

**PENEGAKAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
ASING ILEGAL DI INDONESIA**
(Law Enforcement Against Illegal Foreign Workers in Indonesia)

Nevey Varida Ariani

Pusat Penelitian dan Pengembangan Hukum

Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan Hak Asasi Manusia

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia R.I

Jl. H.R. Rasuna Said Kav. 4-5 Jakarta Selatan 12920

Telepon (021) 2525015 Faksimili (021)2526438

Email: nevey.ariani@yahoo.com

Tulisan Diterima: 19-01-2018; Direvisi: 26-02-2018; Disetujui Diterbitkan: 06-03-2018

DOI: <http://dx.doi.org/10.30641/dejure.2018.V18.115-126>

ABSTRACT

Only foreigners who bring benefits and not jeopardizing the security and public order who will be allowed to enter and reside in the territory of the Republic of Indonesia, by means of business expansion which in turn will bring positive impacts to the creation and expansion of job opportunities. The subject of this research is: The Law Enforcement against illegal foreign workers in Indonesia from the perspectives of Law and Policies implemented by the Government in enforcing the law against illegal foreign workers in Indonesia. This research uses judicial-empirical method with qualitative data analysis. Law enforcement against illegal foreign workers may take the forms of administrative actions by paying penalty/fine, deportation, revocation of Business License, if the requirements for employing foreign workers are not met the licensing institution may deport the foreign workers back to their countries of origin, as well as prevention and sanctions under criminal law with a threatened imprisonment. It is recommended to revise the regulation of Minister of Manpower and Transmigration on Procedures of Employing Foreign Workers and the issues related to foreign workers should be materials in the amendment to the Manpower Laws No. 13 of 2003 on immigration affairs, the visa-free policies, foreign workers and their families E-data exchanges. Focus should be given to the supervisory duties and function including the business process of TIMPORA to create effective law enforcement in view of diversified cultures of the communities that sometimes make it difficult to oversee the existence/whereabouts of illegal foreign workers.

Keywords: Law Enforcement, Foreign Workers, Illegal

ABSTRAK

Hanya orang asing yang memberikan manfaat serta tidak membahayakan keamanan dan ketertiban umum diperbolehkan masuk dan berada di wilayah Indonesia, melalui upaya perluasan usaha yang akan berdampak positif pada penciptaan dan perluasan kesempatan kerja. Pokok masalah penelitian ini adalah: Bagaimana Penegakan Hukum Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia dilihat dari Aspek Hukum dan kebijakan yang dilakukan pemerintah dalam penegakan hukum terhadap tenaga kerja asing Ilegal di Indonesia. Penelitian ini menggunakan Metode yuridis-empiris dengan analisa data kualitatif. Penegakan terhadap tenaga kerja asing Ilegal dapat dilakukan Tindakan Administratif berupa membayar biaya beban/denda, Deportasi, pencabutan Izin Usaha, Apabila syarat memperkerjakan tenaga kerja asing tersebut tidak dipenuhi maka lembaga perijinan tersebut dapat memulangkan tenaga kerja asing ke Negara asalnya, dan penangkalan maupun sanksi pidana dengan ancaman pidana penjara. Merekomendasikan Revisi peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing terkait TKA dan menjadi materi muatan dalam perubahan Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, Bidang keimigrasian kebijakan pemberian bebas visa kunjungan, pertukaran E-data TKA beserta keluarganya. Fokus terhadap tugas dan fungsi pengawasan termasuk bisnis proses dari TIMPORA sehingga pelaksanaan di lapangan efektif dalam penegakan hukum mengingat budaya masyarakat yang beragam terkadang sulit untuk mengawasi keberadaan tenaga kerja asing illegal

Kata Kunci: Penegakan, Hukum, Tenaga Kerja Asing, Ilegal

PENDAHULUAN

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial (**Dumtrek, 2012**).

Kehadiran para tenaga kerja tidak hanya karena adanya pengiriman dari negara asal melainkan juga karena ada permintaan dari negara yang dituju karena permintaan akan selalu hadir jika ada penawaran, begitu juga sebaliknya. Terjadinya kondisi sebagaimana dimaksud di atas, tidak hanya terjadi akhir-akhir ini saja melainkan sudah sejak dahulu meski arus migrasi dari maupun menuju Indonesia belum begitu secepat sekarang ini. Bahkan sejak tahun 1958, Indonesia telah memiliki “Undang-undang yang mengatur penempatan tenaga kerja asing di negaranya. Dengan perubahan undang-undang Ketenagakerjaan tersebut telah terjadi perubahan yang sangat mendasar mengenai pengaturan tenaga kerja, khusus berkaitan dengan pengaturan tenaga kerja asing dimana perkembangannya ternyata tidak secara tersendiri di atur dalam satu undang-undang, sebagaimana terdapat dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing, akan tetapi dalam berbagai perubahan undang-undang ketenagakerjaan tersebut masih dipertahankan substansi hukum yang berkaitan dengan lembaga perizinan dan pengawasan yang berhubungan dengan penggunaan dan penempatan tenaga kerja asing yang pada pelaksanaannya dilakukan oleh

Instansi atau lembaga yang berlainan, sehingga dibutuhkan suatu koordinasi yang baik diantara lembaga-lembaga tersebut, seperti Imigrasi, Kejaksaan, Kepolisian, Badan Intelijen negara (BIN) maupun Pemerintah Daerah termasuk dalam hal ini adalah Tim Pengawasan orang asing yang merujuk pada UU No.6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian Pasal 66 sampai Pasal 76.

Berdasarkan data perlintasan orang asing Bebas Visa Kunjungan Singkat berjumlah 5.170.883. Bebas Visa Kunjungan berjumlah 701.894. Visa kunjungan berjumlah 1.615.996. Visa/30 hari berjumlah 240.715, Visa/7 hari berjumlah 541.395. Visa Non Subyek Negara/30 hari, Visa non Subyek Negara/7 hari 5.061 Kementerian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi RI (Kemnakertrans) mencatat bahwa sepanjang tahun 2016 ada 74.183 TKA di Indonesia (per November 2016). Dimana TKA asal Tiongkok menjadi yang terbesar, yakni sebanyak 21.271 TKA diikuti oleh Jepang sebanyak 12.490 TKA dan Republik Korea sebanyak 8.424 TKA (**Kemnakertrans: 2016**).

Permasalahan yang timbul sehubungan dengan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia adalah pelanggaran izin tinggal, dan ijin kerja. Dalam paspor para tenaga kerja asing ini tertulis bahwa izin yang diberikan pemerintah Indonesia oleh pihak imigrasi adalah untuk bekerja sebagai tenaga kerja asing di Indonesia dengan jabatan dan waktu tertentu bahkan hanya sebagai turis. Tidak jarang para perusahaan pengguna sering kali menyembunyikan tenaga kerja asing ilegal ini (**wawancara dengan Agung: 2017**). Adapun permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah: Penegakan Hukum Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia di Lihat dari Aspek Hukum.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Metode yuridis-empiris. Metode ini untuk menemukan substansi hukum yang lebih baik yang dapat mengakomodir kebutuhan masyarakat. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumen atau kepustakaan, yaitu dilakukan dengan mengumpulkan, mengidentifikasi dan mengklasifikasi bahan-bahan hukum yang berkaitan dengan Aspek Hukum Penegakan Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia. Dalam hal ini melalui perantara penegak hukum,

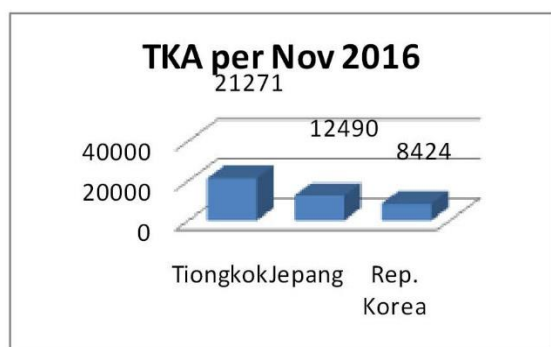
Kementerian Tenaga Kerja Transmigrasi, Ditjen Imigrasi, Akademisi, LSM dan pihak terkait lainnya. Untuk lebih memantapkan hasil-hasil atau data yang diperoleh, maka dilakukan juga observasi/pengamatan baik secara langsung maupun secara tidak langsung untuk mengetahui bagaimana Aspek Hukum Penegakan Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia. Selanjutnya dari hasil pengamatan dilakukan pencatatan-pencatatan, yang kemudian dikelompokkan dan selanjutnya disusun sesuai urutan aturan (sistematisasi). Sistematisasi data yaitu dalam hal ini dilakukan penyusunan kembali data yang telah diperoleh baik dengan cara mengolah data yang diperoleh di lapangan.

PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian Lapangan

Berdasarkan hasil Penelitian di Provinsi DKI Jakarta bahwa maraknya Tenaga Kerja Asing (TKA) khususnya yang berasal dari Tiongkok yang masuk ke Indonesia menimbulkan persoalan terkait aktivitas mereka selama berada di wilayah Indonesia dan adanya disparitas (perbedaan) jumlah TKA antara Kementerian Hukum dan HAM (Kemenkumham) c.q. Ditjen Imigrasi (kisaran 31 ribu orang) dengan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) (sekitar 21 ribu) dari keseluruhan TKA di Indonesia yang berada di angka 70 ribuan (**Balitbanghukum dan HAM: 2017**).

Tabel. 1



Tabel 2



sumber : Kemenakertrans 2016

Bila pada tahun 2011 TKA yang bekerja di Indonesia sebanyak 77.307 orang, maka pada tahun 2012 jumlah tersebut menurun menjadi sebanyak 72.427 orang. Pada tahun 2013, jumlah TKA di Indonesia menurun menjadi sebanyak 68.957 orang. Pada tahun 2014, terjadi penurunan menjadi 68.762 orang, Hingga posisi Tahun 2016, jumlah TKA yang bekerja di Indonesia sebanyak 74.183 orang. Nampak ada peningkatan yang signifikan.

Kementerian Ketenagakerjaan RI (Kemenaker) mencatat bahwa Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Kewarganegaraan sepanjang tahun 2015 ada 128.070 TKA dan pada tahun 2016 sebanyak 61.443. Dimana TKA asal Tiongkok menjadi yang terbesar, yakni sebanyak 27.527 TKA diikuti oleh Jepang sebanyak 18.899 TKA dan Republik Korea sebanyak 11.899 TKA.

Berdasarkan data Kemenakertrans, jumlah TKA yang berasal dari China sampai bulan November 2016 tercatat 21.271 orang. Sementara data realisasi lapangan pekerjaan baru dari Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), jumlah TKA China yang diserap dari realisasi investasi periode Januari-September 2016 tercatat 3.718 tenaga kerja atau 0,3 persen dari total penyerapan 975.898 tenaga kerja atau lapangan pekerjaan baru. Data TKA Ilegal per 12 Januari 2017 800 orang (**Kemenakertrans, 2017**). Secara Valid tidak punya data yang akurat tetapi hanya berdasarkan laporan.

Perbedaan data mengenai TKA pasti ada, karena adanya perbedaan pula pengumpulan data. Jika di Ditjen Imigrasi orang asing berdasarkan izin tinggal dalam hal ini untuk menggunakan ITAS. Sedangkan Kemenaker dari Jumlah pengajuan IMTA/RTPTKA, ITAS itu di berikan tidak hanya untuk orang yang bekerja, bisa juga

De Jure Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

untuk orang asing yang keluarga, pelajar, keluarga TKA. Kegiatan operasi lapangan terhadap WNA di perusahaan tempat pekerjaan, tergantung dari bonafit tidaknya perusahaan yang menjadi sponsor tersebut. Kalau perusahaan tidak bonafit biasanya orang asing yang dipekerjakan hanya itu saja tidak ada tukar keahlian dengan tenaga lokal, dan ini sangat banyak terjadi kejadian seperti ini.

Kebijakan keimigrasian pada dasarnya *selective policy*, hanya orang asing yang bermanfaat yang berada di Indonesia. Peningkatan pengawasan orang asing dan koordinasi melalui wadah TIMPORA ditingkatkan dan perlu dihilangkan ego sektoral yang ada sehingga Dalam wadah TIMPORA semua anggota memiliki kedudukan dan kewenangan yang sama. Dalam melakukan koordinasi tanggalkan semua ego sektoral yang ada. Sama-sama satu tujuan untuk melakukan Pengawasan orang asing. Perlu adanya persamaan persepsi kebijakan pusat dan daerah (**hasil wawancara dengan Agus: 2017**)

Bila statistik penggunaan TKA masih dapat ditelusuri dan diperoleh dengan mudah dari sumber-sumber yang sah, maka tidak demikian halnya dengan alih keterampilan melalui program pendampingan dan atau program pendidikan dan pelatihan bagi TKWNI. Sesungguhnya hal ini sangat mengherankan dan patut dipertanyakan. Dikatakan demikian karena *Peraturan Perundang-undangan mewajibkan seluruh pengguna TKA untuk menyampaikan data mengenai alih keterampilan dan pelatihan pada saat perpanjangan RPTKA dan IMTA (Rajagukguk, 2009: 125)* Oleh karena itu sulit untuk mengatakan bahwa program alih keterampilan, serta pendidikan dan pelatihan bagi TKWNI telah berjalan dengan baik di perusahaan-perusahaan pengguna TKA.

Bahkan lebih jauh, patut pula dipertanyakan apakah alih keterampilan serta pendidikan dan pelatihan tersebut benar-benar dilaksanakan atau tidak. Bila ada bukti yang dapat menunjukkan secara valid dan akurat bahwa alih keterampilan serta pendidikan dan pelatihan termaksud tidak dilaksanakan, maka sesuai dengan ketentuan sanksi yang terdapat dalam Pasal 12 Keppres No. 75 Tahun 1995, perusahaan pengguna TKWNP yang tidak mematuhi ketentuan sebagaimana diatur dalam Keppers ini dan peraturan pelaksanaannya, dikenakan sanksi pencabutan *Keputusan Pengesahan Rencana Penggunaan TKWNP dan/atau Izin Mempekerjakan TKWNP*. Oleh

karenanya, akan terbuka kemungkinan munculnya pertanyaan berikutnya, yaitu *apakah selama ini sudah ada pengguna TKA yang dikenakan sanksi hukum karena tidak melaksanakan alih keterampilan dan atau pendidikan dan pelatihan bagi TKWNI*

Selanjutnya, karena sesuai dengan ketentuan yang disebutkan dalam Pasal 40 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 35 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing bahwa pengguna TKA *wajib membayar kompensasi sebesar US\$ 100 per-bulan untuk setiap TKA*, maka jumlah pembayaran kompensasi yang masuk ke rekening DPKK setiap tahunnya selama lima tahun terakhir ini mencapai ratusan milyar Rupiah. Sebagai contoh, jumlah kompensasi yang terhimpun dalam tahun 2015 sekitar US \$ 74,183 juta. Bila dikonversi ke Rupiah dengan kurs Rp. 13.000 per 1 US \$, maka jumlah kompensasi yang terhimpun pada tahun 2015 saja adalah sekitar Rp. 964 Milyar (**Kemenakertrans: 2016**)

Tata cara penggunaan tenaga kerja asing diatur melalui Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing sudah berjalan dengan baik (**wawancara dengan responden Mulya: 2017**).

- a. Menurut Permen tersebut bahwa mekanisme pengajuan mempekerjakan tenaga kerja asing untuk pertama kalinya diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, selanjutnya untuk perpanjangan diajukan dan diberikan oleh Direktur atau Gubernur/Walikota. Bilamana pemberi kerja mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA, maka Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota berwenang mencabut IMTA.
- b. Pemberi kerja TKA wajib melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Dirjen. Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota melaporkan IMTA yang diterbitkan secara periodik setiap 3 (tiga) bulan kepada Menteri dengan tembusan kepada Dirjen.

- c. Secara regulasi berjalan baik tetapi konteks di lapangan masih ditemukan beberapa Tenaga Kerja Asing masih menyalahgunakan ijinnya dengan memanfaatkan celah-celah yang ada dalam regulasi dimaksud atau bekerja tidak sesuai dengan bidang keahliannya selain itu Pemerintah Daerah dinilai lebih fokus mencari investasi dari asing daripada melakukan pengawasan selain sistem pengawasan terhadap tenaga kerja asing juga harus melibatkan serikat pekerja.

Dari data Ditjen Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM per 18 Desember 2016, perlintasan seluruh warga asing mencapai 8.974.141 orang dengan rincian sebagai berikut: Terkait pelanggaran yang dilakukan oleh orang asing (TKA), mereka diduga melanggar Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, Pasal yang dilanggar bervariasi mulai dari *overstay*, tidak dapat menunjukkan paspor ketika diminta petugas (Pasal 116), hingga penyalahgunaan Izin Tinggal Keimigrasian (Pasal 122), mereka dapat dikenakan Tindakan Administratif Keimigrasian (TAK) berupa membayar biaya beban/denda, Deportasi dan penangkalan maupun sanksi pidana dengan ancaman pidana penjara Maksimal 5 (lima) tahun sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.

Disisi lain belum adanya sistem database terpadu (*integrated database system*) yang bisa diakses oleh pemangku kepentingan dan masyarakat secara umum sehingga menimbulkan interpretasi yang berbeda terkait jumlah TKA di Indonesia. Untuk itu diperlukan sistem database terpadu agar tidak menimbulkan ketidakpastian di masyarakat dengan beberapa pertimbangan: a) jika setiap orang asing yang harus melapor ke setiap instansi terkait, maka menyebabkan rasa tidak nyaman; b) membutuhkan waktu yang lebih lama; c) di negara-negara tertentu tidak ada kewajiban orang asing untuk melaporkan dirinya; dan d) adanya klausul bahwa data orang asing dapat diberikan jika pihak imigrasi memintanya.

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Imigrasi Kelas II Tanjung Uban bawah ini terdapat data kualitatif tindakan administratif keimigrasian di Tahun 2016 terdapat 11 Kasus antara n Singapura, China, Malaysia, Myanmar, India sebanyak 10 orang dideportasi dan 1 orang dalam pendentesian dengan alasan BVKS, ITAS,

Bebas visa Kunjungan, VOA, dan BVK, dengan variasi ketentuan pasal yang dilanggar yaitu, 122 Huruf a, pasal 116, pasal 75 ayat 1 dan 2 Undang-Undang No. 11 Tahun 2011 dengan sumber Kasus berasal dari Laporan Masyarakat, Pengawasan Keimigrasian maupun operasi Gabungan. (**Kanim Tanjunguban: 2017**)

Sedangkan menurut data Penyidikan Tindak Keimigrasian terdapat 3 orang yang melalui jalur pindana antara lain warga Negara China, Singapura dengan ancaman pasal 116, 113, 114 ayat 1. Menurut data laporan Penggunaan tenaga kerja Asing Mei Tahun 2017 dengan dengan Izin Tinggal KITAS sebanyak 221 orang dan KITAP 4 orang dengan demikian apabila ditemui di lapangan tidak sesuai dengan jumlah yang ada dalam Dinas Tenaga Kerja Asing di Kawasan Industri Lobam dan Kawasan Wisata Lagoi maka perlu untuk dilakukan operasi terhadap pengawasan orang asing tersebut yang tinggal atau bermukim di sana. Contoh pada tanggal 14 Februari telah dilakukan Pengawasan Ketenagakerjaan di PT Bintang Alumina Indonesia di JL. Galang Batang, kabupaten Bintang ternyata berdasarkan temuan di lapangan. Berdasarkan temuan di lapangan, dijumpai 12 orang TKA yang sedang bekerja dan setelah dicek, semua TKA memiliki IMTA dan dokumen lengkap, namun ada satu orang TKA yang bekerja tidak sesuai dengan jabatan di IMTA sehingga berdasarkan data maka Tenaga Kerja asing tersebut masuk dalam kategori ilegal karena tidak sesuai dengan dokumen persyaratan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut dalam jabatan yang telah ditentukan. Sesuai peraturan pemerintah Republik Indonesia, Tenaga Kerja Asing (TKA) dilarang untuk menjadi pekerja kasar. TKA hanya boleh mengambil pekerjaan yang memerlukan keahlian (*skilled jobs*). Jika ada pekerja asing yang bekerja kasar, maka dari mana pun asalnya, sudah pasti itu kasus pelanggaran. Ada dua jenis pelanggaran yang bisa dilakukan TKA. Pertama, pelanggaran imigrasi yaitu jika pekerja asing tidak punya izin tinggal atau izin tinggalnya kedaluwarsa (*overstayed*).

B. Penegakan Hukum Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia di Lihat dari Aspek Hukum

Memasuki era liberalisasi pasar kerja bebas, mobilitas tenaga kerja antar negara

De Jure

Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

(*free labor movement*) cenderung meningkat ditandai dengan adanya *request* dan *offer* negara anggota WTO kepada Indonesia yang meminta Indonesia membuka kesempatan kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) profesional agar dapat bekerja di Indonesia. Selanjutnya kemajuan teknologi di bidang komunikasi, transportasi, dan informasi melaju cepat sekaligus mendorong percepatan proses globalisasi. Era reformasi yang ditandai demokratisasi dan otonomi daerah berupa peningkatan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2014 tentang Otonomi Daerah. Undang-undang ini adalah pengganti dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan dan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan daerah. Dalam undang-undang ini sektor ketenagakerjaan dikategorikan dalam urusan pemerintahan daerah konkuren (Pasal 12), meskipun urusan-urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 Ayat (2): dikategorikan dalam urusan pemerintahan wajib. Penyelenggaraan urusan pemerintah dalam bidang tenaga kerja dibagi antara pemerintah pusat dan daerah provinsi dengan menjadi kewenangan dari pemerintah daerah kabupaten dan kota. Namun demikian kebijakan penggunaan TKA dalam rangka otonomi daerah tetap memperhatikan dua hal yaitu: *Pertama*, kebijakan penggunaan TKA terkait erat dengan orang asing yang diatur dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang; Keimigrasian, sehingga keberadaannya harus memperhatikan kebijakan saringan (*selective policy*) bahwa Pemerintah hanya memberikan izin kepada orang asing atau TKA untuk masuk tinggal dan bekerja di wilayah Indonesia. *Kedua*, keberadaan TKA terkait dengan hubungan internasional, sehingga pengaturannya tidak seluruhnya dapat dilaksanakan di daerah. Pasal 8 Ayat (1) menyebutkan bahwa dalam penyelenggaraan urusan wajib berpedoman pada standar pelayanan minimal yang ditetapkan Pemerintah dan dilaksanakan secara bertahap. Sebelumnya, pemerintah melakukan pembinaan berupa instruksi, pemeriksaan sampai dengan penugasan pejabat pemerintah ke daerah untuk sosialisasi penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib.

Kebijakan ketenagakerjaan termasuk kebijakan Penggunaan TKA dalam menyikapi perubahan-perubahan multi-dimensional mengarah pada prinsip selektivitas (*selective policy*) dan satu pintu (*one gate policy*), sehingga kepentingan perlindungan tenaga kerja dapat terlaksana tanpa mengabaikan prinsip globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang; Ketenagakerjaan Bab VIII; Penggunaan TKA, Pasal 42 Ayat (1) dan Pasal 43 Ayat (1) bahwa Kewenangan Ijin Mempekerjakan TKA (IMTA) dan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) merupakan kewenangan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Saat ini telah diterbitkan beberapa peraturan pelaksanaan penggunaan TKA sebagai perintah dari Undang-Undang dengan tetap memperhatikan kepentingan globalisasi, otonomi daerah, dan demokratisasi yang mengarah pada peningkatan pelayanan penempatan (*employment services*) dengan menempatkan sebanyak mungkin angkatan Kerja pada kesempatan kerja yang terus diperluas dengan memanfaatkan penggunaan TKA yang lebih terarah dan terkendali dengan rambu-rambu yang rasional dan kondusif.

Bahwa dalam pembangunan nasional masih memerlukan modal atau investasi, teknologi, dan tenaga kerja ahli asing dari luar negeri. Terkait dengan penggunaan TKA, bahwa pasar kerja dalam negeri belum mampu sepenuhnya menyediakan tenaga kerja ahli/*skill* baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga kebijakan penggunaan TKA harus searah dengan perlindungan tenaga kerja Indonesia melalui penyediaan kesempatan kerja sesuai amanat Undang-Undang Dasar 1945 dan yang diamandemen yaitu Pasal 27 Ayat (2) bahwa; *tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan* dan Pasal 28 D Ayat 2 bahwa *setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja*. Artinya, penggunaan TKA harus memberikan manfaat sebanyak mungkin untuk kepentingan tenaga kerja Indonesia melalui upaya perluasan usaha yang akan berdampak positif pada penciptaan dan perluasan kesempatan kerja serta terjadinya alih teknologi dari TKA ke tenaga kerja Indonesia.

Sasaran pemberian IMTA adalah perlindungan tenaga kerja Indonesia melalui

De Jure

 Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

pengendalian penggunaan TKA sesuai dengan kebutuhan, sehingga dalam mempekerjakan TKA dipertimbangkan menyangkut 2 (dua) aspek yaitu:

- a) **Aspek manfaat (*prosperity*)**, bahwa dalam mempekerjakan TKA harus membawa manfaat terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia melalui alih teknologi dan alih keahlian (Pasal 45 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003), mendorong investasi dan perluasan lapangan usaha, serta penyediaan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.
- b) **Aspek keamanan (*security*)**, bahwa kebijakan penggunaan TKA terkait dengan kebijakan lalu lintas orang asing, sehingga masuknya orang asing atau TKA harus selektif (*selective policy*) melalui satu pintu (*one gate policy*) dimaksudkan agar dalam mempekerjakan TKA tetap memperhatikan kepentingan keamanan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Untuk melindungi hak warga negara Indonesia dalam mendapatkan pekerjaan yang layak, maka untuk pekerjaan-pekerjaan yang mampu diisi tenaga kerja Indonesia tidak diijinkan diduduki TKA, sehingga penggunaan TKA bersifat sementara selama tenaga kerja Indonesia belum mampu melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu TKA yang akan dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu Pasal 42 Ayat (4) UU No 13 Tahun 2003.

Dalam mempekerjakan TKA, pemberi kerja harus mentaati ketentuan mengenai jabatan-jabatan yang terbuka bagi TKA dan standar kompetensi mengenai kualifikasi TKA meliputi pengetahuan, keahlian, dan keterampilan serta memahami budaya Indonesia termasuk mampu berkomunikasi dalam bahasa Indonesia (Pasal 44 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003). B a g i pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja untuk keperluan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA ke tenaga kerja Indonesia Pasal 45 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003. Dengan demikian mestinya, setiap pengguna TKA mengangkat tenaga kerja pendamping sebagian dipersiapkan untuk menggantikan jabatan TKA apabila yang bersangkutan telah menyelesaikan tugasnya.

Agar kendali penggunaan TKA di Indonesia optimal, maka penerbitan izin harus didasarkan alasan yang jelas dan realistis, sehingga pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang merupakan instrumen pengendalian terhadap penggunaan TKA yang memuat alasan penggunaan TKA, jabatan TKA, jangka waktu penggunaan, dan penunjukkan tenaga Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan (Pasal 43 dan 45 Ayat (1) UU No 13 Tahun 2003). Bagi pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib membayar kompensasi atas diisinya kesempatan kerja yang seharusnya diperuntukkan bagi tenaga kerja Indonesia. Kompensasi yang dibebankan kepada pengguna TKA merupakan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang harus disetorkan ke kas negara dan bukan kas daerah (Pasal 47 UU No 13 Tahun 2003). Selanjutnya Pemerintah akan mengatur peruntukkannya bagi pengembangan sumberdaya manusia secara nasional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang; Ketenagakerjaan, bahwa kebijakan penggunaan TKA masa datang adalah mengendalikan penggunaan TKA agar tetap memperhatikan kepentingan nasional dan tetap memperhatikan prinsip pasar kerja bebas dengan memberlakukan standar kompetensi di semua sektor atau sub sektor sebagai alat untuk menfilter masuknya TKA serta persyaratan lain seperti kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

Belakangan ini, muncul beberapa penyebab lain yang bersifat universal, yakni kecenderungan internasional atau regional dalam perdagangan sebagai akibat yang dikemas sebagai globalisasi, *borderless*, yang kemudian berakibat pada terjadinya perdagangan bebas, dan *high peoples mobility*.

Berlandaskan pada amanat Undang-undang tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa angka dan jenis peningkatan kualitas TKWNI merupakan fungsi dari penggunaan TKA. Melalui pelatihan atau pendampingan termaksud, selisih antara pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang dimiliki oleh TKA dengan yang dimiliki oleh TKWNI akan dapat diisi. Berdasarkan data Direktorat PPTKA, pada posisi akhir tahun 2015 terdapat 774.183 orang TKA yang bekerja dan menduduki jabatan tertentu di hampir seluruh sektor lapangan usaha di Indonesia.

De Jure

Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

Bila diasumsikan bahwa seluruh TKA tersebut melakukan alih keterampilan kepada TKWNI yang mendampinginya, maka dapat dikalkulasi dengan mudah berapa banyak TKWNI yang mengalami peningkatan kualitas.

Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan, antara lain yaitu memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA dan memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun. Filosofi ketenagakerjaan Indonesia adalah melindungi tenaga kerja berkewarganegaraan Indonesia yang bekerja di Indonesia sehingga jika ada kebutuhan yang khusus dan sangat membutuhkan untuk memakai tenaga kerja asing, harus dibuat persyaratan yang ketat agar tenaga kerja Indonesia terhindar dari kompetisi yang tidak sehat.

TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
- b. memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun;
- c. membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada TM pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- d. memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan;
- e. memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan
- f. kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dan 6 (enam) bulan.

Dengan catatan, persyaratan pada huruf a, huruf b, dan huruf c tidak berlaku untuk jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus, anggota Pengawas. Selain persyaratan di atas, perlu diingat bahwa TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Serta TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Ini berarti hanya jabatan tertentu yang boleh diduduki oleh TKA.

Jika perusahaan atau pemberi kerja mempekerjakan TKA tanpa mempunyai izin, berarti perusahaan tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan. Atas pelanggaran tersebut, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta. Ini merupakan tindak pidana kejahatan yang di atur dalam UU dan Aparat penegak hukum harus menerapkan tindak pidana tersebut.

Pelaporan yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya adalah pelaporan menggunakan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang wajib dilakukan pemberi kerja.

Sejak awal dari pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing ("RPTKA"), pejabat sebelum mengesahkan RPTKA tentunya memeriksa apakah TKA yang dipekerjakan memenuhi syarat atau tidak, baik syarat sponsor maupun administrasi. Jika tidak memenuhi syarat, maka RPTKA tidak disetujui. Jika didapati perusahaan mempekerjakan TKA yang tidak memenuhi syarat, misalnya seorang TKA memiliki kompetensi di *Marketing*, namun ia dipekerjakan di bagian *Financial Administration*, maka syarat TKA tidak terpenuhi dan IMTA perusahaan itu bisa dicabut.

Kemenakertrans mencatat akhir 2014 jumlah pengawas ketenagakerjaan 1.776 orang. Mereka bertugas mengawasi 265.209 perusahaan. Idealnya, dibutuhkan 4.452 petugas pengawas ketenagakerjaan sehingga masih ada kekurangan 2.676 orang pengawas. Dari 514 kabupaten/kota di Indonesia, 155 kabupaten/kota belum punya pengawas ketenagakerjaan. Sejak UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah diberlakukan terjadi perubahan signifikan dalam pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan. Yakni penyelenggaraan yang tadinya sentralisasi menjadi desentralisasi. Sehingga memberi kewenangan besar kepada pemerintah Kabupaten/Kota untuk mengelola pengawasan ketenagakerjaan. Namun aspek pengawasan ketenagakerjaan dalam era otonomi daerah yang dilaksanakan oleh kabupaten/kota, seringkali tidak berjalan optimal karena sering dipengaruhi oleh kepentingan praktis, menarik investasi dan kepentingan memperoleh pendapatan asli daerah. Anggaran

De Jure

 Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

yang terbatas juga jadi kendala pengawasan ketenagakerjaan. Kemudian, tingkat mutasi pegawai yang tinggi serta penempatan pegawai tidak sesuai kompetensinya. Ditambah lagi tidak tersedianya sarana dan prasarana pengawasan ketenagakerjaan. Kondisi ini dapat memperlemah perlindungan terhadap masyarakat dalam mencapai keadilan dan kesejahteraan, sehingga dirasa perlu diperkuat kembali dengan terbitnya UU No. 23 Tahun 2014.

TKA hanya boleh mengambil pekerjaan yang memerlukan keahlian (*skilled jobs*). Jika ada pekerja asing yang bekerja kasar, maka dari mana pun asalnya, sudah pasti itu kasus pelanggaran. Ada 2 jenis pelanggaran yang bisa dilakukan TKA. Pertama, pelanggaran imigrasi yaitu jika pekerja asing tidak punya izin tinggal atau izin tinggalnya kedaluwarsa (*overstayed*). Untuk kasus ini, pemeriksaan dan penegakan hukum dilakukan oleh pengawas imigrasi di bawah Kementerian Hukum & HAM. Jenis pelanggaran kedua adalah jika TKA bekerja di wilayah Indonesia tanpa mengantongi izin kerja. Atau punya izin kerja tapi penggunaannya tidak sesuai dengan izin yang dimiliki. Misalnya, izin kerja Mr. X atas nama PT A, tapi kenyataannya yang bersangkutan bekerja untuk PT B.

Pemeriksaan dan penegakan hukum untuk pelanggaran semacam ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Sanksinya, deportasi bagi TKA yang melanggar dan *blacklist* bagi perusahaan pengguna TKA tersebut. Pertama, dapat dilaporkan ke Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat dan/atau tembuskan ke Kementerian Ketenagakerjaan Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3. Laporan-laporan masyarakat terkait pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja asing pasti ditindaklanjuti dengan pengecekan, pemeriksaan dan penindakan hukum sesuai ketentuan yang ada. Jika sanksi untuk TKA yang melanggar adalah deportasi, sanksi untuk perusahaan/pemberi kerja yang melanggar penggunaan TKA adalah hukuman penjara dan denda. Sanksi untuk pelanggaran penggunaan TKA telah diatur dalam UU No.13 Tahun 2013. Pemberi kerja TKA yang tidak memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) dapat dikenakan hukuman penjara 1- 5 tahun dan denda Rp 100 juta – Rp 400 juta.

Jika jabatan TKA tidak sesuai kompetensi dan/atau pemberi kerja tidak menunjuk TKI

pendamping, dapat dikenakan hukuman penjara 1 – 12 bulan dan denda Rp 10 juta – Rp 40 juta. Jika pemberi kerja tidak melakukan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) dan/atau memulangkan TKA setelah masa perjanjian kerja selesai, maka bisa dikenakan sanksi administrasi. Salah satunya pencabutan IMTA.

Sesuai dengan rencana kerja dan/atau laporan/pengaduan, maka pengawas ketenagakerjaan wajib:

- a. Melakukan pemeriksaan di perusahaan/tempat kerja;
- b. Membuat penetapan tentang hak pekerja/buruh yang belum diberikan atau dibayar oleh pengusaha;
- c. Memerintahkan pengusaha untuk melaksanakan peraturan perundangan dan membayar hak daripada pekerja/buruh melalui Nota Pemeriksaan;
- d. Memeriksa pelaksanaan Nota Pemeriksaan, membuat dan menyampaikan Nota Pemeriksaan kedua kepada pengusaha dalam hal pengusaha belum melaksanakan Nota Pemeriksaan pertama yang telah diberikan;
- e. Dalam hal pengusaha tidak melaksanakan Nota Pemeriksaan kedua. Maka dapat diduga kuat berdasarkan bukti permulaan yang cukup pengusaha yang bersangkutan diduga kuat telah melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
- f. Langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan, adalah melakukan penyidikan terjadinya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tata cara yang diatur dalam UU Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHAP); dan
- g. Setelah penyidikan selesai, maka PPNS memberkas perkara tersebut dan selanjutnya menyerahkan berkas perkara kepada Penuntut Umum di Kejaksaan Negeri melalui Kepolisian setempat.

Sanksi pidana terhadap pelanggaran keimigrasian sebagai hukum administratif yang diterapkan didasarkan pada beberapa pertimbangan, antara lain:

1. Keimigrasian berkaitan erat dengan penegakan kedaulatan negara, ketentuan-ketentuan keimigrasian merupakan bagian

De Jure

Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

dari instrumen penegakan Kedaulatan Negara.

2. Keimigrasian berkaitan erat dengan Sistem Keamanan Negara, aspek keimigrasian terkait langsung dengan kegiatan intelijen, dukungan terhadap penegakan hukum secara umum misalnya pemeriksaan terhadap pelaku kejahatan dan sebagainya.
3. Keimigrasian berkaitan dengan aspek pencapaian kesejahteraan masyarakat, melalui pelayanan keimigrasian terhadap para wisatawan, investor asing dan lain-lain kegiatan yang mempunyai dampak langsung ataupun tidak langsung dalam rangka Pembangunan Nasional.
4. Keimigrasian berkaitan dengan hubungan internasional baik dalam bentuk pelayanan maupun penegakan hukum ataupun dalam bentuk kerjasama secara bilateral maupun internasional.
5. Keimigrasian berkaitan langsung dengan upaya-upaya memerangi kejahatan yang bersifat terorganisir dengan *scope international*, sesuai dengan konvensi-konvensi PBB, termasuk dalam hal penanganan *refugees* dan *asylumseekers*.
6. Keimigrasian berkaitan dengan tuntutan universal, mengenai hak-hak sipil dan hak-hak asasi manusia yang sudah berlaku secara universal. Sebagai kesimpulan bahwa implementasi penegakan hukum keimigrasian terhadap orang asing dilakukan sesuai dengan aturan hukum yang ada baik berupa tindakan yang bersifat administratif dan tindakan melalui proses peradilan (*projustitia*) dengan tetap menerapkan kebijakan yang bersifat selektif (*selective security*).

Pengawasan terhadap tenaga kerja asing masih lemah karena jumlah pengawas tidak sebanding dengan jumlah perusahaan termasuk jumlah perusahaan yang muncul karena investasi, selain jumlah kantor Imigrasi yang terbatas untuk mengawasi gerak-gerik tenaga kerja asing ilegal contoh dari 514 Kab/kota, hanya ada 185 kantor cabang Imigrasi.

KESIMPULAN

Penegakan terhadap tenaga kerja asing Ilegal dapat dilakukan Tindakan Administratif

berupa membayar biaya beban/denda, Deportasi, pencabutan Izin Usaha, Apabila syarat memperkerjakan tenaga kerja asing tersebut tidak dipenuhi maka lembaga perijinan tersebut dapat memulangkan tenaga kerja asing ke Negara asalnya, dan penangkalan maupun sanksi pidana dengan ancaman pidana penjara.

Dengan demikian harus ada pola koordiansi yang baik antar pemangku kepentingan agar Penegakan hukum terhadap tenaga kerja asing illegal dapat dilaksanakan dengan baik di Indonesia yaitu :

- a. Koordinasi intens dalam wadah TIMPORA sesuai amanah UU No. 6 Tahun 2011 dengan *leading sector* Imigrasi mulai dari tingkat pusat dengan Kab/Kota.
- b. Penggunaan sistem pengawasan yang terintegrasi dan terpadu secara *online*.
- c. Kemenakertrans sebagai *leading sector* dalam upaya pengawasan terhadap TKA secara kontinyu melakukan upaya *check* dan *recheck* bersama-sama K/L terkait dalam melakukan pengawasan terhadap keberadaan TKA Ilegal.

SARAN

Perlunya revisi peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing terkait TKA dan Mendorong materi muatan dalam RUU tentang Pengawasan Ketengakerjaan yang menjadi bagian penting dalam perlindungan kepentingan Negara terkait mekanisme dan prosedur pengawasan ketenagakerjaan. Mendorong peraturan Menteri terkait Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Otonomi Daerah terkait urusan pemerintahan konkuren yang bersifat wajib. Sehingga penyelenggaraan urusan pemerintah dalam bidang tenaga kerja tidak mengalami hambatan.

Di bidang keimigrasian, kebijakan pemberian bebas visa kunjungan juga perlu dilakukan secara selektif hanya kepada negara-negara yang dinilai mampu memberikan kontribusi positif pada perekonomian dan kerja sama antar-negara sehingga perlu dikaji dan dievaluasi serta revisi terhadap peraturan tersebut. Perlu *share* data dan informasi antara Imigrasi dan Kemenaker terkait (e-data) TKA beserta keluarganya sehingga mudah untuk dilakukan monitoring dan evaluasi

De Jure Akreditasi LIPI: No:740/AU/P2MI-LIPI/04/2016

serta penegakan hukum. Fokus terhadap tugas dan fungsi TIMPORA sehingga pelaksanaan di lapangan efektif mengingat budaya masyarakat yang beragam terkadang sulit untuk mengawasi keberadaan tenaga kerja asing ilegal.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Hastuti, Hesty dkk, *Laporan Akhir Tim Penelitian tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Jakarta: BPHN-Dep. Hukum dan HAM, 2005

Netanyuhu, Petra Yo "Tinjauan Hukum Indonesianisasi Tenaga Kerja pada Perusahaan PMA Sektor Pertambangan Umum: Kasus PT. Inco. Skripsi S1 Fakultas Hukum Unika Atma Jaya. Jakarta: Unika Atma Jaya. 2000.

Rajagukguk, Zantermans dan Fadri *Studi Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang di Indonesia*. Jakarta: Puslitbang Ketenagakerjaan. Republik Indonesia 2009.

Syarif, H.S, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*, Sinar Grafika, 1996.

Yudanto, Noor dkk *Survey Nasional Tenaga Kerja Asing di Indonesia Tahun 2009*. Jakarta: Bank Indonesia-Biro Neraca Penganggaran. 2017.

Daza, Jose Luis, *Labour Inspection and the Informal Economy*. Denmark: Social, 2007.

Dialogue, Labour Law and Labour Administration Department (ILO) International Labour Organization 2007 *P e n g a w a s a n Ketenagakerjaan, Apa dan Bagaimana: Panduan untuk Pengusaha*. Jakarta. 2007

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal.

UU No.6 Tahun 2011 Tentang Ke Imigrasian

Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 35 tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Dirjen BINAPENTA, petunjuk tentang izin mempekerjakan/ kerja tenaga kerja asing di indonesia, Jakarta 1981.

Hasil Penelitian

Jacoba, V 2002 *Labour Inspection within a Modernized Labour Administration*: Section IV, Controlling Forced Labor. Working Paper N° 148. Lima: International Labour Office, Regional Office for the Americas.

Puslitbang Ketenagakerjaan 2010 *Implementasi Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri: Kasus di Sembilan Negara Penempatan*: Jakarta.

Badan Penelitian dan Pengembangan Hukum dan HAM, "Eksistensi Tenaga Kerja Asing di Indonesia dalam Perspektif Keimigrasian", Jakarta, 2017.

Paparan Direktorat Jenderal Imigrasi dalam *Focus Group Discussion* (FGD) tentang "Eksistensi Tenaga Kerja Asing di Indonesia dalam Perspektif Keimigrasian", di Balitbang Hukum dan HAM, Selasa, 14 Februari 2017.