

ANALISIS HUKUM PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN TENAGA KERJA ASING YANG MENGGUNAKAN VISA KUNJUNGAN

LEGAL ANALYSIS OF FOREIGN CONTROL AND CONTROL OF FOREIGN WORKERS USING A VISIT VISA

Surya Pratama¹ dan Maryanto

¹ Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Islam Sultan Agung
Email: suryapratama1104@gmail.com

² Dosen Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung
Email: maryanto@unissula.ac.id

ABSTRAK

Tenaga kerja atau Sumber daya manusia adalah sumber utama dari suatu organisasi baik dalam institusi maupun perusahaan tidak dapat di pungkiri tenaga kerja atau Sumber daya manusia pada realitanya adalah penentu dari berkembangnya suatu perusahaan. Dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat, agar dapat di kendalikan dan di awasi salah satu contoh dengan cara mewajibkan bagi perusahaan atau korporasi yang mempergunakan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri No PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, mulai dari pemberian Visa (VITAS/Visa Tinggal Terbatas) pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, kegiatan yang dilakukan hingga orang asing meninggalkan wilayah Indonesia maka diharapkan akan memberikan saringan dan pengawasan yang efektif terhadap orang asing, sesuai dengan sistem hukum yang berlaku di Indonesia dahulu. Metode penelitian yang digunakan dalam penulisan ini menggunakan metode Penelitian hukum normatif (*normative law research*) menggunakan studi kasus normatif berupa produk perilaku hukum, misalnya mengkaji undang- undang. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Hasil dari penelitian yang penulis laksanakan menunjukkan bahwa: 1) Pemeriksaan dan penegakan hukum untuk pelanggaran dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dan keimigrasian. Sanksinya, deportasi bagi TKA yang melanggar dan blacklist bagi perusahaan pengguna TKA tersebut. 2) Keberhasilan penyelenggaraan, sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas pelaksanaan dalam menghadapi jenis dan macam pelanggaran, upaya dalam mencari dan menemukan bahan keterangan perlu perencanaan melalui mekanisme adanya perencanaan yang matang, organisasi serta pengawasan dan koordinasi dengan memperhatikan situasi

dan kondisi, sehingga pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan cermat, tepat, berhasil guna dan berdaya guna.

Kata Kunci : Tenaga Kerja, Asing, Visa Kunjungan.

ABSTRACT

Manpower or human resources are the main sources of an organization both in institutions and companies can not be denied labor or human resources in reality is a determinant of the development of a company. In employing foreign workers, it is carried out through very strict mechanisms and procedures, so that one example can be controlled and monitored by requiring companies or corporations that use foreign workers to work in Indonesia by making plans to use foreign workers (RPTKA) as regulated in Ministerial Regulation No. PER.02 / MEN / III / 2008 concerning Procedures for the Use of Foreign Workers, ranging from granting Visa (VITAS / Limited Stay Visa) to representatives of the Republic of Indonesia abroad, activities carried out until foreigners leave the area Indonesia is then expected to provide effective screening and supervision of foreigners, in accordance with the legal system in force in Indonesia.

The research method used in this paper uses the normative law research method using normative case studies in the form of legal behavior products, for example studying the law. The subject of the study is the law which is conceptualized as a norm or rule that applies in society and serves as a reference for everyone's behavior.

The results of the research the authors conducted showed that: 1) Inspection and law enforcement for violations was carried out by labor and immigration inspectors. Penalties, deportation for violating TKA and blacklisting for the company using the TKA. 2) The success of the implementation, is highly determined by the quality and quantity of implementation in dealing with the types and types of violations, efforts in finding and finding information need to plan through the mechanism of careful planning, organization and supervision and coordination with due regard to situations and conditions, so that decision making can done carefully, precisely, effectively and efficiently

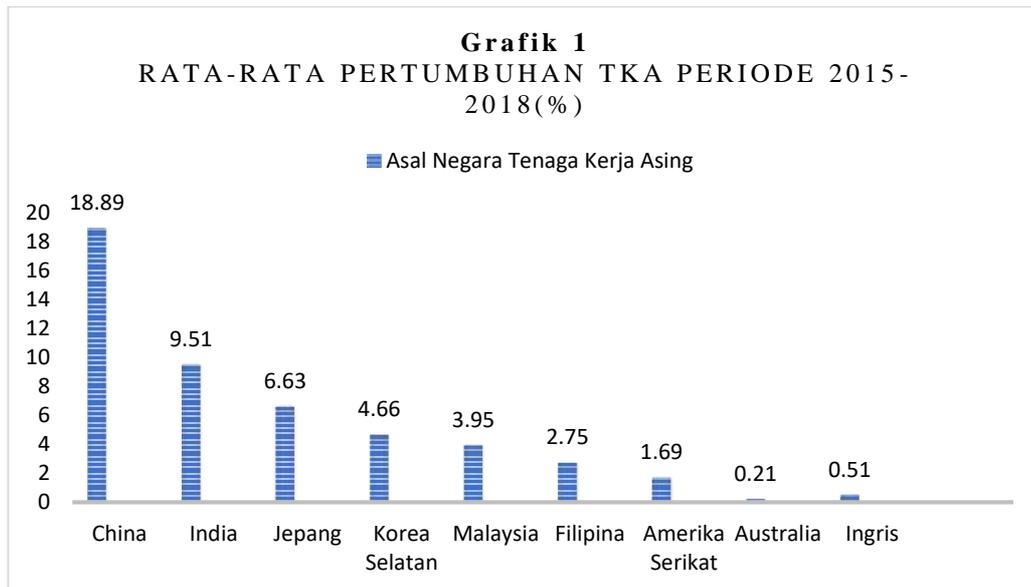
Keywords: Labor, Foreign, Visit Visa.

I. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di segala bidang kehidupan meliputi bidang transportasi, informasi, dan ekonomi, mengakibatkan batas-batas negara semakin menipis dan aktifitas orang masuk dalam dan keluar wilayah negara Indonesia akan semakin besar dan semakin sulit untuk di bendung. Akibatnya terjadinya persaingan antar bangsa-bangsa yang berada dipenjuru dunia sudah semakin jelas. Artinya dalam persaingan tersebut pada dasarnya hanya berusaha menciptakan kesejahteraan, kemakmuran dan keadilan sosial dalam kehidupan bernegara hal tersebut diatas juga merupakan salah satu tujuan pembangunan ekonomi yang sedang berlangsung di Indonesia sejak zaman orde baru dan era reformasi sekarang ini. Tenaga kerja sebagai bagian yang integral dari pembangunan nasional merupakan salah satu modal utama dalam pelaksanaan pembangunan oleh karena itu tenaga kerja harus dibina, baik keahlian maupun keterampilannya harus selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi agar dapat didayagunakan selektif dan semaksimal mungkin. Karna tenaga kerja atau Sumber daya manusia adalah sumber utama dari suatu organisasi baik dalam institusi maupun perusahaan tidak dapat di pungkiri tenaga kerja atau Sumber daya manusia pada realitanya adalah penentu dari berkembangnya suatu perusahaan.

Tenaga Kerja ini mempunyai pergerakan, pergerakan tenaga kerja berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Mobilitas Tenaga Kerja ini pun menimbulkan berbagai dampak, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan kepentingan dan kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia. Indonesia tidak menutup kehadiran pihak asing dalam hal tenaga kerja profesional yang akan bekerja di Indonesia, sebab penggunaan tenaga kerja asing turut memberikan dampak positif bagi ekonomi negara jika segala prosedur dipenuhi tanpa terkecuali.

Berdasarkan data yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemenaker), pada tahun 2018 terdapat setidaknya 95.335 orang Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut sebagai TKA yang tercatat resmi bekerja di Indonesia. Jumlah tersebut merupakan yang paling tinggi sejak tahun 2011. Sepanjang periode 2015-2018 rata-rata laju pertumbuhan TKA di tanah air mencapai 8,66%. Padahal pada periode 2011-2014, rata-rata pertumbuhan TKA tercatat negatif alias berkurang sebesar 8,95%. Berdasarkan kewarganegaraan, TKA berasal dari China merupakan yang memiliki pertumbuhan paling pesat. Sepanjang 2015-2018 rata-rata pertumbuhan TKA Negeri Panda berada pada level 18,79%. Disusul oleh TKA berasal dari India yang rata-rata pertumbuhannya mencapai 9,51% pada periode yang sama. Bahkan pada tahun 2018, pertumbuhan TKA China menyentuh angka 29,85% secara tahunan. Paling tinggi setidaknya sejak tahun 2012.



➤ Sumber : Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemenaker)

Penggunaan TKA secara filosofis yaitu asas manfaat, aspek keamanan, aspek legalitas, yaitu masuknya TKA harus mendapatkan izin kerja dari Menteri Tenaga Kerja. Sejalan dengan penggunaan TKA adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang profesional di bidang tertentu yang belum dapat terisi oleh TKI. Dengan percepatan ahli teknologi dan keahlian serta peningkatan investasi. Sehingga TKA di Indonesia tidak dapat dihindari penggunaannya, dan pada prinsipnya penggunaan TKA di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam dua hal yakni mereka TKA yang membawa modal (sebagai investor) dan membawa skill dalam hal *transfer of knowledge*. Selain kedua hal tersebut maka pada hakekatnya tidak di perkenankan dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia.

Sejalan dengan itu, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya. Untuk menghindari terjadinya suatu permasalahan hukum mengenai penggunaan tenaga kerja asing maka, pemerintah haruslah cermat menentukan *policy* atau kebijakan yang dapat di terapkan untuk mengatur tenaga asing yang masuk ke Indonesia. Baru-baru ini terdapat kasus mengenai 24 Tenaga Kerja China di Proyek LRT Palembang Diamankan Polisi diketahui berstatus sebagai karyawan sebuah perusahaan yang merupakan subkontraktor dari perusahaan nasional. Pengamanan tersebut di ketahui karena tenaga kerja asing melakukan penyalahgunaan visa.

Berdasarkan data Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) yang diperoleh dari Posko Pengaduan Tenaga Kerja Asing Ilegal. Pada tanggal 23 Januari 2017 jumlah TKA ilegal dari China di seluruh Indonesia mencapai sekitar 9 ribu orang. Kebanyakan TKA ilegal dari China ini bekerja di perusahaan-perusahaan di provinsi Sulawesi Tengah. Disebutkan di sana total TKA ilegal asal negeri tirai bambu berjumlah lebih dari 6 ribu orang. Mengantisipasi hal tersebut diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga

kerja asing. Peraturan tersebut harus mengatur aspek-aspek dasar dan bentuk peraturan yang mengatur tidak hanya di tingkat Menteri. Dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan tenaga kerja Indonesia.

Semua negara hukum di dunia, bertujuan untuk mensejahterahkan warga negaranya. Hukum ditefakkan untuk menjamin kebahagiaan yang merupakan tujuan dari kesejahteraan secara umum dan salah satu pengaturannya dalam hukum ekonomi yang berkaitan erat dengan masalah kemakmuran warga berkaitan erat dengan masalah kemakmuran warga negara.

Oleh karenanya dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat, agar dapat di kendalikan dan di awasi salah satu contoh dengan cara mewajibkan bagi perusahaan atau korporasi yang mempergunakan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri No PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pengaturan mengenai tenaga kerja asing terkandung dalam 4 Kebijakan di Indonesia yaitu Keputusan Presiden No 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNP). Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Menteri No PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Perpres No 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Termasuk dalam prosedur pengawasan harus ketat dan selektif perlu dilakukan, mulai dari pemberian Visa (VITAS/Visa Tinggal Terbatas) pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri, kegiatan yang dilakukan hingga orang asing meninggalkan wilayah Indonesia maka diharapkan akan memberikan saringan dan pengawasan yang efektif terhadap orang asing, sesuai dengan sistem hukum yang berlaku di Indonesia dahulu. Sebagaimana diatur dalam Undang- Undang No 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian.

Sebagai negara hukum (*rechtstaat*) tentunya yang menjadi salah satu kewajiban bagi negara Indonesia untuk memberikan kepastian hukum terhadap TKA yang bekerja di Indonesia. Kebutuhan TKA di Indonesia tidak menutup kemungkinan bahwa semakin hari TKA semakin banyak di Indonesia oleh karena itu diperlukan Kepastian hukum itu tidak cukup pada hanya satu lembaga saja, melainkan melibatkan lembaga lain. Dalam hal ini selain Kementerian Tenaga Kerja, juga melibatkan Kementerian Hukum dan HAM (Hak Asasi Manusia) dan juga Keimigrasian.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaturan hukum tenaga kerja asing dalam hukum positif Indonesia dan Bagaimana Optimalisasi Pengawasan Dan Pengendalian Tenaga Kerja Asing Di Indonesia apabila visa yang di miliki hanya visa kunjungan.

Rumusan Masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengawasan dan Pengendalian Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Perundang-undangan yang berlaku?

2. Bagaimana Kendala Pengawasan Terhadap Tenaga Kerja Asing Yang Berkerja Di Indonesia Dengan Visa Kunjungan?

II. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Pada penulisan ini penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif untuk meneliti dan menulis pembahasan skripsi ini sebagai metode penelitian hukum. Penggunaan metode penelitian normatif dalam upaya penelitian dan penulisan skripsi ini dilatari kesesuaian teori dengan metode penelitian yang dibutuhkan penulis.

Penelitian hukum normatif (*normative law research*) menggunakan studi kasus normatif berupa produk perilaku hukum, misalnya mengkaji undang-undang. Pokok kajiannya adalah hukum yang dikonsepsikan sebagai norma atau kaidah yang berlaku dalam masyarakat dan menjadi acuan perilaku setiap orang. Sehingga penelitian hukum normatif berfokus pada inventarisasi hukum positif, asas-asas dan doktrin hukum, penemuan hukum dalam perkara *in concreto*, sistematik hukum, taraf sinkronisasi, perbandingan hukum dan sejarah hukum.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Metode pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statue aproach*). Suatu penelitian normatif tentu harus menggunakan pendekatan perundang-undangan, karena apa yang akan diteliti adalah berbagai aturan hukum yang menjadi fokus sekaligus tema sentral suatu penelitian.

3. Jenis dan Sumber Data

a. Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer, yaitu semua bahan/materi hukum yang mempunyai kedudukan mengikat secara yuridis. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundang-undangan yang terkait. Dalam Penelitian undang-undang yang terkait adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Presiden No 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP), Peraturan Menteri No PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Undang-Undang No 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri dari buku – buku cetak yang ditulis oleh para ahli yang berpengaruh, jurnal – jurnal hukum, pendapat para sarjana, dan bahan pustaka lain yang berisikan informasi tentang bahan hukum primer.

4. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan studi pustaka, yaitu suatu cara pengumpulan data dengan melakukan

penelusuran dan menelaah bahan pustaka (literatur, hasil penelitian, majalah ilmiah, buletin ilmiah, jurnal ilmiah dsb).

5. Teknik Analisis Data

Pada penelitian hukum normatif, pengolahan data dilakukan dengan cara mesistematika terhadap bahan-bahan hukum tertulis. Sistematisasi berarti membuat klasifikasi terhadap bahan-bahan hukum tersebut untuk memudahkan suatu pekerjaan analisis dan konstruksi.

Pengumpulan bahan hukum dalam suatu penelitian merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian. Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik studi dokumen atau bahan pustaka baik dari media cetak maupun elektronik kemudian dikategorikan menurut jenisnya. Teknik pengumpulan bahan hukum tersebut dilakukan secara nyata disebut sebagai studi kepustakaan dibuktikan dengan dokumentasi serta wawancara dengan pihak terkait.

Pengumpulan bahan hukum yang berhubungan dengan yang tepat dengan menyesuaikan permasalahan kemudian dipaparkan, disistematiskan, kemudian dianalisis untuk menginterpretasikan hukum yang berlaku. Hal tersebut berguna untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah. Hal tersebut berguna untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah

6. Teknik Penarikan Kesimpulan

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni analisis secara kualitatif. Pendekatan kualitatif sebenarnya merupakan tata cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif, yaitu apa yang dinyatakan oleh responden secara tertulis dan lisan, dan perilaku nyata. Yang diteliti dan dipelajari adalah obyek penelitian yang utuh. Data yang telah diperoleh disusun secara sistematis yang kemudian dianalisis dan hasilnya dilaporkan dalam bentuk skripsi. Terdapat dua metode berfikir, yaitu sebagai berikut:

a. Induktif

Induktif adalah aliran pikiran yang mengambil dasar sesuatu dari yang khusus dan yang khusus ini menentukan yang umum.

b. Deduktif

Deduktif ialah cara berfikir yang bersandarkan pada yang umum, dan dari yang umum itu menetapkan yang khusus itu. Penelitian ini metode berfikir yang dipergunakan ialah metode berfikir secara deduktif.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Pengawasan dan Pengendalian Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Perundang-Undangan yang Berlaku

Pelaksanaan pengawasan terhadap WNA di negara Indonesia meliputi 2 (dua) hal pokok yaitu pengawasan terhadap keberadaannya dan pengawasan terhadap kegiatan orang asing tersebut selama berada di Indonesia. Aspek pengawasan kegiatan orang asing memerlukan suatu kegiatan terkoordinir antar instansi dalam hal pelaksanaan pengawasannya. Menteri Hukum dan HAM selaku koordinator Tingkat Pusat (nasional) bersama badan atau instansi

pemerintah lainnya yang terkait sebagai pelaksana pengawasan orang asing secara terkoordinasi yang disebut Tim PORA. Keberadaan WNA saat memasuki wilayah Indonesia melalui TPI (Tempat Pemeriksaan Imigrasi) dengan kewenangannya memutuskan menolak ataupun memberikan izin masuk. Selanjutnya pengawasan beralih ke kantor imigrasi yang wilayah kerjanya meliputi tempat tinggal warga Asing tersebut.

Dalam hal ini kantor imigrasi melakukan pemeriksaan izin yang diberikan sesuai dengan kegiatan Warga Negara Asing yang ada di lapangan. Adapun aspek kegiatan-kegiatan orang asing yang perlu diawasi selama berada di wilayah Indonesia meliputi : penyalahgunaan perizinan, yaitu melakukan kegiatan menyimpang dari tujuan kedatangannya di Indonesia, seperti memiliki izin tinggal wisata tetapi menggunakannya untuk bekerja di Indonesia, melakukan kegiatan-kegiatan lain yang tidak termasuk dalam perizinan tinggalnya (pekerjaan rangkap), melakukan kegiatan yang berpotensi merugikan negara, pemerintah dan masyarakat atau kegiatan yang membahayakan negara di bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial dan pertahanan keamanan. Pengawasan dan pengendalian tenaga kerja asing telah diatur dalam beberapa perundang-undangan yang berlaku seperti :

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Keimigrasian

Jika dikaji dasar pertimbangan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, maka pengaturan dan pelayanan di bidang keimigrasian merupakan hak dan kedaulatan negara Republik Indonesia sebagai negara hukum. Orang asing yang memasuki wilayah yurisdiksi Indonesia, wajib memenuhi beberapa ketentuan peraturan perundangundangan di bidang keimigrasian, yaitu wajib memiliki surat perjalanan yang sah dan masih berlaku, sebagaimana dimaksud Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. Keimigrasian adalah hal ihwal mengenai orang-orang yang masuk atau keluar di wilayah Indonesia sekaligus mengawasi terhadap orang asing tersebut. Ada dua hal yang sangat mendasar dalam hal pengertian keimigrasian Indonesia yaitu pertama adalah aspek lalu lintas orang antar negara, sedang yang kedua adalah menyangkut pengawasan orang asing yang meliputi pengawasan terhadap masuk dan keluar, pengawasan keberadaan serta pengawasan terhadap kegiatan orang asing di Indonesia.

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pengaturan tentang Tenaga Kerja Asing jika menurut pandangan dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberikan kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan juga tingkatan kerja. Sehingga dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan. Sebagai langkah antisipasi untuk mengendalikan serbuan Tenaga Kerja Asing maka ada mekanisme pengendalian dan pengawasan penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan. Adapun bentuk pengendalian

itu adalah dengan diterapkannya berbagai macam aturan penggunaan Tenaga Kerja Asing.

3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang

Beberapa peraturan tentang penggunaa Tenaga Kerja Asing juga diatur dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang. Seperti yang telah disebutkan dalam Pasal 2 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang

- (1) Setiap pengguna TKWNP wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja Indonesia di semua bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia.
- (2) Apabila bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya dapat diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia, pengguna TKWNP dapat menggunakan TKWNP sampai batas waktu tertentu.

4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 03/Men/1984 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan yang telah diperbarui dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Guna memenuhi Pengawas Ketenagakerjaan yang berdaya guna dan berhasil guna dilakukan peningkatan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan. Peningkatan kualitas Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Pengawas Ketenagakerjaan dalam menjalankan tugas dan wewenangnya, wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan tidak menyalahgunakan kewenangannya. Menteri menetapkan Rencana Kebutuhan Pengawas Ketenagakerjaan secara nasional.

5. Peraturan Menteri Hukum Dan HAM Nomor 16 Tahun 2018

Warga Negara Asing yang ingin menetap di Indonesia dalam rangka bekerja harus memperoleh Visa Tinggal Terbatas (“VITAS”). Visa merupakan keterangan tertulis dari pejabat yang berwenang dengan memuat persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke Indonesia. Jangka waktu berlakunya visa adalah paling lama 90 hari sejak diterbitkan. TKA akan membutuhkan VITAS sebagai syarat untuk selanjutnya mendapatkan Izin Tinggal Terbatas (“ITAS”) dalam rangka bekerja di Indonesia.

6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN. III/2008 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pasal 23 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN. III/2008 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, bahwa untuk mendapatkan izin mempekerjakan tenaga kerja asing terlebih dahulu harus memiliki Rencana Penggunaan

Tenaga Kerja Asing (RPTKA). RPTKA merupakan dokumen awal yang harus disiapkan pemberi kerja, yang berisi rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) pada jabatan tertentu untuk jangka waktu tertentu dan harus mendapat pengesahan dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) ini berguna sebagai dasar untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Kewajiban membuat Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) bagi pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing.

7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 35 Tahun 2015 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 35 Tahun 2015 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing juga mengatur bahwa tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia hanya dapat menduduki jabatan tertentu, memiliki keahlian khusus, dan profesional di bidangnya. Normatifnya, ekspatriat yang dapat bekerja di Indonesia adalah para pekerja spesialis yang keahliannya tidak dimiliki oleh masyarakat lokal.

2. Kendala Pengawasan Tenaga Kerja Asing yang Lolos Menggunakan Visa Kunjungan

Regulasi mengenai visa di Indonesia berada dilingkup hukum keimigrasian Indonesia. Peraturan hukum mengenai visa yang pertama sekali berlaku di Indonesia, tidak dapat dipisahkan pengaruhnya dari pemerintahan kolonial Belanda di Indonesia. Bagaimanapun terdapat kaitan yang erat antara sejarah dengan peraturan perundang-undangan yang ada. Pada masa pemerintahan kolonial memang sudah ada pengaturan kebijakan keimigrasian mengenai keberadaan orang asing sejak saat masuk, saat melintasi batas negara, dan saat berada di Hindia Belanda. Namun, tentunya semangat pengaturan tersebut tidak berpihak kepada masyarakat yang ada di Hindia Belanda.

Berdasarkan perundang-undangan terdapat lima jenis visa di Indonesia :

- a. Visa Diplomatik, diberikan kepada orang asing pemegang Paspor Diplomatik yang hendak bepergian ke Indonesia dengan tugas Diplomatik.
- b. Visa Dinas, diberikan kepada orang asing pemegang Paspor Dinas yang hendak bepergian ke Indonesia untuk melaksanakan tugas resmi dari Pemerintah asing yang bersangkutan atau diutus oleh Organisasi Internasional, tetapi tugas tersebut tidak bersifat Diplomatik.
- c. Visa Singgah, dapat diberikan kepada orang asing untuk singgah di wilayah Negara Republik Indonesia untuk meneruskan perjalanan ke negara lain atau kembali ke negara asal. Visa ini diberikan untuk singgah di wilayah Negara Indonesia paling lama 14 (empat belas) hari terhitung sejak tanggal diberikannya izin masuk di wilayah Negara Republik Indonesia.
- d. Visa Kunjungan, dapat diberikan kepada orang asing untuk berkunjung di wilayah Negara Republik Indonesia paling lama 60 (enam puluh) hari terhitung sejak tanggal diberikannya Izin Masuk di wilayah Negara Indonesia. Dalam hal ini orang asing dapat menggunakan Multipel Visa, yaitu visa Kunjungan untuk beberapa kali melakukan perjalanan dari dan ke wilayah Negara Republik

Indonesia.

- e. Visa Tinggal Terbatas, dapat diberikan kepada orang asing untuk tinggal di wilayah Negara Republik Indonesia paling lama satu tahun terhitung sejak tanggal diberikannya izin masuk di wilayah Negara Republik Indonesia.

Kegunaan Visa jelas berbeda-beda sesuai dengan nama-namanya. Seperti halnya Visa Kunjungan tidak dibolehkan digunakan oleh Tenaga Kerja Asing untuk bekerja dan menetap lama di Indonesia. Berikut Tabel Perbedaan Kegunaan Visa Kunjungan dan Visa Tinggal Terbatas

VISA KUNJUNGAN		
Kunjungan Satu kali perjalanan	Kunjungan beberapa kali perjalanan	Kunjungan saat kedatangan
1. Wisata 2. Keluarga 3. Sosial 4. Seni dan budaya 5. Tugas pemerintahan 6. olahraga yang tidak bersifat komersial; 7. studi banding, kursus singkat dan pelatihan singkat; 8. memberikan bimbingan, penyuluhan dan pelatihan dalam penerapan dan inovasi teknologi industri untuk meningkatkan mutu dan desain produk industri serta kerja sama pemasaran luar negeri bagi Indonesia; 9. melakukan pekerjaan darurat dan mendesak; 10. jurnalistik yang telah mendapat izin dari instansi yang berwenang; 11. pembuatan film yang tidak bersifat	1. keluarga; 2. sosial; 3. seni dan budaya; 4. tugas pemerintahan; 5. melakukan pembicaraan bisnis; 6. melakukan pembelian barang; 7. mengikuti seminar; 8. mengikuti pameran internasional; 9. mengikuti rapat yang diadakan dengan kantor pusat atau perwakilan di Indonesia; dan 10. meneruskan perjalanan ke negara lain.	1. wisata; 2. keluarga; 3. sosial; 4. seni dan budaya; 5. tugas pemerintahan; 6. olahraga yang tidak bersifat komersial; 7. studi banding, kursus singkat dan pelatihan singkat; 8. melakukan pekerjaan darurat dan mendesak; 9. melakukan pembicaraan bisnis; 10. melakukan pembelian barang; 11. memberikan ceramah atau mengikuti seminar; 12. mengikuti pameran internasional 13. mengikuti rapat yang diadakan dengan kantor pusat atau perwakilan di Indonesia; 14. meneruskan perjalanan ke negara lain; dan 15. bergabung dengan alat angkut yang berada di Wilayah Indonesia.

<p>komersial dan telah mendapat izin dari instansi yang berwenang;</p> <p>12. melakukan pembicaraan bisnis;</p> <p>13. melakukan pembelian barang;</p> <p>14. memberikan ceramah atau mengikuti seminar;</p> <p>15. mengikuti pameran internasional;</p> <p>16. mengikuti rapat yang diadakan dengan kantor pusat atau perwakilan di Indonesia;</p> <p>17. melakukan audit, kendali mutu produksi atau inspeksi pada cabang perusahaan di Indonesia;</p> <p>18. calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja;</p> <p>19. meneruskan perjalanan ke negara lain; dan bergabung dengan alat angkut yang berada di Wilayah Indonesia.</p>		
--	--	--

VISA TINGGAL TERBATAS		
2 (dua) tahun;	1 (satu) tahun;	6 (enam) bulan; 90 hari, atau 30 hari
<ol style="list-style-type: none"> 1. penanam modal; 2. pelajar/mahasiswa yang mengikuti pendidikan; dan 3. tenaga ahli pada organisasi internasional di bawah Perserikatan Bangsa-Bangsa 	<ol style="list-style-type: none"> 1. melakukan kegiatan yang berkaitan dengan profesi dengan menerima bayaran/ Tenaga Kerja Asing 2. melakukan kegiatan dalam rangka pembuatan film yang bersifat komersial dan telah mendapat izin dari instansi yang berwenang; 3. melakukan pengawasan kualitas barang atau produksi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. melakukan inspeksi atau audit pada cabang perusahaan di Indonesia; 2. melayani purna jual; 3. memasang dan memperbaiki mesin; 4. melakukan pekerjaan nonpermanen dalam rangka konstruksi 5. mengadakan pertunjukan kesenian, musik dan olahraga; 6. mengadakan kegiatan olahraga profesional; 7. melakukan kegiatan pengobatan; 8. calon tenaga kerja asing yang akan bekerja dalam rangka uji coba keahlian; 9. Orang Asing yang kawin secara sah dengan warga negara Indonesia; 10. anak dari Orang Asing yang kawin secara sah dengan warga negara Indonesia; 11. repatriasi; 12. eks warga negara Indonesia; 13. wisatawan lanjut usia mancanegara; atau 14. tenaga ahli, penanam modal, pelatihan dan penelitian, rohaniawan dan pelajar/mahasiswa yang mengikuti pendidikan

IV. PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengawasan dan Pengendalian Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Perundang-Undangan yang Berlaku

Pemeriksaan dan penegakan hukum untuk pelanggaran dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dan keimigrasian. Untuk menindaklanjuti pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing di Indonesia, maka dilakukan mekanisme pengawasan dalam bentuk: *Pertama*, pengawasan preventif-educatif yang mencakup sosialisasi, bimbingan teknis pelaksanaan aturan penggunaan Tenaga Kerja Asing, dan pembinaan kepada perusahaan pengguna Tenaga Kerja Asing. *Kedua*, pengawasan persuasif non-justisia. Ini mencakup pemeriksaan atas pelanggaran penggunaan Tenaga Kerja Asing, baik secara pro-aktif maupun responsif berdasarkan laporan dari masyarakat. *Ketiga*, pengawasan represif pro-justisia. Ini mencakup penyelidikan dan penyidikan atas pelanggaran aturan penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dalam hal ini pengawasan itu bisa dilakukan secara berkala, khusus, insidental, dan juga responsif. Laporan-laporan pidana di bidang ketenagakerjaan sesuai masyarakat terkait pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja asing pasti ditindaklanjuti dengan pengecekan, pemeriksaan dan penindakan hukum sesuai ketentuan yang ada.

2. Kendala Pengawasan Tenaga Kerja Asing yang Lolos Menggunakan Visa Kunjungan

Meskipun aturan perundang-undangan telah dengan jelas mengatur tentang Tenaga Kerja Asing, dalam kenyataannya tetap saja terdapat pelanggaran-pelanggaran khususnya pelanggaran terhadap penyalahgunaan Visa Kunjungan. Pelanggaran-pelanggaran ini merupakan yang dihadapi dalam hal pengawasan terhadap tenaga kerja asing yaitu jumlah pengawas tenaga kerja asing yang tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan, prosedur perizinan tenaga kerja asing yang rumit sehingga menyebabkan banyaknya perusahaan yang mempergunakan tenaga kerja asing secara ilegal serta tidak adanya evaluasi setelah penggunaan tenaga kerja asing.

Dalam implementasi di lapangan terkadang timbul resistensi antar instansi terkait, hal ini disebabkan masih adanya ego sektoral dan juga belum adanya. Selain itu pengawasan yang dilakukan oleh aparat yang berwenang tidak terdapat koordinasi yang baik sehingga sering terjadi kesalahan. Koordinasi pada dasarnya menciptakan keserasian tujuan, sikap pandangan dan tindakan-tindakan diantara satuan-satuan kerja baik di dalam satu lembaga maupun diantara berbagai lembaga.

B. Saran

1. Adapun saran untuk pemerintah memberikan pengarahan dan sosialisasi kepada masyarakat untuk ikut serta dalam mengawasi Tenaga Kerja Asing upaya penegakan hukum yang dapat diwujudkan dengan tindakan memberikan informasi.

2. Peranan petugas imigrasi harus didukung oleh mental petugas yang baik pula, terutama para petugas yang bertugas di pintu-pintu masuknya orang asing ke Indonesia untuk mengetahui secara dini setiap peristiwa yang dapat diduga mengandung unsur-unsur pelanggaran keimigrasian.
3. Keterlibatan semua aparat pemerintah juga sangat dibutuhkan untuk membantu memantau penyalahgunaan dokumen negara dan dokumen lainnya yang dapat digolongkan sebagai tindak pidana keimigrasian.
4. Peran serta masyarakat sangat diperlukan untuk mendukung atau melaporkan adanya penyalahgunaan dokumen negara dan dokumen lainnya untuk kepada penegak hukum atau pihak yang berwajib.

Ucapan Terimakasih

Alhamdulillah segala puji syukur kehadirat ALLAH SWT atas rahmat, taufiq dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini dengan judul **“ANALISIS HUKUM PENGAWASAN DAN PENGENDALIAN TENAGA KERJA ASING YANG MENGGUNAKAN VISA KUNJUNGAN”**. Penyusunan artikel ini tidak terlepas dari bantuan para pihak oleh karena itu penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada kedua orang tua yang selalu memberikan dukungan motivasi pada penulis dan Bapak **Dr. Maryanto, SH.,MH** yang selalu memberikan arahan kepada penulis selama pembuatan skripsi dan artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Cet 1, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004, hlm 52.
- Anis Tiana Pottag, *Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja Di Indonesia*, Media Iuris: Vol. 1 No. 2, Juni 2018
- C. Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jakarta : HIPSMI, 2006, hlm 56.
- Charles Christian, *Hukum Keimigrasian Bagi Orang Asing Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2015, hal. 13.
- Data Pertumbuhan Tenaga Kerja Asing dari China, <https://www.cnbcindonesia.com>, diakses pada 4 Agustus 2020 Pukul 16:50 Wib
- Hendra Karianga, *Partisipasi Masyarakat Dalam Pengelolaan Keuangan Daerah Perspektif Hukum dan Demokrasi*, Bandung: PT Alumni, 2011, hlm. 91.
- Jazim Hamidi dan Charles Christian, *Hukum Keimigrasian Bagi Orang Asing Di Indonesia* Jakarta: Sinar Grafika, 2015, hlm 10.

Johny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Cetakan Kedua, Malang: Bayumedia Publishing, 2006, hlm 296.

Peraturan Menteri Hukum Dan HAM Nomor 16 Tahun 2018

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 35 Tahun 2015.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 2 Tahun 2008.

Ribuan Tka Ilegal. China Mengadu Nasib Di Indonesia, <https://www.cnnindonesia.com>, di akses pada tanggal 5 Januari 2020 pukul 17:00 WIB

Soerjono, Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Jakarta : Grafindo Persada, 2006, hlm 251-252.

Surakhmad Winarmo, *Metode dan Teknik dalam bukunya, Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar Metode Tehnik*, Bandung: Tarsio, 1994, hlm 17.

Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dan Peraturan-Peraturannya*, Jakarta: Sinar Grafika, 1992, hlm 27.

Tenaga Kerja China Di Proyek Lrt Palembang Diamankan Polisi, <https://news.detik.com>, di akses pada tanggal 5 Januari 2020 pukul 14:00 WIB.

Theresia Wulan Sari Sijabat, *Pelaksanaan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Terhadap Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan Di Provinsi Bengkulu*, Jurnal Universitas Atma Jaya 7 mei 2018

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2011 tentang Keimigrasian

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Zulkarnain Ibrahim, *Hukum Pengupahan Yang Berkeadilan Substantif Kajian Teoritis Terhadap Teori Upah Teladan*, Masalah-Masalah Hukum Jilid 4 No 2, Tahun 2013.