

## **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Implementasi *Transfer Of Knowledge* Terhadap Tenaga Kerja Indonesia**

Beldendi Gratia Asima Siagian  
Fakultas Hukum Universitas HKBP Nommensen  
[beldendysiagian@student.uhn.ac.id](mailto:beldendysiagian@student.uhn.ac.id)

Martono Anggusti  
[martonoanggusti@uhn.ac.id](mailto:martonoanggusti@uhn.ac.id)

Debora  
[debora@uhn.ac.id](mailto:debora@uhn.ac.id)

### **ABSTRACT**

*The ASEAN Economic Community 2025 has been officially endorsed by the heads of ASEAN member governments at the 27th ASEAN Summit in Kuala Lumpur, Malaysia. The WTO (World Trade Organization) is an international body that regulates trade around the world. Indonesia and Japan have both ratified the provisions of the WTO. one of the provisions of the GATS is the "opening of market access" to trade in services from other WTO member countries. As a consequence, Indonesia had to open its market to trade in services from other WTO member countries. The interesting thing is about the regulation of Foreign Workers in Indonesia which specifically discusses the legal protection of Foreign Workers implementing the Transfer of knowledge for Indonesian Workers, and the Differences and Similarities of Foreign Labor Arrangements in Indonesia and Japan. The method used in writing this thesis is normative and empirical legal research. Normative legal research by researching library materials is accompanied by collecting data that is feasible to support the writing and research of Empirical Law, namely taking an example of a Company to be researched by interviewing one of the staff who work and are experienced in the field. The data analysis used is a qualitative method, namely by collecting and processing relevant primary, secondary, and tertiary legal materials so that they can answer the problems that have been prepared. The legal basis for regulating the use of Foreign Workers in Indonesia is Law No.13 of 2003 concerning Manpower, Law No.11 of 2020 concerning Job Creation and Government Regulation No.34 of 2021 concerning the Use of Foreign Workers. The Legal Basis for Regulating the Use of Foreign Workers in Japan is the Labor Standards Law.*

*Keywords : Legal Protection; Foreign Workers; Indonesia; Japanese.*

### **ABSTRAK**

Masyarakat Ekonomi ASEAN 2025 telah resmi disahkan oleh kepala pemerintah anggota ASEAN pada Konferensi Tingkat Tinggi ASEAN ke-27 di Kuala Lumpur, Malaysia. WTO (*World Trade Organization*) adalah sebuah badan internasional yang mengatur mengenai perdagangan di seluruh dunia. Indonesia dan Jepang sama-sama telah meratifikasi ketentuan-ketentuan dari WTO. salah satu ketentuan dari GATS adalah "pembukaan akses pasar" terhadap perdagangan jasa dari negara-negara anggota WTO yang lainnya. Sebagai konsekuensinya adalah bahwa Indonesia harus membuka pasarnya terhadap perdagangan jasa dari negara-negara anggota WTO lainnya. Hal yang menarik adalah tentang pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia yang secara khusus membahas perlindungan hukum Tenaga Kerja Asing mengimplementasi *Transfer of knowledge* bagi Tenaga Kerja Indonesia, dan Perbedaan dan Persamaan Pengaturan Tenaga Kerja Asing di negara Indonesia dan Jepang. Metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum normatif dan empiris. Penelitian hukum normatif dengan cara meneliti bahan pustaka disertai dengan mengumpulkan data yang layak untuk mendukung penulisan dan penelitian Hukum Empiris yaitu mengambil contoh Perusahaan untuk

diteliti dengan cara wawancara terhadap salah satu staf yang bekerja dan berpengalaman dibidang tersebut. Analisis data yang digunakan adalah metode kualitatif, yaitu dengan cara mengumpulkan dan mengolah bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang relevan sehingga dapat menjawab permasalahan yang telah disusun. Dasar hukum pengaturan penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia adalah 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. Dasar Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Jepang adalah *Labor Standards Law*.

*Kata Kunci : Perlindungan Hukum; Tenaga Kerja Asing; Indonesia; Jepang.*

## **PENDAHULUAN**

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>1</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>2</sup>

Dalam bidang ketenagakerjaan terdapat suatu kebijakan yang dikenal *Mutual Recognition Arrangement* (MRA),<sup>3</sup> merupakan kesepakatan untuk mengakui kualifikasi pendidikan, kualifikasi profesional, dan pengalaman, MRA<sup>4</sup>

---

<sup>1</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>2</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 membeda-bedakan 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)

<sup>3</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 anatara *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>4</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*

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>5</sup>

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>6</sup> 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>7</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>8</sup>

---

*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.

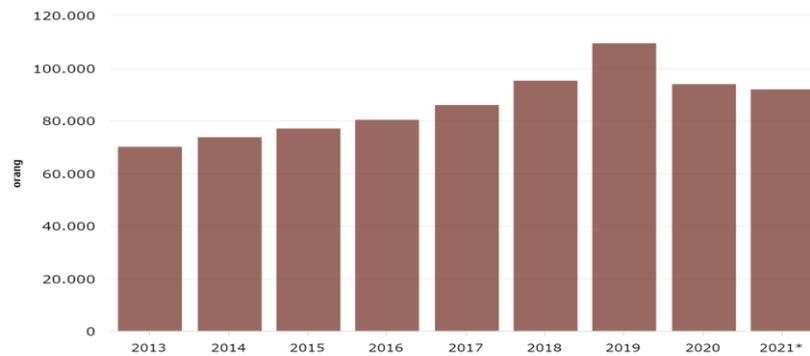
<sup>5</sup> Suhandi, *Pengaturan Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN di Indonesia*, ( surabaya:Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma Surabaya, 2016), hlm 136.

<sup>6</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>7</sup> <https://katadata.co.id/ketenagakerjaan> (Diakses Pada tanggal 13April 2022 Pukul 19:13 WIB)

<sup>8</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.)

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



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.

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>9</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 terdistribusi. 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>10</sup> Studi secara analogi mengenai peraturan tenaga kerja asing pada kedua negara antara Indonesia dan Jepang,<sup>11</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 segala bidang pekerjaan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka yang menjadi permasalahan dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

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) ?

## **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>12</sup> Penelitian ini

---

<sup>9</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.)

<sup>10</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>11</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>)

<sup>12</sup> Soejorno soekanto, pengantar penelitian hukum, (Jakarta : UI press),2005, hlm.52.

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.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

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.

Bentuk Perlindungan hukum ada 2 yaitu Perlindungan Hukum Preventif dan Perlindungan Hukum Represif, demikian juga dalam Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja asing di Indonesia, Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing adanya:

- 1) Perizinan,
- 2) Perjanjian Kerja,
- 3) Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- 4) Pengawasan dan Sanksi Administratif.

PT. X merupakan salah satu perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) milik negara Jepang yang berada di Indonesia. PT X adalah termasuk sebagai perusahaan PMA yang menggunakan modal asing sepenuhnya. Perusahaan ini bergerak dalam bidang usaha pembuatan (fabrikasi), tanki-tanki minyak dan gas bumi, spare part dan khususnya dalam spesifikasi pembuatan tanki bola, seperti yang terdapat di LNG dan Pertamina. Pengerjaan proyek yang terbilang cukup banyak dan tersebar di berbagai kawasan dan negara-negara, tentunya PT. X membutuhkan tenaga-tenaga ahli dalam mengerjakan proyek tersebut. Tenaga ahli tersebut kebanyakan didatangkan dari luar negara Indonesia. Dalam penerapannya ada beberapa yang menjadi alasan dan pentingnya mengapa perusahaan PT. X memperkerjakan TKA antara lain adalah selain karena belum adanya tenaga kerja lokal yang mampu dalam mengerjakan pekerjaan tertentu,

juga karena dalam mengerjakan pekerjaan untuk suatu proyek tertentu yang mempunyai batas waktu pengerjaannya berdasarkan job order. TKA tersebut digunakan hanya sebagai tenaga ahli dalam suatu proyek yang akan didampingi oleh tenaga kerja lokal (alih teknologi kepada tenaga kerja lokal). Selain itu juga karena sering terjadi keterlambatan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan oleh tenaga kerja lokal, maka secara kronologis di lapangan sangat membutuhkan TKA untuk memback up tenaga kerja lokal agar dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu. Dapat disimpulkan dari alasan-alasan tersebut bahwa perusahaan menganggap TKA memiliki skill dan kemampuan yang lebih ahli dari pada tenaga kerja lokal untuk mengerjakan pekerjaan-pekerjaan tertentu.

Maka pentingnya penggunaan TKA di PT X adalah untuk sebagai tenaga ahli dan alih teknologi dan keterampilan dari TKA kepada tenaga kerja lokal melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja local. PT.X sebagai perusahaan PMA wajib meningkatkan kompetensi tenaga kerja Indonesia (lokal) melalui pelatihan-pelatihan kerja. PT. X sebagai PMA dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja harus terlebih dahulu mengutamakan tenaga kerja warga negara Indonesia (lokal). Dan berhak juga menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu.

Oleh karena itu saat ini PT. X memiliki kurang lebih 1.200 orang pekerja secara keseluruhan, meliputi Tenaga Kerja Indonesia (lokal) dan Tenaga Kerja Asing (TKA). Khusus TKA yang bekerja di PT. X saat ini berjumlah kurang lebih 55 orang. TKA tersebut didatangkan dari berbagai negara-negara diperkerjakan sebagai tenaga ahli. Adapun jabatan-jabatan yang dipegang TKA tersebut antara lain sebagai:

**TABEL 1**  
**Jabatan-jabatan yang dipegang oleh TKA**

NO	JABATAN	JUMLAH TKA
1	President Director	1
2	Plant Manager	1
3	Technical Advisor	2
4	Production Engineer	14
5	Welding Engineer	15
6	QA&QC Supervisor	4
7	Engineering Supervisor	5
8	Production Supervisor	4
9	Health Safety & Environment Supervisor	3

Tata cara penggunaan TKA di PT. X selama ini mengacu pada ketentuan Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sebelum TKA bisa dimasuk dan bekerja di Indonesia TKA harus memiliki izin terlebih dahulu. Setiap pemberi kerja/pengusaha yang memperkerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Izin tersebut adalah izin RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing). Bahwa pemberi kerja yang akan memperkerjakan TKA harus memiliki RPTKA. RPTKA tersebut digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan IMTA (Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing) sesuai amanat undang-undang.

#### 1. Perizinan

TKA yang akan bekerja di Indonesia khusus wilayah Batam sebelum masuk ke Indonesia harus mengurus dokumen-dokumen penting terlebih dahulu yang berkaitan dengan izin masuk. Pengurusan dokumen TKA dilakukan dan diurus oleh pemberi kerja/pengusaha yang akan mempekerjakan TKA dalam hal ini perusahaan yang dimaksud PT.X. Sebelum TKA diperkerjakan di PT. X TKA harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Harus Berbadan Sehat Dalam arti sebelum bekerja di PT. X TKA wajib melakukan tes kesehatan diri atau sering disebut (*Medical Check Up*)
- b. Mempunyai keahlian yang sesuai dengan jabatan yang diberikan karena TKA tersebut hanya akan ditempat pada jabatan yang sesuai dengan keahliannya.
- c. Tidak mempunyai catatan kriminal kepolisian

Sebelum menggunakan TKA terlebih dahulu PT. X wajib melapor melalui surat Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) untuk mendapatkan izin rencana penggunaan TKA yang disahkan oleh departemen terkait yaitu Depnakertrans, dalam hal ini disampaikan oleh Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja melalui Direktur Pengendalian Penggunaan TKA. Hal ini sesuai dengan ketentuan UUK Pasal 43 yang mewajibkan perusahaan yang memperkerjakan TKA memiliki RPTKA. Apabila pemohon (perusahaan) telah memenuhi syarat maka direktur tersebut harus menerbitkan rekomendasi (TA-01) perihal persetujuan permohonan visa untuk bekerja bagi TKA, dengan menyampaikannya kepada Direktur Jenderal Imigrasi Departemen Hukum dan HAM. Kepala Divisi Keimigrasian selaku pelaksana. Dalam hal untuk memperoleh persetujuan VITTAS (Visa Tinggal Terbatas) bagi TKA, maka untuk memperoleh (Visa approval) maka perusahaan/pemohon perlu melampirkan :

- 1) Surat permohonan dari perusahaan

- 2) Surat jaminan
- 3) Formulir persetujuan visa (Perdim 21A)
- 4) Fotokopi paspor
- 5) TA-01 asli
- 6) Fotokopi RPTKA
- 7) Daftar riwayat hidup TKA

Proses kedatangan TKA yang akan bekerja di PT. X pengurusannya mulai dari tempat asal negara TKA yang bersangkutan hingga tiba di Indonesia menggunakan jasa agen tersendiri yang berada di Singapura. Yang dimaksud dengan agen tersebut adalah perusahaan pelayanan pengurusan izin memperlakukan TKA yang ditunjuk secara langsung dan resmi oleh KBRI Singapura. Dalam hal untuk mendapatkan Visa 312 (visa untuk izin kerja sementara) diajukan ke KBRI Singapura melalui agen (*Stay Visa Embassy Indonesian Singapore*). Menurut hukum Imigrasi Indonesia, TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan memerlukan izin kerja sementara. Oleh sebab itu Visa tipe 312 ini hanya untuk Warga Negara Asing yang tujuannya bekerja sementara di Indonesia. Setelah Ditjen Imigrasi mengabulkan permohonan visa untuk dapat bekerja atas nama TKA dan menerbitkan surat pemberitahuan tentang persetujuan pemberian visa, maka selanjutnya adalah pemberi kerja TKA mengajukan permohonan untuk mendapatkan IMTA kepada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk mendapatkan izin kerja (*work permit*).

Setelah TKA mendapatkan visa dan tiba di Indonesia (Batam) pemohon wajib melapor kedatangan TKA ke kantor Imigrasi untuk mendapatkan KITTAS (Kartu Izin Tinggal Terbatas) untuk bekerja atas nama TKA yang bersangkutan. Setelah menerima IMTA pemohon/perusahaan wajib melaporkan keberadaan TKA kepada kantor dinas yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat, Setelah semua syarat dan prosedur pengurusan TKA telah terpenuhi, barulah TKA dapat masuk ke Indonesia dan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan isi kontrak perjanjian kerjanya dengan PT. X .

## 2. Perjanjian Kerja

Salah satu bentuk perjanjian adalah perjanjian kerja. Perjanjian kerja umumnya termasuk kedalam jenis golongan perjanjian yang dibuat di bawah tangan (akta di bawah tangan) atas dasar kesepakatan kedua belah pihak. Seperti yang dilakukan di PT. X terhadap perjanjian kerja yang dibuat terhadap perusahaan dengan TKA adalah merupakan perjanjian (akta) di bawah tangan karena dibuat oleh para pihak tanpa melibatkan pejabat yang berwenang

seperti notaris, PPAT, dan atau pejabat yang berwenang lainnya. Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Pasal 50 UUK menegaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja. Perjanjian kerja harus dibuat secara tertulis oleh kedua belah pihak yaitu antara pihak pengusaha maupun perusahaan dengan pekerja atau tenaga kerja yang sekurang-kurangnya memuat:

- a. Nama, alamat perusahaan dan jenis usaha;
- b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat tenaga kerja;
- c. Jabatan atau jenis pekerjaan;
- d. Tempat pekerjaan;
- e. Besarnya upah dan cara pembayaran;
- f. Syarat-syarat kerja yang memuat hak dan kewajiban pengusaha dan tenaga kerja;
- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja;
- h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat;
- i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja;

Perjanjian kerja yang dibuat antara pihak perusahaan PT.X dengan pekerjanya khususnya TKA, adalah jenis perjanjian kerja yang berdasarkan waktu tertentu. Pihak perusahaan PT.X, memperkerjakan TKA adalah berdasarkan karena keahlian khusus yang dimiliki TKA untuk mengerjakan suatu pekerjaan pembuatan pipa atau tanki yang sampai saat ini keahlian khusus tersebut belum bisa dapat dikuasai oleh tenaga kerja lokal sendiri. Perjanjian kerja antara pengusaha pemberi kerja (PT.X) dengan TKA adalah merupakan perjanjian kerja untuk waktu tertentu yang berdasarkan waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu ini yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun. Pekerjaan ini sifatnya sekali selesai atau sementara sifatnya yang penyelesaiannya paling lama 3 (tiga) tahun, biasanya perpanjangan kontrak kerja dilakukan apabila TKA belum selesai menyelesaikan pekerjaannya dan belum sepenuhnya mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja lokal (tenaga kerja pendampingnya) terutama di bidang pekerjaan yang memang dikuasai TKA.

Perpanjangan kontrak kerja yang diikuti dengan perpanjangan izin kerja TKA (IMTA) di Batam, pengurusan perpanjangan IMTA diajukan ke Disnaker kota Batam. Lain hal dengan pengurusan dokumen izin kerja bagi TKA untuk pertama kalinya dalam hal penerbitan RPTKA baru, IMTA baru, permohonan izin-izin kerja tersebut diajukan kepada Depnakertrans Jakarta.

Demikian hal apabila kontrak perpanjangan perjanjian kerja TKA sudah usai waktunya, akan tetapi pekerjaannya belum selesai dilakukan, maka perusahaan tidak boleh lagi memperpanjang kontrak dengan TKA tersebut. Akan tetapi perusahaan berhak memperkerjakan mendatangkan TKA yang baru untuk dipekerjakan atau dikontrak oleh perusahaan untuk memenuhi penyelesaian tugas-tugas pekerjaan yang belum diselesaikan oleh TKA sebelumnya.

hak-hak dan kewajiban TKA terhadap PT.X serta hak-hak dan kewajiban perusahaan terhadap TKA pada dasarnya hampir sama dengan hak-hak dan kewajiban seorang buruh/pegawai dan majikan/perusahaan pada umumnya :

- 1) Hak Tenaga Kerja Asing pada PT. X antara lain :
  - 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.
  - c. Hak TKA menerima bukti pemotongan Pph dan bukti JHT sebesar 2%
  - d. TKA berhak mendapat perlakuan yang baik atas dirinya dalam perusahaan PT.X
  - 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 pada PT.X. Semuanya itu diterangkan dalam perjanjian kerja antara TKA dengan perusahaan.
- 2) Kewajiban TKA pada PT. X antara lain adalah :
  - a. Melakukan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja. Dalam melakukan pekerjaan di PT. X dibantu oleh tenaga kerja pendamping yaitu tenaga kerja lokal 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. Mentaati semua ketentuan yang tertera dalam peraturan perusahaan serta peraturan pelaksanaannya, termasuk juga perintah atasan dalam menjalankan pekerjaannya.
  - d. Mentaati ketentuan tata tertib serta disiplin yang berlaku di tempat kerja yang dikelola perusahaan.
- 3) Hak PT. X terhadap TKA antara lain :
- 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 perundangundangan yang berlaku.
- 4) Kewajiban PT.X terhadap TKA antara lain :
- a. Membayar gaji setiap bulannya pada TKA
  - b. Memberikan tunjangan perumahan, transportasi, dan akomodasi
  - c. Mengikutsertakan TKA dalam program jamsostek
  - 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.

Selama ini TKA yang diperkerjakan di perusahaan PT. X adalah sebagai tenaga ahli. Anggapan bahwa rata-rata TKA memiliki skill dan kemampuan yang lebih baik dari pada tenaga kerja lokal berdampak dan berkaitan langsung dalam masalah penerapan perjanjian kerja terutama yang mengenai upah dan fasilitas yang didapat TKA di perusahaan PT. X. Menurut perhitungan perusahaan PT. X umumnya upah yang diberikan kepada TKA meliputi :

- a. Upah pokok ,yaitu gaji yang diberikan besarnya berdasarkan kesepakatan yang telah dibuat dalam kontrak kerja antara TKA dengan Perusahaan. Upah tersebut dibayarkan biasanya tidak dalam bentuk mata uang Rupiah

tetapi dibayarkan dalam bentuk mata uang asing. Dalam hal ini besarnya upah pokok yang harus diterima sedikit-dikitnya 75% bagiannya dari jumlah upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap. Penggajian TKA di PT.X , besar jumlahnya sangat bervariasi, masing-masing sesuai dengan kesepakatan antara TKA dengan perusahaan pada saat sebelum melakukan penandatanganan kontrak kerja. Meskipun begitu penentuan besarnya skala upah yang ditawarkan perusahaan kepada TKA didasarkan pada struktur dan skala upah yang dimiliki perusahaan. Secara teknis, penyusunan struktur dan skala upah setiap perusahaan berbeda-beda, hal tersebut bergantung pada kemampuan keuangan perusahaan dan cara pandang setiap pengusaha dalam mengelola perusahaannya. Struktur skala upah perusahaan menentukan besarnya gaji yang dipatok atau ditetapkan menurut tingkat, jenis pekerjaan ataupun golongan jabatan yang sesuai dengan yang akan dikerjakan TKA, yang pada intinya berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Umumnya besar gaji yang didapat TKA di PT. X jumlahnya berkisar antara Rp.35.000.000,- sampai maksimal Rp.100.000.000,- per bulan (jika dihitung dengan kurs mata uang rupiah), akan tetapi TKA itu cara penggajiannya dibayar tetap dengan menggunakan mata uang Dolar Singapura (S\$).

- b. Tunjangan Tetap. Tunjangan tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawannya meliputi tunjangan keluarga, tunjangan jabatan dan tunjangan makan (konsumsi). Tunjangan makan ini diberikan 3 kali sehari untuk karyawan yang akan diatur oleh perusahaan.
- c. Tunjangan Tidak Tetap, yaitu tunjangan yang diberikan meliputi tunjangan transportasi, yaitu transportasi ke dan dari rumah perusahaan ke tempat kerja, tunjangan hadir, dan tunjangan pemeliharaan kesehatan seperti jamsostek yang meliputi : Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Hari Tua (JHT).
- d. Upah yang tetap dibayar pada saat libur, yaitu maksudnya 10 (sepuluh) malam berada di tempat asal TKA untuk setiap 4 (empat) bulan kerja, tidak termasuk dihitung waktu perjalanan, dengan apabila total lamanya waktu TKA mengabdikan lebih dari 6 (enam) bulan dan sisa waktu bekerjanya tidak lebih dari 2 (dua) bulan.

Banyak orang sering membicarakan mengenai masalah perbedaan upah/gaji TKA dengan tenaga kerja lokal mengapa rata-rata TKA itu selalu mendapat upah yang lebih tinggi daripada tenaga kerja lokal padahal terkadang

jabatan atau posisi yang ditempati oleh TKA dengan tenaga kerja lokal sama. Tapi dengan perbedaan gaji/upah yang sangat tinggi itu seolah-olah para pekerja lokal menjadi merasa kurang dihargai. Karena hal tersebut maka PT. X dalam masalah pemberian upah terhadap TKA mengikuti serta berdasarkan pada keputusan Dirjen Pajak Nomor KEP-173/PJ/2002 tentang Pedoman Standar Gaji Karyawan Asing. Berbeda dengan tenaga kerja lokal mengenai masalah penggajian/upah yang didapat tenaga kerja lokal tentunya tidak dapat dipersamakan dengan TKA. Upah tenaga kerja lokal mempunyai aturan tersendiri dalam standar upah yang wajib mereka terima dalam bekerja. Setiap pengusaha dilarang memberikan upah dibawah ketentuan upah minimum.

Upah minimum berlaku disetiap provinsi dan kabupaten/ kota secara berbedabeda nilainya dan akan berubah-ubah setiap tahun. tentang upah minimum karyawan telah diatur tiap-tiap pemerintah daerah/kota masing-masing melalui UMK/UMR (upah minimum kota/regional) untuk masing-masing kota atau daerah/wilayah/provinsi. UMK/UMR berbeda-beda di tiap daerah. Penetapan UMK/UMR tiap daerah juga telah disesuaikan perhitungan dan jumlahnya sesuai dengan KHL (kebutuhan hidup layak) tiap daerah. Saat ini standar upah minimum kota Batam adalah sebesar Rp. 4.186.359,- yang telah disetujui dan disahkan oleh Gubernur Kepulauan Riau. Nilai nominal tersebut yang harus dituruti dan diterapkan perusahaan PT. X dalam pemberian upah kepada karyawan nya khususnya bagi tenaga kerja lokal.

Selain dari pada upah yang diatur dalam perjanjian kerja antara TKA dengan perusahaan juga disebutkan mengenai fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan PT. X kepada TKA selama TKA terikat dalam hubungan kontrak dengan perusahaan Mendapatkan fasilitas dari tempat perusahaan TKA bekerja merupakan salah satu hak pekerja TKA, dan merupakan salah satu kewajiban perusahaan untuk memberikan fasilitas tersebut kepada TKA. Tentunya selain berhak mendapatkan upah TKA juga mendapatkan fasilitas-fasilitas berupa:

- a. Fasilitas perumahan biasa berupa mess (akomodasi) Dalam Employment Agreement menyebutkan "*Employer Shall arrange for single status accommodation (one private room) at company house shared with other employees, inclusive of laundry service.*" Maksud dari kalimat ini adalah perusahaan akan mengatur akomodasi untuk status tunggal (satu ruang pribadi) di rumah yang telah dipersiapkan oleh perusahaan bersama dengan karyawan lain termasuk jasa laundry.

- b. Fasilitas Transportasi, seperti halnya disebutkan bahwa : *“Employer shall provide transportation to and from company house and work place”*. Maksudnya adalah dimana perusahaan akan memberikan transportasi dari rumah perusahaan ke tempat kerja TKA bentuknya juga bisa dalam bentuk uang atau antar jemput.
- c. Fasilitas perjalanan (travel) Dimana perusahaan akan mengatur semua kepentingan karyawan termasuk perjalanan dari tempat asal karyawan ke tempat kerja, termasuk tiket penerbangan kelas ekonomi dan perjalanan domestik. Seperti terangkai dalam kalimat *“employer shall arrange on behalf of employee the travel from employees home to work place, including the economy class flight ticket and any domestic travel”*. Hal tersebut semua ditanggung oleh perusahaan.
- d. Fasilitas hak cuti dalam hal ini termasuk fasilitas tiket dan lainnya.
- e. Konsumsi, diberikan oleh perusahaan 3 (tiga) kali jatah dalam sehari.
- f. Jaminan selama bekerja di perusahaan PT. X yaitu semua dokumen dan kelengkapan diurus oleh perusahaan seperti IKTA, KITAS, SKLD, Police Report dan lain-lain
- g. Fasilitas pemeliharaan kesehatan berupa pengobatan bagi seluruh karyawan di klinik PT. Jamsostek yang telah dipilih.
- h. TKA juga berhak melakukan aktifitas olahraga atas fasilitas olah raga tertentu yang disediakan perusahaan sesuai kemampuan perusahaan.

Dapat disimpulkan menurut hasil wawancara dan dilihat perjanjian kerja bahwa pelaksanaan hak dan kewajiban TKA di PT. X telah sesuai dengan hak kewajiban TKA pada umumnya yang sesuai dengan UUK. Hal ini berarti membuktikan bahwa isi perjanjian kerja pada perusahaan PT. X tidak menyimpang dari ketentuan peraturan perundang-undangan yang ada. Walaupun ada poin-poin yang tidak dimasukkan dalam hak dan kewajiban TKA terhadap PT. X ataupun sebaliknya akan tetapi secara otomatis memang telah menjadi suatu kewajiban untuk dilaksanakan dan atau dipenuhi oleh TKA terhadap perusahaan ataupun sebaliknya secara langsung ataupun tidak langsung.

### 3. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam menghadapi kasus-kasus pelanggaran tata tertib kerja dan peraturan perusahaan, PT X terlebih dahulu akan melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

- a. Perusahaan akan memberikan peringatan lisan atau teguran terhadap kasuskasus pelanggaran kode etik, tata tertib yang dapat dikategorikan sebagai kesalahan ringan. Peringatan ini diberikan oleh atasan langsung atau para manajer di perusahaan.
- b. Perusahaan akan memberikan peringatan tertulis berdasarkan keseringan serta besar dan kecilnya serta macam tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja. Jenis-jenis peringatan tertulis yaitu :
  - a) Peringatan pertama dan/atau peringatan terakhir.
  - b) Peringatan kedua dan/atau peringatan terakhir,
  - c) Peringatan ketiga dan terakhir.
- c. Masing-masing surat peringatan berlaku untuk 6 (enam) bulan.
- d. Apabila setelah surat peringatan ketiga (terakhir) karyawan masih melakukan pelanggaran/kesalahan lagi, maka kepada tenaga kerja tersebut dapat diajukan untuk pemutusan hubungan kerja.
- e. Setiap tenaga kerja yang mangkir, akan diberikan surat peringatan, dan terhadap upahnya dapat dilakukan pemotongan yang besarnya proporsional dengan jumlah hari mangkirnya.
- f. Apabila tenaga kerja tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja terus menerus tanpa disertakan keterangan tertulis dan bukti-bukti yang sah dimana perusahaan telah berusaha menghubungi yang bersangkutan maka tenaga kerja tersebut dinyatakan telah mengundurkan diri secara sepihak.

Surat Peringatan Pertama dapat diberikan kepada tenaga kerja yang melakukan pelanggaran-pelanggaran seperti :

- a. Tidak memakai lencana/badge di lingkungan perusahaan
- b. Tidak hadir bekerja selama 1 (satu) hari tanpa ada kejelasan dan alasan yang dapat diterima.
- c. Meninggalkan pekerjaan dalam jam kerja tanpa ijin dari atasan.
- d. Tidak memakai pakaian kerja yang telah disediakan perusahaan.
- e. Sering terlambat meskipun telah diperingatkan sebelumnya dan tidak melaporkan keterlambatan.
- f. Tidak mempergunakan peralatan pelindung keselamatan yang telah disediakan oleh perusahaan ketika sedang bekerja walaupun telah diperingatkan oleh atasan.
- g. Menolak rotasi kerja atau pertukaran departemen tanpa penjelasan dan alasan yang dapat diterima.

- h. Keluar/masuk lokasi perusahaan tidak melalui tempat yang telah ditentukan.
- i. Menggunakan waktu istirahat (break) atau waktu makan lebih lama dari waktu yang ditentukan.

Sesuai besar kecilnya pelanggaran, perusahaan PT. X dapat memberikan sanksi-sanksi lainnya seperti tersebut di atas yaitu berupa pelepasan jabatan, penurunan jabatan dan mutasi jabatan. Konsekuensi dari pelanggaran terhadap perjanjian kerja dan ketentuan lainnya selain pemecatan atau pemutusan hubungan kerja terhadap TKA oleh PT. X adalah pemulangan diri TKA yang bersangkutan ketempat negara dimana TKA tersebut berasal. Pemulangan TKA sepenuhnya menjadi tanggung jawab perusahaan yang memperkerjakannya, sesuai kehendak Pasal 84 UUK bahwa pemberi kerja wajib memulangkan TKA ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir. Pengurusan tersebut dari mulai urusan administrasi, izin kerja dan izin tinggal yang dicabut dan lainnya yang berkaitan dengan imigrasi. TKA yang dipulangkan atau menunggu proses pemulangan ke negaranya, selama proses tersebut dapat ditempatkan di rumah atau ruang khusus yang disebut Ruang Detensi atau Rumah Detensi Imigrasi oleh pejabat Imigrasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, apabila terjadi suatu perselisihan atau pelanggaran yang dilakukan antara TKA dan tenaga kerja lokal dengan perusahaan PT. X terkait masalah hubungan kerja tetap mengacu kepada peraturan perusahaan atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan penyelesaian sengketa mengacu kepada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyebutkan bahwa penyelesaian sengketa dapat dilakukan melalui penyelesaian sengketa secara bipartit. Hal ini dapat dilihat berdasarkan peraturan perusahaan. Dengan demikian jika terjadi suatu perselisihan pemutusan hubungan kerja maka dasar hukum dan penyelesaiannya sama dengan tenaga kerja lokal lainnya. Lain halnya apabila TKA tersebut melakukan pelanggaran yang sifatnya perdata dan pidana maka penyelesaian sengketa akan mengacu kepada Undang-Undang Perdata dan Pidana.

Ada beberapa tahap di dalam melakukan penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PHI) di PT.X . Tapi sebelum sampai pada tahap awal penyelesaian perselisihan yang dilakukan secara bipartite. Menurut Pasal 62 Perjanjian Kerja bersama (PKB) PT. X dijelaskan tentang cara penanganan keluhan pada karyawan di perusahaan apabila terjadi masalah. Bahwa setiap

keluhan karyawan atau pengaduan harus terlebih dahulu di ajukan secara tertulis, didiskusikan, dan diselesaikan dengan atasan langsung. Perselisihan hubungan industrial yang pernah terjadi pada PT. X adalah salah satunya mengenai pengakhiran hubungan kerja dengan TKA. Tata cara penyelesaian yang diambil oleh perusahaan adalah dengan menggunakan penyelesaian sengketa secara bipartit yakni dengan musyawarah dan mufakat. Sampai saat ini setiap kasus yang pernah terjadi di dalam perusahaan PT.X semuanya dapat terselesaikan secara baik dengan menggunakan penyelesaian secara bipartit diantara para pihak yang bersengketa, dan belum pernah ada kasus yang sampai kepada pengadilan hubungan industrial. Sebab pengadilan hubungan industrial merupakan alternatif terakhir yang akan ditempuh perusahaan dalam menangani sengketa atau masalah yang terjadi dalam perusahaan dengan TKA apabila tidak juga terselesaikan.

Dalam Perlindungan hukum tenaga kerja asing di Indonesia peneliti menggunakan Metode Pendekatan Perbandingan (*comparative approach*), dengan maksud penulis memberikan analisa banding dengan negara Jepang. Jepang adalah negara dengan kekuatan ekonomi terkuat dan terbesar ke tiga di dunia, negara Jepang juga termasuk negara yang berhasil dalam menerapkan perlindungan hukum tenaga kerja asing.

Hasil pembahasan yang telah diuraikan pada pengaturan tenaga kerja asing di Indonesia dan Jepang dapat ditemukan beberapa persamaan dan perbedaan antara pengaturan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dan Jepang.

**Tabel 2**

**Persamaan Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Jepang**

NO	HAL	TKA Indonesia	TKA Jepang	Keterangan
1	Kontrak Kerja/ Perjanjian Kerja	Pasal 8 ayat (1) PP PKWT, TKA di Indonesia hanya bisa mendapatkan waktu tertentu paling lama 5 (lima) Tahun dan selesainya suatu Pekerjaan tertentu sampai pekerjaan tersebut selesai.	<i>Article 14 Labor Standards Act Japan</i> , TKA di Jepang mendapatkan waktu Tertentu tidak lebih 3 tahun dan diberikan lebih dari 3 tahun jika suatu proyek membutuhkan waktu lebih dari 3 tahun.	Berdasarkan literatur/referensi yang Penulis dapatkan, mengenai pengaturan kerja waktu tertentu penulis lebih memilih negara Jepang karena memiliki waktu yang singkat sehingga pengawasan dapat dilakukan dengan efisien dan mengurangi angka jumlah TKA illegal

		Pasal 81 No.13 perubahan Pasal 57 UU Cipta Kerja, Perjanjian Kerja wajib tertulis	<i>Article 15 Labor Standards Act Japan</i> , Perjanjian wajib tertulis	di negara tersebut. Berdasarkan literatur/referensi yang Penulis dapatkan, Penulis berpendapat setuju dengan aturan mengenai perjanjian wajib karena memberikan kepastian hukum jika suatu hari terjadi perselisihan antara para pihak
2	Peraturan Perusahaan	Pasal 108 UU Ketenagakerjaan, Pengusaha Wajib membuat peraturan perusahaan apabila telah memperkerjakan 10 orang pekerja atau lebih	<i>Article 89 Labor Standards Act Japan</i> , Pemberi Kerja yang memperkerjakan 10 pekerja atau lebih harus memiliki peraturan Perusahaan.	Berdasarkan literatur/referensi yang Penulis dapatkan, Penulis berpendapat bahwa setuju membuat peraturan perusahaan jika mempekerjakan 10 pekerja atau lebih untuk menghindari potensi adanya konflik dan salah satu instrument hubungan kerja yang baik antara pekerja dan pemberi kerja
3	Upah	Pasal 81 No.9 Perubahan Pasal 47 UU Cipta Kerja, Wajib membayar kompensasi secara penuh	<i>Article 11 Labor Standards Act Japan</i> , Wajib membayar upah pekerja secara penuh	Berdasarkan literatur/referensi yang Penulis dapatkan, Penulis berpendapat setuju dengan pembayaran upah secara penuh dan sesuai dengan kontrak kerja agar tidak terjadi diskriminasi terhadap hak TKA.
4	Asuransi/Jaminan social	Pasal 8 PP PTKA, Program Jaminan sosial nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 bulan dan program asuransi pada perusahaan bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 bulan	<i>Article 7 Paragraph i and ii Industrial Accident Compensation Insurance Act Japan</i> , Tenaga kerja asing wajib memiliki polis asuransi baik itu asuransi negara atau milik badan swasta	Berdasarkan literatur/referensi yang Penulis dapatkan, Penulis berpendapat bahwa pengaturan asuransi di negara Jepang lebih baik karena tidak ada perbedaan terhadap asuransi terhadap

				jangka waktu bekerja TKA dengan tenaga kerja lokal
--	--	--	--	---

Sumber : data sekunder yang telah diolah

**Tabel 3**  
**Perbedaan Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Jepang dan Indonesia**

NO	HAL	TKA Indonesia	TKA Jepang	Keterangan
1	Izin Tenaga Kerja Asing	Pasal 81 No.4 Perubahan Pasal 42 UU Cipta Kerja, Pemberi kerja wajib membuat RPTKA untuk mendapatkan rekomendasi mengurus Visa dan Izin tinggal untuk bekerja	<i>Article 2-2 Paragraph 1 Immigration Control and Refugee Recognition Act</i> , Tenaga kerja asing wajib memiliki <i>status of residence</i> .	Berdasarkan literatur/referensi yang Penulis dapatkan, Penulis berpendapat bahwa pengaturan mengenai izin tenaga kerja asing di Jepang lebih baik karena dalam pengurusan izin TKA di Jepang lebih Selektif prosedurnya. Berdasarkan peringkat global <i>Passport Index</i> bahwa Paspor terkuat didunia adalah negara Jepang. <sup>13</sup>
		Pasal 5 ayat (2) PP PTKA, Apabila tenaga kerja asing memiliki pekerjaan lain maka harus mendapatkan persetujuan dari Pemberi Kerja TKA pertama. Pasal 5 ayat (3) PP PTKA, Apabila tenaga kerja asing memiliki pekerjaan lain maka dipekerjakan paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana tercantum pada RPTKA Pemberi kerja TKA pertama	<i>Article 19 Paragraph 1 Immigration Control and Refugee Recognition Act Japan</i> , Tenaga kerja asing yang beralih profesi atau melakukan kegiatan lain yang mendapatkan upah maka tenaga kerja asing harus mengurus <i>extra status activitis</i> . <i>Article 19 Paragraph 2 Immigration Control and Refugee Recognition Act</i> , Apabila tenaga kerja asing pindah jabatan tetapi masih dalam satu perusahaan maka tenaga kerja asing harus mengubah <i>exstra status activities</i>	Berdasarkan literatur/referensi yang Penulis dapatkan, apabila TKA memiliki pekerjaan lain/beralih profesi maka pengaturan negara Jepang lebih baik karena memberikan kebebasan kepada TKA untuk lebih efisien dan efektif dalam proses <i>transfer of knowledge</i> dan menguntungkan bagi tenaga kerja lokal Jepang untuk memperoleh ilmu.

<sup>13</sup> *The Henley Passport Index* adalah peringkat global negara-negara menurut kebebasan perjalanan yang dinikmati oleh pemegang paspor biasa negara itu untuk warganya. <https://www.henleyglobal.com/passport-index> (Diakses pada tanggal 25 Juli 2022 Pukul 11:01 WIB)

2	Pengawasan Tenaga kerja Asing	Pasal 35 PP PTKA, Pengawas Ketenagakerjaan dan Pejabat Imigrasi	<i>Labor Inspection Office</i> Disetiap wilayah	Berdasarkan literatur/referensi yang Penulis dapatkan, bahwa pengaturan mengenai pengawasan TKA lebih baik negara Indonesia karena pengawasan dilakukan lebih khusus untuk menanggapi setiap permasalahan TKA
---	-------------------------------	---	---	---

Sumber :data sekunder yang telah diolah.

#### B. Implementasi *Transfer of Knowledge* Terhadap Tenaga Kerja Indonesia

Dalam proses *transfer of knowledge* PT. X juga menerapkan beberapa proses yaitu: sosialisasi, internalisasi, kombinasi, dan eksternalisasi. Dalam ke 4 (empat) proses tersebut berjalan dengan baik karena cara rekrutmen sumber daya manusianya yang sangat selektif dengan faktor umur, khususnya pada divisi *Engineering* hanya menerima calon *engineer* Umur 19-25 tahun tujuannya untuk memudahkan dalam proses *transfer* pengetahuannya.

##### a. Sosialisasi

Dalam model ini PT. X dituntut untuk mensosialisasikan program-program baru yang telah ditemukan agar menjadi sebuah pengetahuan baru yang mampu di *transfer* kepada seluruh pegawai dengan membuat sebuah forum diskusi yang dihadiri masing-masing supervisor dan kepala bagian tiap divisi yang nantinya dari hasil forum ini setiap supervisor melakukan sosialisasi pensimulasian pengetahuan baru yang telah didapatkan kepada para pegawai agar nantinya pegawai mampu memahami dan mengkrucutkan pengetahuan baru yang didapatkan agar lebih mudah dimengerti. Khususnya dalam pembahasan ini peneliti hanya mengambil 1 (satu) contoh dari beberapa program yang telah di sosialisasikan yakni *Maintenance* dengan shift kerja kontinyu dengan sistem penggunaan waktu 24 jam x 5 hari = 120 jam dan ketentuan waktu *Maintenance* 20 hari kerja/libur = 48 jam dalam bentuk forum dan diskusi yang dihadiri oleh supervisor divisi *engineering*, kepala teknisi, dan teknisi itu sendiri. Adapun sistem yang diciptakan oleh PT. X dalam menciptakan suasana untuk saling berbagi pengetahuan sebagai berikut :

- a) Melalui forum-forum yang dilakukan setiap bulan oleh PT. X, yang di ikuti oleh Supervisor dan staf-staf tertentu sesuai bidang yang dibutuhkan dalam forum tersebut.

- b) Melalui forum-forum diskusi yang diadakan setiap minggu oleh kepala regu PT. X, untuk menjabarkan dan membagikan hasil dari forum wilayah kepada para supervisor terkait.
- c) Forum diskusi antar supervisor kepada seluruh staf yang dibawahinya.
- d) Selalu menyertakan staf-staf tertentu untuk ikut dalam diklat-diklat yang sesuai bidangnya masing-masing.
- e) Serta diskusi-diskusi informal yang sering dilakukan melalui interaksi diluar jam kerja untuk membahas secara rileks masalah yang dihadapi.

b. Eksternalisasi

Dalam model ini Plant Manager PT.X, dituntut untuk *transfer of knowledge* baru yang didapatkan dalam diklat maupun meeting yang dilakukan oleh PT.X Ke perusahaan cabang yang dipimpinnya agar terjadinya keselarasan dalam pengimplementasian pengetahuan baru yang ditemukan dengan metode yang lebih mudah untuk dipahami oleh pegawai yang mengikuti pelatihan dan pensimulasian pengetahuan baru tersebut. Disini penulis mengambil salah satu contoh program baru yang merupakan sebuah pengetahuan baru yaitu *Service Management* dalam *Maintenance* dimana ini merupakan sebuah sistem manajemen service perawatan mesin dan merupakan landasan untuk melakukan proses kerja dalam PT.X. Melalui diklat-diklat yang diberikan oleh PT.X diadakan di Jakarta yang merupakan pusat PT.X di Indonesia. Dalam Diklat ini seluruh Manager dan supervisor tiap-tiap divisi mendapatkan pelatihan dan pensimulasian program baru tersebut dan metode pemecahan masalahnya ketika mengalami kendala dilapangan.

c. Kombinasi

Dalam model ini Plant Manager PT.X, dituntut untuk mampu mengkombinasikan pengetahuan yang didapat dari pusat dengan pengetahuan-pengetahuan baru yang didapatkan dari forum diskusi yang dilaksanakan di Perusahaan Cabang yang dia pimpin agar pengetahuan yang telah diberikan oleh pusat mampu di Implementasikan di perusahaan cabang dengan metode yang lebih efisien dan mudah dipahami oleh pegawai yang selaku pelaku dalam pengimplementasian *transfer of knowledge*. Disini penulis mengambil contoh dari beberapa program diatas yaitu *Maintenance* mesin dengan ketentuan waktu 20 hari

kerja/libur = 48 jam dimana program ini bertujuan untuk menyelesaikan service perawatan rutin fasilitas Mesin. Namun selain dari pengetahuan yang telah dikombinasikan dorongan atasan, minat dari pegawai yang terkait itulah yang menentukan apakah pengetahuan baru yang diterimanya tersebut dapat diterapkan kembali dalam rutinitas kerja serta minatnya untuk saling berbagi pendapat dengan pegawai lain sehingga dapat terbantu dalam hal menyelesaikan masalah secara bersama.

d. Internalisasi

Model ini lebih menekankan kepada bagaimana individu mampu menyaring pengetahuan baru yang didapatkan dari mengikuti diklat-diklat yang telah di agendakan oleh PT.X dan mampu mengimplementasikannya dalam dunia kerja. Peneliti mengambil salah satu program baru sebagai contoh dalam pembahasan ini yakni *Maintenance* mesin dengan ketentuan waktu 20 hari kerja/libur = 48 jam dimana dalam program ini teknisi dituntut untuk menyelesaikan service rutin fasilitas mesin dengan waktu 20 hari kerja/libur = 48 jam . Maka bisa disimpulkan bahwa dalam model ini membahas bagaimana cara seorang *engineer* mampu mengimplementasikan pengetahuan baru yang didapatkan tadi kedalam dunia kerja agar tercapai sebuah kepuasan dalam mencapai target.

## **PENUTUP**

1. Dalam UU No.11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Perlindungan tenaga kerja asing di Indonesia belum memenuhi asas keadilan hal ini dibuktikan dalam setiap pengajuan/rencana penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia tidak dibatasi baik dalam jumlah maupun bidang-bidang yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Hal tersebut membuat kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia dianggap sebagai ancaman yang cukup serius bagi tenaga kerja Indonesia, yang seharusnya kehadiran mereka sebagai pemicu bagi tenaga kerja Indonesia untuk lebih profesional lagi dan selalu meningkatkan dirinya agar dapat bersaing baik antara sesama tenaga kerja Indonesia maupun dengan tenaga kerja asing. Keluarnya Pasal 42 UU Cipta Kerja secara otomatis mengamandemen Pasal 42 UU No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang mewajibkan TKA mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat lain yang ditunjuk dalam Perpres Nomor 20 tahun

2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, TKA yang masuk ke Indonesia harus mengantongi sejumlah izin antara lain Visa Tinggal Terbatas (VITAS), Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), dan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Dengan berlakunya UU Cipta Kerja, maka TKA hanya perlu membutuhkan RPTKA saja karena tak lagi membutuhkan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Izin masuk TKA kini hanya membutuhkan RPTKA saja. Indonesia sebagai negara berkembang sudah selayaknya dalam UU Cipta Kerja diatur untuk batasan baik secara jumlah maupun jabatan bagi TKA yang hendak bekerja di Indonesia dan yang benar-benar memiliki kompetensi sesuai jabatan yang hendak diduduki. Pengaturan tenaga kerja asing di Indonesia dan Jepang memiliki persamaan dan perbedaan, persamaannya yaitu kontrak kerja/perjanjian kerja, peraturan perusahaan, upah dan jaminan sosial/asuransi. Sedangkan untuk perbedaan yaitu perizinan dan pengawasan.

2. Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia juga memiliki kewajiban dan ketentuan sesuai dengan Undang-Undang, TKA harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki dan TKA harus mampu mengimplementasikan *Transfer of knowledge*, *transfer of technology* dan *transfer of skill* kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Seperti contoh salah satu perusahaan dalam pembahasan, PT X PT.X menggunakan teori *transfer of knowledge* yang dikemukakan oleh Nonaka dan Takeuchi dimana proses *transfer of knowledge* dibagi menjadi 4 (empat) model konversi dikenal dengan sistem SECI (*Socialisation, Eksternealisation, combination, Internalisation*).

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku

- Ammarudin, Zainal Asikin. (2013). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Azhar, Muhammad. (2015). *Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang: Rajagrafindo Persada.
- Asikin, Ammarudin Zainal. (2013). *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Buntarto. (2015). *Panduan Praktis keselamatan dan Kesehatan Kerja Untuk Industri*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Christian, Charles. (2015). *Hukum Keimigrasian Bagi Orang Asing di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Diantha, I Made Pasek. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Faisal, Moch. (2009). *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Di Indonesia*. Bandung: Mandar Maju.
- Khakim, Abdul. (2009). *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Manululang, Senjun H. (2010). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta:PT Rineka Citera.
- Marzuki, Peter Mahmud. (2014). *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana.
- Noegroho, Agoeng. (2010). *Teknologi Komunikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

### **B. Peraturan Perundang-Undang**

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

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

### **C. Jurnal**

Widya Hakim, “*Rekonsepsi pengawasan tenaga kerja asing sebagai eksistensi kedaulatan negara*”, Jurnal Karya Ilmiah UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, (Agustus,2020),(<https://ejurnal.peraturan.go.id/index.php/jli/article/view/609/pdf>).

Frankiano B. Randang, “*Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing*”, Jurnal Karya Ilmiah Hukum, (Januari,2011),([http://repo.unsrat.ac.id/207/1/KESIAPAN\\_TENAGA\\_KERJA\\_INDONESIA\\_DALAM\\_MENGHADAPI\\_PERSAINGAN\\_DENGAN\\_TENAGA\\_KERJA\\_ASING\\_FRANKIANO\\_B.pdf](http://repo.unsrat.ac.id/207/1/KESIAPAN_TENAGA_KERJA_INDONESIA_DALAM_MENGHADAPI_PERSAINGAN_DENGAN_TENAGA_KERJA_ASING_FRANKIANO_B.pdf)).

Moch Thariq, “*Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan*”, Jurnal Karya Ilmiah Hukum, (November, 2019), (<https://doi.org/10.14710/alj.v2i3.558-570>).

### **D. Artikel/website dan Skripsi/tesis**

Marhandika Adryanto, Skripsi “*Studi Komparasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*”, (Semarang : USM,2018).

Mallisa B. Eaddy, Disertasi “*An Analysis Of Japan’s Immigration Policy On Migrant Workers and Their Families*” (Seton Hall Univercity : 2016 )

<https://katadata.co.id/ketenagakerjaan>

<https://nasional.kompas.com/read/2022/02/08/12452991/kemnaker-terjadi-penurunan-jumlah-pekerja-asing-di-masa-pandemi-covid-19?page=all>