

Problematika Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Dian Susantini

Program Studi Hukum, Universitas 45 Surabaya
dian.tsu@univ45sby.ac.id



e-ISSN: 2964-0962

SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat>

Vol. 3 No. 3 Juni 2024

Page: 203-211

Available at:

<https://ejournal.45mataram.ac.id/index.php/seikat/article/view/1309>

DOI:

<https://doi.org/10.55681/seikat.v3i3.1309>

Article History:

Received: 08-05-2024

Revised: 13-05-2024

Accepted: 14-05-2024

Abstract : Global developments have had an impact in the form of an influx of foreign workers (TKA) into Indonesian territory. This phenomenon cannot be avoided and must be anticipated through various means, one of which is by establishing laws and regulations to manage the influx of foreign workers and utilize them to realize state interests. One of the regulations set by the government is Presidential Regulation Number 20 of 2018 concerning the Use of Foreign Workers (Perpres TKA). However, the Presidential Decree is considered to be inconsistent with Law Number 13 concerning Employment (UUK). In fact, the TKA Presidential Decree seems to make it easier for foreign workers to enter Indonesia. Based on this, this article aims to examine the various problems contained in Presidential Regulation Number 20 of 2018 concerning the Use of Foreign Workers. The results obtained state that there are four problems in Presidential Decree No. 20 of 2018, namely: 1) The contents of Article 9 of Presidential Decree No. 20 of 2018 are not in accordance with Articles 42 and 43 of the UUK, and are in conflict with Article 7 of the PPP Law; 2) The contents of Article 10 paragraph 1 of Presidential Decree No. 20 of 2018 are not in accordance with Article 43 paragraph 3 of the UUK and are contrary to Article 7 of the PPP Law; 3) Article 13 paragraphs 1 and 2 of Presidential Decree No. 20 of 2018 which contradicts Article 42 paragraph 1 and Article 43 paragraph 1 of the UUK; and 4) The contents of Article 22 of Presidential Decree No. 20 of 2018 which contradicts the concept of using foreign workers as stipulated in the UUK.

Keywords : Foreign Workers (TKA); Employment Law; Presidential Decree No 20 of 2018; Problems

Abstrak : Perkembangan dunia global membawa dampak berupa masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) ke wilayah Indonesia. Fenomena ini tidak dapat dihindari dan harus diantisipasi melalui beragam cara, salah satunya dengan menetapkan peraturan perundang-undangan untuk mengelola arus masuknya TKA dan mendayagunakannya untuk merealisasikan kepentingan negara. Salah satu peraturan yang ditetapkan pemerintah adalah Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Perpres TKA). Namun demikian, Perpres tersebut dinilai memiliki ketidaksesuaian dengan Undang-Undang Nomor 13 tentang Ketenagakerjaan (UUK). Bahkan, Perpres TKA terkesan memudahkan masuknya TKA ke Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, maka tulisan ini bertujuan untuk mengkaji mengenai berbagai problematika yang ada dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Hasil yang didapat menyatakan bahwa Terdapat empat problematika dalam Perpres No 20 Tahun 2018, yaitu: 1) Isi Pasal 9 Perpres No 20 Tahun 2018 yang tidak sesuai dengan Pasal 42 dan 43 UUK, serta bertentangan dengan Pasal 7 UU PPP; 2) Isi Pasal 10 ayat 1 Perpres No 20 Tahun 2018 tidak sesuai dengan Pasal 43 ayat 3 UUK dan bertentangan dengan Pasal 7 UU PPP; 3) Pasal 13 ayat 1 dan 2 Perpres No 20 Tahun 2018 yang bertentangan dengan Pasal 42 ayat 1 dan Pasal 43 ayat 1 UUK; dan 4) Isi Pasal 22 Perpres No 20 Tahun 2018 yang bertentangan dengan konsep penggunaan TKA yang ditetapkan dalam UUK.

Kata Kunci : Tenaga Kerja Asing (TKA); Undang-Undang Ketenagakerjaan; Perpres No 20 Tahun 2018; Problematika

PENDAHULUAN

Fenomena masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) ke Indonesia secara besar-besaran merupakan salah satu konsekuensi dari pemberlakuan konsep perdagangan bebas antar negara (Dono, 2016). Mengingat tujuan utama dari konsep tersebut adalah untuk mendorong pembangunan melalui peningkatan investasi asing dan alih pengetahuan serta teknologi, maka keberadaan TKA di Indonesia dalam jumlah besar mungkin masih dapat diterima jika metode yang digunakan untuk mendayagunakan TKA benar-benar sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia. Artinya, arus masuknya TKA masih dalam kendali pemerintah dan pendayagunaan TKA benar-benar sesuai dengan kebutuhan dengan tidak menyebabkan munculnya permasalahan-permasalahan sosial dan ekonomi yang merugikan masyarakat.

Penggunaan TKA dalam pasar kerja Indonesia termasuk dalam salah satu tuntutan globalisasi yang tidak dapat diabaikan. Pada hakekatnya, jika Indonesia mampu memenuhinya, maka Indonesia akan menjadi negara yang semakin maju dan adaptif. Sebaliknya, jika tuntutan dari lingkungan eksternal tersebut tidak dijadikan sebagai pemicu kebangkitan seluruh lini bangsa, maka Indonesia akan menjadi bangsa yang semakin tertinggal. Oleh karena itu, maka pemerintah Indonesia harus menemukan berbagai cara untuk dapat menggerakkan seluruh komponen negara demi dapat memfasilitasi upaya untuk menjawab tantangan dunia global tersebut (Utami, Razak, & Riza, 2017).

Salah satu solusi yang ditempuh oleh pemerintah adalah dengan menetapkan berbagai peraturan perinci Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk membuat penggunaan TKA di Indonesia menjadi lebih efektif dan efisien. Peraturan-peraturan tersebut antara lain adalah Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 357 Tahun 2013 tentang Jabatan yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Pakaian Jadi; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 359 Tahun 2013 tentang Jabatan yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Barang Logam Bukan Mesin dan Peralatannya; Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan, Subgolongan Industri Furnitur; Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan, Subgolongan Industri Alas Kaki, serta yang paling baru adalah Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Berkaitan dengan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Perpres TKA), terdapat indikasi bahwa isi Perpres TKA cenderung memudahkan masuknya TKA ke Indonesia. Padahal, pemerintah diharapkan menetapkan peraturan yang mendorong efektivitas dan efisiensi penggunaan TKA, bukan untuk mendorong masuknya TKA dalam jumlah yang semakin besar (Suhayati, 2018). Terlebih lagi, Indonesia sebenarnya masih mengalami kendala dalam mengontrol pendayagunaan TKA dengan tepat, sehingga ketentuan dalam Perpres TKA berpotensi semakin menambah permasalahan terkait kontrol dan pengawasan terhadap TKA (Martiany, 2017).

Berdasarkan pemaparan di atas, maka tulisan ini bertujuan untuk mengkaji mengenai berbagai problematika yang ada dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Hasil penulisan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak terkait untuk mengambil keputusan yang paling tepat demi mengatasi problematika yang ada dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018. Selain itu, tulisan ini juga diharapkan dapat menambah wawasan masyarakat mengenai fenomena TKA yang semakin menyita perhatian publik dan menimbulkan kekhawatiran meluas di masyarakat.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan cara *Library Research*, yaitu menggunakan data sekunder yang berkaitan dengan kebijakan-kebijakan pemerintah yang dalam hal ini dirasa kurang tepat dan tidak pada tempatnya untuk dilaksanakan. Bahan Sumber Literasi yang digunakan sebagai Sumber Pokok adalah Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018, tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Penelitian ini juga menggunakan Pendekatan PerUndang-Undangan dan Teori-teori Hukum sebagai bahan analisis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Konsep Ketenagakerjaan

Pengertian ketenagakerjaan dijelaskan dalam Pasal 1 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUK), bahwa ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Memaknai pengertian tersebut, Midah (2010) menyatakan bahwa ketenagakerjaan berkaitan dengan waktu sebelum seseorang menjadi karyawan atau pekerja, baik dalam hal pelaksanaan magang kerja, rekrutmen, pengumuman hasil rekrutmen, dan lain-lain. Ketenagakerjaan juga menyangkut waktu ketika seseorang telah resmi diangkat sebagai karyawan, baik dalam hal pemberian upah yang layak, pemberian jaminan kesehatan dan keselamatan kerja, pemberian pelatihan, dan lain-lain. Terakhir, ketenagakerjaan juga berkaitan dengan waktu ketika seorang seseorang tidak lagi menjadi karyawan, baik dalam hal pemberian pesangon, uang pensiun, dan lain-lain.

Pengertian tenaga kerja dijelaskan dalam Pasal 1 ayat 2 UUK, bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Manululang (1998), tenaga kerja yang disebutkan dalam pasal tersebut dapat mencakup tenaga kerja yang telah bekerja atau yang belum bekerja, serta mencakup juga tenaga kerja yang sedang mencari pekerjaan. Dalam hal ini, status sebagai tenaga kerja atau bukan mengacu pada batasan usia yang menentukan apakah seseorang termasuk ke dalam golongan tenaga kerja atau tidak. Mulyadi (2012) menambahkan, bahwa tenaga kerja meliputi seluruh penduduk suatu negara yang umumnya berusia antara 15 hingga 64 tahun dan memiliki kemampuan untuk menjadi faktor produksi dalam kegiatan menciptakan produk, baik berupa barang maupun jasa.

Istilah tenaga kerja memiliki perbedaan makna dengan istilah pekerja. Pasal 1 ayat 3 UUK menjelaskan mengenai arti pekerja sebagai setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Berdasarkan arti tersebut dapat diketahui bahwa pekerja memiliki lingkup yang lebih sempit daripada tenaga kerja, dimana pekerja mencakup tenaga kerja yang telah mendapatkan pekerjaan dengan menjadi karyawan di suatu tempat usaha dan memperoleh gaji atau imbalan atas apa yang dikerjakannya (Wijayanti, 2009).

Konsep ketenagakerjaan juga mencakup pihak yang menjadi pemberi kerja, baik dalam skala perorangan/individu maupun perusahaan. Pasal 1 UUK memberikan pengertian atas istilah pemberi kerja, pengusaha, maupun perusahaan sebagai berikut:

1. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Pengusaha adalah:
 - a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

3. Perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga kerja dapat dikelompokkan berdasarkan beberapa kategori, yaitu berdasarkan golongan penduduknya, batas kerja, dan kualitasnya (Partanto, 2001).

1. Golongan penduduk

Tenaga kerja berdasarkan golongan penduduk dibagi menjadi dua, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah seluruh penduduk yang memenuhi ketentuan undang-undang dan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan, sedangkan bukan tenaga kerja adalah seluruh penduduk yang tidak memenuhi ketentuan undang-undang untuk menjadi tenaga kerja dan tidak memiliki kemampuan untuk bekerja.

2. Batas kerja

Tenaga kerja berdasarkan batas kerja dibagi menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja mencakup penduduk dalam rentang usia antara 15 sampai 64 tahun yang sementara tidak bekerja atau yang sedang mencari pekerjaan, sedangkan bukan angkatan kerja mencakup seluruh penduduk berusia lebih dari 10 tahun dengan kegiatan selain yang tergolong ke dalam jenis pekerjaan apapun, seperti sekolah, menjadi ibu rumah tangga, atau yang memang tidak memiliki keinginan untuk bekerja (pengangguran).

3. Kualitas tenaga kerja

Tenaga kerja berdasarkan kualitasnya dibagi menjadi tiga, yaitu tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, serta tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam suatu bidang sebagai hasil dari pendidikan yang ditempuh lewat jalur formal maupun informal. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang telah memiliki pengalaman kerja dalam bidang tertentu, sehingga mampu mengerjakan bidang kerjanya dengan profesional. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja yang tidak mendasarkan pendidikan maupun pengalaman kerja profesionalnya dalam melaksanakan pekerjaan. Tenaga kerja golongan ini hanya mengandalkan pada tenaga kasar saja, seperti pembantu rumah tangga atau kuli bangunan.

B. Tenaga Kerja Asing

Keberadaan tenaga kerja asing (TKA) di wilayah Indonesia menjadi fenomena yang selalu menarik perhatian, baik karena jumlahnya yang terus bertambah maupun karena kontroversi pengelolannya yang menimbulkan pro dan kontra di kalangan masyarakat. Keberadaan TKA merupakan konsekuensi dari sistem perdagangan bebas yang berlaku, yang meskipun didesain sebagai metode untuk menunjang pembangunan dalam negeri, namun dalam praktiknya tetap menghasilkan dampak negatif berupa semakin sempitnya lapangan pekerjaan bagi warga negara. Jumlah penduduk Indonesia yang terus meningkat dengan pesat menjadi semakin tidak berimbang dengan kesempatan kerja yang semakin minim karena serbuan TKA yang secara masif membanjiri pasar kerja di tanah air (Dono, 2016).

Pengertian TKA disebutkan dalam Pasal 1 ayat 13 UUK bahwa TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Peraturan ini menunjukkan bahwa keberadaan TKA di Indonesia diperbolehkan dan dilindungi oleh pemerintah selama ketentuan dan metode penggunaan TKA tersebut sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam undang-undang dan mampu mencapai tujuan dasarnya, yaitu mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) melalui alih teknologi dan pengetahuan, yang pada akhirnya membuat kesejahteraan masyarakat meningkat (Budiarti, 2016).

Jalur masuk TKA ke pasar tenaga kerja Indonesia dapat melalui dua cara, yaitu melalui sistem penugasan dan rekrutmen. Sistem penugasan adalah cara masuk TKA untuk bekerja di Indonesia sebagai pelaksanaan jabatannya dalam perusahaan berskala internasional yang memiliki hubungan kerja atau memiliki cabang perusahaan di Indonesia. Perusahaan

internasional tersebut mendelegasikan tugas kepada TKA untuk bekerja di salah satu kantor cabangnya di Indonesia dalam jangka waktu kerja yang pendek atau panjang (Suhandi, 2016).

Cara kedua adalah dengan sistem rekrutmen, dimana perusahaan Indonesia merasa membutuhkan kemampuan dari TKA untuk mengisi posisi penting demi dapat berkompetisi di skala global. TKA dapat direkrut menjadi karyawan dengan status kontrak atau karyawan tetap tergantung kebutuhan dan kesepakatan antara perusahaan dan TKA (Suhandi, 2016).

Dalam hal pengaturan TKA, UUK menjadi landasan utama yang diacu untuk menciptakan pendayagunaan TKA yang tepat dan tidak bertentangan dengan kepentingan nasional untuk memberikan kesempatan kerja kepada TKI. Pasal 42 UUK menjelaskan poin utama yang harus dipatuhi dalam mempekerjakan TKA, antara lain: 1) Perekrutan TKA oleh pemberi kerja harus didasarkan pada izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk; 2) TKA tidak dapat menempati segala posisi, namun hanya posisi tertentu sesuai dengan aturan yang ditetapkan Menteri. Pasal 43 menekankan bahwa penggunaan TKA harus didasarkan pada Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Secara lebih detail, berbagai hal terkait dengan penggunaan TKA dijelaskan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Permenakertrans) Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pasal 1 menjelaskan mengenai istilah-istilah yang berkaitan dengan penggunaan TKA, antara lain:

1. Tenaga kerja Indonesia pendamping (TKI pendamping) adalah tenaga kerja warga negara Indonesia yang ditunjuk sebagai pendamping TKA dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian.
2. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing (Pemberi Kerja TKA) adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
3. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
4. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) adalah izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA.

Pasal 3 Permenakertrans No 12/2013 menjelaskan pihak-pihak yang dapat berperan sebagai pemberi kerja TKA, yang meliputi instansi pemerintah, badan-badan internasional, perwakilan negara asing; kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing; perusahaan swasta asing; badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi berwenang di Indonesia; lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan; dan usaha jasa impresariat. Menurut Pasal 4, pihak-pihak selain itu, seperti persekutuan perdata, Firma (Fa), Persekutuan Komanditer (CV) dan Usaha Dagang (UD), dilarang untuk mempekerjakan TKA kecuali diatur dalam undang-undang.

Pasal 26 Permenakertrans No 12/2013 juga menjelaskan syarat yang wajib dipenuhi TKA untuk dapat bekerja di Indonesia, antara lain:

1. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
2. Memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun;
3. Bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping; dan
4. Dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

Menurut Budiarti (2016), keberadaan UUK maupun peraturan penjabarannya di atas pada dasarnya memiliki lima fungsi utama, yaitu untuk: 1) Memastikan kesesuaian arah kegiatan dari TKA; 2) Mengantisipasi dampak sosial negatif dari keberadaan TKA; 3) Terlindunginya objek penting; 4) Memastikan terpenuhinya syarat-syarat kerja oleh TKA; dan 5) Menciptakan pembagian lapangan kerja yang adil bagi TKI. Oleh karena itu, selanjutnya muncul berbagai peraturan penjabar, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2018 tentang Pelayanan

Perizinan Berusaha Terintegrasi Secara Elektronik; Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 357 Tahun 2013 tentang Jabatan yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Pakaian Jadi; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 359 Tahun 2013 tentang Jabatan yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan Golongan Pokok Industri Barang Logam Bukan Mesin dan Peralatannya; Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan, Subgolongan Industri Furnitur; Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2015 tentang Jabatan yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan, Subgolongan Industri Alas Kaki, serta Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang mengacu pada UUK untuk merinci aturan-aturan yang harus ditaati dalam menggunakan TKA di lingkungan kerja dalam negeri.

C. Problematika Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Perpres No 20 Tahun 2018

Kedudukan Perpres No 20 Tahun 2018 dalam mengatur penggunaan TKA adalah sebagai peraturan penjelas atas ketentuan yang dimuat dalam UUK. Secara struktur, dengan mengacu pada hierarki undang-undang yang ditetapkan dalam Pasal 7 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU PPP), dapat diketahui bahwa Perpres No 20 Tahun 2018 memiliki kekuatan hukum di bawah UUK. Oleh karena itu, sesuai dengan pasal 5 dan 13 UU PPP, maka materi dari Perpres No 20 Tahun 2018 harus memiliki kesesuaian isi dengan UUK dan menjelaskan materi yang diperintahkan oleh Undang-Undang, materi untuk melaksanakan Peraturan Pemerintah, atau materi untuk melaksanakan penyelenggaraan kekuasaan pemerintahan. Jika mengacu pada penjelasan pada Pasal 1 UU PPP, maka yang disebut dengan Peraturan Presiden adalah Peraturan Perundang-undangan yang ditetapkan oleh Presiden untuk menjalankan perintah Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi atau dalam menyelenggarakan kekuasaan pemerintahan. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa apa yang ditetapkan dalam Perpres No 20 Tahun 2018 tidak boleh bertentangan dengan ketetapan yang ada dalam UUK maupun peraturan-peraturan atau asas-asas yang ditetapkan dalam undang-undang lain yang lebih tinggi.

Problematika pertama yang ada dalam Perpres No 20 Tahun 2018 adalah terkait dengan isi Pasal 9 Perpres No 20 Tahun 2018 yang menciptakan ketentuan yang tidak sesuai dengan UUK. Isi pasal 9 adalah “Pengesahan RPTA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 merupakan izin untuk mempekerjakan TKA”. Menurut UUK, izin dan RPTKA merupakan dua hal yang berbeda dan keduanya menjadi syarat untuk penggunaan TKA. Pasal 42 ayat 1 UUK menyatakan bahwa Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, sedangkan Pasal 43 ayat 1 menyatakan bahwa Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Isi Pasal 9 Perpres No 20 Tahun 2018 memiliki makna bahwa pasal 42 ayat 1 dan Pasal 43 ayat 1 tidak berlaku lagi dengan adanya Pasal 9 Perpres No 20 Tahun 2018, bahwa pihak pemberi kerja dapat menggunakan TKA hanya dengan mendapatkan pengesahan RPTKA saja tanpa perlu mencari izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Hal ini bertentangan dengan Pasal 7 UU PPP tentang hierarki perundang-undangan dan kekuatan hukumnya yang sesuai dengan hierarki tersebut. Dengan demikian, secara keseluruhan dapat dinyatakan bahwa Pasal 9 tidak sesuai dengan Pasal 42 dan 43 UUK, serta bertentangan dengan Pasal 7 UU PPP.

Problematika kedua adalah terkait dengan isi Pasal 10 ayat 1 Perpres No 20 Tahun 2018 yang menyatakan bahwa pemberi kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA yang merupakan: 1) Pemegang saham yang menjabat sebagai anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris pada Pemberi kerja TKA; 2) Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; dan 3) TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan pemerintah. Isi

pasal tersebut bertentangan dengan isi Pasal 43 ayat 3 UUK yang menyatakan bahwa syarat kepemilikan RPTKA tidak berlaku hanya untuk instansi pemerintah, badan internasional, dan perwakilan negara asing. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa isi Pasal 10 ayat 1 Perpres No 20 Tahun 2018 memberikan ketentuan baru atas tata cara penggunaan TKA, yaitu dengan menambah pengecualian dalam syarat kepemilikan RPTKA bagi pemberi kerja selain pihak-pihak yang telah ditetapkan dalam UUK. Dengan kata lain, kehadiran Pasal 10 ayat 1 Perpres No 20 Tahun 2018 memiliki makna bahwa batasan pengecualian bagi pemberi kerja TKA yang boleh tidak memiliki RPTKA yang ditetapkan dalam Pasal 43 ayat 3 UUK diperluas dengan menambahnya sesuai dengan isi Pasal 10 ayat 1 Perpres No 20 Tahun 2018.

Sebagaimana problematika pertama, maka isi Pasal 10 ayat 1 Perpres No 20 Tahun 2018 juga bertentangan dengan Pasal 7 UU PFP tentang hierarki perundang-undangan dan kekuatan hukumnya karena apa yang dituangkan dalam Pasal 10 ayat 1 Perpres No 20 Tahun 2018 melanggar ketetapan dalam UUK. Secara keseluruhan, dapat dinyatakan bahwa Pasal 10 ayat 1 Perpres No 20 Tahun 2018 tidak sesuai dengan Pasal 43 ayat 3 UUK dan bertentangan dengan Pasal 7 UU PFP.

Problematika ketiga adalah terkait dengan isi Pasal 13 ayat 1 Perpres No 20 Tahun 2018 yang menyatakan bahwa untuk pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak, pemberi kerja TKA dapat mempekerjakan TKA dengan mengajukan permohonan pengesahan RPTKA kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari setelah TKA Bekerja. Pasal ini bertentangan dengan Pasal 42 ayat 1 dan Pasal 43 ayat 1 UUK tentang kewajiban atas izin dan RPTKA kepada Pemberi kerja sesuai diatur dalam undang-undang. Selain itu, apabila dilihat substansinya, maka Pasal 13 ayat 1 Perpres No 20 Tahun 2018 memberikan celah kepada pemberi kerja TKA untuk mempekerjakan TKA terlebih dahulu sebelum mendapatkan RPTKA, serta menjadikan pengesahan RPTKA sebagai syarat yang dapat ditunda kepemilikannya. Hal ini disebabkan karena Pasal 13 ayat 1 Perpres No 20 Tahun 2018 menyatakan bahwa TKA dapat dipekerjakan pemberi kerja TKA dengan mengajukan permohonan pengesahan RPTKA, bukan dengan mendasarkan pada kepemilikan RPTKA yang telah disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pasal 13 ayat 1 Perpres No 20 Tahun 2018 dapat menciptakan pemikiran oportunistik bahwa asalkan pemberi kerja TKA telah mengajukan permohonan pengesahan RPTKA, maka TKA telah dapat dipekerjakan. Soal realisasi pengesahan RPTKA menjadi tanggung jawab pemerintah dan pemberi kerja telah lepas tangan karena merasa telah melaksanakan kewajibannya, yaitu untuk mengajukan pengesahan RPTKA, bukan untuk memiliki RPTKA yang telah disahkan pemerintah.

Selanjutnya Pasal 13 ayat 2 Perpres No 20 Tahun 2018 berpotensi memunculkan problematika yang berkaitan dengan Pasal 13 ayat 1 Perpres No 20 Tahun 2018. Pasal 13 ayat 2 menyatakan bahwa pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat 1 diberikan menteri atau pejabat yang ditunjuk, paling lama 1 hari kerja setelah permohonan diterima secara lengkap. Dalam hal ini, ketika pemberi kerja TKA telah mempekerjakan TKA dan mengajukan pengesahan RPTKA kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk, maka proses pengesahan RPTKA dapat berlarut-larut dengan alasan kurang lengkapnya persyaratan pengajuan RPTKA oleh pemberi kerja TKA. Selanjutnya dapat berpotensi memunculkan tindakan saling melempar tanggung jawab antara pemberi kerja TKA dan pejabat yang ditunjuk dalam waktu lama, dimana dalam waktu yang bersamaan, TKA telah bekerja secara terus menerus. Pada akhirnya, akan banyak ditemukan TKA yang bekerja tanpa adanya RPTKA pada pemberi kerja dengan alasan belum turunnya pengesahan RPTKA dari pemerintah dan pemberi kerja TKA telah melakukan kewajibannya untuk mengajukan pengesahan RPTKA.

Problematika keempat adalah terkait dengan isi Pasal 22 Perpres No 20 Tahun 2018 yang menyatakan bahwa dalam melaksanakan pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak, TKA dapat menggunakan jenis visa dan izin tinggal yang diperuntukkan bagi kegiatan dimaksud sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Isi pasal ini bertentangan dengan konsep penggunaan TKA yang ditetapkan dalam UUK, dimana pada Bab VIII tentang Penggunaan TKA dijelaskan bahwa masalah perizinan penggunaan TKA dibebankan kepada pihak pemberi kerja TKA. Artinya, penggunaan TKA menurut UUK didasarkan pada kebutuhan

pemberi kerja di Indonesia terhadap TKA. Dalam hal ini, Perpres No 20 Tahun 2018 yang seharusnya menjadi peraturan perinci UUK justru menciptakan pintu masuk kedua bagi TKA, yaitu dengan menetapkan bahwa TKA dapat bekerja di Indonesia hanya dengan menggunakan visa dan izin tinggal saja, tanpa mengacu pada kebutuhan terhadap TKA. Artinya, Pasal 22 Perpres No 20 Tahun 2018 munculnya fenomena masuknya TKA secara besar-besaran tanpa mengikuti kebutuhan terhadap keberadaan TKA di Indonesia.

Berbagai problematika yang ada dalam Perpres No 20 Tahun 2018 berpotensi menghasilkan dampak negatif yang meluas. Menurut Suhayati (2018), setidaknya terdapat tiga dampak negatif yang akan muncul apabila ketentuan dalam Perpres No 20 Tahun 2018 dijadikan acuan tanpa adanya sinkronisasi dengan UUK, antara lain: 1) TKA akan membanjiri pasar kerja Indonesia tanpa terkendali dan berpotensi mematikan kesempatan kerja bagi TKI; 2) Perluasan pengecualian kepemilikan RPTKA bagi pemberi kerja untuk TKA yang menjabat sebagai anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris akan berpotensi menurunkan Penerimaan Bukan Pajak Negara (PNPB); dan 3) Pemerintah akan semakin kesulitan dalam mengontrol laju pertumbuhan jumlah dan proses kerja sehari-hari TKA, yang pada akhirnya akan membuat tidak terpantaunya jumlah dan kegiatan TKA di Indonesia.

Perpres No 20 Tahun 2018 memang ditujukan untuk mempermudah penggunaan TKA di Indonesia demi mendorong peningkatan kesejahteraan masyarakat Indonesia. Namun demikian, berbagai ketentuan yang ada dalam Perpres tersebut justru berpotensi menyebabkan hilangnya asas keadilan dalam memperoleh pekerjaan bagi TKI. Hal ini didasarkan pada kemudahan-kemudahan penggunaan TKA yang ditetapkan dalam Perpres No 20 Tahun 2018 yang terkesan tidak mempertimbangkan dampak negatif berupa masuknya TKA secara besar-besaran tanpa terkendali dan mematikan peluang kerja TKI.

Sebelum ditetapkannya Perpres No 20 Tahun 2018, sebenarnya masalah pengendalian arus TKA telah menjadi hal utama yang harus diperhatikan dan diatasi demi dapat menciptakan keadilan sosial bagi TKI. Dalam hal ini, berbagai bentuk pengawasan terhadap rekrutmen dan pendayagunaan TKI oleh jajaran pemerintah yang terkait, khususnya bidang ketenagakerjaan dan imigrasi, menjadi salah satu solusi untuk masalah pengendalian TKA. Hal tersebut mencerminkan adanya persoalan terkait kontrol TKA yang telah ada sebelum Perpres No 20 Tahun 2018. Dengan adanya kemudahan penggunaan TKA yang ditetapkan dalam Perpres No 20 Tahun 2018, maka masalah kontrol terhadap penggunaan TKA akan semakin meningkat menjadi permasalahan yang darurat untuk segera diatasi.

Sesuai dengan Pasal 9 UU PPP, maka perlu dilakukan pengujian terhadap Perpres No 20 Tahun 2018 oleh Mahkamah Agung. Tujuan utama dari pengujian tersebut adalah untuk memastikan bahwa ketentuan dalam Perpres No 20 Tahun 2018 tidak bertentangan dengan UUK maupun dengan perundang-undangan lainnya. Hal ini menjadi langkah dasar yang perlu direalisasikan untuk dapat mengatasi problematika yang ada dalam Perpres No 20 Tahun 2018, sekaligus untuk mengantisipasi dan mengatasi permasalahan yang muncul sebagai akibat pemberlakuan Perpres No 20 Tahun 2018. Pada waktu yang bersamaan, kontrol terhadap pintu masuk dan penggunaan TKA harus diperketat dengan cara menertibkan instansi-instansi yang memiliki tugas melakukan pengawasan terhadap TKA dan menegakkan sanksi tegas bagi pihak-pihak yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang ditetapkan dalam UUK.

KESIMPULAN DAN SARAN

Terdapat empat problematika dalam Perpres No 20 Tahun 2018, yaitu: 1) Isi Pasal 9 Perpres No 20 Tahun 2018 yang tidak sesuai dengan Pasal 42 dan 43 UUK, serta bertentangan dengan Pasal 7 UU PPP; 2) Isi Pasal 10 ayat 1 Perpres No 20 Tahun 2018 tidak sesuai dengan Pasal 43 ayat 3 UUK dan bertentangan dengan Pasal 7 UU PPP; 3) Pasal 13 ayat 1 dan 2 Perpres No 20 Tahun 2018 yang bertentangan dengan Pasal 42 ayat 1 dan Pasal 43 ayat 1 UUK; dan 4) Isi Pasal 22 Perpres No 20 Tahun 2018 yang bertentangan dengan konsep penggunaan TKA yang ditetapkan dalam UUK.

Problematika yang ada dalam Perpres No 20 Tahun 2018 berpotensi menciptakan permasalahan yang meluas dan merugikan masyarakat Indonesia. Oleh karena itu, saran yang

dapat diberikan untuk mengatasi problematika tersebut adalah dengan melakukan pengujian terhadap Perpres No 20 Tahun 2018 oleh Mahkamah Agung sesuai dengan Pasal 9 UU PPP. Selain itu, perlu juga dilakukan peningkatan kontrol terhadap pintu masuk dan penggunaan TKA dengan cara menertibkan instansi-instansi yang memiliki tugas melakukan pengawasan terhadap TKA dan menegakkan sanksi tegas bagi pihak-pihak yang melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang ditetapkan dalam UUK.

DAFTAR PUSTAKA

- Budiarti, M. Y. (2016). Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan Berlakunya Masyarakat Ekonomi ASEAN. *Fiat Justisia Journal of Law*, Vol. 10, Issue 3, July-September, 545-550.
- Dono, M. (2016). Analisis terhadap Perubahan Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing melalui Teori Masalah Mursalah. *Jurisdictione*, Vol. 7, No. 1, 33-43.
- Manululang, S. H. (1998). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Martiany, D. (2017). Tenaga Kerja Asing dan Ancaman Perdagangan Perempuan. *Info Singkat Kesejahteraan Sosial*, Vol. IX, No. 01, Januari, 9-12.
- Midah, A. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mulyadi, S. (2012). *Ekonomi Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Partanto, P. (2001). *Kamus Ilmiah Populer*. Surabaya: Arkola.
- Suhandi. (2016). Pengaturan Ketenagakerjaan terhadap Tenaga Kerja Asing dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi ASEAN di Indonesia. *Perspektif*, Vol. XXI, No. 2, 135-148.
- Suhayati, M. (2018). Kontroversi Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. *Info Singkat Bidang Hukum*, Vol. X, No. 09, Mei, 1-6.
- Utami, A. F., Razak, A., & Riza, M. (2017). Penghapusan Kewajiban Penggunaan Bahasa Indonesia terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia Melalui Permenaker RI Nomor 16 Tahun 2015. *Analisis*, Vol. 6, No. 1, Juni, 88-94.
- Wijayanti, A. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.