan dan mencegah terjadinya penyimpangan pembahasan dari materi pokok penulisan skripsi ini. Sesuai dengan uraian latar belakang. Maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Bagaimana Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Asing di Indonesia ?
2. Bagaimana Implementasi *Transfer Of Knowledge* terhadap tenaga kerja Indonesia di Indonesia ? (Studi Pada Kawasan Industri Kota Batam) ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan daripada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui peraturan-peraturan yang mengatur dalam berbagai permasalahan hukum yang berkenaan dengan perlindungan hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia.
2. Untuk memahami hal-hal yang diatur dalam Implementasi *transfer of knowledge* terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Penelitian Skripsi ini memiliki manfaat secara teoritis dan secara Praktis. Adapun manfaat penelitian tersebut adalah :

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan sebagai kajian ilmiah yang dapat menjadi salah satu acuan berpikir untuk mengetahui tentang permasalahan hukum yang berkaitan dengan perlindungan hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia serta Implementasi *Transfer of Knowledge* terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman dan menambah wawasan tentang perlindungan hukum Tenaga Kerja Asing serta Implementasi *Transfer of Knowledge* terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

##### 3. Manfaat untuk Diri Sendiri

Manfaat Penelitian bagi Penulis yaitu untuk menambah wawasan Ilmu hukum kepada penulis serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum Program Studi Ilmu Hukum Bagian Hukum Bisnis di Universitas HKBP Nommensen Medan

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan umum tentang Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

##### **1. Pengertian Tenaga Kerja Asing**

Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 angka 2 memberikan pengertian bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut pendapat para ahli Sumarsono, tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja. Dari pengertian di atas bahwa setiap pekerja yang melakukan pekerjaannya untuk diri sendiri maupun untuk orang lain tanpa pemaksaan untuk mengerjakan pekerjaannya tersebut.<sup>15</sup>

Sedangkan yang dimaksud pekerja/buruh pada Pasal 1 angka 3 UU ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pasal 1 angka 13 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Tenaga kerja asing adalah setiap

---

<sup>15</sup> Senjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Jakarta:PT Rineka Citera,2010), hlm 3.

orang yang bukan warga negara Indonesia yang bisa melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>16</sup>

## **2. Latar Belakang Penggunaan TKA di Indonesia**

Tenaga kerja asing di Indonesia berawal sejak Selama tiga setengah abad yaitu abad ke 16, bangsa Indonesia dijajah oleh Belanda yang ketika itu mempunyai tujuan utama untuk mencari wilayah baru yang dapat dijadikan koloni dalam rangka memperluas kekuasaan, menambah kekayaan kerajaan, dan menyebarkan agama. Penjajahan telah mengubah sistem sosial, norma, dan budaya bangsa Indonesia selama lebih dari 10 generasi, dimana orang pribumi telah dibiarkan miskin dan bodoh sehingga dengan leluasa kaum penjajah dapat mengeruk kekayaan alam dari wilayah jajahannya.

Sejak awal kolonialisasi, kaum penjajah telah memperlakukan orang-orang pribumi hanya sebagai budak yang tidak memiliki status hukum dan boleh diperdagangkan. Hal ini tergambar dalam sistem hukum yang diterapkan di wilayah jajahan dengan menetapkan bahwa “*burgelijk wetboek*” atau Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata) yang diberlakukan sejak tahun 1823, termasuk didalamnya norma dan aturan mengenai perburuhan, tidak berlaku bagi orang pribumi. Perlakuan terhadap pribumi sebagai budak belian tersebut di sahkan dalam berbagai aturan resmi kolonial yang menurut Dr.Agusmidah, antara lain adalah dituangkan dalam peraturan tentang pendaftaran budak (Stb. 1898 No.58) peraturan pajak atas pemilikan budak (Stb.1820 No.39a). Setelah memperoleh banyak perlawanan di wilayah jajahan dan

---

<sup>16</sup> Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* ( Bandung : Citra Aditya Bakti, 2009), hlm 27.

adanya gerakan global yang menentang praktek perbudakan, Belanda mulai mengubah strategi dengan memperlunak praktek perbudakan menjadi sistem “perhambatan” dimana seseorang harus menyerahkan jasa dan tenaganya kepada orang lain yang bertindak sebagai tuan atau pemberi pekerjaan (bukan orang yang menggunakan jasa dan tenaga orang lain) tanpa menggunakan kesepakatan yang tertuang dalam perjanjian kerja dengan upah yang ditentukan secara sepihak oleh situan atau pemberi pekerjaan atas dasar pengabdian, kesetiaan (*loyal*) dan kedekatan emosi secara pribadi dengan pemberi pekerjaan.

Ketika Indonesia memproklamasikan kemerdekaan pada tanggal 17 Agustus 1945 setelah 350 tahun dijajah, sistem kerja dan pembedaan pekerja belum sempat direformasi sehingga saat ini, semua pekerja dan pegawai yang melaksanakan pekerjaan relatif tanpa kesepakatan kerja yang dibuat antara pekerja/buruh (*employee*) sebagai penyedia jasa dan tenaga dengan penggunaan dan tenaga (*employer*) dalam kedudukan yang sama yang dituangkan dalam perjanjian kerja.<sup>17</sup>

Dilihat dari perkembangannya, latar belakang diberlakukannya dan digunakannya tenaga kerja asing di Indonesia mengikuti perkembangan setiap zaman. Tujuan pengaturan mengenai tenaga kerja asing dilihat dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga Negara Indonesia diberbagai level lapangan pekerjaan. Dalam memperkerjakan tenaga kerja asing di Indonesia harus melakukan mekanisme dan prosedur sesuai aturan yang telah ditetapkan dengan seleksi dari perizinan hingga pengawasan.<sup>18</sup>

### **3. Pengaturan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

---

<sup>17</sup> <https://www.kompasiana.com/herupras1973/55181e01a33311ad07b66490/sejarah-perkembangan-ketenagakerjaan-di-indoneisa> (Diakses pada tanggal 06 Mei 2022 pukul 12:46 WIB)

<sup>18</sup> [abplawfirm.co.id](http://abplawfirm.co.id) (Diakses pada tanggal 06 Mei 2022 Pukul 12.59 WIB ).

Pengaturan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

a. Kontrak Kerja/Perjanjian Kerja.

Hubungan Kerja terjadi karena adanya Perjanjian Kerja antara Pengusaha dan Pekerja/buruh.<sup>19</sup> Dalam Pasal 81 Nomor 4 Perubahan Pasal 42 ayat (4) UU Cipta Kerja menyatakan bahwa “TKA hanya dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.” Dalam Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa “Perjanjian kerja dibuat secara tertulis atau lisan” Tujuan dibuat perjanjian kerja secara tertulis adalah untuk memberikan kepastian hukum kepada para pihak yang melakukan perjanjian. Menurut Pasal 13 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ahli Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, PKWT memuat paling sedikit :

- 1) Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha
- 2) Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
- 3) Jabatan atau jenis pekerjaan
- 4) Tempat pekerjaan

---

<sup>19</sup> Endah Pujiastuti, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* (Semarang: Semarang University Press 2018), hlm 23.

- 5) Besaran dan cara pembayaran upah
- 6) Hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh
- 7) Mulai dan jangka waktu berlakunya PKWT
- 8) Tempat dan tanggal PKWT dibuat
- 9) Tanda tangan para pihak dalam PKWT.

Kontrak Kerja/ Perjanjian Kerja memuat paling sedikit :

a) Jangka Waktu PKWT

Dalam Pasal 4 PP No.35 Tahun 2021 didasarkan atas Jangka Waktu dan Selesainya suatu pekerjaan tertentu. Pasal 5 ayat 1 (satu) PKWT berdasarkan Jangka Waktu dibuat untuk Pekerjaan Tertentu seperti :

1. Pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama
2. Pekerjaan yang bersifat musiman
3. Pekerjaan yang berhubungan dengan Produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan.

Pasal 8 ayat 1 (satu) PKWT berdasarkan Jangka Waktu dibuat paling lama 5 (lima) Tahun dan perpanjangan PKWT dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh, dengan ketentuan perpanjangan tidak lebih dari 5 (lima) tahun.

Pasal 5 ayat 2 (dua) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu dibuat untuk pekerjaan tertentu yaitu :

- 1) Pekerjaan yang sekali selesai
- 2) Pekerjaan yang sementara sifatnya.

Pasal 9 ayat (1) PKWT berdasarkan selesainya suatu pekerjaan tertentu didasarkan atas kesepakatan para pihak yang dituangkan dalam Perjanjian Kerja. Dalam hal selesainya suatu pekerjaan tertentu dilakukan perpanjangan sampai batas waktu tertentu hingga selesainya pekerjaan.

b) Waktu Kerja, Waktu Istirahat dan Cuti

Pelaksanaan Jam Kerja dan waktu istirahat bagi pekerja/buruh diperusahaan diatur dalam Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, atau Perjanjian Kerja Bersama. Dalam Pasal 81 No.21 Perubahan Pasal 77 ayat 2 (dua) bahwa Waktu Kerja Meliputi :

- 1) 7 (tujuh) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 6 (enam) jam 1(satu) hari kerja dalam 1 (satu) minggu; atau
- 2) 8 (delapan) jam 1 (satu) hari dan 40 (empat puluh) jam 1 (satu) minggu untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu

Dalam Pasal 22 PP No.35 Tahun 2021 bahwa Pengusaha yang mempekerjakan Pekerja/buruh wajib memberikan waktu Istirahat mingguan meliputi :

- 1) Istirahat mingguan 1 (satu) hari untuk 6 (enam) hari kerja dalam 1 (satu) minggu
- 2) Istirahat mingguan 2 (dua) hari untuk 5 (lima) hari kerja dalam 1 (satu) minggu.

Pasal 81 No.23 Perubahan Pasal 79 bahwa Cuti wajib diberikan kepada Pekerja/buruh yaitu cuti tahunan, paling sedikit 12 (dua belas) hari kerja setelah pekerja/buruh bekerja selama 12 (dua belas) bulan secara terus menerus.

c) Upah

Dalam Pasal 1 Angka 30 UU No.13 Tahun 2003 “Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk yang sebagai imbalan dari pengusaha atau

pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan untuk melindungi tenaga kerja asing, 81 No.9 Perubahan Pasal 47 UU No.11 tahun 2020 “pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.”<sup>20</sup>

Dalam Pasal 81 No.24 Perubahan Pasal 88, Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud meliputi :

- a. Upah Minimum
  - b. Struktur dan skala upah
  - c. Upah lembur kerja
  - d. Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu
  - e. Bentuk dan cara pengupahan
  - f. Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah
  - g. Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.
- d) Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing dan Pemberi Kerja
- 1) Hak Tenaga Kerja Asing
    - a. Menerima gaji/upah atau imbalan setiap bulannya sesuai dengan kesepakatan perjanjian yang telah dibuat bila TKA telah melaksanakan kewajibannya.
    - b. TKA juga berhak atas fasilitas dan berbagai tunjangan/dana bantuan yang diberikan oleh perusahaan kepadanya sebagaimana kontrak.

---

<sup>20</sup> *Ibid*, hlm 33

- c. Hak TKA menerima bukti pemotongan Pph
- d. TKA berhak mendapat perlakuan yang baik atas dirinya
- e. Berhak mengajukan saran keluhan serta pengaduan masalah ke karyawanan kepada perusahaan sesuai dengan prosedur yang berlaku.
- f. Mendapat kejelasan status, waktu, dan cara kerjanya

## 2) Kewajiban Tenaga Kerja Asing

- a. Melakukan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja. Dalam melakukan pekerjaan TKA dibantu oleh tenaga kerja pendamping yaitu tenaga kerja Indonesia yang dipersiapkan untuk menggantikan kedudukan atau jabatan TKA nantinya.
- b. TKA harus melaksanakan kontrak atau perjanjian yang sudah ditanda tangannya sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku.
- c. Menaati semua ketentuan yang tertera dalam peraturan perusahaan serta peraturan pelaksanaannya, termasuk juga perintah atasan dalam menjalankan pekerjaannya.
- d. Menaati ketentuan tata tertib serta disiplin yang berlaku di tempat kerja yang dikelola perusahaan.

## 3) Hak Pemberi Kerja :

- a. Menerima hasil pekerjaan yang dikerjakan oleh TKA dengan tepat waktu, sesuai dengan masa kontrak yang telah diperjanjikan.
- b. Kualitas dan kuantitas yang diharapkan dari pekerjaan yang dilaksanakan tersebut dapat tercapai
- c. Menerima, memutasi pekerja dari suatu bagian ke bagian lain sesuai dengan kebutuhan
- d. Memberikan perintah dan pekerjaan yang layak kepada pekerja.
- e. Menetapkan peraturan-peraturan lain untuk menopang jalannya perusahaan dengan tetap memperhatikan Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berlaku.

f. Memutuskan hubungan kerja pekerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

4) Kewajiban Pemberi Kerja :

- a. Membayar gaji setiap bulannya pada TKA
- b. Memberikan tunjangan perumahan, transportasi, dan akomodasi
- c. Mengikutsertakan TKA dalam program jaminan sosial nasional atau program asuransi
- d. Membayar Pph
- e. Memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.
- f. Mengatur segala sesuatu hal yang berada dibawah tanggung jawab pengusaha dalam hubungan kerja yang bersangkutan.

e) Asuransi dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Asing

Dalam Pasal 8 PP No.34 Tahun 2021 bahwa Tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA wajib mendaftarkan TKA dalam program jaminan sosial nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan atau program asuransi pada perusahaan asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan. dengan tujuan paling sedikit untuk menjamin perlindungan untuk jenis risiko kecelakaan kerja.

b. Peraturan Perusahaan

Dalam Pasal 1 angka 20 UU No.13 Tahun 2003 bahwa “Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja dan tata tertib perusahaan”. Pasal 108 ayat (1) UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa “Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang wajib membuat peraturan perusahaan yang mulai berlaku setelah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk”.

c. Perjanjian Kerja Bersama

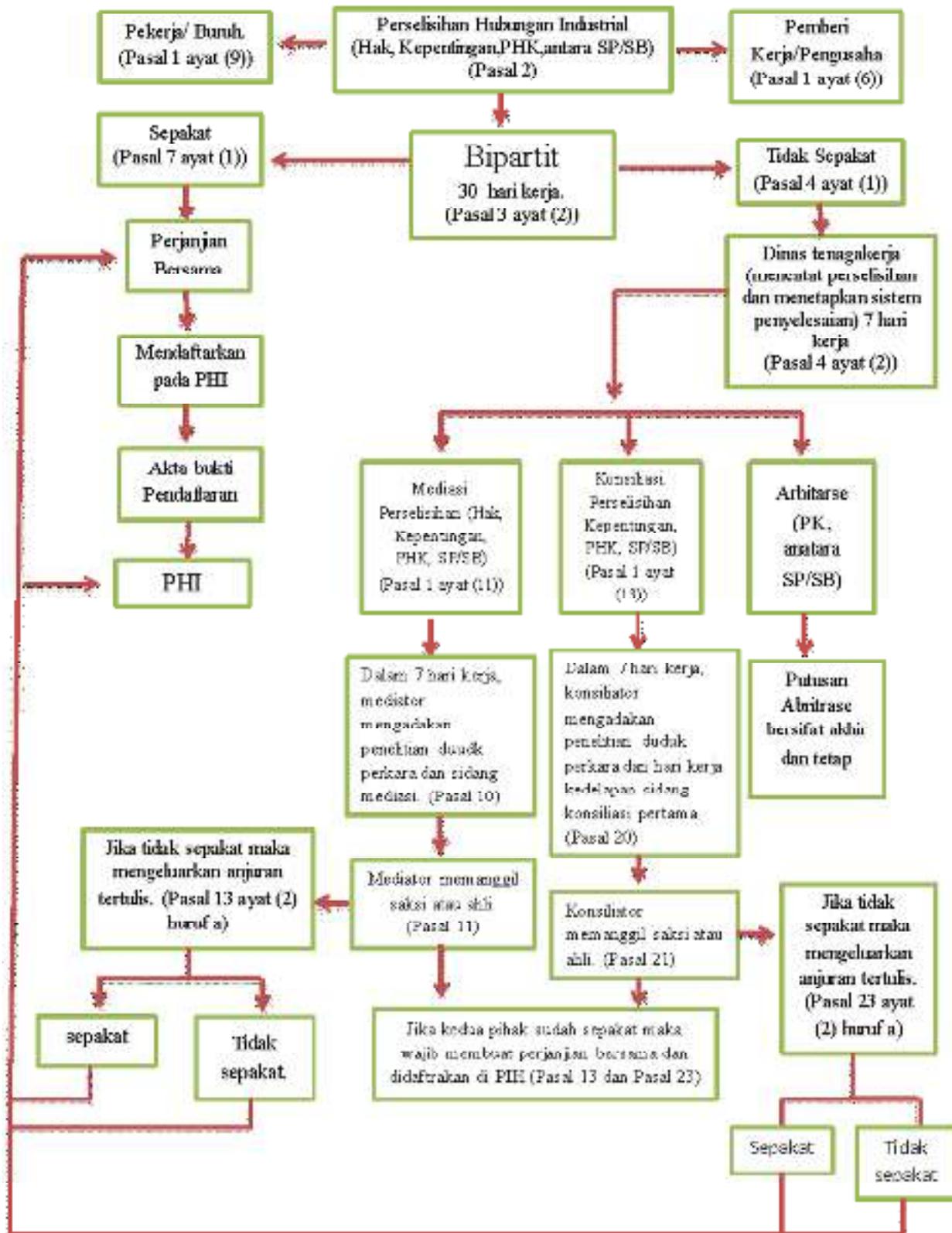
Perjanjian Kerja Bersama sebagai landasan aturan hukum ketengakerjaan yang berlaku pada tingkatan unit kerja perusahaan, Pasal 1 angka 21 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa,

“Perjanjian kerja bersama adalah perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh atau beberapa serikat pekerja/serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak”

d. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

Bahwa apabila terjadi suatu perselisihan atau pelanggaran yang dilakukan antara TKA dan/atau TKI dengan Pemberi Kerja/Perusahaan terkait masalah hubungan kerja maka diberlakukan *Teori Lex Loci Contractus* artinya di mana kontrak perjanjian itu dibuat, berlakulah hukum negara tersebut tempat dimana kontrak itu dibuat. Permasalahan Hubungan Kerja tetap mengacu kepada peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penyelesaian sengketanya mengacu kepada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

### Proses Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial



Keterangan Alur Bagan sesuai dengan UU No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial :

1. Pasal 2 UU PPHI Jenis Perselisihan Hubungan Industrial ada 4 yaitu :
  - 1) Perselisihan Hak,
  - 2) Perselisihan Kepentingan,
  - 3) Perselisihan Hubungan Kerja dan
  - 4) Perselisihan antara serikat Pekerja/serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan.
2. Pasal 3, Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah paling lama 30 hari dan Pasal 6 ayat (2) membuat risalah yang ditandatangani sekurang-kurangnya memuat :
  - a. Nama lengkap dan alamat para pihak
  - b. Tanggal dan tempat perundingan
  - c. Pokok masalah atau alasan perselisihan
  - d. Pendapat para pihak
  - e. Kesimpulan atau hasil perundingan
  - f. Tanggal serta tanda tangan para pihak yang melakukan perundingan
3. Pasal 7, Jika kedua pihak sepakat maka dibuat perjanjian bersama yang mengikat dan menjadi hukum serta wajib dilaksanakan kedua pihak, setelah pihak sepakat maka wajib didaftarkan pada pengadilan Hubungan industrial dan diberikan akta pendaftaran Perjanjian Bersama yang tidak terpisahkan dari Perjanjian Bersama.
4. Pasal 4 ayat (3), Jika Perundingan tidak mencapai kesepakatan maka salah satu atau kedua pihak dapat mencatatkan perselisihan kepada dinas tenaga kerja dengan

melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian bipartit telah dilakukan selama 7 (tujuh) hari kerja (Pasal 4 ayat 1 (satu)).

5. Pasal 4 ayat (4), Setelah menerima pencatatan maka dinas tenaga kerja menawarkan penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase. Jika para pihak tidak menetapkan pilihan pada penawaran selama 7 (tujuh) hari kerja maka dinas tenaga kerja melimpahkan penyelesaian kepada mediator melalui mediasi.
6. Ada 3 jenis penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu :

- a. Mediasi

Pasal 1 ayat (11), Penyelesaian melalui mediasi dilakukan untuk Perselisihan Hak, Perselisihan Kepentingan, Perselisihan PHK dan Perselisihan antara SP/SB.

- 1) Pasal 7, Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja mediator harus sudah mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan segera mengadakan sidang mediasi
- 2) Pasal 11, Mediator memanggil saksi atau ahli untuk hadir dalam sidang guna diminta dan didengar keterangannya.
- 3) Pasal 13 ayat (1), Jika dalam Penyelesaian Perselisihan secara mediasi sepakat maka dibuat Perjanjian Bersama ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. Jika sudah sepakat maka wajib didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial dan mendapatkan alat bukti pendaftaran.
- 4) Pasal 13 ayat (2), Jika para pihak tidak sepakat maka mediator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja sejak sidang mediasi pertama dan para pihak memberikan jawaban secara tertulis

kepada mediator yang isinya menyetujui atau tidak setuju dalam waktu 10 (sepuluh) hari dihitung sejak anjuran tertulis diterima.

- 5) Pasal 13 ayat (2) huruf e, Jika kedua para pihak setuju, maka mediator paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak jawaban diterima untuk membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama yang kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial. Jika salah satu para pihak tidak setuju maka pihak yang tidak setuju dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial.

b. Konsiliasi

Pasal 18 ayat (1), Penyelesaian Perselisihan melalui Konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan Kepentingan, Perselisihan Pemutusan Hubungan kerja, dan Perselisihan antar SP/SB.

- 1) Pasal 18 ayat (2), Penyelesaian oleh Konsiliator dilaksanakan setelah para pihak mengajukan permintaan penyelesaian secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati para pihak
- 2) Pasal 20, Dalam waktu selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari kerja setelah menerima permintaan penyelesaian perselisihan secara tertulis, konsiliator mengadakan penelitian tentang duduknya perkara dan pada hari kedelapan harus dilakukan sidang konsiliasi pertama.
- 3) Pasal 21, Konsiliator memanggil saksi atau ahli untuk hadir dalam sidang guna diminta dan didengar keterangannya.

- 4) Pasal 23 ayat (1), Ketika para pihak sepakat dengan penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi maka dibuat Perjanjian Bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial.
- 5) Pasal 23 ayat (2), Jika Para pihak tidak sepakat maka konsiliator mengeluarkan anjuran tertulis dalam waktu selambat-lambatnya 10 (sepuluh) hari kerja dan menerima jawaban para pihak dalam waktu 10 (sepuluh) hari kerja. Jika pihak sepakat dengan anjuran tertulis oleh konsiliator maka dalam waktu selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja konsiliator membantu para pihak membuat Perjanjian Bersama kemudian didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial dan mendapatkan akte bukti Pendaftaran.
- 6) Pasal 24, Jika salah satu pihak ada yang tidak sepakat dengan anjuran tertulis maka pihak yang tidak sepakat dapat mengajukan permohonan eksekusi di Pengadilan Hubungan Industrial.

c. Arbitrase

Dalam Pasal 1 ayat 16 UU PPHI menyatakan bahwa “*Arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.*”

- 1) Pasal 29, Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbitrase hubungan industrial yang dilakukan oleh arbiter harus diawali dengan upaya mendamaikan kedua belah pihak yang berselisih. Jika kedua pihak sepakat maka

arbiter membuat akta perdamaian yang ditandatangani oleh para pihak dan didaftarkan ke pengadilan hubungan industrial. Apabila tidak terjadi penyelesaian secara damai,

- 2) Pasal 41, Dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja, arbiter akan mengeluarkan putusan yang bersifat final yang harus diikuti para pihak dan didaftarkan ke Pengadilan hubungan industrial. Putusan Arbitrase adalah putusan akhir.
- 3) Pasal 32 ayat 3 (tiga) menyatakan bahwa Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih dan membuat surat perjanjian arbitrase secara tertulis rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama.
- 4) Pasal 34 ayat (2), Surat perjanjian arbitrase sekurang-kurangnya memuat :
  - a. nama lengkap dan alamat atau tempat kedudukan para pihak yang berselisih;
  - b. pokok-pokok persoalan yang menjadi perselisihan dan yang diserahkan kepada arbitrase untuk diselesaikan dan diambil putusan;
  - c. jumlah arbiter yang disepakati;
  - d. pernyataan para pihak yang berselisih untuk tunduk dan menjalankan keputusan arbitrase; dan
  - e. tempat, tanggal pembuatan surat perjanjian, dan tanda tangan para pihak yang berselisih.

Pasal 35 ayat 1, Jika para pihak sudah menandatangani surat perjanjian arbitrase, para pihak berhak memilih arbiter dari daftar arbiter. Apabila arbiter

sudah menandatangani surat perjanjian maka yang bersangkutan tidak dapat menarik diri kecuali atas persetujuan para pihak.

- 5) Pasal 52 ayat (1), Jika terjadi kecurangan atau ketidaksesuaian dengan peraturan yang berlaku dapat dilakukan pembatalan dengan mengajukan permohonan pembatalan putusan arbitrase ke Mahkamah Agung melalui upaya hukum kembali. Upaya tersebut diajukan selambat-lambatnya dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari kerja sejak dikeluarkannya putusan arbitrase.

Adapun unsur-unsur sebagai berikut:

- a. surat atau dokumen yang diajukan dalam pemeriksaan, setelah putusan dijatuhkan, diakui atau dinyatakan palsu;
  - b. setelah putusan diambil ditemukan dokumen yang bersifat menentukan, yang disembunyikan oleh pihak lawan;
  - c. putusan diambil dari tipu muslihat yang dilakukan oleh salah satu pihak dalam pemeriksaan perselisihan;
  - d. putusan melampaui kekuasaan arbiter hubungan industrial; atau
  - e. putusan bertentangan dengan peraturan perundangundangan.
- 6) Pasal 52 ayat (3), Mahkamah Agung memutuskan permohonan pembatalan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam waktu selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja terhitung sejak menerima permohonan pembatalan. Dalam Pasal 53 menyatakan bahwa Perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan ke Pengadilan Hubungan Industrial.

#### e. Perizinan Tenaga Kerja Asing

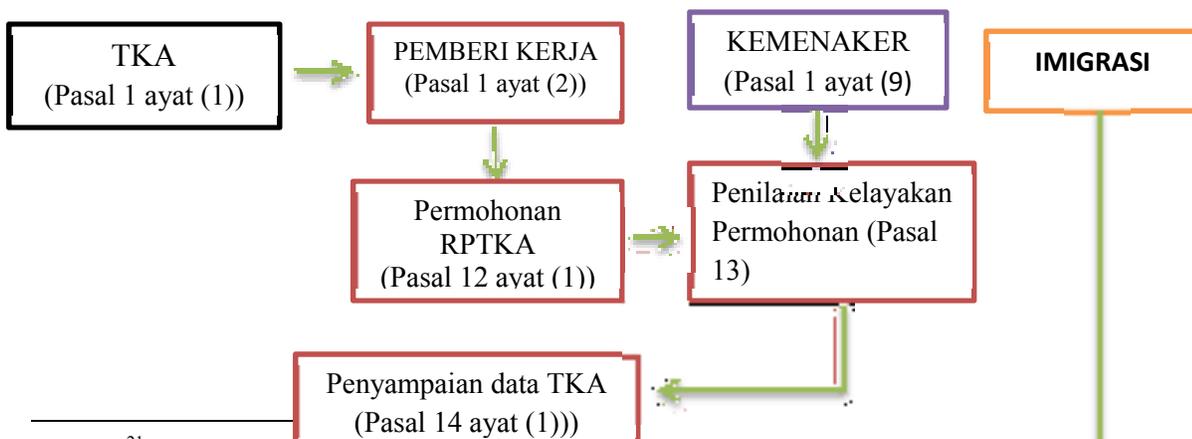
Menurut E.Utrecht berpendapat bahwa bila mana pembuat peraturan tidak umumnya melarang suatu perbuatan, tetapi masih juga memperkenalkannya asal saja diadakan dengan cara

yang ditentukan untuk masing-masing hal konkrit, maka perbuatan administrasi negara yang memperkenankan perbuatan tersebut bersifat suatu izin (*vergunning*). Izin (*vergunning*) adalah suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan Undang-Undang atau peraturan pemerintah untuk dalam keadaan tertentu menyimpang dari ketentuan-ketentuan larangan peraturan perundang.<sup>21</sup>

Izin bisa diartikan sebagai salah satu bentuk pelaksanaan fungsi peraturan yang bersifat pengendalian yang dimiliki oleh pemerintah terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat.<sup>22</sup> Tenaga kerja asing yang bekerja di wilayah NKRI tentu saja memerlukan suatu izin dari pemerintahan Indonesia. Hal ini dimaksudkan agar warga negara asing yang berada di Indonesia dapat dikendalikan dan diawasi dengan baik.

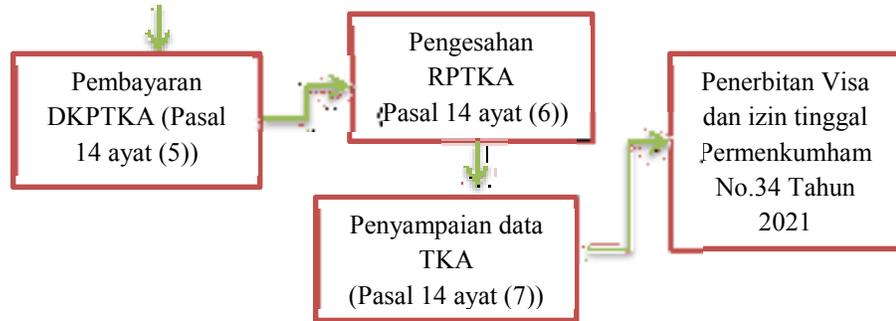
Dasar hukum mengenai pengaturan TKA diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 81 No.4 Perubahan pasal 42 ayat (1) UU Cipta Kerja Menyatakan “Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat”. Perizinan dilakukan oleh Pemberi Kerja, Pemberi Kerja harus mengajukan permohonan kepada Menteri Ketenagakerjaan.

### Proses Perizinan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)



<sup>21</sup> <http://e-journal.uajy.ac.id/7021/5/2111101446.pdf>, (Diakses Pada tanggal 10 Mei 2022 pukul 21:11 WIB.)

<sup>22</sup> Syarif, H.S . Sjarif. *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan peraturannya*. (Sinar Grafika : Jakarta 2015), hlm.60



Sumber: Hasil olah Penulis

Keterangan Proses Perzinan RPTKA, PP No.34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga

Kerja Asing :



1. Pasal 12 ayat (1), Sebelum melakukan proses perizinan permohonan RPTKA, terlebih dahulu pemberi kerja wajib membuat akun di web TKA *online*. Pemberi kerja mengajukan permohonan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) secara daring menggunakan akun pemberi kerja/perusahaan yang telah terdaftar di [tka-online.kemnaker.go.id](http://tka-online.kemnaker.go.id). sesuai Pasal 12 ayat (1) PP PTKA.
2. Pasal 12 ayat (3), Setelah Pemberi Kerja sudah membuat akun dan akan mengajukan permohonan, dalam Pasal 12 ayat (2) PP PTKA. setelah mengajukan permohonan pengesahan RPTKA maka dilakukan verifikasi dokumen RPTKA dan penjadwalan telewicara yang dilakukan secara online melalui video call.

3. Pasal 13, Jika dokumen RPTKA sudah di verifikasi dan sudah dilakukan telewicara maka akan dilakukan penilaian kelayakan permohonan pengesahan RPTKA oleh Kasubdit. Penilaian kelayakan permohonan pengesahan RPTKA dinyatakan lengkap dan benar maka paling lama 2 (dua) hari kerja hasil penilaian sudah diterbitkan.
4. Pasal 14, Setelah Dokumen Pengesahan RPTKA diterbitkan maka pemberi kerja menyampaikan data calon TKA dan dokumen secara daring dan paling lama 2 (dua) hari kerja dilakukan Verifikasi data. Dalam Pasal 14 ayat (2) dan (3) PP PTKA.
5. Pasal 14 ayat (5), Setelah Verifikasi data dan dokumen TKA dinyatakan lengkap dan benar. Maka Pemberi kerja melakukan pembayaran DKPTKA (Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing).
6. Pasal 14 ayat (7), Setelah Pemberi Kerja melakukan pembayaran DPTKA, Menteri Ketenagakerjaan menerbitkan Pengesahan RPTKA dan menyampaikan data calon TKA ke instansi Imigrasi sebagai rekomendasi untuk penerbitan Visa dan izin tinggal dalam rangka bekerja bagi TKA.

Permohonan Perpanjangan Pengesahan RPTKA diajukan oleh pemberi Kerja TKA secara daring, Permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA diajukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berakhir. Jangka waktu setiap perpanjangan pengesahan RPTKA diberikan paling lama 2 (dua) tahun dan pengesahan RPTKA perpanjangan di KEK diberikan paling lama 5 (lima) tahun. Dalam Pasal 21 ayat (3) dan ayat (4) PP PTKA, Pengesahan RPTKA terdiri dari :

- a. Pengesahan RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara diberikan untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan dan tidak dapat diperpanjang

- b. Pengesahan RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan dan pengesahan RPTKA non-DKPTKA diberikan untuk jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.
  - c. Pengesahan RPTKA KEK diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang.
- f. Pengawasan Tenaga Kerja Asing dan Sanksi Administratif.

Pemberi kerja TKA wajib melaporkan setiap 1 (satu) tahun kepada menteri ketenagakerjaan melalui Direktur Jendral untuk pelaksanaan penggunaan TKA, pendidikan serta pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA, dan alih teknologi serta alih keahlian dari TKA kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA. Pemberi Kerja TKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara wajib melaporkan pelaksanaan penggunaan TKA setelah berakhirnya perjanjian kerja kepada menteri ketenagakerjaan. Pemberi Kerja juga wajib melaporkan kepada menteri ketenagakerjaan untuk perjanjian kerja TKA yang telah berakhir atau diakhiri sebelum jangka waktu perjanjian berakhir. Laporan Pemberi Kerja TKA disampaikan kepada Direktur Jendral Pembinaan penempatan Tenaga Kerja dan perluasan Kesempatan Kerja melalui email [pptka.contact@naker.go.id](mailto:pptka.contact@naker.go.id).

Pelaporan tersebut sebagai bentuk Pengawasan TKA di Indonesia untuk menjamin kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan TKA. Pengawasan TKA diatur dalam Pasal 35 PP PTKA bahwa Pengawasan Penggunaan TKA dilaksanakan oleh kementerian ketenagakerjaan dan Pejabat Imigrasi yang bertugas di bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian. Jika Pemberi Kerja TKA tidak melaksanakan dan melanggar ketentuan peraturan yang berlaku seperti :

- a. Pemberi Kerja Wajib memiliki Pengesahan RPTKA

- b. Pemberi Kerja wajib menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping
- c. Pemberi Kerja wajib melaksanakan Pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping
- d. Pemberi Kerja wajib memulangkan TKA ke negara asalnya jika perjanjian kerjanya berakhir
- e. Pemberi Kerja wajib memberi fasilitas pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA
- f. Pemberi Kerja wajib mendaftarkan TKA program Jaminan sosial nasional dan Program Asuransi
- g. Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama
- h. Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia
- i. Pemberi Kerja TKA wajib membayar DKPTKA
- j. Pemberi Kerja Wajib melaporkan setiap 1 Tahun kepada menteri Ketenagakerjaan

maka sesuai dengan Pasal 36 PP PTKA bahwa yang dikenakan sanksi adalah Pemberi Kerja TKA. Pemberi Kerja TKA akan dikenai sanksi administratif berupa denda, penghentian sementara proses permohonan Pengesahan RPTKA dan/atau pencabutan Pengesahan RPTKA. Sanksi administratif diberikan oleh menteri ketenagakerjaan dan mengenakan sanksi administratif berdasarkan surat pemberitahuan pengenaan dari pengawas ketenagakerjaan.

Ada beberapa diberi kewenangan untuk mengambil peran dalam pengawasan TKA yaitu Departemen Tenaga Kerja, Dirjen Imigrasi Departemen Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kehakiman HAM dan Direktorat Pengawas orang asing.<sup>23</sup>

Adapun tujuan dari dibentuknya pengawas tenaga kerja asing adalah:

- 1) Melaporkan bahkan memberikan sanksi kepada pemberi kerja atau tenaga kerja asing apabila terjadi pelanggaran, kecurangan dan penyelewengan dalam bidang ketenagakerjaan yang tidak secara jelas diatur di dalam peraturan perundang-undangan.
- 2) Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang atau ketentuan-ketentuan hukum dibidang ketenagakerjaan yang menyangkut tenaga kerja asing
- 3) Memberikan penjelasan/penerangan bisa berupa nasihat kepada pemberi kerja maupun tenaga kerja asing tentang hal-hal yang diatur dalam peraturan perundang-undangan agar tidak terjadi permasalahan.

Pelaksanaan pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing dilakukan dengan cara para pengawas melakukan kunjungan kepada tiap-tiap perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja asing hal ini juga dapat melibatkan pemerintah daerah setempat dan kepolisian daerah setempat, melakukan pengendalian izin penggunaan tenaga kerja asing, dilakukannya pengendalian dengan cara mengarahkan/mengendalikan aktivitas-aktivitas tenaga kerja asing, yaitu memberikan batasan dalam penggunaan tenaga kerja asing pada jabatan tertentu.<sup>24</sup>

#### **4. Persyaratan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga kerja asing, syarat penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), jangka waktu Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing

---

<sup>23</sup> Buntarto, *Panduan Praktis keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Industri* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press,2015), hlm 20.

<sup>24</sup> *Ibid*, hlm.40

(RPTKA), jabatan dan waktu tertentu, pendidikan dan pelatihan bagi pekerja lokal pendamping TKA, serta pembinaan dan pengawasan TKA.

a. Syarat Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA).

Sudut pandang Pemberi Kerja TKA Sesuai Bab I Pasal 1 ayat 2, Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Syarat penggunaan TKA terdiri dari kewajiban dan larangan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Bab II tentang Kewajiban dan Larangan bagi Pemberi Kerja TKA :

a) Pasal 2 :

- 1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia.
- 2) Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA.
- 3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.

b) Pasal 5 :

- 1) Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan yang sama sebagai:
  - a. direksi atau komisaris; atau
  - b. TKA pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, sektor ekonomi digital, dan sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.

c) Mengenai Kewajiban Pasal 6 :

- 1) Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
  - 2) Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain, masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.
  - 3) Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) wajib mempekerjakan TKA sesuai dengan Pengesahan RPTKA.
- d) Pasal 7 :
- 1) Pemberi Kerja TKA wajib:
    - a. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
    - b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
    - c. Memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.
  - 2) Selain kewajiban Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemberi Kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.
- e) Pasal 8 :
- 1) Pemberi Kerja TKA wajib mendaftarkan TKA dalam program jaminan sosial nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan atau program asuransi pada perusahaan asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan.

2) Program asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit menjamin perlindungan untuk jenis risiko kecelakaan kerja.

f) Mengenai larangan Pasal 9 :

Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA.

g) Pasal 10 :

Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama.

h) Pasal 11 :

1) Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia.

2) Jabatan yang mengurus personalia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh menteri setelah mendapat masukan dari kementerian/lembaga terkait.

## **5. Dampak Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Indonesia**

Persaingan sumber daya manusia adalah hal yang rentan tidak dapat disepelekan. Adanya kebebasan keluar masuk bagi Tenaga Kerja dari suatu negara ke negara lainnya membuat setiap individu memaksa harus memacu semangat untuk memperbaiki diri. Tenaga Kerja Asing yang datang ke Indonesia tentunya membawa dampak bagi Indonesia.

Beberapa dampak positif dan negatif yaitu:<sup>25</sup>

1) Dampak Positif

Beberapa dampak positif karena adanya tenaga kerja asing di Indonesia :

a. Masuknya Ilmu dan Teknologi baru di bidang pekerjaan.

---

<sup>25</sup> <https://ilmugeografi.com/ilmu-sosial/dampak-tenaga-kerja-asing-di-indonesia>. (Diakses pada tanggal 06 Mei 2022 Pukul 18:31 WIB.)

Adanya tenaga kerja asing, maka akan mendapatkan ilmu baru di sebuah bidang pekerjaan. Ilmu baru tersebut bisa didapatkan dari tenaga kerja asing yang kemungkinan biasa dilakukan dari negara asalnya. Dengan adanya ilmu baru bisa menambah inovasi di Indonesia untuk maju. Selain ilmu baru, ada juga teknologi baru. Tenaga kerja asing membawa atau menerapkan teknologi yang digunakan dari negara asalnya untuk diterapkan di negara Indonesia. Hal tersebut membawa dampak yang positif dan menguntungkan jika tenaga kerja asing berasal dari negara maju di bidangnya.

b. Pengembangan suatu bidang menjadi lebih cepat.

Pengembangan suatu bidang pekerjaan sangat berpengaruh dari sumber daya manusia yang berkualitas dan ahli. Penggunaan tenaga kerja asing yang sudah berpengalaman disuatu bidang pekerjaan akan menjadi sarana pengembangan yang baik disuatu bidang pekerjaan dan pengalaman yang baik bisa disalurkan ke tenaga kerja Indonesia lokal.

c. Adopsi teknologi baru cepat terealisasi.

Adopsi teknologi baru akan mudah terealisasi jika ada tenaga ahli dibidangnya. Teknologi yang berasal dari negara maju akan mudah dilakukan jika didukung oleh ahli yang berpengalaman.

d. Adanya peningkatan investasi di Indonesia.

Adanya tenaga kerja asing yang datang ke Indonesia maka dapat diperkirakan akan adanya peningkatan investasi di Indonesia. Hal ini bisa diperoleh dari hasil perekrutan tenaga kerja asing.

e. Membangkitkan Produktivitas tenaga kerja Indonesia lokal.

Persaingan tenaga kerja asing dan tenaga kerja Indonesia lokal akan memicu semangat tenaga kerja Indonesia lokal untuk terus memacu dirinya agar bisa dan mampu bertahan dalam persaingan.

## 2) Dampak Negatif

### a. Mempersempit kesempatan kerja tenaga Indonesia lokal.

Dampak negatif masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia yang paling rentan adalah menyempitnya peluang atau kesempatan lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia lokal, hal ini karena bertambahnya angka tenaga kerja yang bertambah banyak. Jika tidak ada keseimbangan antara peningkatan usaha di Indonesia maka peluang untuk lapangan pekerjaan akan semakin sempit.

### b. Adanya ancaman bagi tenaga kerja lokal yang tidak memiliki keahlian lebih.

Kehadiran tenaga kerja asing ke Indonesia membuat ancaman bagi tenaga kerja Indonesia lokal, terutama bagi tenaga kerja Indonesia lokal yang tidak mempunyai skill, maka tenaga kerja Indonesia lokal tidak akan bisa bersaing dengan tenaga kerja asing.

### c. Meningkatkan peluang pengangguran.

Adanya tenaga kerja asing jika tidak ada keseimbangan dengan penambahan lapangan pekerjaan maka hanya akan ada pengangguran.

## **B. Pengaturan Dasar Hukum Tenaga Kerja Asing di Jepang**

### **1. Latar Belakang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Jepang**

Kehidupan sebuah negara tidak hanya bergantung kepada sumber daya alam yang dimilikinya, namun juga bergantung kepada sumber daya manusia. Dengan adanya sumber daya manusia yang memadai baik dari segi kualitas maupun kuantitas, maka perekonomian negara

tersebut akan berjalan yang nantinya akan mendukung kestabilan kehidupan negara. Ketika sebuah negara mengalami permasalahan dalam salah satu faktor yang menunjang keberlangsungan kehidupan negaranya, maka hal alangkah baiknya apabila negara tersebut segera mencari solusi untuk memecahkan masalah yang sedang di alami.<sup>26</sup>

Setelah berakhirnya perang dunia ke dua masalah terbesar yang dihadapi negara adalah minimnya bahan baku yang bisa diproduksi untuk menghasilkan keuntungan bagi industri Jepang. Pada bulan September 1945 - 1952 Amerika Serikat sebagai pemimpin sekutu/pemenang dalam perang dunia ke dua diberikan kewenangan untuk melakukan reformasi di Jepang. Amerika Serikat membuat dua kebijakan yaitu “*U.S Initial post surrender policy for japan*” dan *basic initial post surrender directive to the supreme commander for the allied power for the occupation and control of japan*”.

Kebijakan ini memungkinkan Amerika Serikat melakukan reformasi militer, politik, ekonomi, hukum dan mengatasi masalah-masalah sosial. Tujuan dari reformasi ini adalah memastikan bahwa Jepang tidak lagi menjadi ancaman bagi Amerika Serikat dan sekutu.<sup>27</sup> Pada tahun 1950 – 1960 kebijakan imigrasi di Jepang mulai berubah dengan memberikan banyak kesempatan bagi warga negara asing dan warga keturunan Jepang yang menetap di luar Jepang untuk bekerja di Jepang.

Pada awal 1960 *bank of Japan* tidak mampu untuk melakukan pembayaran hutang ke bank internasional, yang memaksa pemerintah melakukan pengetatan pada kredit debitur *bank of Japan*. Bagitu sudah lunas pada tahun 1965 perekonomian di Jepang masih masih belum

---

<sup>26</sup> Abdul Rachmat, 2003, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: Rajagrafindo Persada .hlm 115.

<sup>27</sup> Mallisa B. Eaddy, “*An Analysis Of Japan’s Immigration Policy On Migrant Workers and Their Families*” (disertasi Seton Hall Univercity, 2016 ), hlm 3. Diakses pada tanggal 12 Mei 2022 Pukul 23:22 WIB.

mengalami pertumbuhan. Hingga memasuki tahun 1970an banyak industri Jepang melakukan perubahan dengan pada awalnya menggunakan energi minyak ke unit semi konduktor yang lebih hemat dalam penggunaan energi dan walaupun pertumbuhan ekonomi mereka melambat permintaan akan ekspor barang masih tetap terus berlanjut sehingga pada tahun 1980an berangsur-angsur ekonomi negara semakin membaik.

Pada tahun 1960-1980an pekerja asing mulai berdatangan ke Jepang banyak industri Jepang menggunakan pekerja asing dengan alasan biaya upah pekerja asing yang rendah. Pada tahun 1980 – 1989 pekerja asing mulai makin banyak berdatangan dan perekonomian di Jepang juga mengalami peningkatan yang sangat signifikan hingga pada akhirnya terjadi banyak perdebatan di kalangan pemerintah akibat masuknya tenaga kerja asing ke Jepang. Taichi Sakaiya Menteri perencanaan ekonomi mengatakan bahwa “Jepang pasti akan membutuhkan banyak tenaga kerja asing untuk mempertahankan pertumbuhan ekonomi negara”. Pemerintah Jepang berhasil mendatangkan tenaga kerja asing dan kedatangan tenaga kerja asing ini sudah mulai memberikan keuntungan melalui visa.<sup>28</sup> Pada tahun 2000an migran asing/pekerja asing menjadi sebuah aset yang tidak hanya digunakan untuk mempertahankan ekonomi tetapi juga untuk mengatasi masalah penuaan yang dialami masyarakat Jepang. Pada tahun 1990an terhitung terdapat 300.000 visa tenaga kerja asing hingga memasuki tahun 2000an meningkat sebanyak tiga kali lipat yaitu sekitar 900.000 visa untuk tenaga kerja asing.<sup>29</sup>

Dimulainya Reformasi mengenai aturan tenaga kerja asing terjadi pada tahun 2003. Hingga pada tahun 2012 Menteri dalam negeri Jepang Shinzo Abe secara terbuka menyatakan kekhawatirannya tentang tingginya warga negara asing yang menetap di Jepang. Untuk menanggapi hal tersebut pemerintah Jepang pada tahun 2012 melakukan amandemen terhadap

---

<sup>28</sup> *Ibid*, hlm 7.

<sup>29</sup> [https://www.japan-intern.net/en/to\\_intern/](https://www.japan-intern.net/en/to_intern/). (Diakses Pada tanggal 12 Mei 2022 Pukul 23.58 WIB.)

*Standart labor act* No. 49 of April 7, 1949 di amandemen menjadi *Act. No. 42 of 2012* sebagai tindak lanjut dari imigran asing dan tenaga kerja asing.

## **2. Pengaturan Hukum Tenaga Kerja Asing di Jepang**

### **a. Kontrak Kerja/ Perjanjian Kerja**

Mengacu dari ketentuan *Article 3 Labor Standards Act Japan* aturan mengenai kontrak kerja berlaku sama baik bagi pekerja yang berkewarganegaraan Jepang maupun tenaga kerja asing. Berikut adalah ketentuan-ketentuan mengenai kontrak kerja yang di atur di dalam *Labor Standards Act Japan* adalah sebagai berikut :

- a) *Article 15 Labor Standards Act Japan* menyatakan “*In concluding a labor contract, the employer shall clearly indicate the wages, working hours and other working conditions to the worker.*” Dalam *Article 15 Labor Standards Act Japan* dengan jelas menyatakan bahwa pemberi kerja harus menyatakan dengan jelas kondisi pekerjaan dan hal-hal yang berhubungan dengan kontrak kerja kepada pekerja.
- b) Dalam *Article 15 Paragraph (2) Labor Standards Act Japan* menyatakan “*In the event that the working conditions as clearly indicated under the provisions of the preceding paragraph differ from actual fact, the worker may immediately cancel the labor contract*”. Dalam *Article 15 Paragraph (2) Labor Standards Act Japan* pekerja dapat membatalkan kontrak kerja, jika kondisi pekerjaan yang dinyatakan dalam kontrak kerja berbeda dengan kenyataan yang sebenarnya.
- c) Ketentuan mengenai periode kontrak kerja diatur dalam *Article 14 Labor Standards Act Japan* menyatakan “*Labor contracts, excluding those without a definite period, and*

*excepting those providing that the period shall be the period necessary for completion of a specified project, shall not be concluded for a period exceeding 3 years.*” Dalam *Article 14 Labor Standards Act Japan* dijelaskan bahwa kontrak kerja di buat dalam periode tidak lebih dari 3 tahun kecuali memang tidak memiliki periode tertentu (pekerja tetap). Periode kontrak kerja dapat di berikan lebih dari 3 tahun apabila kontrak kerja tersebut adalah untuk menyelesaikan suatu proyek yang memang membutuhkan waktu lebih dari 3 tahun.

b. Peraturan Perusahaan

Dalam *Article 89 Labor Standards Act Japan* menyatakan bahwa *“An employer who continuously employs 10 or more workers shall draw up rules of employment and shall submit those rules of employment to the relevant government agency.”*

Dalam *Article 89 Labor Standards Law Japan* dengan jelas menyatakan bahwa pemberi kerja yang memperkerjakan 10 orang pekerja atau lebih secara terus menerus harus memiliki peraturan perusahaan dan menyerahkan peraturan perusahaan tersebut ke instansi yang berwenang. Hal-hal yang setidaknya harus dicantumkan dalam peraturan perusahaan juga diatur dalam *Article 89 Paragraph i and ii Labor Standards Act Japan* yaitu :

- i. *“Matters pertaining to the times at which work begins and at which work ends, rest periods, days off, leaves, and matters pertaining to shifts when workers are employed in two or more shifts;*
- ii. *Matters pertaining to the methods for determination, computation and payment of wages the dates for closing accounts for wages and for payment of wages; and increases in wages;”*

Dalam *Article 89 Paragraph i and ii Labor Standards Act* menjelaskan bahwa peraturan perusahaan setidaknya mengatur tentang jam kerja dimulai, jam kerja berakhir waktu istirahat, hari libur, pembagian *shift* dan Metode penentuan upah, perhitungan upah, tanggal pembayaran upah serta peningkatan upah.

Ketentuan lain yang perlu diperhatikan adalah *Article 92 Labor Standards Act Japan* yang menyatakan “*The rules of employment shall not infringe any laws and regulations or any collective agreement applicable to the workplace concerned.*” *Article 92 Labor Standards Act Japan* menjelaskan bahwa peraturan perusahaan yang dibuat oleh pemberi kerja tidak boleh melanggar perjanjian bersama antara pemberi kerja dan pekerja serta tidak boleh melanggar hukum tenaga kerja yang berlaku.

c. Upah

Upah adalah salah satu komponen terpenting dalam lingkup ketenagakerjaan, karena dengan upah pekerja dapat memnuhi kebutuhan hidupnya. pengertian upah dalam *Article 11 Labor Standards Act Japan* adalah “*In this Act, wage means the wage, salary, allowance, bonus and every other payment to the worker from the employer as remuneration for labor, regardless of the name by which such payment may be called*” dalam *Article 11 Labor Standards Act Japan* dengan jelas memberi pengertian dari upah. Upah berarti upah, gaji, pemberian uang, bonus dan setiap pembayaran lain kepada pekerja dari pemberi kerja sebagai bentuk imbalan kerja, terlepas dari nama pembayaran itu disebut.

Sedangkan prinsip pembayaran upah diatur dalam *Article 24 Labor Standards Act Japan* yang menyatakan bahwa “*Wages shall be paid in currency and in full directly to the workers; provided, however, that payment other than in currency may be permitted in cases otherwise provided for by laws and regulations or collective agreement*” dalam *Article 24 Labor*

*Standards Act Japan* menjelaskan bahwa upah pekerja harus dibayarkan secara penuh dan dalam bentuk mata uang. Pembayaran selain dengan mata uang dapat dilakukan apabila memang diatur dalam peraturan perusahaan atau diatur dalam perjanjian bersama dan tidak melanggar peraturan yang lainnya. Selain itu ada hal-hal penting lainnya yang perlu diketahui dalam *Labor Standards Act Japan* yaitu : *Article 26 Labor Standard Act Japan* yang menyatakan : “*In the event of an absence from work for reasons attributable to the employer, the employer shall pay an allowance equal to at least 60 percent of the worker's average wage to each worker concerned during the period of absence from work.*”

Dari ketentuan *Article 26* tersebut dengan jelas menyatakan apabila perusahaan berhenti beroperasi sehingga pekerja tidak bekerja dengan alasan khusus dari pemberi kerja maka pemberi kerja harus tetap memberi upah setidaknya 60% dari upah bulanan. *Article 25 Labor Standards Act Japan* menyatakan : “*In the event that a worker requests the payment of wages to cover emergency expenses for childbirth, illness, disaster, or other emergency as set forth by Ordinance of the Ministry of Health, Labour and Welfare, the employer shall pay accrued wages prior to the normal date of payment.*”

Dalam hal pekerja meminta pembayaran upah untuk menutup biaya darurat karena sakit, kecelakaan atau keadaan darurat lainnya, pemberi kerja harus membayar upah pekerja sebelum hari pembayaran normal.

I. *Article 28 Labor Standard act Japan* menyatakan “*Minimum standards for wages shall be in accordance with the provisions of the Minimum Wages Act*”

Pemberi kerja tidak boleh memberikan upah kepada pekerja kurang dari upah minimum yang ditentukan dalam *Minimum Wage Act Japan*.

II. *Article 91 Labor Standards Act Japan* menyatakan : “*In the event that the rules of employment provide for a decrease in wages as a sanction against a worker, the amount of decrease for a single occasion shall not exceed 50 percent of the daily average wage, and the total amount of decrease shall not exceed 10 percent of the total wages for a single pay period.*”

Dalam *Article 91* Jika pemberi kerja memberikan sanksi berupa pengurangan upah, jumlah pengurangan tidak boleh lebih dari 50% dari upah rata- rata harian, dan jumlah pengurangan juga tidak boleh melebihi 10% dari total upah dari satu periode pembayaran.

d. Asuransi Tenaga Kerja.

Asuransi tenaga kerja diatur dalam *Industrial Accident Compensation Act Japan ( Act No.50 of 1947 Amandment Act No.111 of 2007 )*. Tujuan dan manfaat asuransi tenaga kerja terdapat dalam *Article 1 Industrial Accident Compensation Insurance Act Japan* yaitu “*The purposes of the industrial accident compensation insurance are to grant necessary insurance benefits to workers in order to give them prompt and fair protection against injury, disease, disability or death or the like resulting from an employmentrelated cause or commuting, and to promote the social rehabilitation of workers who have suffered an injury or disease from an employment-related cause or commuting, assist those workers and their surviving family members and secure the safety and health of workers or the like, thereby contributing to the promotion of the welfare of such workers.*” Dalam *Article 1 Industrial Accident Compensation Insurance Act Japan* dijelaskan bahwa tujuan dari asuransi adalah untuk memberikan penanganan yang cepeat dan adil kepada pekerja

yang mengalami cedera, penyakit, cacat atau kematian atau hal lainnya yang masih berhubungan dengan pekerjaan.

*Article 7 Paragraph i and ii Industrial Accident Compensation Insurance Act Japan* mengatur tentang kompensasi yang diberikan bagi pekerja meliputi : “*The insurance benefits under this Act shall be the following:*

- i. *insurance benefits in respect of injury, disease, disability or death of workers resulting from an employment-related cause (hereinafter referred to as an "employment injury");*
- ii. *insurance benefits in respect of injury, disease, disability or death of workers resulting from commuting (hereinafter referred to as a "commuting injury").”*

*Article 7 Paragraph i and ii Industrial Accident Compensation Insurance Act Japan* dengan jelas menyatakan bahwa asuransi bagi pekerja meliputi cedera, penyakit, kecacatan dan kematian yang disebabkan oleh pekerjaan dan cedera, penyakit, kecacatan dan kematian akibat perjalanan yang berhubungan dengan pekerjaan.

- e. *Status of Residence dan Extra Status Activities (Tenaga Kerja Asing)*
  - a. *Status of Residence*

Warga negara asing yang memasuki wilayah negara lain pasti memerlukan izin tidak terkecuali negara Jepang. Dalam *Article 2-2 Paragraph 1 Immigration Control and Refugee Recognition Act* menyebutkan bahwa “*A foreign national may reside in Japan only under a status of residence (in the case including the status of residence of "Technical Intern Training",*

Dalam *Article 2-2 Paragraph 1 Immigration Control and Refugee Recognition Act Japan* dengan jelas menyatakan warga negara asing yang tinggal di Jepang diberi izin untuk melakukan kegiatan bekerja atau apapun harus sesuai dengan *status of residence* mereka. termasuk bagi *technical Intren Training/pemagang*. Periode status tempat tinggal diatur dalam *Article 2-2 Paragraph 3 Immigration Control and Refugee Recognition Act* yang menyebutkan : “*The period during which a foreign national may reside as set forth in paragraph (1) (hereinafter referred to as "period of stay") shall be determined for each status of residence by Ordinance of the Ministry of Justice; and when the status of residence is one other than that of diplomat, official or permanent resident, the period of stay shall not exceed 5 years.*”

Dalam *Article 2-2 Paragraph 3 Immigration Control and Refugee Recognition Act* dengan jelas menyatakan bahwa periode *status of residence* yang diberikan adalah maksimal 5 tahun.

b. *Extra Status Activities (Izin Aktifitas Ekstra)*

*Extra Status Activities* ini diperlukan apabila warga negara asing ingin melakukan kegiatan lain selain dari kegiatan yang sesuai dengan *status of residence* yang mereka miliki. Hal ini tercantum dalam *Article 19 Pararaph 1 Immigration Control and Refugee Recognition Act Japan* menyatakan : “*Any foreign national who is a resident under a status of residence listed in the left-hand column of Appended Table I shall not engage in the activities set forth in the following items, with regard to the categories identified therein, except for cases where he/she engages in them with permission as set forth in paragraph (2) of this Article.*

Pada intinya *Article 19 Paragraph 1* menjelaskan bahwa warga negara asing hanya boleh melakukan kegiatan sesuai dengan kegiatan yang tertulis dalam *status of residence* yang dimiliki. Tetapi, dimungkinkan bagi warga negara asing untuk bisa melakukan kegiatan lain dengan mengajukan *Extra Status Activities* sesuai dengan ketentuan *Article 19 Paragraph 2*.

Mengenai *Extra Status Activities* pada *Article 19 Paragraph 2 Immigration Control and Refugee Recognition Act* menyatakan : “*When an application has been submitted by a foreign national who is a resident with a status of residence listed in the left-hand column of Appended Table I, in accordance with the procedures provided for by Ordinance of the Ministry of Justice, to engage in activities related to the management of business involving income or activities for which he/she receives remuneration, which are not included among those activities listed in the right-hand column of the same table, the Minister of Justice may grant permission if he/she finds reasonable grounds to do so to the extent that there is no impediment to the original activities under the status of residence. In this case, the Minister of Justice may impose conditions necessary for the permission.*”

Pada intinya *Article 19 Paragraph 2* menjelaskan menteri kehakiman dapat memberikan *Extra Status Activities* bagi warga negara asing (setelah memenuhi persyaratan) yang ingin melakukan kegiatan lain yang menghasilkan pendapatan atau kegiatan yang menerima remunisasi selain dari kegiatan yang tertulis dalam status of residence yang dimilikinya.

f. Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Jepang

Pengawasan tenaga kerja asing di Jepang dilaksanakan oleh *Labor Inspection Office*. Segala hal yang berkaitan dengan permasalahan kerja dengan tenaga kerja asing dapat dilaporkan ke *Labor Inspection Office*.

## **A. Tinjauan Umum Tentang *Transfer Of Knowledge***

### **1. Pengertian *Transfer Of Knowledge* (Ilmu Pengetahuan)**

Teknologi merupakan hasil akhir dari suatu proses yang terdiri dari rangkaian subproses penelitian dan pengembangan, invensi, rekayasa dan disain, manufaktur dan pemasaran. Disini teknologi modern didefinisikan sebagai ilmu pengetahuan yang ditransformasikan kedalam produk, proses, jasa dan struktur organisasi. Teknologi diciptakan manusia melalui penerapan (*exercise*) budidaya akalinya. Manusia harus mendayakan akal pikirannya dalam me-reka teknologi berdasarkan ratio dan kemudian membuatnya, menjadi suatu produk yang kongkrit. Oleh karena itulah, Teknologi selalu disandingkan dengan istilah ilmu pengetahuan.

Ilmu pengetahuan merupakan usaha manusia untuk memahami gejala dan fakta alam dan melestarikan pengetahuan tersebut secara konseptual dan sistematis. Sedangkan teknologi adalah usaha manusia untuk memanfaatkan ilmu pengetahuan itu untuk kepentingan dan kesejahteraan. Karena hubungan tersebut, maka perkembangan ilmu pengetahuan selalu terkait dengan perkembangan teknologi.<sup>30</sup> Berdasarkan definisi di atas, maka *Transfer* Ilmu Pengetahuan dan Teknologi memiliki arti sebuah proses untuk mengirimkan pengalaman, pelajaran dan seluruh perangkat ide, metode, teknik

---

<sup>30</sup> Husni, Lalu. 2019, *Pengantar Hukum Kewanjaraan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta

benda-benda material yang digunakan dalam waktu tertentu yang melibatkan komunikasi antara manusia dan komunikasi individu/organisasi.<sup>31</sup>

## **2. Dasar Hukum *Transfer Of Knowledge***

Tujuan perusahaan memperkerjakan tenaga kerja asing menurut UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Pasal 81 No.7 Perubahan Pasal 45 ayat (1) huruf a dan b yaitu Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib :

- a. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing
- b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.

Ada beberapa manfaat perusahaan menggunakan tenaga kerja asing adalah :

- a. Dengan adanya tenaga kerja asing di perusahaan, Tenaga Kerja Indonesia akan menyerap dan mendapatkan transfer ilmu dan pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kerja asing.
- b. Dengan adanya tenaga kerja asing, perusahaan bertambah maju dibuktikan dengan meningkatnya hasil produksi dari perusahaan. Dengan kata lain, dapat menambah pengetahuan dan keahlian bagi Tenaga Kerja Indonesia yang ada di perusahaan.
- c. Mampu memberikan solusi pemecahan untuk beberapa pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus dan belum dipahami oleh Tenaga Kerja Indonesia (tenaga pendamping).

---

<sup>31</sup> Alexander, “*teaching and learning on the word wide*”, <http://www.scu.edu.au/>. Diakses pada 10 Mei 2022 Pukul 13:18 WIB

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian hukum adalah kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari sesuatu atau beberapa gejala hukum dengan jalan menganalisisnya.<sup>32</sup> Kegiatan ilmiah harus dilakukan dengan analisa dan konstruksi yang baik dan benar yang akan dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten.

Adapun yang menjadi ruang lingkup penelitian ini adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing di Indonesia dan bagaimana implementasi *transfer of knowledge* terhadap tenaga kerja Indonesia (studi pada kawasan industri kota Batam)

#### **B. Jenis Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis memilih jenis penelitian hukum dengan bentuk penelitian hukum normatif dan empiris. Hal ini disebabkan penulis menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai data yang hendak dianalisis. Maka, penulis tidak melakukan penelitian lapangan dengan menggunakan pengetahuan dan pemahaman dari masyarakat yang ada. Bilamana penelitian dilakukan di lapangan, hal itu dimaksudkan untuk mencari informasi dari narasumber atau ahli yang memahami permasalahan terkait dengan penelitian hukum ini.

Penelitian yang dilakukan adalah dengan menggambarkan secara jelas mengenai pengaturan tenaga kerja asing di Indonesia dan Jepang kemudian menjelaskan hubungan antara kedua peraturan tersebut dengan mencari persamaan dan perbedaannya.

---

<sup>32</sup> Bambang Sunggono, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, 2013, hlm. 38.

### C. Metode Pendekatan Masalah

Penelitian hukum dimulai dengan melakukan penelusuran terhadap bahan-bahan hukum sebagai dasar untuk membuat suatu keputusan hukum (*legal decision making*) terhadap kasus-kasus hukum yang konkret.<sup>33</sup> Adapun metode pendekatan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a) Metode Pendekatan Perundang-undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan undang-undang dilakukan dengan cara menelaah dan menganalisis semua undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang sedang ditangani. Pendekatan dengan perundang-undangan digunakan untuk meneliti aturan-aturan yang berkaitan dengan peraturan perlindungan tenaga kerja asing, yaitu Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah No.34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

b) Metode Pendekatan perbandingan (*comparative approach*)

Pendekatan ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan dan persamaannya, tetapi jauh dari itu adalah untuk mengetahui sebab-sebab dan faktor-faktor yang mempengaruhi persamaan dan perbedaan daripada sistem-sistem hukum yang diperbandingkan tersebut sehingga kita dapat memberikan analisa banding, yang berguna dalam pembentukan hukum nasional dan secara internasional kita dapat menghargai pandangan hidup bangsa lain termasuk hukumnya.<sup>34</sup>

c) Metode Pendekatan *History* (*historical approach*)

---

<sup>33</sup> Ammarudin, Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, ( Jakarta : Rajawali Pres, 2013 ), hlm 130.

<sup>34</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Edisi Revisi, (Jakarta: Kencana, 2014), hlm 173.

Pendekatan sejarah dilakukan dalam rangka “pelacakan sejarah lembaga hukum dari waktu ke waktu”,<sup>35</sup> atau “menelusuri aturan hukum yang dibuat pada masa lampau, baik berupa aturan hukum tertulis maupun tidak tertulis, yang masih ada relevansinya dengan masa kini”,<sup>36</sup> atau “menelaah latar belakang apa yang dipelajari, dan perkembangan pengaturan mengenai masalah yang dihadapi”. Menurut Marzuki, pendekatan ini sangat membantu peneliti untuk memahami filosofi dari aturan hukum dari waktu ke waktu, juga dapat memahami perubahan dan perkembangan filosofi yang melandasi aturan hukum tersebut”.

#### **D. Sumber Bahan Hukum**

Adapun sumber bahan hukum yang digunakan oleh penulis adalah sebagai berikut :

##### 1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum Primer merupakan bahan-bahan yang bersumber dari peraturan perundang-undangan, catatan-catatan resmi yang akan dikaitkan dalam sebuah hukum. Bahan hukum primer yang digunakan peneliti adalah :

- a) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- b) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- c) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
- d) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu kerja dan Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

---

<sup>35</sup> M. Syamsudin, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, (Jakarta: RajaGrafindi Persada, 2007), hlm 60.

<sup>36</sup> I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2016), hlm 160.

f) *Labor Standards Act ( Act No. 49 of 1947 amendment Act No.42 of 2012 ).*

g) *Industrial Accident Compensation Act Japan ( Act No.50 of 1947 Amandment Act No.111 of 2007 ).*

## 2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan-bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum Primer meliputi buku-buku teks, pendapat ilmiah, jurnal jukum dan kamus-kamus hukum.

## 3) Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk atau penjelasan yang bermakna terhadap bahan hukum primer dan/atau bahan hukum sekunder, yaitu kamus hukum, ensiklopedi dan lain-lain.

## **E. Metode Penelitian**

Adapun metode penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka, atau yang disebut juga dengan penelitian kepustakaan.<sup>37</sup> Penelitian ini menggunakan metode kepustakaan (*library research*) dan bersifat penelitian kualitatif. Untuk melengkapi keterangan-keterangan yang diperoleh melalui metode kepustakaan, tidak menutup kemungkinan untuk melakukan wawancara, maka penulis menggunakan alat pengumpulan data berupa wawancara untuk melengkapi dan menambah informasi yang ada.

## **F. Analisis Bahan Hukum**

Analisis ini dapat dirumuskan sebagai suatu proses penguraian secara sistematis dan konsisten terhadap gejala-gejala tertentu. Analisis bahan hukum adalah bagaimana

---

<sup>37</sup> Soejorno soekanto, pengantar penelitian hukum, (Jakarta : UI press),2005, hlm.52.

memanfaatkan sumber-sumber bahan hukum yang telah terkumpul untuk digunakan dalam memecahkan permasalahan dalam penelitian ini. Metode yang digunakan untuk menganalisis adalah metode yuridis normatif sekaligus kualitatif. Metode yuridis normatif adalah penelitian hukum dengan studi kepustakaan, aturan perundang-undangan dan artikel yang dimaksud untuk diuraikan dan dihubungkan sedemikian rupa.