BORNEO
Law Review

Vol. 9 No. 1 June 2025: pp. 94-122. Faculty of Law Borneo Tarakan University, North Borneo ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

PENGAWASAN TERHADAP PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN UTARA

Inggit Akim
Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan
Jl. Amal Lama No. 1 Tarakan
Email: inggitakimfh@gmail.com

Mahfud
Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan
Jl. Amal Lama No. 1 Tarakan
Email: cabelmahfud@gmail.com

Abstrak

Pengawasan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara supaya penggunaan TKA dilakukan secara legal, transparan, dan tidak merugikan tenaga kerja lokal. Masalahnya tidak semua perusahaan yang mempekerjakan TKA memiliki izin tertulis dan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disetujui oleh pihak berwenang dan terjadinya diskriminasi terhadap tenaga kerja lokal. Metode penelitian ini adalah normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), Pendekatan Kasus (*Case Approach*), dan Pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Hasil penelitian adalah Pengawasan penggunaan TKA oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara merupakan unsur penting dalam manajemen ketenagakerjaan di daerah yang dilakukan secara rutin dan berlandaskan peraturan pemerintah, khususnya PP No. 34 Tahun 2021. Pengawasan dilakukan bertujuan TKA yang bekerja di Kalimantan Utara memiliki dokumen lengkap seperti Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang sah dan tidak bekerja secara ilegal. Perusahaan yang mempekerjakan TKA wajib melaporkan secara berkala dan melakukan validasi dokumen serta pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKPTKA). Pelanggaran TKA yang bekerja tanpa izin atau masa izinnya habis dilakukan tindakan sesuai aturan, termasuk menghentikan aktivitas TKA di perusahaan. Pengawasan penggunaan TKA berfokus pada kepatuhan dokumen, pelaporan perusahaan, penegakan hukum, serta rencana pembentukan lembaga pengawas khusus untuk meningkatkan efektivitas pengawasan di masa depan. Penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan penggunaan TKA dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku melibatkan pemeriksaan, penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan, dan koordinasi dengan aparat penegak hukum lainnya seperti keimigrasian. Perusahaan yang mempekerjakan TKA tanpa izin resmi, menempatkan TKA pada jabatan yang dilarang, atau tidak memenuhi persyaratan kompetensi dapat dikenai sanksi administratif maupun pidana. Sanksi bagi perusahaan pelanggar berupa denda, pencabutan izin usaha, hingga ancaman pidana 1-5 tahun dan denda antara Rp. 100 juta hingga Rp. 400 juta. Selain itu, TKA ilegal dapat dikenai deportasi dan perusahaan yang melanggar dapat masuk dalam *blacklist*.

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

***Kata kunci**: Pengawasa; Dinas Ketenagakerjaan; Tenaga Kerja Asing; Perusahaan.*

A. PENGANTAR

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menetapkan bahwa tujuan utama pembentukan Negara Republik Indonesia adalah untuk menciptakan masyarakat yang sejahtera, adil, dan makmur, baik secara materiil maupun spiritual. Sejalan dengan tujuan tersebut, Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara memiliki hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaan. Amanat konstitusi wajib untuk dilaksanakan untuk memastikan bahwa hak-hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan kehidupan yang layak terpenuhi.

Dampak globalisasi terhadap peradaban menyebabkan Indonesia, sebagai anggota World Trade Organization (WTO), harus membuka pintu bagi masuknya tenaga kerja asing (TKA). Saat memasuki era liberalisasi pasar kerja, terjadi peningkatan mobilitas tenaga kerja antarnegara yang ditandai dengan permintaan dan tawaran dari negara-negara anggota WTO kepada Indonesia. Negara-negara tersebut meminta Indonesia untuk memberikan kesempatan kepada tenaga kerja profesional asing untuk bekerja di Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disingkat (UU No. 13 Tahun 2003). Pasal 1 Angka 13 menyebutkan TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Konsep TKA merujuk kepada warga negara asing yang memegang visa dengan tujuan untuk bekerja di wilayah Indonesia (sesuai pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing selanjutnya disingkat (PP No. 34 tahun 2021). UU No. 13 Tahun 2003, telah mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan, termasuk TKA serta hak dan kewajibannya. Dengan adanya peraturan yang lengkap, penggunaan TKA dapat diatur dengan lebih terstruktur dan terkendali. Persyaratan yang jelas dan ketat dapat menjamin TKA yang masuk memenuhi syarat tertentu, seperti keterampilan atau keahlian yang tidak tersedia secara lokal. Selain itu, penggunaan TKA juga penting untuk memberikan jaminan bahwa hak-haknya tetap terlinungi dan tidak dieksploitasi. Peraturan yang mengatur persyaratan dan pengamanan penggunaan TKA untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan akan TKA dengan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal dan untuk mengoptimalkan manfaat globalisasi dalam konteks ketenagakerjaan.

Penggunaan TKA pada praktik mempekerjakan individu yang bukan warga negara atau penduduk tetap disuatu negara untuk bekerja dalam berbagai sektor dan bidang pekerjaan. lebih lanjut dalam peraturan pelaksana seperti PP No.34 Tahun 2021 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksana PP

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

No.34 Tahun 2021 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang. Perkembangan globalisasi mendorong aliran modal dan investasi ke berbagai negara sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas baik di dalam negeri maupun Internasional. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) membuka peluang bagi TKA untuk bekerja di Indonesia dan sebaliknya bagi tenaga kerja Indonesia untuk bekerja di negara-negara ASEAN. Artinya peluang TKA untuk menduduki jabatan di Indonesia semakin terbuka. Oleh karena itu, Pemerintah harus berhati-hati dalam menentukan kebijakan untuk menjaga keseimbangan antara ketergantungan terhadap TKA dan tenaga kerja lokal.

Pengawasan dalam bahasa Inggris disebut "controlling." Ini berarti bahwa *controlling* tidak hanya melibatkan pengamatan yang cermat terhadap sesuatu dan melaporkan hasil kegiatan pemantauan, tetapi juga mencakup gagasan memperbaiki dan menyelaraskannya untuk mencapai tujuan sesuai dengan yang telah direncanakan.[1] Pengawasan juga merupakan bentuk pemeriksaan atau pengontrolan yang dilakukan oleh pihak yang berada diatas terhadap pihak yang berada dibawahnya. Ini dapat diinterpretasikan sebagai suatu proses untuk menentukan pekerjaan apa yang telah dilaksanakan, menilai hasilnya, dan melakukan koreksi jika diperlukan, dengan tujuan agar pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan rencana awal. Sedangkan yang dikamsud mengawasi adalah proses dimana administrasi memeriksa apakah apa yang terjadi sesuai dengan yang seharusnya terjadi. Pengawasan adalah fungsi administrasi dimana setiap administrator memastikan bahwa apa yang dikerjakan sesuai dengan yang diinginkan. Ini melibatkan pemeriksaan untuk memastikan bahwa semua berjalan sesuai dengan rencana, instruksi yang telah diberikan, dan prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi kelemahan, kesalahan, dan masalah-masalah lainnya, kemudian memperbaikinya dan mencegah agar hal tersebut tidak terulang.[2]

Pengawasan ketenagakerjaan baik TKA maupun lokal, adalah bagian dari upaya penerapan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Yang melibatkan instansi ketenagakerjaan yang bertanggung jawab atas pengawasan serta perusahaan yang mempekerjakan TKA. Tujuan pengawasan ketenagakerjaan adalah supaya pemberi kerja

[1] Rusli Syarif, Teknik Manajemen Latihan dan pembinaan, Angkasa, Bandung I991, h.75
[2] Oteng Sutina, Administrasi Pendidikan Dasar Teoritik Untuk Praktek Profesional, Angkasa, Bandung 1987, h. 203

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

mempunyai kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dengan tindakan operasional yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan.

Pesatnya perkembangan teknologi telah berdampak pada meningkatnya jumlah TKA di Indonesia, yang memicu berbagai pro dan kontra di masyarakat. Salah satu kontra dari fenomena ini adalah meningkatnya kasus TKA ilegal yang berhasil masuk ke Indonesia. Peningkatan jumlah TKA ilegal disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk peluang ekonomi yang dianggap lebih menarik di Indonesia, kurangnya pengawasan yang ketat terhadap masuknya TKA, serta kemungkinan adanya jaringan penyelundupan manusia yang memfasilitasi kedatangan TKA ilegal. Keberadaan TKA ilegal menimbulkan berbagai masalah, termasuk persaingan tidak sehat dengan tenaga kerja lokal, penyalahgunaan hak-hak pekerja, serta potensi risiko keamanan dan kesehatan dalam lingkungan kerja. Selain itu, hal ini juga dapat mengganggu ketertiban sosial dan menimbulkan ketegangan antara TKA ilegal dengan pemerintah dan masyarakat setempat. Permasalahan lain juga munculantara lain perbedaan jabatan yang ditentukan undang-undang, pelanggaran jam kerja yang melebihi batas kontrak, serta kekurangan dalam proses penyusunan dan pengesahan Rencana Penggunaan TKA (RPTKA). Hal ini berujung pada diskriminasi terhadap pekerja lokal, yang pada akhirnya dapat menghambat upaya negara untuk mencapai kesejahteraan di sektor ketenagakerjaan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Pasal 4 bagian c) menjelaskan bahwa setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA harus mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Pendamping TKA. Tanpa adanya institusi yang jelas untuk mengendalikan pekerja asing, bahkan ada masyarakat lokal dilakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) dan hak- hak tidak dibayarkan.[3] Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalahnya yaitu Pengawasan penggunaan TKA oleh dinas ketenagakerjaan dan transmigrasi provinsi kalimantan utara. Dan penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan hukum dalam penggunaan TKA.

B. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian adalan yuridis normative yang mengacu pada penelitian yang melibatkan norma-norma hukum yang terkandung dalam regulasi atau undang-undang. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian yuridis normatif merupakan kegiatan mengkaji

[3] http://deskripsi.id/tim-gabungan-beri-peringatan-ke-perusahaan-yang-pekerjakan-tka/ diakses tanggal 11 November 2024

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

isu hukum berdasarkan undang-undang dan juga regulasi dalam melakukan penelitian.[4] Dengan metode penelitian hukum untuk menganalisis aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian. Dalam jenis penelitian ini, peneliti mengkaji dan menganalisis teori-teori hukum, asas-asas hukum dan apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan (*law in book*) dan literatur-literatur hukum untuk menjawab isu permasalahan dari penelitian ini. Dan pendekatan yang digunakan adalah Pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), Pendekatan Kasus (*Case Approach*), dan Pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

C. PEMBAHASAN DAN ANALISIS

1. Pengawasan Penggunaan TKA oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara.

Pembangunan nasional dapat diartikan sebagai sebuah proses berkelanjutan yang mencakup seluruh bidang kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara. Tujuannya adalah mewujudkan cita-cita nasional yang telah diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 yaitu: "Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah dara Indonesia, dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial.". Proses ini melibatkan pengembangan yang terus-menerus di berbagai aspek, baik sosial, ekonomi, politik, maupun budaya, demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam konstitusi negara. Pembangunan di sektor ketenagakerjaan seharusnya memprioritaskan pemenuhan hak-hak dasar dan perlindungan hukum bagi para pekerja. Hal ini penting untuk menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan sektor usaha. Sebagai bagian dari pembangunan nasional, pembangunan ketenagakerjaan melibatkan semua elemen masyarakat dalam usaha mencapai tujuan bernegara.[5] Karakteristik dalam pengembangan ketenagakerjaan meliputi berbagai dimensi dan faktor yang saling berhubungan. Keterkaitan ini tidak hanya mencakup kepentingan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah berakhirnya hubungan kerja, tetapi juga melibatkan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan

[4] Peter Mahmud Marzuki, Penelitian Hukum, PT Kharisma Putra Utama, Jakarta, 2016, h. 133

[5] Rizal Achmad, dkk, *Perspektef Peran Ketenagakerjaan Dalam Pembangunan, Bandung*, Unpad Press Grha Kandang, 2018. h.1

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

masyarakat secara keseluruhan.[6] Dalam pelaksanaannya, pembangunan nasional membutuhkan berbagai unsur pendukung, termasuk faktor modal, sumber daya alam, dan tenaga kerja, yang saling bergantung satu sama lain. Dalam konteks ini, tenaga kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai aktor utama dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Pembangunan di sektor ketenagakerjaan ditujukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan memberikan kontribusi terhadap pembangunan, dengan tetap memperhatikan perlindungan hak serta kepentingan yang sesuai dengan martabat dan harkat kemanusiaan, sebagaimana diamanatkan dalam UUD Negara Republik Indonesia 1945.

Konsep pembangunan sumber daya manusia berlandaskan pada prinsip keterpaduan dan kemitraan, sesuai amanat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam penyelenggaraan negara untuk mewujudkan kesejahteraan Masyarakat peran pemerintah sangat penting. Melalui berbagai undang-undang dan kebijakan yang dibuat pemerintah bertujuan melindungi serta meningkatkan kesejahteraan rakyat. Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Tujuan utama dari pembangunan ini adalah untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, termasuk tenaga kerja itu sendiri. Tenaga kerja memiliki peran dan posisi yang sangat vital sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Oleh karena itu, pemerintah wajib menjamin bahwa hak dan kewajiban setiap tenaga kerja di Indonesia. Hak untuk memperoleh pekerjaan merupakan hak setiap warga negara yang dilindungi oleh konstitusi sesuai Pasal 27 UUD NRI 1945 yang menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pekerjaan serta kehidupan yang layak sesuai dengan nilai kemanusiaan. Negara memiliki tanggung jawab untuk menjamin hak ini dengan cara memperluas kesempatan kerja dan mengatur penempatan tenaga kerja secara efektif.

Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan kesempatan yang sama tanpa adanya diskriminasi dalam memperoleh pekerjaan. Hal yang sama juga berlaku bagi Tenaga Kerja Asing (TKA), yang harus diperlakukan setara dengan pekerja lokal dalam hal hak dan kewajiban, dengan tetap

[6] Kansil, "*Pengantar Ilmu Hukum dan Tat a Hukum Indonesia*", Jakarta, Balai Pustaka, 1986, h.40

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

memperhatikan kesempatan bagi tenaga kerja dalam negeri.[7] Menurut Pasal 1 angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun kebutuhan masyarakat luas. Sementara itu, Pasal 1 angka 3, menjelaskan bahwa pekerja atau buruh adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan menerima upah atau bentuk imbalan lainnya. Selain itu, berdasarkan Pasal 1 angka 32 UU No. 13 Tahun 2003 yang dikaitkan dengan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan merupakan aktivitas untuk memantau dan menegakkan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan juga merupakan sistem yang sangat penting dalam menegakkan atau menerapkan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Menegakkan atau menerapkan peraturan perundang-undangan merupakan langkah untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban antara pengusaha dan pekerja. Keseimbangan ini buruhkan supaya kelangsungan usaha dan kenyamanan kerja, serta akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan tenaga kerja. Pengawasan terhadap penggunaan TKA adalah upaya bahwa penggunaan TKA dilakukan sesuai dengan hukum dan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk itu, pemerintah membuat berbagai kebijakan dan peraturan untuk mengatur penggunaan TKA, termasuk UU No. 13 Tahun dan PP No. 34 Tahun 2021. Pasal 42 menyebutkan setiap pemberi kerja yang melakukan perekrutan TKA harus mempunyai izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang berwenang, kecuali bagi Wakil Negara yang merupakan orang asing dengan TKA Diplomatik dan Diplomatik. TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Berdasarkan Pasal 1 Angka 13 UU No. 13 Tahun 2003, yang dimaksud dengan TKA adalah warga negara asing yang melakukan pekerjaan di Indonesia. TKA adalah setiap individu yang bukan warga negara Indonesia dan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan, baik dalam maupun di luar hubungan kerja, dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Penggunaan TKA adalah pilihan strategis bagi perusahaan dalam upaya pengembangan usahanya. TKA yang

[7] Christina NM Tobing, 2022, Sanksi Hukum Terhadap Pelanggaran Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca Uu Cipta Kerja, Sol Justicia, Vol.5 No.2, Desember 2022, h.126

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

memiliki keahlian khusus di bidang tertentu, yang tidak banyak dimiliki oleh tenaga kerja lokal, sering kali dibutuhkan oleh perusahaan untuk meningkatkan daya saing dan inovasi. Perusahaan yang mempekerjakan TKA diharapkan dapat memanfaatkan keahlian tersebut untuk mendukung pertumbuhan dan perkembangan industri. Keberadaan TKA tidak hanya untuk mengisi kekurangan tenaga kerja, tetapi juga untuk mentransfer pengetahuan dan teknologi kepada tenaga kerja Indonesia, sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia lokal.

Pemanfaatan TKA harus dilakukan secara bijak dan bertanggung jawab, dengan memastikan bahwa mereka membawa dampak positif bagi perusahaan, masyarakat sekitar, dan perekonomian daerah secara keseluruhan. Prinsip penggunaan TKA adalah bahwa kebutuhan akan modal dan investasi harus didukung oleh tenaga kerja yang terampil dan memiliki keahlian khusus. TKA yang bekerja di Indonesia diharapkan memberikan manfaat, termasuk perlindungan bagi tenaga kerja lokal, serta mempermudah proses usaha untuk menciptakan lapangan kerja. Dan juga untuk memperluas kesempatan kerja serta meningkatkan keahlian dan teknologi bagi tenaga kerja Indonesia. Prinsip dasar dari strategi penggunaan TKA adalah karena kebutuhan akan modal dan investasi yang didukung oleh tenaga kerja yang terampil dan memiliki keahlian khusus. Maka penggunaan TKA diharapkan dapat memberikan manfaat, terutama dalam melindungi tenaga kerja lokal, serta menciptakan kemudahan dalam berusaha untuk membuka lapangan kerja, untuk memperluas kesempatan kerja dan meningkatkan keahlian serta teknologi bagi tenaga kerja Indonesia.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang. Pasal 42 menyebutkan:

(1). Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
(2). Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
(3). Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
(4). Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
(5). Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) akan diatur lebih lanjut dalam peraturan yang berlak

Pasal 42 Ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Setiap perusahaan atau

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

entitas yang ingin mempekerjakan TKA harus mendapatkan izin resmi dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk untuk memastikan bahwa penggunaan TKA dilakukan secara legal dan sesuai dengan peraturan yang berlaku, serta untuk memberikan kontrol terhadap jumlah dan jenis TKA yang dipekerjakan di Indonesia dan melindungi kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal. Ayat (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing. Maksudnya adalah individu atau orang perseorangan tidak diperbolehkan mempekerjakan TKA tujuannya untuk mencegah penyalahgunaan penggunaan TKA oleh individu yang tidak memiliki kapasitas atau infrastruktur yang memadai untuk mengelola tenaga kerja asing. Hanya badan hukum atau perusahaan yang dapat mempekerjakan TKA, yang didianggap mampu memenuhi syarat-syarat dan tanggung jawab dengan pengelolaan tenaga kerja.

Tuntutan globalisasi ekonomi, yang berkaitan dengan pasar bebas (globalisasi dan liberalisasi), bersama dengan kepentingan nasional yang menekankan kebutuhan akan investasi, teknologi, dan tenaga ahli asing, membuat penggunaan TKA di Indonesia menjadi hal yang tidak terhindarkan bagi tenaga kerja lokal. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja mengharuskan setiap pemberi kerja, dalam hal ini perusahaan yang mempekerjakan TKA, untuk menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA. Tujuan dari ketentuan ini adalah untuk mempercepat transfer pengetahuan dan keahlian dari TKA kepada tenaga kerja lokal, sehingga meningkatkan kemampuan dan keterampilan tenaga kerja Indonesia. Tujuan utama penggunaan TKA yaitu transfer of knowledge dimana pemerintah menargetkan pengetahuan serta teknologi maju yang dimiliki TKA agar dapat disalurkan dan diserap oleh tenaga kerja indonesia melalui program tenaga kerja pendamping. Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 menyebutkan bahwa tenaga kerja pendamping TKA adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk oleh pemberi kerja TKA dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan untuk ahli teknologi dan ahli keahlian serta wajib melakukan pelaksanaan pendidikan yang mencakup pelatihan kerja untuk tenaga kerja pendamping TKA yang diklasifikasikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki dengan ketentuan apabila hubungan kerja antara TKA dengan pemberi kerja telah berakhir, maka kewajiban yang di lakukan oleh pemberi kerja adalah memulangkan TKA ke negara asalnya. Pasal 7 menyebutkan bahwa: “Pemberi kerja TKA wajib:

(1). Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga kerja pemdamping TKA yang dipekerjakan untuk ahli teknologi dan ahli keahlian dari TKA;

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

(2). Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA sebagaimana dimaksud dalam huruf a sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA;

(3). Memulangkan TKA kenegara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir."

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara tiga tahun terakhir yaitu dari tahun 2022-2024 menujukan bahwa ada beberapa perusahaan pengguna TKA di Kalimantan Utara dengan jumlah sebanyak 789 TKA. Berikut adalah analisis data penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Kalimantan Utara berdasarkan data tahun 2022 hingga 2024 per kabupaten/kota:

Tabel. 1.

No.	Kabupaten Kota	Tahun			Jumlah
		2022	2023	2024	
1	Kab. Bulungan	78	62	170	310
2	Kab. Malinau	17	25	18	60
3	Kab. Nunukan	22	20	23	65
4	Kab. Tana Tidung	16	3	4	23
5	Kota Tarakan	108	140	83	331
				Total	**789**

Sumber: Disnakertrans Prov. Kaltara

Berdasarkan tabel diatas bahwa jumlah TKA terbesar terdapat di Kota Tarakan sebanyak 331 orang dan Kabupaten Bulungan 310 orang, yang menunjukkan konsentrasi penggunaan TKA di area perkotaan dan daerah dengan aktivitas industri atau proyek besar. Penggunaan TKA di Bulungan meningkat signifikan pada tahun 2024 ada 170 orang, naik drastis dibandingkan tahun sebelumnya yang jumlahnya hanya 78 dan 62 orang. Sedangkan Kota Tarakan mengalami peningkatan penggunaan TKA dari 108 di 2022 menjadi 140 di 2023, namun menurun menjadi 83 di 2024. Kabupaten Malinau dan Nunukan menunjukkan fluktuasi penggunaan TKA yang relatif stabil, dengan jumlah total masing-masing 60 dan 65 orang selama tiga tahun. Kabupaten Tana Tidung memiliki jumlah TKA paling sedikit dan menurun drastis sejak 2022 ada 16 orang ke 2023 dan 2024 ada 3 dan 4 orang.

Kalimantan Utara memiliki tingkat pengangguran terbuka yang relatif stabil dan menurun, sekitar 4,01% pada Februari 2024, yang bisa menjadi indikator bahwa penggunaan TKA tidak terlalu berdampak pada pengangguran lokal secara signifikan.[8] Banyaknya TKA yang bekerja di wilayah dengan industri pengolahan dan pertambangan

[8] https://kaltara.bps.go.id/id/pressrelease/2024/05/06/523/tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--provinsi-kalimantan-utara-pada-februari-2024-sebesar-4-01-persen-.html

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

yang maju, seperti Bulungan dan Tarakan, sesuai dengan fokus utama kegiatan ekonomi di Provinsi Kalimantan Utara. Penggunaan TKA di Kalimantan Utara paling banyak terkonsentrasi di Kota Tarakan dan Kabupaten Bulungan, dengan peningkatan yang cukup signifikan di Bulungan pada tahun 2024. Sementara itu, kabupaten lainnya menunjukkan jumlah TKA yang lebih rendah dan cenderung stabil. Kondisi ini menggambarkan bahwa kebutuhan akan tenaga kerja asing lebih tinggi di wilayah yang memiliki aktivitas industri dan proyek besar, sedangkan daerah lain menggunakan TKA dalam jumlah yang lebih terbatas. Informasi ini sangat penting untuk pengelolaan tenaga kerja serta perumusan kebijakan ketenagakerjaan di Kalimantan Utara.

Tata cara penggunaan TKA sebelumnya diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, yang memuat dua macam bentuk perizinan penggunaan TKA yakni di awali dengan pembuatan surat izin oleh pemberi kerja berupa Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang diterbitkan oleh Menteri Ketenagakerjaan. Setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang, mekanisme perizinan penggunaan TKA dipermudah menjadi satu bentuk perizinan. Para pemberi kerja TKA hanya diwajibkan membuat RPTKA yang disahkan oleh pemerintah pusat atau pejabat yang ditunjuk. Sesuai Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2) Undang- Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang menjelaskan bahwa "Setiap Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah pusat. Serta pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing." Maka pemberi kerja tenaga kerja asing dilarang mempekerjakan TKA tanpa izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Apabila terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh pemberi kerja, maka akan dikenakan sanksi administratif berupa denda yang dibebankan kepada pemberi kerja dan TKA dipulangkan secara paksa ke negara asalnya. Penerbitan izin untuk penggunaan TKA dilakukan untuk memfasilitasi sekaligus membatasi penggunaan TKA yang berlebihan, dengan tujuan untuk memaksimalkan potensi tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu, proses rekrutmen tenaga kerja asing harus mengikuti mekanisme dan prosedur sesuai dengan peraturan prtundang-undangan.

Perusahaan atau pemberi kerja yang mempekerjakan TKA diwajibkan untuk mengikuti pedoman yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri. Pemberi kerja harus menyusun RPTKA sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 yang mengatur pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Adapun mekanisme dan prosedur pengajuan,

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

dan pengesahan RPTKA sebagaimana terlampir dalam Pasal 12 13, dan 16 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing berdasarkan Pasal 12 sebagai berikut:

(1). Untuk mendapatkan pengesahan RPTKA, Pemberi Kerja TKA harus mengajukan permohonan secara daring kepada Menteri atau pejabat yang di tunjuk;

(2). Permohonan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh Pemberi Keja TKA yang memuat paling sediklit:
   a. identitas Pemberi Kerja;
   b. alasan penggunaan TKA;
   c. jabatan atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi pemerintah;
   d. jumlah TKA;
   e. jangka waktu penggunaan TKA;
   f. lokasi kerja TKA;
   g. identitas Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan
   h. rencana penerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun

(3). Permohonan pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) disampaikan oleh Pemberi Kerja TKA dengan melampirkan dokumen paling sedikit;
   a. surat permohonan;
   b. nomor induk berusaha dan/atau izin usaha Pemberi Kerja TKA;
   c. akta keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang;
   d. bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan
   e. rencana perjanjian kerja atau perjanjian lain;
   f. bagan struktur organisasi perusahaan
   g. surat pernyataan untuk penunjukan tenaga kerja pendamping TKA;
   h. surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dididuduki oleh TKA; dan
   i. surat pernyataan untuk memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia.

(4). Dalam hal Pemberi Kerja TKA telah siap menyampaikan data calon TKA yang akan diekerjakan maka penyampaian data calon TKA dapat dilakukan sekaligus pada saat permohonan pengesahan RPTKA.

Pasal 13, ayat (1). Menteri atau pejabat yang ditunjuk melakukan penilaiyan kelayakan permohonan pengesahan RPTKA yang diajukan oleh Pembei Kerja TKA sejak dinyatakan lengkap dan benar. Ayat (2). Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menerbitkan hasil penilaian kelayakan pengesahan RPTKA paling

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

lama 2 (dua) hari kerja setelah Pemberi Kerja TKA dinilai layak berdasarkan penilaian kelayakan. Sedangkan pada Pasal 16, Pengesahan RPTKA terdiri atas: RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara, RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 (enam) bulan, RPTKA non-DKPTKA; dan RPTKA KEK". Kewajiban penggunaan bahasa Indonesia yang harus dipelajari oleh TKA, berdasarkan penjelasan pasal 7 ayat (3) dan (30) Peraturan PemerintahNomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, fasilitas pendidikan dan pelatihan bahasa berlaku bagi semua TKA terkecuali TKA yang menduduki jabatan seperti, direksi dan komisaris, kepala kantor perwakilan, Pembina, pengurus, dan pengawas yayasan, serta TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara. Dalam pasal 30 juga disebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia terhadap TKA dapat dilakukan oleh pemberi kerja TKA yang dapat berkolaborasi dengan lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan bahasa Indonesia.

Mekanisme dan prosedur yang berkaitan dengan keahlian dan teknologi bagi TKA telah ditetapkan. Oleh karena itu, pengawasan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan dinaskeimigrasian diperlukan dari tingkat pusat hingga provinsi, sebagai lembaga yang memiliki otoritas penuh untuk mengawasi aktivitas TKA. Pengawasan ini mencakup seluruh proses, mulai dari kedatangan TKA di Indonesia, saat mereka mulai bekerja, hingga berakhirnya hubungan kerja. Hal ini diatur dalam Pasal 35 PP No. 34 Tahun 2021. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dikenakan sanksi administratif, termasuk denda dan pencabutan izin, serta tindakan deportasi bagi TKA yang dipekerjakan tanpa izin. Dalam konteks ketenagakerjaan, pemerintah memberikan fasilitas bagi pengusaha atau para investor untuk menggunakan jasa TKA guna mempercepat peningkatan investasi domestik dengan harapan dapat menyerap tenaga kerja Indonesia.

Pengawasan berasal dari kata awas, berarti antara lain "penjagaan". Istilah pengawasan dikenal dalam ilmu menegement dan ilmu administrasi yaitu sebagai salah satu unsur dalam kegiatan pengelolaan. Pengawasan dapat didefinisikan sebagai proses untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini merupakan salah satu fungsi dalam manajemen yang bertujuan untuk menjamin bahwa pelaksanaan kerja dan kegiatan dalam organisasi berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan awal. Oleh karena itu, pengawasan berfungsi untuk mengidentifikasi sejauh mana penyimpangan, penyalahgunaan, kebocoran, dan penyelewengan yang mungkin terjadi di masa depan. Pengawasan dimulai dengan upaya preventif edukatif, dimana pihak berwenang melakukan sosialisasi mengenai tata cara penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Hal ini bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada pemberi kerja tentang kewajiban dan larangan dalam penggunaan TKA. Pengawasan

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

penggunaan TKA dilaksanakan melalui beberapa mekanisme dan prosedur yang ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan dinas terkait. Menurut Peraturan Perundang-Undangan, pengawasan TKA dibagi menjadi dua bagian, yakni pengawasan ketenagakerjaan oleh Satuan Kerja Ketenagakerjaan (termasuk Kemenaker dan Dinas Tenaga Kerja Daerah) dan pengawasan keimigrasian oleh Kementrian Kominfo. Pengawasan ketenagakerjaan melibatkan serangkaian kegiatan untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan di bidang ketenagakerjaan. Sistem pengawasan ketenagakerjaan ini bersifat terpadu, terkoordinasi, dan terintegrasi, dengan komponen-komponennya meliputi unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, pengawasan, dan tata kerja pengawasan ketenagakerjaan. Di sisi lain, pengawasan keimigrasian fokus pada validitas dokumen keimigrasian dan administrasi lintas internasional lainnya.

Pengendalian penggunaan TKA pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021, yang merupakan pelaksanaan dari PP No. 34 Tahun 2021. Aturan ini menetapkan beberapa alasan untuk mempekerjakan TKA, termasuk kondisi pasar kerja nasional, kebutuhan investasi, kesepakatan internasional, dan liberalisasi pasar kerja bebas. Meskipun kebutuhan akan TKA tidak dapat dihindari di Indonesia, penting untuk memiliki ketentuan hukum yang mengikat dalam bidang ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk menerapkan kebijakan selektif dalam penggunaan TKA yang benar-benar memiliki kompetensi dan keahlian, sehingga dapat memberikan manfaat bagi tenaga kerja Indonesia dan meningkatkan kualitasnya. Kebijakan ketenagakerjaan terkait penggunaan TKA harus berlandaskan pada prinsip selektivitas dan sistem satu pintu, dengan mempertimbangkan aspek manfaat bagi pengembangan tenaga kerja lokal.

Pemerintah pusat dalam penyelenggaraan pengawasan penggunaan TKA melibatkan penetapan sistem atau prosedur pengawasan yang mengatur terkait dengan mekanisme pengawasan TKA melalui dua cara, yaitu pertama pengawasan tertutup, di mana pemerintah melakukan pengumpulan dan pengolahan hasil data yang mencakup foto, sidik jari, serta informasi keimigrasian TKA. Kedua, pengawasan terbuka, dimana pengawasan secara langsung dilakukan melalui pembentukan tim pengawas orang asing (Tim PORA) yang berkoordinasi dengan instansi atau lembaga lainnya dan dilaksanakan secara terbuka di lapangan. Untuk memperkuat kapasitas pengawas ketenagakerjaan, koordinasi dan kerjasama antara Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) dan Kementerian Dalam Negeri (Kemendagri) serta pemerintah provinsi sangat diperlukan. Kerjasama ini menjadi bagian integral dalam implementasi Undang- Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemrintahan Daerah, yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2015 Tentang Pemerintahan Daerah. Undang-Undang ini menspesifikasikan bahwa urusan

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

pemerintahan bidang ketenagakerjaan harus menjadi urusan bersama antara pemerintah pusat dan daerah Provinsi. Pelaksanaan pengawasan terhadap TKA sepenuhnya menjadi tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan di tingkat provinsi. Pengawasan dapat dilakukan melalui pembentukan Tim Pengawas Orang Asing (Tim Pora), yang berfungsi sebagai lembaga atau instansi pengawas TKA. Hal ini diatur berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. 50 Tahun 2016 tentang Tim Pengawas Orang Asing. Pegawai pengawas Kementerian Ketenagakerjaan, baik di tingkat pusat maupun provinsi, memiliki kewenangan untuk melaksanakan pengawasan sesuai dengan tugasnya berdasarkan Pasal 46 Permenaker No. 8 Tahun 2021. Mereka bertanggung jawab untuk mengawasi pelaksanaan penggunaan TKA di lapangan, memastikan bahwa semua kegiatan tersebut mematuhi peraturan hukum yang berlaku. Selain itu, pengawasan juga mencakup pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping serta pelatihan bahasa Indonesia bagi TKA.

Kebijakan ketenagakerjaan dalam penggunaan TKA harus merespons perubahan multidimensi dengan berpijak pada prinsip selektivitas (*selective policy*) dan satu pintu (*one-gate policy*). Artinya, pengendalian TKA harus mempertimbangkan dua aspek utama: aspek manfaat (*prosperity*) seperti transfer teknologi dan ahli keahlian serta aspek keamanan (security) yang berkaitan dengan kepentingan keamanan nasional. Oleh karena itu, perlindungan tenaga kerja lokal dapat dilaksanakan tanpa mengabaikan prinsip globalisasi dan otonomi daerah. Prosedur terkait ahli keahlian dan teknologi untuk pemberi kerja telah diatur. Oleh karena itu, pengawasan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan dinas keimigrasian, baik di tingkat pusat maupun provinsi, sangat diperlukan sebagai lembaga yang memiliki kewenangan penuh dalam mengawasi aktivitas TKA. Pengawasan ini mencakup seluruh proses, mulai dari kedatangan TKA di Indonesia, saat TKA mulai bekerja, hingga berakhirnya hubungan kerja. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 35 PP No. 34 Tahun 2021. Yang menyebutkan bahwa Pengawasan penggunaan TKA dilaksanakan oleh:

a. Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi; dan/atau
b. Pejabat imigrasi yang bertugas di bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian, secara terkoordinasi sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing.
c. Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a melakukan pengawasan pada norma penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

Penggunaan TKA di Indonesia membawa dampak yang sangat besar, baik pada sektor ekonomi maupun industri. Namun, dampak yang paling signifikan adalah terhadap keberadaan tenaga kerja lokal (TKL) karena adanya persaingan yang semakin meningkat. Penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia, termasuk di Kalimantan Utara, dikendalikan oleh peraturan yang ketat untuk memastikan bahwa penggunaan TKA sesuai dengan kebutuhan dan tidak melanggar hukum. Pemerintah memberikan kesempatan kepada perusahaan yang beroperasi di Indonesia untuk memanfaatkan tenaga kerja asing (TKA). Namun, ada berbagai syarat yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebagai pemberi kerja sebelum merekrut TKA. Beberapa prinsip penggunaan TKA yang diatur dalam UU NO. 13 Tahun 2003 adalah:[9]

a. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin
b. tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 42 ayat 1). Hal ini dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja asing dilakukan secara selektif dalam rangka optimalisasi pendayagunaan tenaga kerja Indonesia.
c. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing (Pasal
d. 42 ayat 2).
e. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu (Pasal 42 ayat 4). Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu akan diatur melalui keputusan menteri.
f. Tenaga kerja asing yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang, dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya (Pasal 42 ayat 6).
g. Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk (Pasal 43 ayat 1).
h. Rencana penggunaan tenaga kerja asing (Pasal 43 ayat 2) minimal memuat keterangan:
    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 warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

[9] Ibid. h.43-55

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

g. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku (Pasal 44 ayat 1). Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi akan diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja. Pengertian standar kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja asing, antara lain, pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia.
h. Pemberi kerja tenaga kerja asing (Pasal 45 ayat 1) wajib:
    1. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian.
    2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja warga negara Indonesia pendamping sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki tenaga kerja asing.

Pengawasan penggunaan TKA di Indonesia merupakan aspek penting dalam memastikan bahwa semua kegiatan yang melibatkan TKA sesuai dengan peraturan yang berlaku. Setiap perusahaan yang ingin mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis berupa RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sesuai Pasal 42 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Instansi ketenagakerjaan, termasuk Disnakertrans Provinsi Kalimantan Utara, memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan ketenagakerjaan. RPTKA adalah dokumen penting yang dibuat oleh perusahaan yang hendak mempekerjakan TKA di Indonesia. Dokumen ini harus disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan berfungsi sebagai rencana penggunaan TKA untuk jabatan dan jangka waktu tertentu. Pengesahan RPTKA di Indonesia melibatkan beberapa langkah yang sistematis dan transparan. Setiap pemberi kerja yang ingin mempekerjakan TKA harus merupakan badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia. Pihak pemberi kerja harus mengisi data yang diperlukan secara online melalui portal TKA Online dan wajib mengisi data sebagai berikut:

1. Surat permohonan pengesahan RPTKA.
2. Surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan pemberi kerja TKA.
3. NIB dan/atau izin usaha pemberi kerja TKA.
4. Akta pendirian sebagai badan hukum yang sudah disahkan oleh instansi yang berwenang.
5. Keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat.
6. Bagan struktur organisasi perusahaan.
7. Surat penunjukan TKI sebagai pendamping TKA dan rencana program pendampingan.

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

Permohonan dinyatakan lengkap, dilakukan penilaian kelayakan dengan mempertimbangkan kebutuhan pasar kerja nasional. Penilaian ini berbasis pada daftar jabatan yang ditetapkan oleh Menteri. penilaian kelayakan dapat dilakukan verifikasi lapangan untuk memastikan kebenaran informasi yang disampaikan. Dan Keputusan pengesahan RPTKA memuat informasi-informasi penting seperti alasan penggunaan TKA, jabatan dan/atau kedudukan TKA, besarnya upah TKA, jumlah TKA, lokasi kerja TKA, jangka waktu penggunaan TKA, jumlah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk sebagai pendamping, dan jumlah tenaga kerja Indonesia yang dipekerjakan. Dokumen RPTKA menjadi penting dalam wilayah kerja TKA. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Kalimantan Utara menghimbau kepada seluruh perusahaan yang memperkerjakan TKA memiliki kelengkapan dokumen berupa RPTKA adalah dokumen tentang perencanaan penggunaan TKA yang harus dimiliki oleh kegiatan investasi penanaman modal asing dan penanaman modal dalam negeri (PMA dan PMDN) yang menggunakan tenaga kerja asing dalam kegiatan usahanya. Perusahaan diwajibkan untuk mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia dan memenuhi kewajiban lain seperti pelatihan dan pendidikan bagi tenaga kerja lokal.

Pengawasan penggunaan TKA dilakukan oleh petugas pengawas ketenagakerjaan dan imigrasi untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Pengawasan penggunaan TKA di Indonesia mulai dari regulasi ketenagakerjaan yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja lokal dan memastikan bahwa penggunaan TKA dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Hanya perusahaan yang memenuhi syarat yang dapat menggunakan TKA. TKA hanya boleh bekerja pada jabatan tertentu dan dalam waktu tertentu berarti tidak semua posisi dapat diisi oleh TKA, tujuannya untuk memberi kesempatan kepada tenaga kerja lokal. Pengawas Ketenagakerjaan adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dinas Ketenagakerjaan melakukan inspeksi lapangan secara berkala untuk memastikan bahwa perusahaan mematuhi ketentuan yang ada. Pemeriksaan ini meliputi verifikasi dokumen, kondisi kerja, dan kepatuhan terhadap norma keselamatan dan kesehatan kerja. Jika ditemukan pelanggaran, seperti penggunaan TKA tanpa izin atau pelanggaran terhadap norma K3, Dinas Ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi kepada perusahaan, termasuk penghentian aktivitas TKA di lokasi tersebut.

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

Pelaksanakan ketentuan Pasal 26, Pasal 31, dan Pasal 42 PP No. 34 Tahun 2021, perlu menetapkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Peraturan Pelaksanaan PP No. 34 Tahun 2021. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara memiliki berbagai fungsi yang terkait dengan pengawasan, pelaksanaan, dan pengembangan ketenagakerjaan dan transmigrasi di tingkat provinsi. Masing-masing Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara memiliki tugas dan fungsi yang spesifik sesuai dengan kewenangan dan peraturan yang berlaku di wilayahnya. Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara memiliki beberapa fungsi utama dalam mendukung kebijakan pemerintah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi diantaranya melaksanakan perumusan kebijakan teknis di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan, pembinaan masyarakat dan kawasan transmigrasi, serta penyiapan permukiman dan penempatan transmigrasi, pelaksanaan kebijakan di bidang pelatihan dan penempatan tenaga kerja, hubungan industrial dan pengawasan ketenagakerjaan, pembinaan masyarakat dan kawasan transmigrasi, serta penyiapan permukiman dan penempatan transmigrasi. Dalam pelaksanaan penggunaan TKA sesuai Pasal 32 ayat (1) PP No. 34 Tahun 2021 disebutkan pemberi kerja TKA wajib melaporkan setiap 1 tahun kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk pelaksanaan:

1. Penggunaan TKA;
2. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan
3. Alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.

Pemberi kerja TKA juga wajib melaporkan pelaksanaan penggunaan TKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara setelah berakhirnya perjanjian kerja kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kemudian pemberi kerja TKA juga wajib melaporkan kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk perjanjian kerja TKA yang telah berakhir atau diakhiri sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir. Pengawasan penggunaan TKA dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan/atau dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan provinsi, yang melakukan pengawasan pada norma penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Selain itu, pengawasan penggunaan TKA juga dilaksanakan oleh pejabat imigrasi yang bertugas di bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian, secara terkoordinasi sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing. Pengawasan penggunaan TKA juga dilaksanakan oleh pejabat imigrasi yang bertugas di bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian, secara terkoordinasi sesuai dengan lingkup

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

tugas dan kewenangan masing- masing.[10] Perusahaan yang mempekerjakan TKA dan tidak memenuhi syarat, misalnya seorang TKA memiliki kompetensi di marketing, namun ia dipekerjakan di bagian *financial administration*, maka syarat TKA tidak terpenuhi dan izin mempekerjakan TKA Perusahaan itu (RPTKA) bisa dicabut.[11]

Berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara, pelanggaran penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di wilayah tersebut pada tahun 2022 hingga 2024 tercatat sebanyak 3 kasus yang melibatkan beberapa perusahaan sebagai berikut:

Tabel. 2

No.	Kabupaten Kota	Tahun			Jumlah
		2022	2023	2024	
1	PT. Pheonix Resources Internasional	-	1	-	1
2	PT. Kalimantan Besi Baja	-	1	-	1
3	PT. Bruder Konstruksi Nusantara	-	-	1	1
				Total	**3**

Sumber: Disnakertrans Prov. Kaltara

Tahun 2023, PT. Pheonix Resources Internasional dan PT. Kalimantan Besi Baja masing-masing tercatat melakukan 1 pelanggaran penggunaan TKA. Tahun 2024, PT. Bruder Konstruksi Nusantara tercatat melakukan 1 pelanggaran. Dengan demikian, total pelanggaran yang terdata selama periode tersebut adalah 3 kasus.

Pengawasan terhadap penggunaan TKA di Kalimantan Utara mendapat perhatian serius dari pemerintah provinsi. Gubernur Kalimantan Utara bahkan memerintahkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk memperketat pengawasan dan pendataan TKA agar tidak ada tenaga asing yang bekerja tanpa izin atau tidak tercatat secara resmi.[12] Hal ini penting mengingat adanya mega proyek seperti Kawasan Industri dan PLTA Sungai Kayan yang berpotensi meningkatkan jumlah TKA di wilayah ini. Data pelanggaran ini mencerminkan tantangan dalam pengawasan penggunaan TKA, di mana meskipun sudah ada regulasi ketat, pelanggaran masih terjadi dan perlu penanganan tegas agar hak tenaga kerja lokal tetap terlindungi serta penggunaan TKA sesuai dengan ketentuan hukum yang

[10] Pasal 35 PP No. 34 Tahun 2021
[11] Pasal 36 ayat (1) huruf c PP No. 34 Tahun 2021
[12] https://kalsel.antaranews.com/nasional/berita/2957353/gubernur-kaltara-perintahkan pengawasan-orang-asing-diperketat

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

berlaku. Pengawasan dan penegakan hukum terhadap penggunaan TKA di Kalimantan Utara terus ditingkatkan untuk mengendalikan penggunaan TKA, dengan fokus pada pencatatan, pelaporan, dan penindakan terhadap pelanggaran yang ditemukan.

2. Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan yang Melanggar Ketentuan Hukum dalam Penggunaan TKA

Penegakan hukum adalah upaya untuk mengubah konsep-konsep keadilan, kepastian hukum, dan manfaat sosial menjadi realitas. Dengan demikian, pada dasarnya, penegakan hukum adalah proses yang bertujuan untuk merealisasikan ide-ide tersebut. Definisi penegakan hukum menurut Jimly Asshiddiqie adalah sebuah proses yang dilakukan untuk memastikan bahwa norma-norma hukum berfungsi dan diterapkan secara nyata sebagai pedoman dalam interaksi dan hubungan hukum di masyarakat serta dalam kehidupan bernegara.[13] Penegakan hukum dalam pengertian yang lebih luas mencakup semua aktivitas untuk melaksanakan dan menerapkan hukum, serta mengambil tindakan hukum terhadap pelanggaran atau penyimpangan yang dilakukan oleh subjek hukum, baik melalui proses peradilan maupun non-peradilan. Sementara itu, dalam pengertian yang lebih sempit, penegakan hukum hanya merujuk pada penerapan peraturan yang bersifat formal dan tertulis.[14] Menurut Molengraaff, perusahaan didefinisikan sebagai keseluruhan aktivitas yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak ke luar untuk memperoleh penghasilan, yang mencakup perdagangan barang, penyerahan barang, dan penyusunan perjanjian perdagangan. Definisi ini menekankan bahwa perusahaan bukan hanya sekadar badan usaha, tetapi lebih kepada serangkaian tindakan yang berfokus pada kegiatan ekonomi yang berkelanjutan.[15] Pemerintah terus berupaya memberikan kemudahan dalam perizinan untuk kegiatan usaha melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) dan berbagai peraturan turunannya yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021

[13]https://diskominfo.kaltaraprov.go.id/gunakan-aplikasi-ini-untuk-ketahui-jumlah-tka-di-kaltara/diakses pada tanggal 10 Oktober 2024 jam 11.00

[14] Wicipto Setiadi. *Penegakan Hukum: Kontribusi bagi Pendidikan Hukum dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Majalah Hukum Nasional, Vo. 48 No. 2 Tahun 2018, hal. 4-5

[15] Erie Hariyanto. *Hukum Dagang & Perusahaan Di Indonesia*, Pena Salsabilah, Surabaya, 2013. h. 5

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Melalui penerapan UU Cipta Kerja dan PP No. 34 Tahun 2021, PP No. 8 Tahun2021, pengurusan izin untuk mempekerjakan TKA kini dapat dilakukan secara daring melalui sistem TKA online dan OSS, yang semakin mempermudah perusahaan dalam proses tersebut. Salah satu langkah yang diambil oleh pemerintah dengan menyederhanakan proses perizinan di berbagai sektor, termasuk sektor ketenagakerjaan yang terkait dengan penggunaan TKA. Pasal 1 angka 7 PP No. 8 Tahun 20217, disebutkan Sistem Online Pelayanan Penggunaan TKA yang selanjutnya disebut TKA Online adalah aplikasi teknologi informasi berbasis web untuk memberikan pelayanan kepada Pemberi Kerja TKA melalui sistem informasi ketenagakerjaan.

Mekanisme penegakan hukum terhadap pelanggaran penggunaan TKA di Indonesia bertujuan untuk memastikan bahwa penggunaan tenaga kerja asing dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku, melindungi tenaga kerja lokal, dan meningkatkan transparansi dalam proses perekrutan dan penggunaan TKA. Secara umum, pemerintah memberikan peluang kepada perusahaan yang beroperasi di Indonesia untuk mempekerjakan TKA. Diperlukan penggunaan TKA karena adanya kebutuhan akan kompetensi khusus, terutama yang berkaitan dengan teknologi yang kompleks, masih ada kekurangan sumber daya manusia di Indonesia yang mampu mengoperasikan teknologi tersebut. Pemberi Kerja yang mempekerjakan TKA disebut dapat berupa lnstansi pemerintah, perwakilan negara asing dan badan internasional, Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan keglatan di Indonesia, Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia, Badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau Yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang (PT dikecualikan untuk PT yang berbentuk badan hukum perorangan), Lembaga sosial, keagamaan, pendidlkan, dan kebudayaan, Usaha jasa impresarlat dan Sadan usaha sepanjang diperbolehkan undang-undang untuk menggunakan TKA. Setelah TKA diangkat menjadi pekerja, pemberi kerja diwajibkan untuk melakukan pelaporan tahunan kepada Menteri Ketenagakerjaan mengenai penggunaan TKA, termasuk pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta alih teknologi kepada tenaga kerja lokal. Sejumlah hal yang dilarang dalam mempekerjakan TKA antara lain pemberi kerja perorangan tidak boleh mempekerjakan TKA. Selain itu, TKA tidak boleh rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama. “Tidak boleh mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurusi personalia. Pengawasan terhadap TKA dilakukan oleh petugas pengawas ketenaga kerjaan dan petugas imigrasi. Pasal 35 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 selanjutnya disingkat PP No. 34/2021,

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

menjelaskan pengawasan TKA dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan dan pejabat imigrasi yang bertugas di bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian. Pengawas ketenagakerjaan melakukan pengawasan terkait norma penggunaan TKA sesuai peraturan ketenagakerjaan. Mekanisme penegakan hukum terhadap pelanggaran penggunaan TKA di Indonesia bertujuan untuk memastikan bahwa penggunaan tenaga kerja asing dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku, melindungi tenaga kerja lokal, dan meningkatkan transparansi dalam proses perekrutan dan penggunaan TKA. Penegakkan hukum terhadap pelanggaran penggunaan TKA melalui berbagai mekanisme yang diatur dalam peraturan perundang- undangan. Berdasarkan PP No. 34 Tahun 2021 dan melibatkan beberapa langkah dan sanksi. Pemerintah, melalui Kementerian Ketenagakerjaan dan instansi terkait, melakukan pengawasan terhadap penggunaan TKA. Pengawasan ini mencakup:

a. Penetapan sistem atau prosedur pengawasan untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.
b. Pembentukan tim pengawas di tingkat provinsi untuk memantau pelaksanaan penggunaan TKA di lapangan.

Pengawasan ketenagakerjaan pada dasarnya dapat dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu pendekatan preventif edukatif dan pendekatan represif justita. Pendekatan preventif edukatif adalah upaya yang bertujuan untuk mencegah pelanggaran serta memberikan pendidikan kepada masyarakat agar memiliki kesadaran hukum. Namun, jika pendekatan ini tidak berhasil, maka tindakan represif justita akan diterapkan untuk memaksa masyarakat agar mematuhi hukum. Jika terdapat pelanggaran hukum terkait penggunaan TKA, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ditjen Binwasnaker dan K3) akan memberikan rekomendasi kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk mengambil tindakan keimigrasian terhadap TKA tersebut. Tindakan ini harus sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, terutama terkait dengan orang asing atau warga negara asing yang diduga melakukan tindakan yang dapat membahayakan keamanan dan ketertiban umum, serta tindakan lain yang melanggar hukum. Tindakan keimigrasian dalam hal ini pemberian sanksi administratif sebagaimana tertuang dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian yang mengatur:

a. Pencantuman dalam daftar penengahan atau penangkapan terhadap TKA yang bersangkutan;
b. Merubah, membatasi dan atau pembatalan izin tinggal;
c. TKA dilarang berada di tempat tertentu di wilayah indonesia;
d. Harus bertempat tinggal di wilayah tertentu di Indonesia;

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

e. Dikenakan biaya beban dan atau;
f. Dideportasi dari Indonesia.

Berdasarkan Permenaker No. 8 Tahun 2021 pasal 49 ayat (1), pemberi kerja yang melakukan pelanggaran hukum penggunaan TKA dikenakan tindakan administrasi berupa:

a. Pemberi kerja yang tidak memiliki RPTKA yang sah;
b. Pemberi kerja tidak memiliki pengesahan RPTKA (TKA yang bekerja dengan pemberi kerja lain);
c. Pemberi kerja tidak memiliki pengesahan RPTKA yang membekerjakan TKA pada kegiatan rintisan berbasis teknologi seperti star-up dan vokasi dalam jangka waktu melebihi tiga bulan;
d. Pemberi kerja tidak memfasilitasi pelatihan dan pendidikan bahasa Indonesia kepada TKA;
e. Pemberi kerja tidak mendaftarkan TKA menjadi peserta jaminan sosial (BPJS) yang bekerja selama enam bulan lebih dan atau TKA yang bekerja kurang dari enam bulan sebagai peserta asuransi;
f. Pemberi kerja tidak memberikan laporan tahunan melalui Dirjen atas pelaksanaan penggunaan TKA kepada Menteri baik itu pelatihan dan pendidikan kerja kepada tenaga kerja pendamping dalam rangka proses transfer teknologi dan ahli keahlian;
g. Pmberi kerja tidak memberikan laporkan kepada menteri melalui Dirjen terkait dengan penggunaan TKA yang bersifat temporer;
h. Pemberi kerja tidak menyampaikan laporan kepada menteri melalui Dirjen tekait dengan masa berakhirnya perjanjian kerja atau diakhiri sebelum waktunya;
i. Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA yang tidak sesuai dengan RPTKA yang telah di sahkan;
j. Pemberi kerja mempekerjakan TKA rangkap jabatan di dalam perusahaan;
k. Pemberi kerja mempekerjakan TKA pada jabatan personalia;
l. Pemberi kerja yang mempekerjakan setiap TKA tidak membayar DKPTKA.

Pemberi kerja yang tidak mematuhi ketentuan yang telah ditetapkan, maka sesuai dengan PP No. 34 Tahun 2021 Pasal 36 jo. Permenaker No. 8 Tahun 2021 Pasal 49 ayat (2), mereka dapat dikenakan sanksi administratif. Sanksi ini meliputi denda, penghentian sementara proses permohonan RPTKA, serta pencabutan pengesahan RPTKA. Pelanggaran hukum terkait dengan pemberi kerja yang mempekerjakan TKA tanpa RPTKA yang sah akan dikenakan denda, dengan besaran denda ditentukan berdasarkan Pasal 37 ayat (1) PP No. 24 Tahun 2021 dan Permenaker No. 8 Tahun 2021, yang berlaku untuk setiap TKA per bulan. Hasil pengawasan terhadap pemberi kerja terkait penggunaan TKA ditemukan

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

pelanggaran yang berkaitan dengan status keimigrasian TKA, Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja dapat memberikan rekomendasi kepada Dirjen Imigrasi untuk mengambil tindakan sesuai dengan hukum keimigrasian. Kemudian apabila terjadi pelanggaran, seperti tidak memiliki RPTKA yang sah atau mempekerjakan TKA tanpa izin, Sanksi administratif dapat dikenakan. Sanksi ini meliputi:

a. Denda: Besaran denda bervariasi tergantung pada jenis pelanggaran, dengan tarif mulai dari Rp. 6.000.000 hingga Rp. 36.000.000 per bulan per TKA.
b. Pencabutan Pengesahan RPTKA: Jika perusahaan tidak mematuhi ketentuan, pengesahan RPTKA dapat dicabut.
c. Penghentian Sementara Proses Permohonan RPTKA: Proses pengajuan RPTKA baru dapat dihentikan sementara hingga masalah diselesaikan.

Selain sanksi administratif, tindakan lain yang dapat diambil meliputi:

a. Pencantuman nama dalam daftar penengahan atau penangkapan bagi TKA yang melanggar.
b. Pembatasan atau pembatalan izin tinggal bagi TKA yang bersangkutan.
c. Deportasi TKA dari Indonesia jika terbukti melakukan pelanggaran serius.

Pihak yang mempekerjakan tenaga asing disebut Pemberi Kerja TKA yang dapat berupa lnstansi pemerintah, perwakilan negara asing dan badan internasional, Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan keglatan di Indonesia, Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia, Sadan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau Yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang (PT dikecualikan untuk PT yang berbentuk badan hukum perorangan), Lembaga sosial, keagamaan, pendidlkan, dan kebudayaan, Usaha jasa impresariat dan Sadan usaha sepanjang diperbolehkan undang-undang untuk menggunakan TKA.

1. instansi pemerintah,
2. perwakilan negara asing,
3. badan-badan internasional,
4. lembaga sosial,
5. lembaga keagamaan, dan
6. jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.

Pemberi kerja TKA wajib melaporkan pelaksanaan penggunaan TKA setiap 1 tahun minimal 1 kali kepada Menteri melalui Direktur Jenderal. Laporan tersebut meliputi:

a. pelaksanaan penggunaan TKA;

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

b. pelaksanaan pendidikan dan pelatlhan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA;
c. alih teknologi dan alih keahllan dari TKA kepada tenaga kerja pendampng TKA.

Sanksi bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran penggunaan tenaga kerja asing berupa Sanksi Pidana dan Sanksi Administratif. Sanksi Pidana sesuai dengan UU Cipta Kerja pada Pasal 42 ayat (2) yang menyatakan bahwa Pemberl kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga keria asing, dikenakan sanksi sesuai Pasal 185, yakni sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling sedikit Rp. 100.000.000 (seratus Juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000 (empat ratus juta rupiah). Apabila melanggar pasal 45 ayat (1) yang menyetakan bahwa Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib: a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualiflkasl jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing; dan; c. memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir, dikenai sanksl seuai dengan Pasal 187 yakni sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau pidana denda paling sediklt Rpl0.000.000 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rpl00.000.000,00 (seratus juta rupiah). Sanksi administratisi sesual dengan Permenaker No. 8 Tahun 2021 yakni meliputi denda, penghentian sementara proses permohonan pengesahan RPTKA dan pencabutan pengesahan RPTKA

D. KESIMPULAN

1. Pengawasan penggunaan TKA oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara merupakan unsur penting dalam manajemen ketenagakerjaan di daerah yang dilakukan secara rutin dan berlandaskan peraturan pemerintah, khususnya PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan TKA. Pengawasan ini bertujuan memastikan bahwa TKA yang bekerja di Kaltara memiliki dokumen lengkap seperti Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang sah dan tidak bekerja secara ilegal. Mewajibkan perusahaan yang mempekerjakan TKA untuk melaporkan secara berkala dan melakukan validasi dokumen serta pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKPTKA). Pelanggaran TKA yang bekerja tanpa izin atau masa izinnya habis, Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Utara berwenang melakukan tindakan sesuai aturan, termasuk menghentikan aktivitas TKA tersebut di perusahaan. Pengawasan penggunaan TKA berfokus pada kepatuhan dokumen,

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

pelaporan perusahaan, penegakan aturan, serta rencana pembentukan lembaga pengawas khusus untuk meningkatkan efektivitas pengawasan di masa depan

2. Penegakan hukum terhadap perusahaan yang melanggar ketentuan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perusahaan yang mempekerjakan TKA tanpa izin resmi, menempatkan TKA pada jabatan yang dilarang, atau tidak memenuhi persyaratan kompetensi dapat dikenai sanksi administratif maupun pidana. Sanksi bagi perusahaan pelanggar meliputi denda yang besar, pencabutan izin usaha, hingga hukuman penjara dengan ancaman 1-5 tahun dan denda antara Rp100 juta hingga Rp400 juta. Selain itu, TKA ilegal dapat dikenai deportasi dan perusahaan yang melanggar dapat masuk dalam blacklist sehingga dilarang mempekerjakan TKA lagi. Penegakan hukum juga melibatkan pemeriksaan, penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan, dan koordinasi dengan aparat penegak hukum lainnya seperti keimigrasian.

E. SARAN

1. Memperkuat kerjasama antara Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam hal pengawasan TKA. Koordinasi ini penting untuk memastikan bahwa semua aspek terkait keimigrasian dan ketenagakerjaan dapat diintegrasikan secara efektif, mengembangkan sistem pengawasan yang terpadu dan terintegrasi, meliputi pengawasan administratif dan lapangan dengan membentuk tim pengawas untuk melakukan pemeriksaan secara rutin.
2. Proses penegakan hukum terhadap pelanggaran penggunaan TKA dilakukan secara transparan dan adil, menerapkan sanksi yang lebih tegas bagi perusahaan yang melanggar ketentuan penggunaan TKA, sanksi ini harus mencakup denda yang signifikan dan kemungkinan pencabutan izin operasional bagi perusahaan yang berulang kali melanggar, Ini termasuk memberikan hak kepada perusahaan untuk membela diri sebelum dijatuhkan sanksi, serta penegakan hukum terhadap pelanggaran dapat lebih efektif, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang adil bagi semua pihak.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Anton M. Moeliono, dkk. (1995) Kamus Umum Bahasa Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta.

C. Sumarprihati Ningrum (2006) "Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia", Jakarta, Himpunan Pembina Sumber Daya Manusia Indonesia.

Dellyana Shant (1988). Konsep Penegakan Hukum, Liberty, Jakarta.

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

Erie Hariyanto (2013). Hukum Dagang & Perusahaan Di Indonesia, Pena Salsabilah, Surabaya.

Diana Halim Koencoro (2004). Hukum Administrasi Negara, Ghalia Indonesia, Bogor.

Hani Handoko (1999). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Jakarta: Rafika Aditam.

Hardjian Rusli (2003). Hukum Ketenagakerjaan., Jakarta: Ghalia Indonesia.

Hajar M, (2015). Model-Model Pendekatan Dalam Penelitian Hukum dan Fiqh, Pekanbaru: UIN Suska Riau.

Husni, Lalu (2003) Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Raja Grafindo Jakarta.

Jum Anggraini (2012).Hukum Administrasi Negara, Graha Ilmu, Yogyakarta.

Kansil(1986). "Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia", Balai Pustaka Jakarta.

Ni'matul Huda (2010). Hukum Pemerintahan Daerah, Nusa Media, Bandung.

Oteng Sutina (1987). Administrasi Pendidikan Dasar Teoritik Untuk Praktek Profesional, Angkasa, Bandung.

Peter Mahmud Marzuki (2005) Penelitian Hukum, Penerbit Kencana, Jakarta.

---------- (2016). Penelitian Hukum, PT Kharisma Putra Utama, Jakarta.

Rizal Achmad, dkk. (2018) Perspektef Peran Ketenagakerjaan Dalam Pembangunan, Bandung, Unpad Press Grha Kandang.

Rusli Syarif (I991). Teknik Manajemen Latihan dan pembinaan, Angkasa, Bandung.

W.J.S. Poerwadarminta (1984) Kamus Umum Bahasa Indonesia. Balai Pustaka, Jakarta

Pujiyono (2014) Hukum Perusahaan, Indotama Solo.

Rawan Soejito (1990) Hubungan Pemerintah Pusat Dan Pemerintahan daerah, Rineka Cipta, Jakarta.

Satjipto Raharjo (2012). Masalah Penegakan Hukum, Sinar baru, Bandung, 1983. Sirajun dkk.. Hukum Pelayanan Publik. Malang; Setara press.

Suriansyah Murhaini (2014). Manajemen Pegawasan Pemerintahan Daerah, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Siti Yuniarti," Tenaga Kerja Asing" diakses dari http://business-law.binus.ac.id/2017/01/29/tenaga-kerja-asing/ pada tanggal 15 Maert 2024.

Victor M. Situmarang, Jusuf Juhir (1994). Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah, Rineka Cipta, Jakarta.

Jurnal:

Christina NM Tobing, (2022) Sanksi Hukum Terhadap Pelanggaran Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca Uu Cipta Kerja, Sol Justicia, Vol.5 No.2

ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742

Laurensius Arliman (2019). Mewujudkan Penegakan Hukum yang Baik di Negara Hukum Indonesia. Dialogia Iuridica, Vol. 11 No. 1

Rico Mamesah dkk (2024). Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT Lex Privatum Vol 13. No. 4

Wicipto Setiadi (2018). Penegakan Hukum: Kontribusi bagi Pendidikan Hukum dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia. Majalan Hukum Nasional, Vo. 48 No. 2

Yanuar Budi Mariana (2021). "Perlindungan Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada PT Lingua Munda Surakarta", Jurnal Ganesha, Vol.1 No.1

Peraturan Perundang-undangan:

Undang-undang Dasar Negara Republik Indoneia Tahun1945.

Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan

Website:

http://deskripsi.id/tim-gabungan-beri-peringatan-ke-perusahaan-yang-pekerjakan-tka/ diakses tanggal 11 November 2024

https://ismianne.wordpress.com, Ismianne, Jenis-Jenis Perusahaan Berdasarkan Kepemilikan/Status Hukum, Diakses pada tanggal 18 Maret 2024

https://www.hukumonline.com/klinik/a/pengertian-perlindungan-hukum-dan penegakan- hukum-lt65267b7a44d49/ diakses pada tanggal 16 Oktober 2024

https://www.hukumonline.com/klinik/a/syarat-tenaga-kerja-asing-bisa-bekerja-di-indonesia- lt557fb3beea80c/

https://diskominfo.kaltaraprov.go.id/pengunaan-tenaga-kerja-asing-perusahaan-wajib-kantongi-pengesahan-rptka/diakses pada tanggal 25 Juli 2024