

Jurist-Diction

Volume 2 No. 2, Maret 2019

Histori artikel: Submit 1 Februari 2019; Diterima 15 Februari 2019; Diterbitkan online 1 Maret 2019.

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Sebagai Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Adella Virginia Z.

Adelle.virginiaz@gmail.com

Universitas Airlangga

Abstract

In order to participate in the Asean Economic Community, Government continues to improve and simplify the bureaucracy to increase investment, One of which is by replacing foreign labor regulations. Presence of Presidential Regulation number 20 of 2018 has drawn controversy. By eliminating certain conditions regarding the recruitment of foreign workers in Indonesia is considered to threaten employment for Indonesian workers because the crucial things previously regulated in Law Number 13 of 2003 has been eliminated. It eliminated IMTA from the mandatory terms of foreign workers in Indonesia and only required to have RPTKA issued by the company. If there is no direct interference from the government in controlling the number of foreign workers working in Indonesia, then the economic sector in Indonesia is threatened to be controlled by the private sector which is only oriented to be personal profit. This certainly contradicts to the goal of AEC namely to eliminate economic inequality in ASEAN.

Keywords: RPTKA; Foreign; Workers; Permission.

Abstrak

Dalam rangka berpartisipasi dalam Masyarakat Ekonomi ASEAN, pemerintah terus berupaya memperbaiki dan menyederhanakan birokrasi untuk meningkatkan investasi yang salah satunya dengan cara mengganti peraturan terkait Tenaga Kerja Asing. Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 menuai kontroversi. Dengan menghilangkan beberapa syarat masuknya Tenaga Kerja Asing di Indonesia dianggap dapat mengancam lapangan pekerjaan untuk Tenaga Kerja Indonesia yang salah satunya adalah Peraturan Presiden No. 20 tahun 2018 menghilangkan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing dari syarat wajib Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia dan hanya wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang dikeluarkan oleh perusahaan dan tidak perlu persetujuan dari Kementrian. Apabila tidak ada campur tangan langsung dari pemerintah dalam mengendalikan jumlah TKA yang bekerja di Indonesia, maka sektor ekonomi di Indonesia terancam akan dikuasai oleh pihak-pihak swasta yang hanya berorientasi pada keuntungan pribadi. Hal ini tentunya bertentangan dengan tujuan MEA pada awalnya yaitu untuk menghilangkan kesenjangan ekonomi di ASEAN.

Kata Kunci: RPTKA; Tenaga Kerja Asing; Izin.

Pendahuluan

Masalah Tenaga Kerja Asing (TKA) kembali menjadi polemik seiring diterbitkannya Peraturan Presiden atau Perpres No. 20 tahun 2018. Banyak masyarakat yang beranggapan bahwa peraturan tersebut pro terhadap TKA karena landasan penerbitan Perpres tersebut dianggap tidak kuat, terutama jika dilihat dari sisi sosiologis dan Yuridis. Dari sisi sosiologis, perpres ini dianggap

tidak mencerminkan keadaan atau kenyataan yang ada dalam masyarakat yang saat ini kesulitan mencari pekerjaan. Sementara dari sisi Yuridis beberapa pasal dalam perpres ini dinilai bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi, yaitu Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Diantaranya dokumen pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing(RPTKA) yang otomatis menjadi izin untuk mempekerjakan TKA. Padahal dalam Undang-Undang Tenaga Kerja, RPTKA hanya salah satu syarat karena ada syarat lain yang harus dipenuhi yaitu dokumen Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing(IMTA). Tidak hanya itu, kemudahan yang diberikan Pasal 10 Perpres ini dimana TKA pemegang saham, pegawai diplomatik, dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan pemerintah, bahkan tidak membutuhkan RPTKA.¹

Selain belakangan ini marak berbagai temuan dan pemberitaan terkait TKA illegal, Ombudsman Republik Indonesia juga menemukan fakta bahwa hampir setiap hari banyak TKA khususnya yang berasal dari China Masuk ke Indonesia dan bekerja sebagai buruh kasar.

Latar belakang lahirnya Peraturan Presiden No. 20 tahun 2018 sesungguhnya merupakan salah satu cara dari pemerintah untuk meningkatkan minat Investasi di Indonesia dengan cara membuat birokrasi dan persyaratan administrasi yang sebelumnya dianggap terlalu berbelit dan melibatkan terlalu banyak kementerian menjadi lebih mudah. Selain itu, menurut data yang dihimpun dari Kementerian Tenaga Kerja Indonesia jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia terhitung relatif sedikit dibandingkan jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Total jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia hingga saat ini adalah 126 (seratus dua puluh enam) ribu, sedangkan total jumlah tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri adalah 9 (sembilan) juta per akhir tahun 2017. Sehingga rasa khawatir adanya pengambil alihan lapangan pekerjaan di Indonesia oleh tenaga kerja asing tidak perlu menjadi masalah lagi. TKI yang bekerja di Hongkong sudah lebih dari 150.000 orang. Di Makau sekitar 20.000 orang. Di

¹ Rofiq Hidayat, 'Perpres Penggunaan Tenaga Kerja Asing Potensi Langgar Empat UU Ini' (Hukum Online 2018) <www.hukumonline.com>, accessed 12 Januari 2019.

Taiwan sekitar 200.000 orang. Sementara jumlah TKA asal China yang kerja di Indonesia sampai akhir 2017 sekitar 24.800-an.²

Pertimbangan Hukum Kewajiban Bagi Perusahaan untuk Memiliki RPTKA dan IMTA dalam Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut RPTKA adalah rencana penggunaan tenaga kerja asing yang merupakan dokumen awal yang harus disiapkan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi tenaga kerja asing untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk RPTKA berguna sebagai dasar untuk mendapatkan izin mempekerjakan tenaga asing(IMTA).

Berdasarkan pasal 43(2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, RPTKA sekurang kurangnya memuat keterangan sebagai berikut:

1. Alasan penggunaan tenaga kerja asing;
2. Jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
3. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
4. Penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing.

RPTKA diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi RI (Depnakertrans). Masa berlaku RPTKA itu sendiri adalah 1 (Satu) tahun, kecuali jabatan-jabatan yang ada dalam akta pendirian perusahaan yaitu 3 (Tiga) tahun. Untuk perpanjangannya, disesuaikan dengan lokasi penempatan kerja Tenaga Asing tersebut. Jika hanya dalam satu otonomi daerah, maka instansi penerbit adalah Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi RI dimana TKA tersebut bekerja. Berdasarkan Permen 16 Tahun 2015, waktu yang dibutuhkan untuk pengesahan RPTKA adalah 3 hari kerja jika semua dokumen lengkap dan sesuai persyaratan. Sementara Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) adalah izin yang harus dimiliki untuk setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh kegiatan usaha dalam rangka penanaman modal oleh Penanaman Modal Asing(PMS)/Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang menggunakan tenaga kerja dalam kegiatannya.

² Andri Donnal Putra, 'Ini Data TKA di Indonesia dan Perbandingan dengan TKI di Luar Negeri' (Kompas 2015), <www.kompas.com> accessed 12 Januari 2019.

IMTA berlaku untuk masa waktu satu tahun dan selanjutnya dapat diperpanjang. Prosedur untuk mengurus IMTA diajukan oleh investor untuk setiap tenaga kerja asing yang digunakan kepada Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Ditjen P2TKA), Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Kementerian tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui loket pelayanan yang tersedia di Direktorat P2TKA atau di Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM).

Apabila Pemberi Kerja tidak memenuhi kewajiban-kewajiban diatas saat mempekerjakan TKA Di Indonesia, maka akan dikenai sanksi. Terdapat 3 jenis sanksi yaitu Sanksi Pidana, Sanksi Administrasi dan Sanksi Perdata.

Sanksi Pidana atau yang disebut ultimum remedium yang berarti merupakan sanksi pamungkas (terakhir) dalam suatu penegakan hukum adalah suatu hukuman sebab akibat, sebab adalah kasusnya dan akibat adalah hukumnya, orang yang terkena akibat akan memperoleh sanksi baik masuk penjara ataupun terkena hukuman lain dari pihak berwajib. Sanksi Pidana merupakan suatu jenis sanksi yang bersifat nestapa yang diancamkan atau dikenakan terhadap perbuatan atau pelaku perbuatan pidana atau tindak pidana yang dapat mengganggu atau membahayakan kepentingan hukum.³ Sanksi pidana pada dasarnya merupakan suatu penjamin untuk merehabilitasi perilaku dari pelaku kejahatan tersebut, namun tidak jarang bahwa sanksi pidana diciptakan sebagai suatu ancaman dari kebebasan manusia itu sendiri.

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 yang telah diatur dalam pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Sanksi administrasi merupakan sanksi/hukuman yang diberikan apabila pemberi kerja dan/atau TKA yang bekerja di Indonesia apabila tidak mematuhi ketentuan-ketentuan administrasi yang telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga

³ Moeljatno, *Asas-asas Hukum Pidana* (Rineka Cipta 2008).[60].

Kerja atau yang biasa disebut Permenaker No. 10 tahun 2018 . Berdasarkan pasal 39(1) Permenaker No. 10 tahun 2018 ,sanksi administrasi terbagi menjadi 4(empat) macam, yaitu penundaan pelayanan, penghentian sementara proses perizinan TKA, pencabutan notifikasi dan/atau sanksi lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Sanksi administrasi sebagaimana yang dimaksud dalam pasal (1) , diberikan kepada pemberi kerja TKA yang melakukan pelanggaran berupa tidak melaporkan setiap tahun kepada menteri terkait pelaksanaan penggunaan TKA dan/atau pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping , tidak melaporkan berakhirnya penggunaan TKA⁴. Klasifikasi mengenai pelanggaran tersebut sesuai yang telah diatur dalam pasal 39(2) Permenaker No. 10 tahun 2018 Sanksi berupa penghentian sementara proses perizinan TKA akan diberikan kepada Pemberi Kerja TKA yang tidak memiliki RPTKA yang di sahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk .Pencabutan notifikasi akan dilakukan jika pemberi kerja mempekerjakan TKA pada jabatan-jabatan yang tidak boleh diisi oleh TKA atau jabatan yang tertutup bagi TKA. Sanksi perdata merupakan sanksi yang terbit dari perjanjian kerja yang dibuat oleh Pemberi Kerja dan Pekerja. Apabila terdapat sengketa maka, dapat diselesaikan di Pengadilan Hubungan Industrial.⁵

Kedudukan Peraturan Presiden No. 20 tahun 2018 yang Menentukan RPTKA Sebagai Satu-Satunya Syarat Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Indonesia menganut empat(4) asas perundang-undangan yaitu *azas lex superior derogat legi inferior*, *azas lex specialis derogat legi generalis*, *azas lex posterior derogat legi priori*, asas undang-undang tidak boleh berlaku surut (*non-retroaktif*) / *azas Legalitas*.⁶ Asas yang pertama atau yang dikenal juga dengan azas hirarki/*Asas lex superior derogat legi inferior yang artinya peraturan yang lebih tinggi mengesampingkan yang rendah (asas hierarki)*, Dalam kerangka berfikir

⁴

⁵ Moch. Faisal Salam ,*Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Di Indonesia* (Mandar Maju 2009).[160].

⁶ Maria Farida,*Ilmu Perundang-Undangan*,(Kanisius 2007).[23].

mengenai jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan, pasti tidak terlepas dalam benak kita mengenai Teori *Stufen Bau* karya Hans Kelsen (selanjutnya disebut sebagai "Teori *Aquo*"). Hans Kelsen dalam Teori *Aquo* membahas mengenai jenjang norma hukum, dimana ia berpendapat bahwa norma-norma hukum itu berjenjang-jenjang dan berlapis-lapis dalam suatu hierarki tata susunan. Yaitu digunakan apabila terjadi pertentangan, dalam hal ini yang diperhatikan adalah hierarki peraturan perundang-undangan, misalnya ketika terjadi pertentangan antara Peraturan Pemerintah (PP) dengan Undang-undang, maka yang digunakan adalah Undang-undang karena undang-undang lebih tinggi derajatnya. Teori *Aquo* semakin diperjelas dalam hukum positif di Indonesia dalam bentuk undang-undang tentang pembentukan peraturan perundang-undangan.

Saat ini hirarki peraturan perundang-undangan di Indonesia menurut ketentuan UU No.12 Tahun 2011 adalah ; " Jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan terdiri atas:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;⁷

1. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
2. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
3. Peraturan Pemerintah;
4. Peraturan Presiden;
5. Peraturan Daerah Provinsi; dan
6. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota

Sehingga konsekuensinya adalah peraturan yang lebih rendah harus sesuai atau mengikuti peraturan di atasnya. Dalam kasus ini peraturan presiden yang terletak pada urutan ke (4) empat dalam hierarki yang berarti Peraturan Presiden tidak boleh kontradiktif dengan peraturan perundang-undangan di atasnya termasuk Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang.

Terbitnya Peraturan Presiden No. 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menggantikan Peraturan Presiden No. 72 tahun 2014 menimbulkan kontroversi dari kalangan masyarakat terutama Tenaga Kerja di Indonesia. Banyak

⁷ Tri Jata Ayu Pramesti, 'Hierarki Perundang-Undangan di Indonesia' (Hukum Online, 2018) <www.hukumonline.com> accessed 12 Oktober 2018

ditemukan substansi dari Perpres tersebut yang bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Sedangkan secara hierarki, Perpres merupakan Peraturan perundang-undangan yang kedudukannya dibawah Undang-Undang. Selain itu, konten pasal-pasal yang termuat dalam Perpres terbaru juga tidak sesuai dengan tujuan awal dibentuknya Perpres tersebut yaitu untuk menarik minat investor asing untuk melakukan investasi di Indonesia sehingga nanti pada akhirnya diharapkan dapat membuka banyak lapangan pekerjaan di Indonesia dan dapat mengurangi jumlah angka pengangguran yang tergolong relatif besar di Indonesia, namun justru Perpres No. 20 tahun 2018 tersebut mempermudah akses tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia dan menghilangkan syarat-syarat krusial yang sebelumnya termuat di dalam Perpres No. 72 tahun 2014.

Beberapa substansi Perpres TKA yang mengundang kontroversi dalam masyarakat yaitu **pertama**, Pasal 9 Perpres TKA yang menyatakan pengesahan RPTKA merupakan izin untuk mempekerjakan TKA. Ketentuan ini dipandang bertentangan dengan Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan dan penjelasannya. Pasal 43 ayat (1) menyatakan bahwa pemberi kerja TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dalam penjelasannya RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja TKA⁸ yang berarti menunjukkan bahwa sebenarnya RPTKA dan IMTA merupakan dua hal yang berbeda. Dalam hierarki peraturan perundang-undangan berdasarkan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU PPP), Peraturan Presiden terletak di bawah undang-undang. Pasal 7 ayat (2) UU PPP dan penjelasannya menyatakan kekuatan hukum peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarki.⁹ Penjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.¹⁰ Dalam hal ini, Perpres TKA sebagai peraturan perundang-

⁸⁹ Philipus M. Hadjon, *Argumentasi Hukum* (Gadjah Mada University Press 2005). [46].¹⁰ Peter Mahmud Marzuki, *An Introduction to Indonesian Law* (Setara Press 2011). [45].

undangan yang lebih rendah dalam hierarki tidak boleh bertentangan dengan undang-undang. Dengan adanya Pasal 9 Perpres TKA berarti pengesahan RPTKA merupakan izin mempekerjakan TKA. Adapun dalam UU Ketenagakerjaan, izin mempekerjakan TKA dan RPTKA diatur dalam pasal yang berbeda. Izin mempekerjakan TKA diatur dalam Pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, sedangkan RPTKA diatur dalam Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan.

Kedua, Pasal 10 ayat (1) Perpres TKA menyatakan pemberi kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA yang merupakan direksi atau anggota dewan komisaris pada Pemberi Kerja TKA, pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing, dan TKA yang dibutuhkan oleh pemerintah. Pengecualian ini tidak sesuai Pasal 43 ayat (3) UU Ketenagakerjaan yang mengatur pengecualian hanya bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional, dan perwakilan negara asing. Pasal 10 ayat (1) Perpres TKA memperluas pengecualian dalam UU Ketenagakerjaan dan mengatur norma baru yang belum diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

Ketiga, Pasal 19 Perpres TKA yang menyatakan pejabat imigrasi pada Perwakilan Republik Indonesia di luar negeri memberikan Vitas paling lama 2 (dua) hari sejak permohonan diterima secara lengkap. Hal ini menunjukkan bahwa proses pemberian Vitas selama dua hari sebagai pelanggaran bagi pekerja asing untuk bekerja di Indonesia. Penerbitan Perpres TKA akan menimbulkan dampak positif. Penyederhanaan perizinan TKA akan mendorong meningkatnya investasi di Indonesia dan membuka semakin banyak kesempatan kerja. Namun Perpres TKA juga menimbulkan dampak negatif apabila masih banyak kerancuan dalam implementasinya. Hal tersebut mengakibatkan terganggunya kesejahteraan para pekerja. Hal tersebut bertentangan dengan pasal 27(2) Undang - Undang Dasar 1945 dan peraturan perundang - undangan lainnya yang mengupayakan kesejahteraan pekerja dan harus mendapat penyelesaian.

Syarat-syarat menggunakan tenaga kerja asing sesuai yang telah diatur dalam pasal 36 ayat (1) Permenaker 16/2015, TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:

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

Dengan catatan pada ayat (2), persyaratan pada huruf a, huruf b, dan huruf c tidak berlaku untuk jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus, dan anggota Pengawas, juga tidak berlaku untuk TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat darurat dan mendesak (ayat 3). Sementara persyaratan pada huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf f tidak berlaku untuk TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara. Selain itu, ada juga hal yang harus dicatat bahwa menurut pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Dijelaskan juga pada pasal 46 ayat (1) bahwa TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Jadi, jika TKA tidak memenuhi persyaratan yang sudah ditetapkan dalam perundang-undangan, TKA tersebut tidak dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja. Karena pemberi kerja TKA juga memiliki tanggung jawab, menurut pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, mereka harus memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, atau biasa disebut Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). IMTA ini baru akan diberikan jika persyaratan TKA sudah dipenuhi. Apabila persyaratan TKA tidak terpenuhi, dan karenanya dapat dikatakan pemberi kerja mempekerjakan TKA tanpa izin (IMTA), berarti perusahaan tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan. Hal tersebut merupakan pelanggaran dan disebutkan pada pasal 185 UU Ketenagakerjaan sebagai tindak pidana kejahatan yang dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/

atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Selain IMTA, pemberi kerja TKA juga menurut pasal 59 ayat (1) Permenaker No. 16 tahun 2015 wajib melaporkan penggunaan TKA kepada Direktur atau Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/Kota dengan tembusan kepada Dirjen. Laporan tersebut dijelaskan pada ayat (2) meliputi:

1. realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan TKI pendamping di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali;
2. berakhirnya penggunaan TKA.

Sejak awal dari pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), pejabat sebelum mensahkan RPTKA tentunya memeriksa apakah TKA yang dipekerjakan memenuhi syarat atau tidak. Pegawai pengawas ketenagakerjaan juga berkewajiban mengawasi penggunaan TKA pada suatu perusahaan. Hal ini diatur dalam pasal 60 Permenakertrans 16/2015 yang berbunyi: *“Pengawasan terhadap pemberi kerja TKA dilakukan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”*

Selain menghilangkan IMTA sebagai salah satu syarat mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia, berikut adalah beberapa perubahan substansi dari Peraturan Presiden No. 72 tahun 14 ke Peraturan Presiden No. 20 tahun 2018.

Peraturan Presiden No. 72 tahun 2014	Peraturan Presiden No.20 tahun 2018
Pemberi Kerja wajib memiliki RPTKA dan mengajukan IMTA untuk Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing	Pemberi Kerja hanya wajib memiliki RPTKA
Tidak diperbolehkan adanya rangkap jabatan	Diperbolehkan adanya rangkap jabatan
Tenaga Kerja Asing wajib menguasai bahasa Indonesia	Tenaga Kerja Asing tidak wajib menguasai bahasa Indonesia
Masa berlaku ditentukan	Masa berlaku TKA bekerja di Indonesia bergantung pada perjanjian yang dibuat oleh pemberi kerja dan pekerja
Tidak memuat sanksi bagi pemberi kerja maupun pekerja yang tidak sesuai aturan yang berlaku	Terdapat sanksi

Hadirnya perpres No. 20 tahun 2018 yang menghilangkan IMTA sebagai salah satu syarat mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia menimbulkan dampak yang cukup signifikan bagi perusahaan maupun tenaga kerja Indonesia. Tidak adanya IMTA berarti menghapuskan kewajiban pemberi kerja sesuai yang tertulis dalam pasal 42 Undang - Undang No. 13 tahun 2003 yang menyatakan bahwa “Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk” dan mengakibatkan hilangnya sanksi pidana yang sebelumnya ada dan tertulis dalam pasal 185 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 yang berbunyi “ Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/ atau denda paling sedikit Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).” Dengan hanya memiliki RPTKA Perusahaan atau pemberi kerja dapat menggunakan jasa tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Tanpa IMTA juga berarti menghapuskan ketentuan-ketentuan bahwa ada jabatan - jabatan tertentu seperti Direksi dan Komisaris yang tidak boleh diduduki oleh tenaga kerja asing. Melihat banyaknya persyaratan yang ada agar TKA bisa bekerja di Indonesia, bisa dikatakan menumbuhkan rasa kompetisi yang adil antara tenaga kerja Indonesia dan asing, TKI pun dengan ini diharapkan tetap dapat mempertahankan eksistensinya. Dengan adanya Perpres No. 20 tahun 2018 justru membuat persyaratan TKA yang bekerja di Indonesia menjadi semakin longgar sehingga membuka lebih banyak kesempatan untuk tenaga kerja asing yang memiliki kompetensi lebih dan menyingkirkan tenaga kerja Indonesia yang memiliki kemampuan yang relatif rendah untuk bekerja. Disamping itu sanksi yang sebelumnya sudah ditetapkan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tidak bisa dijatuhkan karena Perpres No. 20 tahun 2018 menghapuskan kewajiban memiliki IMTA sebagai syarat menggunakan TKA di Indonesia dan memperbolehkan hanya menggunakan RPTKA.

Kesimpulan

Pada dasarnya, tujuan dibentuknya Peraturan Presiden No. 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah untuk mempermudah prosedur masuknya tenaga kerja asing yang ingin bekerja di Indonesia tanpa melalui proses berbelit. RPTKA yang dikeluarkan oleh perusahaan dianggap sudah cukup untuk menjadi filter dan tindakan preventif agar jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia sesuai kebutuhan yaitu Transfer of knowledge dan transfer of technology, namun tanpa adanya campur tangan langsung dari pemerintah atau keterlibatan negara selaku pengendali dalam mengeluarkan izin, sangat mungkin akan membuka peluang yang cukup besar bagi aktor-aktor yang memiliki orientasi bisnis untuk mengambil keuntungan pribadi sebesar-besarnya untuk mempekerjakan tenaga kerja asing demi kepentingan bisnisnya tanpa memikirkan tujuan masuknya tenaga kerja asing di Indonesia sesungguhnya yaitu membantu memajukan tenaga kerja Indonesia agar memiliki kemampuan yang bagus dan siap untuk bekerja sehingga seiring dapat mengurangi angka pengangguran di Indonesia.

Secara hierarki peraturan perundang-undangan di Indonesia sesuai yang tercantum dalam Undang-Undang No.12 Tahun 2011, Peraturan Presiden terletak pada urutan ke empat dalam hierarki, sedangkan Undang-Undang terletak pada urutan kedua. Dalam salah satu asas perundang-undangan di Indonesia yaitu Asas lex superior derogat legi inferior, peraturan perundang-undangan yang derajatnya lebih rendah harus sesuai atau tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada di atasnya. Jadi seharusnya peraturan presiden tidak boleh bertentangan atau tidak sesuai dengan Undang-Undang. Dalam hal ini Peraturan presiden terbaru tentang penggunaan tenaga kerja asing harus sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Daftar Bacaan

Buku

Moch.Faisal,*Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial Di Indonesia* (Mandar Maju 2009).

Peter Mahmud Marzuki , *An Introduction to Indonesian Law* (Setara Press 2011).

Philipus M. Hadjon, *Argumentasi Hukum* (Gadjah Mada University 2005).

Philipus M.Hadjon.,*Pengantar Hukum Administrasi Indonesia* (Gadjah Mada University Press1999).

Indrati,Maria Farida,*Ilmu Perundang-Undangan* (Kanisius 2007).

Moeljatno,*Asas-Asas Hukum Pidana* (Rineka Cipta 2008).

Lanny Ramli,*Hukum Ketenagakerjaan* (Airlangga University Press 2008).

Tatik Sri Djatmiati,*Buku Ajar Hukum Perizinan* (2012).

Jurnal

Warhan Wirasto Suhaidi. 'Pelaksanaan Pengawasan Warga Negara Asing di Wilayah kerja Kantor Imigrasi Kelas II Belawan Berdasarkan UUNO.6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian'(2016) 24 Fakultas Hukum Universitas Sulawesi Utara.

Tesis

Sri Wahyu Andjani,'Perizinan Tenaga Kerja Asing Dan Implementasinya di Indonesia'Tesis,(2003).[36].

Laman

Tri Jata Ayu Pramesti,'Hierarki Perundang-Undangan di Indonesia'(Hukum Online 2018)<www.hukumonline.com>accessed 12 November 2018.

Andri Donnal Putra,'Ini data TKA di Indonesia dan Perbandingan dengan TKI di Luar Negeri'(Kompas 2015),<www.kompas.com>accessed 23 April 2018.

Perundang-undangan

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (Lembaran Negara Tahun 1958 Nomor 8).

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).

Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran

Negara Nomor 5234).

Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping(Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 162).

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5216).

Keputusan Menteri Nomor 228 Tahun 2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (Lembaran Negara tahun 2004 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4356).

HOW TO CITE: Adella Virginia Z, 'Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagai Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia' (2019) Vol. 2 No. 2 Jurist-Diction.