

Jurist-Diction

Volume 2 No. 3, Mei 2019

Histori artikel: Submit 18 April 2019; Diterima 23 April 2019; Diterbitkan online 1 Mei 2019.

Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal Atas Masuknya Tenaga Kerja Asing Pasca Berlakunya Perpres No. 20 Tahun 2018

Sisis Noer Anindita
Sisisanindita@gmail.com
Universitas Airlangga

Abstract

The government set a new regulation regarding the use of foreign workers in Indonesia, namely by ratifying Presidential Regulation No. 20 in 2018 concerning the Use of Foreign Workers. Applicability of Presidential Regulation No. 20 in 2018 concerning the Use of Foreign Workers raises problems in the field of labor, especially for local workers due to new provisions in Presidential Regulation which are not in accordance with Law No. 13 in 2003 concerning Manpower. The Presidential Regulation further simplifies the process of entering foreign workers to work in Indonesia. This is considered to facilitate foreign workers to enter Indonesia because it will reduce the number of local workers. Thus, more foreign workers fill jobs in Indonesia. Therefore, it is necessary to be analyzed regarding legal protection that can be conducted to local workers for the use of foreign workers in the company, and what legal efforts can be made by local workers due to violations in the use of foreign workers in the company.

Keywords: Presidential Regulation No. 20 of 2018; Local Workers; Foreign Workers; Legal Protection.

Abstrak

Pemerintah menetapkan peraturan baru mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia yakni dengan mengesahkan Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing. Berlakunya Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menimbulkan persoalan dalam bidang ketenagakerjaan khususnya bagi para tenaga kerja lokal karena terdapat beberapa ketentuan baru dalam Perpres tersebut yang tidak sesuai dengan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perpres tersebut lebih menyederhanakan proses masuknya tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. hal ini dinilai memudahkan para tenaga kerja asing untuk masuk ke Indonesia karena dikhawatirkan akan mengurangi jumlah tenaga kerja lokal sehingga tenaga kerja asing lebih banyak mengisi lapangan pekerjaan di Indonesia. sehingga perlu dianalisis mengenai perlindungan hukum yang dapat dilakukan terhadap tenaga kerja lokal atas penggunaan tenaga kerja asing dalam perusahaan, serta apa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja lokal akibat pelanggaran dalam penggunaan tenaga kerja asing di perusahaan.

Kata Kunci: Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018; Tenaga Kerja Lokal; Tenaga Kerja Asing; Perlindungan Hukum.

Pendahuluan

Bidang perekonomian menjadi salah satu fokus utama dalam pelaksanaan pembangunan di negara Indonesia. Tujuan pembangunan sendiri tidak lain untuk memberikan kesejahteraan dan kemakmuran bagi rakyat, maka dari itu hasil dari pembangunan negara sudah seharusnya dapat dinikmati oleh seluruh rakyat sebagai wujud dari kesejahteraan lahir batin secara adil. Berhasilnya pembangunan tidak

lepas dari partisipasi rakyat, yang artinya pembangunan harus dilaksanakan secara merata oleh seluruh masyarakat.¹

Pelaksanaan pembangunan tersebut salah satunya adalah pembangunan nasional secara menyeluruh dalam masyarakat Indonesia. salah satu unsur penunjang yang memiliki peran penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional adalah tenaga kerja. kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan diupayakan dapat menciptakan kesempatan kerja secara maksimal diberbagai bidang usaha dengan meningkatkan mutu serta perlindungan terhadap tenaga kerja secara menyeluruh pada semua sektor.² tenaga kerja merupakan peranan penting dalam suatu negara khususnya dalam bidang perekonomian, di dukung lagi dengan era globalisasi yang sudah sangat maju. Tentunya negara akan semakin membutuhkan banyak tenaga kerja yang berkualitas karena para pekerja adalah elemen penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional yang sesuai dengan prinsip Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 bab XIV yakni perekonomian nasional dan kesejahteraan sosial. Perkembangan globalisasi mendorong ketenagakerjaan di Indonesia tidak hanya mengandalkan para pekerja lokal namun juga membawa serta para pekerja asing dari luar negeri untuk bekerja di Indonesia.³

Di Indonesia para pekerja bukan hanya warga Indonesia saja melainkan terdapat pekerja dari luar negeri atau warga negara asing yang disebut TKA. Pasal 1 angka (2) UU Ketenagakerjaan yaitu tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Kehadiran para TKA diperlukan karena dalam pembangunan nasional diperlukan modal, teknologi dan tenaga ahli asing

¹ Achmad Sadikin, 'Membangun Ekonomi Kerakyatan Dalam Kerangka Paradigma Pembangunan Kemandirian Lokal', (2011) 11 Majalah Ilmiah Ekonomika <<https://media.neliti.com/media/publications/23140-ID-pembangunan-ekonomi-kerakyatan-dalam-kerangka-paradigma-pembangunan-kemandirian.pdf>>.

² Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Bapenas, 2018) <https://www.bappenas.go.id/index.php/download_file/view/9705/1794/> accessed 9 January 2019.

³ Andri Donal Putera, 'Menyoal Tenaga Kerja Asing dan Dampaknya untuk Indonesia', 24 April 2018 (Kompas, 2018) <<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/04/24/084500726/menyoal-tenaga-kerja-asing-dan-dampaknya-untuk-indonesia>> accessed 9 January 2019.

sedangkan pasar kerja dalam negeri belum sepenuhnya mampu menyediakan tenaga ahli baik secara kuantitas maupun kualitas.⁴ TKA diperlukan mengingat kualitas sumber daya manusia dalam negeri terbatas untuk mengoperasikan teknologi maju dan sekaligus untuk melakukan alih pengetahuan kepada tenaga kerja.⁵

Kedatangan TKA merupakan tantangan yang harus dihadapi Indonesia karena masih banyak sektor pekerjaan yang membutuhkan posisi TKA, sehingga dapat menciptakan daya saing yang kompetitif. ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pengaturan penggunaan TKA bertujuan untuk menjamin dan memberikan pekerjaan yang layak bagi warga negara Indonesia.⁶ Penggunaan tenaga kerja dijelaskan dalam pasal 28 D ayat (2) UUD NRI 45 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Selain itu ketenagakerjaan juga berdasarkan pasal 28 I Ayat (4) UUD NRI 45 sebagai bentuk tanggung jawab negara terutama pemerintah dimana dalam pasal tersebut menyatakan memberikan perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia. Hal tersebut perlu diperhatikan dalam penggunaan TKA di Indonesia yang berkaitan dengan kondisi dan kepentingan nasional untuk memberikan perlindungan dan kesempatan kerja yang layak bagi para pekerja lokal di Indonesia.

Masuknya TKA di Indonesia semakin dipermudah dengan adanya ketentuan baru yaitu Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018. Perpres ini menyederhanakan perizinan TKA sehingga prosesnya lebih cepat dan efektif karena beberapa aturan baru mengenai TKA yang telah dirubah dan disederhanakan. Kemudahan yang dimaksud meliputi mempermudah prosedur namun tetap dilakukan pengendalian. Perpres No. 20 Tahun 2018 hanya memberikan kemudahan dalam prosedur dan proses birokrasi perizinan. Salah satunya mengenai Izin Menggunakan Tenaga

⁴ Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, 2003, Pemahaman Pasal-pasal Utama Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No 13/2003), (Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jakarta).[13].

⁵ Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia* (Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia 2006).[8].

⁶ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Dinamika dan Kajian Teori) (Ghalia Indonesia 2010).[11].

Kerja Asing atau disingkat IMTA, yakni pekerja yang hendak mempekerjakan TKA tidak diwajibkan memiliki IMTA Namun cukup dengan mengajukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau disingkat RPTKA.

Ketentuan tersebut merupakan perubahan dari Perpres No. 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pemerintah menilai perizinan TKA perlu dipermudah untuk meningkatkan investasi, sementara pihak lain khususnya tenaga kerja lokal memandang kemudahan tersebut terkesan tidak berpihak pada tenaga kerja dalam negeri.⁷ bagi mereka Perpres No. 20 Tahun 2018 tidak berpihak kepada tenaga kerja lokal karena memberi keleluasaan kepada para TKA untuk mengisi lapangan pekerjaan di Indonesia dan dianggap berpotensi mempersempit peluang kerja di Indonesia mengingat kondisi lapangan kerja dalam negeri yang masih terbatas dan masih banyak jumlah SDM yang menganggur. dikhawatirkan keadaan yang seperti ini menimbulkan tingginya tingkat pengangguran di Indonesia, selain itu pemberi kerja TKA pada sektor tertentu dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA yang lain dalam jabatan yang sama.

TKA yang bekerja di Indonesia harus memiliki keterampilan yang lebih baik daripada tenaga kerja lokal karena dikhususkan untuk jabatan yang lebih tinggi. Tetapi ketentuan tersebut tetap dibatasi oleh UU Ketenagakerjaan dimana tidak semua jabatan yang lebih tinggi dapat diduduki oleh TKA. Serta harus diketahui juga bahwa TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu sesuai kesepakatan. Jenis pekerjaan yang dapat diduduki oleh TKA adalah hanya untuk tenaga kerja ahli dan bukan sebagai pekerja kasar. Pemerintah senantiasa dari dulu melarang adanya TKA yang tidak memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerjaan di Indonesia. Tetapi pada kenyataannya sedang banyak terjadi kasus mengenai TKA yang melakukan pekerjaan kasar di Indonesia. mereka melakukan pekerjaan yang seharusnya tidak diperbolehkan untuk dilakukan untuk para TKA. banyak di antara para TKA yang bukan tenaga ahli, melainkan hanya pekerja kasar tanpa

⁷ Andri Donnal Putera.*Loc. Cit.*

keahlian, sebagian dari mereka adalah *unskilled labour*.⁸ Hal tersebut dapat mengurangi kesempatan kerja para tenaga kerja lokal karena bagaimanapun negara harus mengutamakan tenaga kerja lokal dibandingkan TKA. Berlandaskan pada pasal 27 ayat (1) UUD NRI 45 maka tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan pengupahan yang layak bagi kemanusiaan termasuk para tenaga kerja lokal. Hal tersebut terlihat bahwa Undang Undang dan Perpres tidak konsisten dan sejalan sebagaimana mestinya. UU ketenagakerjaan dan peraturan-peraturan yang berlaku seharusnya dapat memberikan ketentuan untuk melindungi para tenaga kerja lokal di negaranya sendiri, sehingga penggunaan TKA tidak merugikan para tenaga kerja lokal khususnya merugikan hak-hak mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas terdapat permasalahan diantaranya yaitu ketentuan apa saja yang memberikan perlindungan tenaga kerja lokal dari penggunaan tenaga kerja asing oleh perusahaan di Indonesia dan apa upaya hukum tenaga kerja lokal yang dilanggar hak-haknya akibat penggunaan tenaga kerja asing di perusahaan.

Norma Perlindungan Tenaga Kerja Lokal dari Penggunaan Tenaga Kerja Asing oleh Perusahaan di Indonesia

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengatur beberapa ketentuan mengenai penggunaan TKA di Indonesia yaitu pemberi kerja yang mempekerjakan TKA tersebut harus memiliki izin tertulis atau yang disebut Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang dikeluarkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk, TKA dipekerjakan dan ditempatkan di Indonesia hanyalah dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, Pemberi kerja TKA wajib memperhatikan jabatan dan standar kompetensi yang berlaku, Tenaga kerja lokal yang ditunjuk oleh pemberi kerja tenaga kerja asing menjadi pendamping dari TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih

⁸ Juli Hartono, 'Arus Tenaga Kerja Asing Tiongkok Begitu Deras', (Tempo,2018) <<https://nasional.tempo.co/read/1083571/ombudsman-arus-tenaga-kerja-asing-tiongkok-begitu-deras/>> accessed 9 January 2019

keahlian dari TKA lalu pemberi kerja juga wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja lokal.

Penggunaan TKA sesuai dengan peraturan perundang undangan yang berlaku. Diatur mulai dari Undang-Undang hingga pada tingkat peraturan menteri ketenagakerjaan. Dapat dijelaskan bahwa pembatasan secara luas daitur dalam Undang-Undang sementara pembatasan tersebut akan dijelaskan lebih lanjut dalam peraturan presiden dan peraturan menteri ketenagakerjaan. Pemerintah mengeluarkan kebijakan baru mengenai perubahan ketentuan penggunaan TKA dengan diterbitkannya Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan untuk menggantikan Perpres Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menghapus peraturan sebelumnya yakni Permenaker No. 16 Tahun 2015 jo Permenaker No. 35 Tahun 2015. Terdapat beberapa regulasi baru dalam Perpres maupun Permenaker tersebut yang dianggap memudahkan TKA masuk ke Indonesia antara lain pertama, mengenai pengesahan RPTKA yang digunakan sebagai izin untuk mempekerjakan TKA. dalam Pasal 1 angka 4 Perpres No. 20 Tahun 2018 RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Kedua, masa berlaku RPTKA dirubah menjadi sesuai perjanjian kerja antara TKA dengan pemberi kerja. Ketentuan ini merubah jangka waktu yang berlaku sebelumnya untuk RPTKA yakni dapat diberikan dengan jangka waktu paling lama 5 tahun serta dapat diperpanjang. Hal ini berarti jika RPTKA disetujui atau disahkan, maka dapat berlaku lebih dari 5 tahun. Ketiga, setiap pemberi kerja TKA wajib untuk menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping, melaksanakan pendidikan dan pelatihan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA, serta yang terbaru adalah wajib untuk memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA. Perpres No. 20 Tahun 2018 dan

Permenaker No. 10 Tahun 2018 tidak mencantumkan ketentuan yang mewajibkan bahwa TKA yang bekerja di Indonesia harus bisa berbahasa Indonesia. hal tersebut merupakan ketentuan baru yang merubah Permenaker sebelumnya yang mewajibkan TKA yang bekerja di Indonesia wajib berbahasa Indonesia. Pasca berlakunya Perpres No. 20 Tahun 2018 dan Permenaker No. 10 Tahun 2018, banyak kekhawatiran khususnya mengenai tenaga kerja lokal karena peraturan baru tersebut cenderung membuka jalan kepada TKA untuk bebas masuk ke Indonesia. Pembaharuan ketentuan dalam Perpres dan Permenaker TKA dibuat untuk penyederhanaan proses birokrasi agar dapat dilaksanakan lebih cepat dan mudah juga mempertimbangkan mengenai beberapa ketentuan baru yang terdapat dalam Perpres dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal atas penggunaan TKA yang terdapat di Indonesia serta dapat memberikan perluasan kesempatan kerja bagi para tenaga kerja lokal.

Maka terdapat beberapa ketentuan yang memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal antara lain *Pertama*, Pemberi kerja TKA menunjuk tenaga kerja lokal sebagai tenaga kerja pendamping untuk TKA yang bekerja di Indonesia bertujuan memberikan transfer alih wawasan dan pengetahuan agar Tenaga kerja lokal akan mendapatkan transfer ilmu atau keahlian yang dimiliki oleh TKA. UU Ketenagakerjaan mengoptimalkan peningkatan kualitas tenaga kerja lokal dengan mekanisme transfer ilmu pengetahuan berupa adanya TKA yang dilakukan dengan alih keahlian⁹ Tenaga kerja pendamping dibutuhkan sebagai pengganti dari TKA jika masa kerja TKA telah habis, sehingga tenaga kerja pendamping tersebut dapat menduduki posisi TKA. terkecuali bagi TKA yang menduduki jabatan direksi/komisaris karena jabatan tersebut tidak diwajibkan untuk memiliki tenaga kerja pendamping. *Kedua*, Pemberi kerja TKA diwajibkan untuk memberikan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kepada TKA dan tenaga kerja lokal sebagai tenaga kerja pendamping. tenaga kerja lokal sedikit mengalami kesulitan dalam transfer alih

⁹ Solechan, *Kebijakan Penguatan Kewajiban Alih Pengetahuan Tenaga Kerja Asing*, (2018) 1 Administrative Law & Governance Journal <<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/2822/1762>>

wawasan dan pengetahuan karena tingkatan tenaga kerja lokal yang berada di bawah TKA. Maka para pemberi kerja TKA diwajibkan memberi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan terhadap tenaga kerja lokal agar alih pengetahuan yang dilakukan oleh TKA dapat terlaksana dengan cepat. Selain itu TKA yang bekerja di Indonesia wajib mendapatkan fasilitas pelatihan bahasa Indonesia. TKA yang mendapatkan pelatihan bahasa Indonesia lebih ditujukan kepada TKA dengan jangka waktu kerja lama atau tahunan.

TKA yang bekerja di Indonesia diwajibkan mampu berbahasa Indonesia sehingga adanya fasilitas pelatihan tersebut bertujuan agar memudahkan TKA untuk berbahasa Indonesia. Perpres dan Permenaker TKA yang baru pemerintah menghapuskan persyaratan TKA yang akan bekerja di Indonesia untuk wajib berbahasa Indonesia, sehingga ketentuan tersebut digantikan oleh peraturan baru yakni dengan pemberian fasilitas pelatihan bahasa Indonesia untuk TKA. *Ketiga*, Penggunaan tenaga kerja pendamping pada TKA berkaitan dengan pembatasan jabatan dan waktu tertentu yang diberikan. TKA yang bekerja di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu. TKA dipekerjakan dengan waktu tertentu sesuai perjanjian yang dibuat antara pemberi kerja dengan TKA agar dapat memberikan ruang bagi tenaga kerja lokal sehingga TKA tidak bekerja secara menetap di Indonesia. dalam hal masa kerja TKA telah habis, tenaga kerja lokal dapat menggantikan posisi TKA sebelumnya. TKA yang habis masa kerjanya tidak perlu digantikan dengan mendatangkan TKA baru, karena setiap pemberi kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja lokal pada semua jenis jabatan yang ada. Sehingga Indonesia dapat memprioritaskan tenaga kerja lokal dalam penempatan kerja setelah izin yang dimiliki TKA telah habis. *Keempat*, pemberian izin pada TKA yang menjadi syarat untuk bekerja di Indonesia. Izin merupakan hal terpenting yang wajib dimiliki TKA yang akan bekerja di Indonesia karena izin mempekerjakan TKA merupakan sebuah instrument perizinan. Pengertian perizinan ialah suatu persetujuan dari pemerintah berdasarkan peraturan perundang-

undangan untuk melakukan tindakan tertentu yang sebenarnya dilarang.¹⁰ Dalam Undang-Undang No. 30 tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan Pengertian izin adalah keputusan pejabat pemerintahan yang berwenang sebagai wujud persetujuan atas permohonan warga masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. setiap perusahaan di Indonesia wajib mengutamakan pekerja Indonesia pada semua jenis jabatan. Jika memang suatu pekerjaan tidak dapat dikerjakan oleh tenaga kerja lokal karena sumber daya manusia yang belum memumpuni, baru perusahaan boleh mempekerjakan tenaga kerja asing. Maka izin tersebut merupakan persetujuan dari penguasa berdasarkan peraturan perundang undangan untuk memperbolehkan tindakan atau perbuatan tertentu yang secara umum dilarang. Penggunaan TKA memerlukan suatu perizinan dimana bentuk dari izin tersebut merupakan syarat mempekerjakan TKA di Indonesia yaitu RPTKA yang digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan izin mempekerjakan TKA atau yang disebut IMTA. Peraturan baru dalam Perpres TKA sekarang menggunakan pengesahan RPTKA sebagai izin sehingga tidak lagi memerlukan IMTA. izin tersebut adalah untuk melakukan seleksi bagi TKA yang akan bekerja di Indonesia dan untuk mencegah agar tidak ada TKA illegal yang masuk ke Indonesia. pemberian izin penggunaan TKA dimaksudkan supaya terlaksana secara efektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja lokal secara optimal.¹¹

Upaya Hukum atas Pelanggaran Hak-Hak Tenaga Kerja Lokal oleh Perusahaan yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Pelanggaran mengenai hak-hak tenaga kerja masih banyak terdapat di Indonesia salah satunya di provinsi jawa timur.¹² Banyak TKA yang bekerja di daerah tersebut ditemukan tidak dapat berbahasa Indonesia. hal ini menjadi permasalahan

¹⁰ Tatiek Sri Djatmiati, [et.,al.], *Buku Ajar Hukum Perizinan*, (Fakultas Hukum Universitas Airlangga 2012).[1].

¹¹ Hesty Hastuti, *Permasalahan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*, (BPHN-Departemen Hukum dan HAM 2005).[20].

¹² Marwah Zada Rahmatina, 'Ratusan Buruh Datangi Disnakertrans Jatim Pertanyakan Hak Normatif', (Detik.com,2017) <<https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-3622204/ratusan-buruh-datangi-disnakertrans-jatim-pertanyakan-hak-normatif>> accessed 9 January 2019

bagi tenaga kerja lokal karena akan sedikit susah dalam berkomunikasi dengan TKA. Seharusnya para TKA yang bekerja di Indonesia mendapatkan pelatihan berbahasa Indonesia agar memudahkan tenaga kerja lokal dalam berkomunikasi karena seharusnya TKA yang bekerja di Indonesia menggunakan bahasa Indonesia, bukan tenaga kerja lokal yang harus menguasai bahasa asing.

Para TKA yang akan bekerja di Indonesia memang tidak diwajibkan untuk dapat berbicara menggunakan bahasa Indonesia, tetapi TKA wajib mendapatkan fasilitas berupa pelatihan berbahasa Indonesia agar TKA dapat menyesuaikan dengan tenaga kerja lokal. Sejumlah TKA yang bekerja di Indonesia juga banyak ditemukan sebagai *unskill labour* atau tanpa keterampilan. Tidak semua TKA yang dipekerjakan memiliki keahlian khusus dan keterampilan yang memadai untuk bekerja di Indonesia sehingga mereka bekerja tidak sesuai dengan ketentuan jabatan yang boleh diisi oleh TKA. Mereka bekerja dibawah penggunaan topi kuning atau bekerja sebagai buruh kasar. Hal itu melanggar ketentuan UU Ketenagakerjaan karena tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan yang seharusnya dapat diduduki oleh TKA. Penggunaan TKA di Indonesia dimaksudkan untuk mengisi jabatan yang sekiranya masih belum dapat diisi oleh tenaga kerja lokal karena keterbatasan keahlian, sehingga pada umumnya TKA dipekerjakan dalam posisi manajer ke atas, bukan sebagai buruh kasar. TKA menerima upah lebih besar ketimbang dari tenaga kerja lokal dengan pekerjaan yang sama, bahkan TKA tersebut merupakan TKA *unskilled* atau tidak memiliki keahlian tertentu sehingga bekerja di level bawah sebagai buruh kasar. Hal tersebut tidak sesuai dengan ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan Pasal 92 ayat (1) bahwa pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan, dan kompetensi.

Dalam hubungan kerja antara tenaga kerja lokal dan perusahaan pemberi kerja dapat terjadi perselisihan yang berasal dari pelanggaran hak-hak tenaga kerja lokal tersebut atas penggunaan TKA. perselisihan terjadi perbedaan tujuan yakni pihak yang satu menghendaki agar pihak lain berbuat sesuai yang di kehendaki, serta pihak lain menolak keinginan tersebut atau keinginan itu tidak dapat

dipersatukan.¹³ seperti perselisihan mengenai TKA yang tidak dapat berbahasa indonesia sehingga para tenaga kerja lokal yang harus menggunakan bahasa asing untuk berkomunikasi dengan mereka, perselisihan tersebut merupakan perselisihan kepentingan yang dialami tenaga kerja lokal serta TKA yang bekerja sebagai buruh kasar di perusahaan Indonesia merupakan bentuk dari perselisihan hak karena terdapat perbedaan pelaksanaan ataupun penafsiran terhadap ketentuan perundang-undangan. dan dapat diselesaikan dengan mekanisme yang ada dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, dimana langkah awal untuk menyelesaikan perselisihan yang terjadi adalah dengan melakukan penyelesaian secara internal terlebih dahulu yakni musyawarah. Tetapi apabila upaya ini gagal mencapai kesepakatan, maka langkah yang dapat dilakukan selanjutnya adalah menyelesaikan dengan cara yang ada dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial terdapat dua mekanisme yakni dengan proses melalui jalur pengadilan dan diluar jalur pengadilan. Proses penyelesaian perselisihan diluar pengadilan ada empat macam yaitu (a) bipatrit/negosiasi, (b) mediasi, (c) konsoliasi, dan (d) arbitrase. Sedangkan Proses penyelesaian dengan jalur pengadilan yakni melalui pengadilan hubungan industrial. Jenis penyelesaian perselisihan ini diatur dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. (a) Bipatrit/negosiasi dalam Pasal 1 angka 10 UU PPHI yakni merupakan penyelesaian perselisihan dengan cara melakukan perundingan antara pekerja atau serikat pekerja dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan yang terbaik adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih secara musyawarah dan mufakat tanpa ada campur tangan dari pihak lain atau pihak ketiga sehingga dapat memperoleh hasil yang menguntungkan bagi kedua belah pihak. maka jika perselisihan yang terjadi antara tenaga kerja lokal dengan perusahaan adalah perselisihan hak karena TKA bekerja sebagaiburuh kasar dan upah yang didapat

¹³ Moch. Faisal Salam, *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, (Mandar Maju 2009).[156].

tenaga kerja lokal tidak sesuai karena lebih rendah dari TKA dengan jabatan yang sama. Tenaga kerja lokal dapat menyelesaikan perselisihan dengan mekanisme bipatrit terlebih dahulu. Selanjutnya jika mekanisme penyelesaian tersebut berhasil maka dibuat Perjanjian Bersama yang didaftarkan di PHI namun apabila gagal maka tenaga kerja lokal dan perusahaan mencatatkan hasil penyelesaian perselisihan tersebut kepada Disnakertrans Kabupaten Kota/Jawa Timur. Selanjutnya adalah (b) Mediasi dalam Pasal 1 angka 11 UU PPHI yakni merupakan penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral. kedudukan mediator dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mediasi ini adalah sebagai pihak ketiga yang bersifat netral sehingga hanya dimintakan bantuannya untuk membantu proses penyelesaian sengketa bersifat pasif dan sama sekali tidak berhak atau berwenang untuk memberikan suatu masukan, terlebih lagi untuk memutuskan perselisihan yang terjadi.

Dalam mediasi mediator hanya berfungsi sebagai penyambung lidah dari para pihak yang bersengketa, perantara yang demikian kadangkala memang diperlukan, baik dalam hal para pihak yang bersengketa tidak mungkin bertemu sendiri karena berbagai faktor yang berada di luar kemampuan mereka.¹⁴ Maka jika terjadi perselisihan antara tenaga kerja lokal dengan perusahaan juga dapat menggunakan mekanisme mediasi. Tenaga kerja lokal yang merasa dirugikan oleh perlakuan perusahaan pemberi kerja dapat menyelesaikan perselisihan dengan melalui mekanisme bipatrit terlebih dahulu, ketika mekanisme bipatrit gagal, para pihak diberi kebebasan dalam memilih mekanisme lainnya yakni konsiliasi atau arbitrase. Apabila tenaga kerja lokal dan perusahaan pemberi kerja tidak menentukan pilihan, maka diwajibkan menggunakan mekanisme mediasi dan apabila berhasil selanjutnya akan dibuatkan perjanjian bersama yang didaftarkan di Pengadilan Hubungan

¹⁴ Akbar Pradima, Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diluar Pengadilan, (2013) 9 Jurnal Ilmu Hukum.[2].<<http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/dih/article/download/251/269>>

Industrial. tetapi jika upaya tersebut gagal maka mediator akan memberikan anjuran tertulis, apabila para tenaga kerja lokal dan atau perusahaan pemberi kerja tidak memberikan jawaban mengenai anjuran tertulis tersebut maka penyelesaian perselisihan ini dapat diselesaikan melalui pengadilan dengan cara salah satu pihak mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial. selanjutnya ada (c) Konsiliasi dalam Pasal 1 angka 13 UU PPHI adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh satu atau lebih konsiliator yang netral.

Maka dapat diberikan contoh jika terjadi perselisihan mengenai kepentingan antara tenaga kerja lokal dengan perusahaan seperti para TKA yang tidak bisa berbahasa Indonesia sehingga tenaga kerja lokal yang harus menggunakan bahasa asing dan menjadi sulit berkomunikasi, dapat menggunakan mekanisme konsiliasi. tenaga kerja lokal dapat menyelesaikan perselisihan ini melalui mekanisme bipartit terlebih dahulu. Namun jika mekanisme bipartit gagal, para pihak dapat memilih penyelesaian perselisihan melalui mekanisme konsiliasi yang dilakukan setelah memberikan hasil perundingan bipartit yang gagal tersebut kepada Disnakertrans Kabupaten Kota/Jawa Timur. Melalui mekanisme konsiliasi ini para pihak akan dibantu oleh konsiliator.

Apabila mekanisme melalui konsiliasi ini berhasil selanjutnya akan dibuat perjanjian bersama yang didaftarkan di Pengadilan hubungan industrial, tetapi jika hal ini gagal konsiliator akan mengeluarkan anjuran tertulis kepada para pihak. Jika tenaga kerja lokal dan atau perusahaan pemberi kerja tersebut menolak anjuran tertulis dari konsiliator, maka salah satu pihak dapat melanjutkan menyelesaikan perselisihan kepentingan ini dengan mengajukan gugatan ke Pengadilan hubungan industrial. Selanjutnya ada (d) Lembaga Arbitrase dalam Pasal 1 angka 15 UU PPHI Arbitrase Hubungan Industrial yang selanjutnya disebut arbitrase adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan

penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final. Maka jika terjadi perselisihan mengenai kepentingan antara tenaga kerja lokal dengan perusahaan pemberi kerja juga dapat menggunakan mekanisme melalui arbitrase.

Tenaga kerja lokal dan perusahaan pemberi kerja harus menempuh melalui mekanisme bipatrit dahulu, jika tidak berhasil atau gagal maka tenaga kerja lokal dan perusahaan pemberi kerja memberikah hasil perundingan bahwa upaya dengan mekanisme bipatrit gagal kepada Disnakertrans Kabupaten Kota/Jawa Timur. Selanjutnya para pihak diberikan pilihan untuk melanjutkan menyelesaikan perselisihan kepentingan melalui konsiliasi atau arbitrase.

Apabila para pihak sepakat untuk melanjutkan penyelesaian perselisihan kepentingan melalui arbitrase, maka mereka dapat menunjuk arbiter tunggal atau arbiter majelis. arbiter akan mengeluarkan putusan terhadap penyelesaian perselisihan yang terjadi antara tenaga kerja lokal dengan perusahaan pemberi kerja, dan putusan tersebut bersifat *final* dan *binding* sehingga tidak bisa diajukan upaya hukum banding maupun kasasi. Yang terakhir ada (e) Pengadilan hubungan industrial merupakan pengadilan khusus yang dibentuk lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili, dan menerima putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. secara kelembagaan pengadilan hubungan industrial berada di lingkungan peradilan umum. Penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial dilakukan dengan mengajukan gugatan perselisihan hubungan industrial pada pengadilan negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat pekerja.

Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan hak dan perselisihan antar serikat pekerja merupakan putusan akhir dan bersifat tetap. Sedangkan untuk Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai perselisihan kepentingan dan perselisihan pemutusan hubungan kerja dapat dilakukan upaya hukum berupa upaya hukum kasasi yang diajukan ke Mahkamah Agung. Maka apabila terjadi perselisihan kepentingan antara tenaga kerja lokal dengan perusahaan pemberi kerja maka keduanya dapat menyelesaikan melalui mekanisme bipatrit

dahulu, apabila gagal maka salah satu pihak atau kedua belah pihak mencatatkan hasil perundingan tersebut ke Disnakertrans Kabupaten Kota/Jawa Timur, lalu Disnakertrans memberikan pilihan pada tenaga kerja lokal dan perusahaan pemberi kerja untuk melanjutkan menyelesaikan perselisihan tersebut melalui konsiliasi atau arbitrase. Dan bila para pihak tidak menentukan pilihan maka Disnakertrans Kabupaten Kota/Jawa Timur menyerahkan perselisihan tersebut ke mediator supaya diselesaikan melalui mediasi.

Namun jika melalui mediasi tersebut juga tidak berhasil atau gagal maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial. hal yang paling penting yakni ketika tenaga kerja lokal atau perusahaan pemberi kerja akan mengajukan gugatan ke Pengadilan Hubungan Industrial maka gugatan tersebut harus dilampiri risalah penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi atau mediasi apabila tidak maka gugatan tersebut akan ditolak. Dalam hal perselisihan kepentingan ini maka ketika hakim Pengadilan Hubungan Industrial menjatuhkan putusan terhadap penyelesaian perselisihan kepentingan tersebut, tenaga kerja lokal dan perusahaan pemberi kerja tidak dapat mengajukan upaya hukum karena putusan bersifat *final* dan *binding*.

Proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada tingkat kasasi dilakukan setelah mendapatkan putusan dari pengadilan hubungan industrial dan hanya mengenai perselisihan hak dan perselisihan PHK saja. Jika terjadi perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja antara tenaga kerja lokal dan perusahaan pemberi kerja dan telah dilakukan melalui serangkaian proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka dalam hal ini masih dapat mengajukan kasasi kepada mahkamah agung. Peninjauan kembali (PK) memang tidak diatur di UU PPHI, tetapi karena hukum acara yang berlaku dalam PHI juga merupakan hukum acara pada umumnya, maka para pihak dapat menggunakan PK sebagai upaya hukum luar biasa untuk memperbaiki putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap. Berdasarkan Pasal 67 Undang-Undang No. 3 Tahun 2009 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang No. 14 tahun 1985 upaya hukum Peninjauan kembali dapat dilakukan

apabila terdapat bukti baru yang bersifat menentukan yang pada waktu perkara diperiksa tidak dapat ditemukan.

Selain upaya hukum diatas, dapat juga dilakukan pelaporan kepada pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 33 tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 10 Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 menyebutkan bahwa Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diangkat dan ditugaskan dalam jabatan fungsional Pengawas Ketenagakerjaan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi negara dalam penegakan hukum ketenagakerjaan yang bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya Norma atau peraturan ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat Kerja yang dilakukan oleh badan pengawasan ketenagakerjaan.¹⁵ dalam hal terjadi pelanggaran tindak pidana di bidang ketenagakerjaan berdasarkan pasal 182 ayat (1) dan (2) UU Ketenagakerjaan selain penyidik pejabat POLRI, pengawas ketenagakerjaan dapat diberi wewenang khusus sebagai penyidik pegawai negeri sipil sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Maka PPNS berwenang untuk melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana yang terjadi di bidang ketenagakerjaan.

Kesimpulan

Ketentuan yang memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal atas penggunaan TKA antara lain yaitu pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA di Indonesia wajib menunjuk tenaga kerja lokal sebagai pendamping, Pemberi kerja wajib memberi pelatihan berbahasa Indonesia kepada TKA supaya memudahkan tenaga kerja lokal dalam berkomunikasi, TKA bekerja hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu maka TKA yang bekerja di Indonesia

¹⁵ Lembar fakta, 'Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia'. [1]. <http://www.ilo.org/wcms-sp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo_jakarta/documents/publication/wcms_549703.pdf> accessed 29 October 2018.

harus memperhatikan jabatan dan standar kompetensi yang berlaku, TKA harus memiliki keahlian khusus untuk menempati suatu posisi jabatan di Indonesia sehingga TKA tidak boleh bekerja sebagai buruh kasar, TKA bekerja secara tidak menetap agar dapat memberikan ruang bagi tenaga kerja lokal sebagai pengganti posisi sebelumnya, pemberian izin wajib dilakukan pada TKA sebagai cara selektif untuk mencegah masuknya TKA ilegal dan terlaksana secara efektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja lokal secara optimal.

Apabila terjadi perselisihan antara tenaga kerja lokal dengan perusahaan pemberi kerja dapat diselesaikan melalui serangkaian proses penyelesaian perselisihan hubungan industrial baik jalur litigasi maupun non litigasi seperti yang ada dalam Undang-Undang No. 2 tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. selain itu perselisihan yang terjadi antara tenaga kerja lokal dengan perusahaan pemberi kerja dapat diselesaikan melalui pengawasan ketenagakerjaan dengan laporan mengenai pelaksanaan ketenagakerjaan. Jika terjadi pelanggaran mengenai ketentuan pidana dalam ketenagakerjaan maka dapat dielesaikan melalui pengawasan ketenagakerjaan ataupun POLRI untuk dilakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan yang diajukan kepada badan pengawas ketenagakerjaan dan keterangan mengenai tindak pidana yang terjadi.

Daftar Bacaan

Buku

Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Dinamika dan Kajian Teori)*, (Ghalia Indonesia 2010).

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

Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, (Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia 2006).

Tim Dosen Hukum Perizinan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, *Buku Ajar Hukum Perizinan*, (Universitas Airlangga 2012).

Jurnal

Akbar Pradima, Alternatif Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diluar Pengadilan, (2013) Jurnal Ilmu Hukum. <<http://jurnal.untag-sby.ac.id/index.php/dih/article/download/251/269>>.

Achmad Sadikin, Membangun Ekonomi Kerakyatan Dalam Kerangka Paradigma Pembangunan Kemandirian Lokal, (2011), Majalah Ilmiah Ekonomika. <<https://media.neliti.com/media/publications/23140-ID-pembangunan-ekonomi-kerakyatan-dalam-kerangka-paradigma-pembangunan-kemandirian.pdf>>.

Hesty Hastuti, Permasalahan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia, (2005), Jurnal Penelitian Hukum, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan HAM RI. <<https://www.bphn.go.id/data/documents/22Penelitian%20TENAGA%20KERJA%20ASING.pdf>>.

Solechan, Kebijakan Penguatan Kewajiban Alih Pengetahuan Tenaga Kerja Asing, (2018), Administrative Law & Governance Journal. <<https://ejournal2.undip.ac.id/index.php/alj/article/download/2822/1762>>.

Laman

Andri Donnal Putera, “Menyoal Tenaga Kerja Asing dan Dampaknya untuk Indonesia”, (kompas,2018), <<https://ekonomi.kompas.com/read/2018/04/24/084500726/menyoal-tenaga-kerja-asing-dan-dampaknya-untuk-indonesia>> accessed 9 January 2019.

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Bapenas, 2018) <https://www.bappenas.go.id/index.php/download_file/view/9705/1794/> accessed 9 January 2019

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, Kebijakan dan Implementasi Tenaga Kerja Asing di Indonesia, Pemahaman Pasal-pasal Utama Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No 13/2003), (Ilo,2018) <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-jakarta/documents/publication/wcms_120006.pdf> accessed 29 Oktober 2018

Juli Hartono, “Arus Tenaga Kerja Asing Tiongkok Begitu Deras”, (Tempo, 2018) <<https://nasional.tempo.co/read/1083571/ombudsman-arus-tenaga-kerja-asing-tiongkok-begitu-deras>> accessed 9 January 2019

Lembar Fakta Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia,(Ilo, 2018)< http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_549703.pdf> accessed 29 Oktober 2018

Marwah Zada Rahmatina, “Ratusan Buruh Datangi Disnakertrans Jatim Pertanyakan Hak Normatif”,(Detik.com, 2017)<<https://news.detik.com/berita-jawa-timur/d-3622204/ratusan-buruh-datangi-disnakertrans-jatim-pertanyakan-hak-normatif>>accessed 9 January 2019.

HOW TO CITE: Sisis Noer Anindita, ‘Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal Atas Masuknya Tenaga Kerja Asing Pasca Berlakunya Perpres No. 20 Tahun 2018’ (2019) Vol. 2 No. 3 Jurist-Diction.

--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--