

# TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NO. 34 TAHUN 2021

Oleh :

Lalu Muhammad Lukman Taufik<sup>1)</sup>, Zainal Asikin<sup>2)</sup>, Djumardin<sup>3)</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Fakultas Hukum, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mataram  
email: mqopic@gmail.com

## Informasi Artikel

### Riwayat Artikel :

Submit, 5 Maret 2024  
Revisi, 30 April 2024  
Diterima, 4 Mei 2024  
Publish, 15 Mei 2024

### Kata Kunci :

Perlindungan,  
Tenaga Kerja Asing.

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti “ bagaimana perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing , Apa saja sanksi hukum bagi pemberi kerja yang tidak membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerjaasing. Untuk meneliti permasalahan di atas, maka penulis menggunakan metode penelitian nomatif dengan pendekatan perundang undangan (statute aproach). Hasil Penelitian membuktikan bahwa Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Asing pasca berlakunya Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 sangat maksimal yaitu Pemberi Kerja Menunjuk Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping untuk Tenaga Kerja Asing (TKA). Memberikan Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping untuk Tenaga Kerja Asing (TKA). Memberikan Pelatihan Bahasa Indonesia bagi Tenaga Kerja Asing (TKA) difasilitasi pemberi kerja. Memulangkan Tenaga Kerja Asing (TKA) setelah perjanjian kerja berakhir. Menjamin pelindungan Tenaga Kerja Asing (TKA) melalui jaminan sosial Tenaga Kerja Asing (TKA) bekerja lebih dari enam (6) bulan dan asuransi kurang dari enam (6) bulan. Sanksi hukum bagi pemberi kerja yang tidak membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing adalah berupa sanksi denda, sanksi penghentian sementara proses permohonan RPTKA dan Pencabutan RPTKA.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license*



## Corresponding Author:

Nama: Lalu Muhammad Lukman Taufik  
Afiliasi: Universitas Mataram  
Email: mqopic@gmail.com

## 1. PENDAHULUAN

Saat ini Negara Indonesia berada dalam era globalisasi yang sangat membawa pengaruh pada majunya suatu perkembangan yang diantaranya baik pada bidang teknologi maupun informasi yang terus-menerus akan mengalami pembaharuan. Selain itu Indonesia juga saat ini sedang menyelenggarakan segala upaya untuk membangun perekonomian ke arah yang lebih baik. Melimpahnya sumber daya alam yang dimiliki Indonesia seharusnya menjadi sesuatu yang menguntungkan bagi di Indonesia. Hanya saja Indonesia masih masih berada dalam keterbatasan pada tersedianya tenaga ahli yang memiliki keahlian dan kemampuan dalam hal mengolah sumber daya alam yang ada di Indonesia.

Melihat dari besarnya jumlah sumber daya manusia yang dimiliki oleh Indonesia. Seharusnya bangsa Indonesia mampu mengolah sumber daya alam yang dimiliki secara mandiri, namun karena sumber daya manusia yang dimiliki sebagian besar masih belum memenuhi kriteria yang diinginkan oleh pemberi kerja, terlebih lagi karena kualitas dan keahlian juga jenjang pendidikan yang masih rendah mengakibatkan ketidakmampuan tenaga kerja tersebut dalam hal mengolah sumber daya alam yang ada. Hal ini akan menghambat pembangunan perekonomian di Indonesia.

Seiring dengan meningkatnya pembangunan nasional dalam segala sektor nasional, melatarbelakangi terjadinya problematika khususnya

di bidang ketenagakerjaan yang segi dimensi ekonomis. Sehingga membuat setiap perusahaan sangat membutuhkan tenaga ahli yang memiliki kemampuan dan menguasai ilmu pengetahuan didalam lingkungan perusahaanya.

Terciptanya perdagangan global yang diaplikasikan dengan perdagangan bebas waktu tahun 1995 yang dipelopori oleh WTO, menciptakan era perdagangan ditingkat regional menciptakan era perdagangan bebas yang menghasilkan blok-blok perdagangan ditingkat regional. Menyebabkan terjadinya arus perdagangan barang dan jasa menjadi borderless, sehingga perdagangan mengalami perubahan yang mendasar.

Pertumbuhan globalisasi tersebut mendorong tumbuhnya dinamika mengalirnya dana permodalan keberbagai penjuru dunia termasuk di Indonesia terdapat para pemodal asing yang menanamkan dananya di Indonesia untuk berinvestasi. Oleh karena itu Indonesia membutuhkan tenaga kerja asing lantaran terkait dengan kegiatan investasi, sebab memerlukan tenaga tenaga terampil yang sangat terpercaya dalam hal kegiatan pengelolaan dana yang telah ditanamkan di Indonesia. Apalagi saat ini Industri mulai bergeser kearah digital, dimana tenaga kerja lokal Indonesia belum mampu memanfaatkan secara maksimal. Sehingga dibutuhkan tenaga kerja asing untuk membantu membimbing tenaga kerja lokal agar bisa lebih berkembang.

Penggunaan tenaga kerja asing saat ini masih banyak dan sulit dihindarkan, dikarenakan beberapa faktor, yang diantaranya sebagai berikut :

1. Kegiatan penanaman modal dalam rangka pembangunan nasional dan untuk penguasaan dan alih teknologi sebagai proses berlanjut dan berkesinambungan sehingga memungkinkan adanya penggunaan tenaga kerja asing memungkinkan adanya penggunaan tenaga kerja asing
2. Masih minimnya tenaga kerja Indonesia yang ahli dan terampil untuk menggantikan tenaga kerja asing
3. Kurang tersedianya tenaga kerja Indonesia yang memenuhi persyaratan untuk melakukan pekerjaan yang tersedia
4. Penggunaan mesin-mesin berteknologi canggih yang memiliki resiko tinggi jika yang menangani bukan dari tenaga ahli.
5. Semakin menjamurnya usaha-usaha yang membutuhkan tenaga kerja warga Negara asing.

Mempekerjakan tenaga kerja asing mendatangkan keuntungan yang sangat besar juga bagi tenaga kerja Indonesia melalui alih teknologi dan ahli keahlian yang akan berdampak pada meningkatnya mutu dari tenaga kerja Indonesia. Hal tersebut menjadi peluang bagi Indonesia agar bisa bersinar seperti Negara- Negara maju. Tenaga kerja asing juga dapat semaksimal mungkin bisa dimanfaatkan bagi perusahaan-perusahaan untuk memahamisistem produksi dan langkah-langkah

manajemen yang dimiliki dari Negara-negara lain yang sudah lebih maju dalam historis universal. Praktis semua Negara sebelumnya berkembang kemudian mampu menjadi Negara maju diawali dari investasi asing.

Dalam mendukung proses konstruksi investasi sangat berperan dan membutuhkan tenaga kerja asing. Salah satu hal yang menjadi perhatian adalah mengenai pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang mewajibkan pemberi kerja di setiap perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Tahun 2021 keluarlah Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dalam Bagian Kesatu Umum, Pasal 2 (1) ditetapkan bahwa Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. (3) Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.

Pasal 3 (1) Pemberi Kerja TKA meliputi:

- a. instansi Pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
- b. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- c. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia.
- d. Badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
- e. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
- f. usaha jasa impresariat; dan badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang untuk menggunakan TKA.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan dalam tesis ini adalah penelitian hukum normatif. Jenis penelitian normatif digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini berangkat dari adanya kekosongan norma. Kekosongan norma yang dimaksud adalah tidak adanya norma yang mengatur mengenai prinsip kehati-hatian dalam pemberian kredit di Perbankan. Peter Mahmud Marzuki menyatakan bahwa dalam penelitian hukum diperlukan suatu model pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, Penulis akan mendapat informasi dari berbagai aspek mengenai isu (permasalahan-permasalahan) yang sedang dicari jawabannya. Macam pendekatan yang dapat dipergunakan dalam menulis adalah Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*), Pendekatan Kasus (*case approach*) dan Pendekatan Konsep (*conceptual approach*). Penelitian ini lebih

baik menitikberatkan pada penelitian kepustakaan (*library research*) serta bahan-bahan lain yang dapat menunjang dalam kaitannya dengan pembahasan permasalahan. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah Bahan hukum primer ini diperoleh dari sumber yang mengikat dalam bentuk peraturan perundang-undangan, antara lain : UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No.2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja ; UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenaga Kerjaan Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata). Peraturan Pemerintah No.34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Bahan-bahan yang memberikan informasi atau hal-hal lain yang berkaitan dengan isi dari sumber bahan hukum primer serta implementasinya dan dapat membantu menganalisis dan memahami bahan hukum primer yang dapat berupa Buku-buku literatur; Jurnal hukum dan Majalah Hukum; Makalah, hasil-hasil seminar, majalah dan koran; Tesis, artikel ilmiah dan disertasi dan Pendapat praktisi hukum. Bahan hukum yang dipergunakan dalam penelitian ini diperoleh dari penelusuran melalui kegiatan studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan berbagai bahan hukum, baik berupa peraturan perundang-undangan, kode etik profesi, literatur, karya ilmiah, hasil penelitian terdahulu, dokumen, pendapat praktisi hukum, majalah, serta berbagai buku yang relevan yang terkait dengan Penggunaan Tenaga Kerja Asing . Mengenai Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian tesis ini adalah dengan melakukan kegiatan membaca secara kritis analisis lalu menemukan permasalahan dan isu hukum yang akan diteliti dan mengumpulkan semua informasi yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diteliti, kemudian dipilih informasi yang relevan dan esensial. Bahan-bahan hukum yang telah terkumpul kemudian dianalisa dengan menggunakan beberapa teknik yaitu : Teknik argumentasi dan penafsiran hukum. Teknik argumentasi tidak bisa dilepaskan dari teknik evaluasi karena penilaian dari analisa harus didasarkan pada alasan-alasan yang bersifat penalaran hukum. Hasil analisis selanjutnya diberikan argumentasi untuk mendapatkan kesimpulan atas pokok permasalahan yang dibahas pada penelitian ini. Sedangkan penafsiran hukum digunakan untuk menganalisis norma hukum yang masih kabur.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Tanggung Jawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Asing

Menjadi Negara hukum sebagaimana yang termaktub dalam Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945, semakin menegakkan kuatnya dasar hukum dan dijadikan sebagai pedoman Negara. Dalam artian terwujudnya tujuan yakni kepastian hukum, mengupayakan berlaku adil, legitimasi demokrasi tuntutan pikiran baik. Oleh

karenanya mengharuskan segala kegiatan berlandaskan dengan hukum di Indonesia.

Sebagai Negara hukum, Indonesia harus melakukan pemenuhan perlindungan hukum kepada semua subjek hukum yang berada di wilayah Negara Republik Indonesia, diantaranya yang berkaitan dengan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Karena hukum sudah sepatutnya menjamin perlindungan hukum bagi semua orang.

Misalnya Berdasarkan pasal 47 (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi Pemberi kerja berkewajiban untuk melakukan pembayaran kompensasi kepada setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya. Dalam pasal ini mengatur tentang kewajiban membayar kompensasi.

Dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing dana yang harus dibayar setiap perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing. Syarat dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing adalah mengisi formulir yang disediakan, sesuai data tenaga kerja asing dalam KITAS dan Paspor. Dalam pasal 32 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 12 tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengatur mengenai kewajiban pembayaran dana kompensasi tenaga kerja asing oleh setiap pemberi kerja juga mengatur tentang ketentuan besaran kompensasi penggunaan tenaga kerja asing, dengan besaran jumlahnya yaitu 100 dollar amerika perjabatan/perbulan. Untuk setiap tenaga kerja asing yang dibayarkan dimuka. Apabila masa kontraknya 12 bulan dengan tenaga kerja tersebut, maka jumlah yang harus dibayar melalui yang ditunjuk oleh menteri sebesar 1.200 usd.

Pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 35 tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam pasal 40 ayat (1), (3), (4), (5) mengatur mengenai Pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing yang berbunyi :

- 1) DKP-TKA sebagaimana dimaksud dalam pasal 38 ayat (1) huruf a ditetapkan sebesar US \$ 100 (seratus dollar Amerika per-jabatan/ bulan untuk setiap tenaga kerja asing yang dibayarkan di muka.
- 2) pemberi kerja tenaga kerja asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing kurang dari 1 (satu bulan) wajib membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebesar satu bulan penuh.
- 3) Formulir pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada aya (1) memuat :
  - a. nama pemberi kerja tenaga kerja asing
  - b. nama tenaga kerja asing
  - c. jabatan tenaga kerja asing
  - d. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing
  - e. jumlah yang dibayarkan

4) Pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing dan disetorkan pada rekening dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing pada bank pemerintah yang ditunjuk melalui Menteri. Jika tenaga kerja asing bekerja kurang dari satu bulan, maka wajib membayar dana kompensasi sebesar 1 (satu) bulan penuh. Ketentuan ini juga diatur dalam pasal 15 Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang berbunyi :

- 1) Pemberi tenaga kerja asing wajib membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan setelah menerima notifikasi
- 2) Pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui bank yang ditunjuk oleh Menteri
- 3) Pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing oleh pemberi kerja tenaga kerja asing merupakan penerimaan Negara bukan pajak.

Selanjutnya dalam pasal 24 (1) Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengatur mengenai pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing dilakukan setiap tahun sesuai dengan jangka waktu tenaga kerja bekerja di wilayah Indonesia. Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing ini menjadi suatu syarat yang mutlak pengurusan KITAS penangguhan. Dengan maksud supaya perusahaan patuh terhadap ketentuan bahwa KITAS penangguhan diproses sehubungan menunggu penyelesaian selesainya Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).

Banyaknya perusahaan pemberi kerja yang melakukan KITAS penangguhan namun kenyataannya perusahaan pemberi kerja tersebut tidak jadi memperpanjang dokumen perijinan dan akhirnya memulangkan tenaga kerja asing yang dimaksud ke Negara asal. Selanjutnya sebagai persyaratan mutlak dalam pengajuan Rekomendasi Alih Jabatan Tenaga Kerja Asing. Dalam hal ini memiliki maksud supaya perusahaan pemberi kerja disiplin dalam melengkapi dokumen perijinan bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

Dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebagai wujud perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing karena telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia, yang memberikan kewajiban bagi setiap pemberi kerja menggunakan tenaga kerja asing untuk melakukan pembayaran dana tersebut. Dana kompensasi sebagai bentuk apresiasi dari pemberi kerja kepada tenaga kerja asing. Dengan dana kompensasi, tenaga kerja asing berguna dalam hal meminimalisir terjadinya kesulitan dalam keuangan bagi tenaga kerja asing.

## 2. Sanksi Hukum Bagi Pemberi Kerja

Dalam terjadinya pelanggaran terhadap hukum ketenagakerjaan, tidak luput dari ancaman sanksi atau hukuman sama seperti pelanggaran hukum lainnya. Hukum ketenagakerjaan terdapat beberapa pasal-pasal yang mengatur mengenai sanksi/hukuman yang dapat diberikan kepada seseorang yang melakukan pelanggaran. Dan hal tersebut tergantung dari jenis-jenis pelanggaran yang dilakukan dalam hukum ketenagakerjaan.

Sanksi adalah suatu langkah hukuman yang diberikan oleh Negara atau kelompok tertentu sebagai akibat dari adanya suatu pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau kelompok. Dengan tujuan agar oknum yang melakukan suatu pelanggaran menjadi sadar akan perbuatannya dan jera sehingga tidak akan melakukan kembali kesalahan yang telah diperbuat.

Dalam hubungan industrial terdapat tiga jenis sanksi yang dapat dikenakan jika terjadi suatu pelanggaran, sanksi-sanksi tersebut diantaranya berupa sanksi administratif, sanksi perdata, sanksi pidana. Pada pasal 183, pasal 184, pasal 185, pasal 186, pasal 187, pasal 188, pasal 189 dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah mengatur ketentuan mengenai sanksi pidana, diantaranya sanksi pidana penjara, sanksi pidana kurungan, serta denda berupa uang. Kemudian dalam pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur ketentuan tentang sanksi administrative yang salah satunya pelanggaran atas wajib membayar kompensasi bagi setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

Maka bagi setiap tenaga kerja asing yang tidak dibayarkan dana kompensasinya dalam artian tidak dilakukannya pembayaran dana kompensasi oleh pemberi kerja merupakan suatu bentuk pelanggaran hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja. Dalam hal ini sanksi administrative yang dapat dijatuhkan kepada pemberi kerja.

Sanksi administratif pada dasarnya produk penguasa yang bersifat umum, yang dipakai oleh penguasa dalam merespon atas perbuatan tidak taatnya seseorang pada suatu keharusan yang ada dalam peraturan. Sanksi administrative yang dapat diberikan kepada pemberi kerja yang tidak membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing dapat berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi, serta pencabutan ijin.

Sebagaimana yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 190 ayat (1) Menteri atau pejabat yang ditunjuk mengenakan sanksi administrative atas pelanggaran ketentuan-ketentuan sebagaimana diatur dalam pasal 5, pasal 6, pasal 15, pasal 25, pasal 38 ayat (2), pasal 45 ayat (1), pasal 47 ayat (1), pasal 48, pasal 87, pasal 106 pasal 126 aya

(3) dan pasal 160 ayat (1) dan ayat (2) Undang – undang ini serta peraturan pelaksanaannya.

Kemudian dalam ayat (2) sanksi administrative sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) berupa:

- a. teguran
- b. peringatan tertulis
- c. pembatasan kegiatan usaha
- d. pembekuan kegiatan usaha
- e. pembatalan persetujuan
- f. pembatalan pendaftaran
- g. penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi
- h. pencabutan ijin

Berdasarkan pada pasal sebagaimana yang telah dijelaskan diatas, maka apabila bagi pemberi kerja yang tidak membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing yang merupakan suatu kewajiban bagi setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing, maka pemberi kerja tersebut dapat dikenakan sanksi administrasi. Teguran tertulis merupakan peringatan bagi pemberi kerja atas pelanggaran hukum yang telah dilakukan baik itu tidak membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing.

Pembatasan kegiatan usaha adalah pembatasan kapasitas produksi berupa barang maupun jasa dalam waktu tertentu dan/ atau penundaan pemberian izin usaha disalah satu atau beberapa lokasi bagi perusahaan yang memiliki proyek dibeberapa lokasi. Penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dalam artian tidak menjalankan sebagian atau seluruh alat produksi berupa barang maupun jasa dalam waktu tertentu.

Pembekuan kegiatan usaha berarti menghentikan seluruh proses produksi barang dan jasa perusahaan dalam waktu tertentu.

### **3. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Pemerintah No.34 Tahun 2021**

Menindaklanjuti ketentuan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, maka prinsip dasar penggunaan tenaga kerja asing dengan berlakunya Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 adalah sebagai berikut :

1. Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) perseorangan dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA).
2. Tenaga Kerja Asing (TKA) hanya dapat bekerja untuk jabatan dan waktu tertentu yang telah ditetapkan.
3. Tenaga Kerja Asing (TKA) dilarang menduduki jabatan personalia.
4. Tenaga Kerja Asing (TKA) dapat merangkap jabatan untuk sektor tertentu (sektor vokasi, sektor ekonomi digital dan sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama).

Perusahaan yang ingin menggunakan tenaga kerja asing harus mengajukan Permohonan

Pengesahan Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dengan tatacara sebagai berikut :

- a. Tata cara permohonan Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).
- b. Penilaian kelayakan permohonan Pengesahan Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).
- c. Input data calon Tenaga Kerja Asing (TKA).
- d. Penerbitan Pengesahan Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).
- e. Jenis dan Jangka waktu Pengesahan Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).

Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Umum diberikan jangka waktu paling lama dua (2) tahun dan dapat diperpanjang.

Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Sementara diberikan jangka waktu paling lama enam (6) bulan dan tidak diperpanjang.

Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Non Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) diberikan jangka waktu paling lama dua (2) tahun dan dapat diperpanjang.

Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Kawasan Ekonomi Khusus diberikan jangka waktu paling lama lima (5) tahun dan dapat diperpanjang.

Pengesahan Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Tidak Berlaku Bagi:

1. Direksi/Komisaris dengan kepemilikan saham tertentu, atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Pegawai Diplomatik dan Konsuler pada Kantor Perwakilan Negara Asing.
3. Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dibutuhkan oleh pemberi kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

Perusahaan yang mempergunakan tenaga kerja asing harus membayar Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA).

- a. Dasar penarikan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) adalah Pengesahan Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).
- b. Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) sesuai dengan jangka waktu Pengesahan Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dibayar sekaligus di muka.
- c. Pembebasan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) lembaga sosial, lembaga keagamaan, lembaga/badan Internasional dan lain lain.
- d. Penerimaan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA).
- e. PNPB untuk RPTKA baru, Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) perpanjangan yang

- bekerja di lokasi lebih dari satu (1) provinsi, dan Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Kawasan Ekonomi Khusus (KEK);
- f. Penerimaan daerah provinsi (retribusi) untuk pengesahan Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) perpanjangan yang bekerja di lokasi lebih dari satu (1) kabupaten/kota dalam satu (1) provinsi; dan
  - g. Penerimaan daerah kabupaten/kota (retribusi) untuk pengesahan Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) perpanjangan yang bekerja di lokasi dalam satu (1) kabupaten/kota.
  - h. Penerbitan Vitas (Visa Izin Tinggal Terbatas) dan Itas (Izin Tinggal Terbatas) Untuk Bekerja (Keimigrasian).
  - i. Permohonan dan penerbitan Vitas (Visa Izin Tinggal Terbatas) Kerja berdasarkan Pengesahan Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).
  - j. Permohonan dan penerbitan Itas (Izin Tinggal Terbatas) Kerja. Tata cara permohonan dan penerbitan Vitas (Visa Izin Tinggal Terbatas) Kerja dan Itas (Izin Tinggal Terbatas) Kerja sesuai dengan ketentuan peraturan keimigrasian.

Pemberi kerja di Indonesia memiliki kewajiban sebagai berikut :

- a. Menunjuk Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping untuk Tenaga Kerja Asing (TKA).
- b. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping untuk Tenaga Kerja Asing (TKA).
- c. Pelatihan Bahasa Indonesia bagi Tenaga Kerja Asing (TKA) difasilitasi pemberi kerja.
- d. Memulangkan Tenaga Kerja Asing (TKA) setelah perjanjian kerja berakhir.
- e. Menjamin perlindungan Tenaga Kerja Asing (TKA) melalui jaminan sosial Tenaga Kerja Asing (TKA) bekerja lebih dari enam (6) bulan dan asuransi kurang dari enam (6) bulan.

Pemberi kerja berkewajiban menyampaikan Laporan kepada Depertemen Tenaga Kerja yang meliputi :

- a. Pelaksanaan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA);
- b. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- c. Pelaksanaan alih teknologi dan keahlian.
- d. Pembinaan dan Pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Pemberi Kerja dilaksanakan oleh Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan Pengawas Keimigrasian sesuai dengan kewenangannya.
- e. Sanksi Administratif.
- f. Penghentian sementara (penundaan pelayanan);
- g. Denda administratif;
- h. Pencabutan pengesahan Rencana Pengesahan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).
- i. Perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang sudah terbit masih tetap berlaku sampai dengan habis masa berlakunya; dan

- j. Perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang sedang dalam proses permohonan disesuaikan dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021.

#### 4. KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Asing pasca berlakunya Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 sangat maksimal yaitu Pemberi Kerja Menunjuk Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping untuk Tenaga Kerja Asing (TKA). Mmemberikan Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Pendamping untuk Tenaga Kerja Asing (TKA). Memberikan Pelatihan Bahasa Indonesia bagi Tenaga Kerja Asing (TKA) difasilitasi pemberi kerja. Memulangkan Tenaga Kerja Asing (TKA) setelah perjanjian kerja berakhir. Menjamin perlindungan Tenaga Kerja Asing (TKA) melalui jaminan sosial Tenaga Kerja Asing (TKA) bekerja lebih dari enam (6) bulan dan asuransi kurang dari enam (6) bulan. Sanksi hukum bagi pemberi kerja yang tidak membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing adalah berupa sanksi denda, sanksi penghentian sementara proses permohonan RPTKA dan Pencabutan RPTKA.

Diperlukan sosialisasi yang masife dan rutin terhadap peraturan pemerintah tentang penggunaan tenaga kerja asing agar para pengusaha memahami hak dan kewajibannya dalam melakukan penggunaan tenaga kerja asing; Para Pengusaha hendaknya melakukan kerjasama dengan berbagai lembaga pendidikan dalam rangka memberikan pelatihan bagi tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia terutama penggunaan bahasa Indonesia.

#### 5. REFERENSI

- Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2006.
- Much Nurachmad, *Cara Menghitung Upah Pokok , Pesangon & Dana Pensiun untuk Pegawai dan Perusahaan, Visi Media*, Jakarta, 2009.
- Teguh Hambudi, *Professional General Affair, Visi Media*, Jakarta, 2015.
- Widodo Suryandono, *Tenaga kerja Asing : Analisis Politik Hukum*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2017
- Syarif H.S, *Pedoman Penggunaan Tenaga kerja Asing di Indonesia dan Peraturan-Peraturannya*, Sinar Grafika, Jakarta, 2003.
- Soerjono, *Pengantar Penelitian Hukum, Universitas Indonesia*, Jakarta 1986,
- Eka Krisna Yanti, Supasti 2018, "Prinsip Non Diskriminasi Tenaga Kerja Asing Dalam Kerangka GATS: Dimensi Kepariwisata" *Jurnal Hukum Magister Hukum Universitas Udayana*, Bali .

Yoga Dharma, Wiratni Darmadi, 2015, “Pengaruh Penerapan Prinsip Non Diskriminasi Penanaman Modal Di Indonesia.”  
Jurnal Hukum Kertha Semaya Fakultas Hukum Universitas Udayana, Bali  
Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945  
Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 Tentang Ketenagakerjaan  
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 12 tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing