

**PELAKSANAAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA
ASING DI PT BUDAYA MUTIARA**

JURNAL ILMIAH



Oleh :

THAHARA HARUM GERHANI

D1A118257

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MATARAM
MATARAM
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

**PELAKSANAAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA
ASING DI PT BUDAYA MUTIARA**

JURNAL ILMIAH



Oleh :

THAHARA HARUM GERHANI
D1A118257

Mengetahui:
Pembimbing Pertama,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. Zaeni Asyhadie', written over a large, light-colored circular stamp or watermark.

H. Zaeni Asyhadie, SH., M.Hum.
NIP. 19741224 200501 1 001

**PELAKSANAAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA
ASING DI PT BUDAYA MUTIARA**

**THAHARA HARUM GERHANI
D1A118257**

FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS MATARAM

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing dan mengetahui bagaimana hambatan-hambatan dalam pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing. Penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dimana menggunakan pendekatan penelitian lapangan dengan melihat serta mengamati apa yang terjadi dilapangan, dan penerapan peraturan dalam prakteknya dalam masyarakat. Hasil penelitian disimpulkan bahwa pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing di PT Budaya Mutiara dengan jabatan tertentu dan waktu tertentu telah sesuai perjanjian kerja dan berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 34 tahun 2021 dan Undang-undang ketenagakerjaan. Hambatan-hambatan yang ada dalam pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing di PT Budaya Mutiara pada saat permohonan visa tinggal terbatas menggunakan system online yang terkadang susah bahkan tidak dapat diakses. Serta kejelasan mengenai informasi tentang permohonan perizinan bagi tenaga kerja asing yang akan didatangkan ke Indonesia. Hal ini memperlama proses perizinan tenaga kerja asing.

Kata Kunci: Perjanjian Kerja, Tenaga Kerja Asing, PT Budaya Mutiara

***IMPLEMENTATION OF USING FOREIGN LABORS AT
PT BUDAYA MUTIARA***

ABSTRACT

The purpose of this research is to find out how the implementation of using foreign labor and how the obstacles in implementing the use of foreign labor. The type of research is empirical legal research that uses a field research approach by observing what is happening in the field and viewing the application of regulations in society. Results of the research concluded that the implementation of using foreign labor at PT Budaya Mutiara with certain positions and specific times has been under the employment agreement based on Government Regulation Number 34 of 2021 and the Labor Law. The obstacle that exists in implementing the use of foreign labor at PT Budaya Mutiara is when applying for a limited-stay visa using an online system which is sometimes difficult or inaccessible even. Furthermore, the unclarity of information regarding permit applications for foreign laborers who will come to Indonesia. This lengthens the process of permitting foreign labor.

Keywords: *Employment Agreement, Foreign Labor, PT Budaya Mutiara.*

I. PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan sebuah Negara Kepulauan yang memiliki berbagai sumber daya alam yang melimpah seperti adanya Perikanan, kehutanan, Peternakan, Pertanian sampai dengan Pertambangan. Dengan adanya berbagai Sumber Daya alam yang dimiliki perlunya dibangun infrastruktur seperti sarana prasarana untuk mengolah sumber daya alam itu oleh Negara Indonesia melalui Pemerintah. Sebagai Negara yang Berkembang Indonesia Memerlukan banyak dukungan yang tidak hanya melibatkan Modal dalam negeri tetapi juga membutuhkan bantuan dari negara-negara lain, dukungan itu dapat berupa kerja sama bahkan tenaga kerja asing dan juga menerima masukan dari modal asing sehingga mampu maju dan bersaing.

Tenaga kerja adalah salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, khususnya perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah.¹

Ketenagakerjaan berasal dari kata dasar “tenaga kerja”, yang artinya “segala hal yang berhubungan dengan Tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja” (Pasal 1 huruf 1 UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Dengan demikian, hukum buruh lebih sempit dari pada hukum ketenagakerjaan karena hanya menyangkut selama tenaga kerja melakukan

¹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed-Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm 47

pekerjaan.² Dalam suatu negara, keberadaan tenaga kerja sebagai sumber daya manusia merupakan salah satu faktor dari berbagai komponen pembangunan yang satu dengan yang lainnya dimana tidak dapat dipisahkan, akan tetapi dalam kenyataannya harus diakui bahwa tenaga kerja merupakan komponen yang paling menonjol dalam sebuah lingkungan kerja.

Sejauh ini Indonesia Masih memerlukan investor Asing, demikian juga dengan pengaruh globalisasi peradaban dimana Indonesia sebagai negara anggota WTO harus membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Peraturan tersebut harus mengatur aspek-aspek dasar dan bentuk peraturan yang mengatur tidak hanya di tingkat menteri, dengan tujuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan TKI.

Oleh karenanya dalam memperkerjakan Tenaga Kerja Asing, dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat, terutama dengan cara mewajibkan bagi perusahaan atau korporasi yang mempergunakan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan membuat Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Dengan masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia untuk bekerja maka sepatutnya perlu dibuat suatu perjanjian kerja layaknya seperti perjanjian kerja pada umumnya. Perjanjian kerja itu dapat dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja termasuk perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha maupun perusahaan dengan

² Zaeni Asyhadie *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, hlm 11

warga negara asing. Prinsipnya sama dengan perjanjian kerja yang dilakukan oleh pengusaha maupun perusahaan dengan tenaga kerja dalam negeri.

Tenaga kerja asing (TKA) diperkerjakan dengan perjanjian kerja dengan jabatan tertentu dan waktu tertentu (PKWT). Masa kerja warga negara asing (WNA) atau TKA bergantung pada perjanjian kerjanya. PKWT KWT yang didasarkan atas jangka waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama 2 (dua) tahun dan hanya boleh diperpanjang 1 (satu) kali untuk jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun.

Pembaruan PKWT hanya dapat diadakan setelah melebihi masa tenggang waktu 30 (tiga puluh) hari berakhirnya PKWT yang lama. Pembaruan PKWT ini hanya boleh dilakukan 1 (satu) kali dan paling lama 2 (dua) tahun. Tenaga Kerja Asing (“TKA”) itu dipekerjakan dengan sistem kerja Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (“PKWT”) sebagaimana ditentukan dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Perjanjian kerja waktu tertentu yang sudah seharusnya dibuat secara tertulis sesuai dengan isi dari pasal 57 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, dibuat secara tertulis serta harus menggunakan Bahasa Indonesia dan huruf latin.³

Lebih lanjut diatur pula bahwa TKA yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya. Hal itu berarti pada dasarnya, masa kerja warga negara asing (WNA) atau TKA bergantung pada

³ Ibid, hlm. 87

perjanjian kerja waktu tertentu. Karena perjanjian kerja TKA dibuat untuk waktu tertentu, maka perjanjian kerja tersebut berbentuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Perlu diketahui, PKWT itu didasarkan atas jangka waktu; dan selesainya suatu pekerjaan tertentu.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pelaksanaan Penggunaan tenaga Kerja Asing di PT Budaya Mutiara.”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing di PT Budaya Mutiara serta hambatan dalam pelaksanaan perjanjian kerja tersebut. Jenis penelitian ini adalah Penelitian Empiris dan menggunakan tiga macam metode pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statue approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*) dan pendekatan sosiologis (*sociology approach*)⁴

⁴ Amirudin dan Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012, hlm. 167.

II. PEMBAHASAN

Pelaksanaan Penggunaan Tenaga Kerja di PT Budaya Mutiara

PT. Budaya Mutiara didirikan berdasarkan Akta Notaris No.2 pada tanggal 1 Maret 1985 dengan pengesahan No.C2-3967.HT.01-01.Th 85 tanggal 11 juli 1985 oleh Mentri Kehakiman RI. Dan mengalami telah mengalami yakni perubahan Akta Notaris No. 10 Tanggal 11 November 2008. Dengan pengesahan No.AHU-AH.01.10-25445 tanggal 12 Juli 2012 oleh Menteri Kehakiman RI. Perusahaan ini juga termasuk perusahaan modal Asing berdasarkan Izin usaha tetap No. 69/T/Pertanian) 1993 tanggal 12 Maret 1993.

Perusahaan ini memiliki banyak karyawan dengan sistem kerja karyawan di ganti setiap 3 bulan sekali, selain itu terdapat pula karyawan tetap. . PT Budaya Mutiara memiliki karyawan tetap sebanyak kurang lebih 40 orang, dengan beberapa orang direksi yang di antaranya adalah tenaga kerja asing yang berafiliasi dengan Perusahaan Induk di Jepang. Selain karyawan tetap, PT Budaya Mutiara juga mempekerjakan puluhan orang setiap kali panen, dan 1 orang di antaranya adalah tenaga kerja asing yang juga berasal dari Perusahaan Induk Jepang⁵.

Sesuai dengan namanya, perusahaan ini bergerak di bidang Budidaya Kerang Mutiara (*Pinctada maxima*). Kegiatan budidaya di perusahaan ini adalah pembenihan dan pembesaran. Pembenihan dilakukan di ruangan *hatchery* yang menghasilkan larva dan spat mutiara yang dimana dilakukan pemijahan sendiri oleh perusahaan mutiara. Spat yang dihasilkan dibesarkan hingga dewasa sampai siap

⁵ Hasil Wawancara dengan Supervisor PT Budaya Mutiara Desa Batu Putih Sekotong Pada 12 November 2022

untuk dilakukan proses insersi inti mutiara dan dilakukan sampai tahap panen.

Karena PT Budaya Mutiara merupakan Kantor Proyek, maka segala kegiatannya diawasi oleh kantor Pusat baik Kantor Pusat Jepang maupun Kantor Pusat Jakarta, sehingga segala hal yang berkaitan dengan operasional perusahaan, terlebih dalam kegiatan produksi, tetap mendapat pengawasan. Maka dari itu, kegiatan produksi dan panen pada umumnya perlu mempekerjakan tenaga kerja asing yang handal dan professional demi menunjang produktifitas perusahaan.

Dalam penggunaan tenaga kerja asing, PT Budaya Mutiara memperhatikan beberapa indikator yang telah diamanatkan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia, antara lain;

1. Dasar Penetapan Perjanjian RPTKA

Peraturan tentang pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing tertulis pada PP No. 34 tahun 2021, bahwa pada PP No. 34 Tahun 2021 mengatur setidaknya lima hal, meliputi syarat penggunaan TKA, Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, jabatan dan waktu tertentu, Pendidikan dan pelatihan bagi pekerja lokal pendamping TKA, serta pembinaan dan pengawasan TKA.

2. Proses rekrutmen tenaga kerja asing

Menurut supervisor PT Budidaya Mutiara sebagai informan yang kami wawancarai, proses rekrutmen tenaga kerja asing di PT. Budaya Mutiara memiliki tingkat kerumitan tersendiri dibandingkan proses perekrutan tenaga kerja lokal.

3. Perjanjian kerja Tenaga Kerja Asing

Setelah merekrut tenaga kerja asing maka selanjutnya adalah penandatanganan perjanjian kerja. Menurut Pasal 51 ayat 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan perjanjian harus dibuat dalam bentuk tertulis dan disepakati oleh kedua belah pihak

4. Tujuan Penempatan Tenaga Kerja Asing

Pasal 2 ayat (1) Perpres TKA menegaskan bahwa penggunaan TKA dilakukan oleh pemberi kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, hal ini menjelaskan tidak semua jabatan dapat dijabat oleh TKA dan berakhirnya hubungan kerja telah ditentukan istilah dalam UUKK disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).

5. Jangka Waktu Pekerjaan Tenaga Kerja Asing

Tenaga kerja asing yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang, dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya. Jangka waktu berlakunya masa kerja tenaga asing di PT Budaya Mutiara sesuai dengan lamanya IMTA diberikan, dimana paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan keputusan Menteri Ketenagakerjaan.

6. Implementasi jabatan tertentu dan waktu tertentu Tenaga Kerja Asing

Pada PT. Budaya Mutiara Implementasi Pasal 42 UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan telah diwujudkan, namun pada praktek usahanya tidak selalu implementasi tersebut berjalan dengan lancar dan sesuai dengan kebijakan yang berlaku. Terdapat faktor-faktor yang

mempengaruhi implementasi, diantaranya adalah factor budaya luar dan kualitas pekerja.

7. Jaminan bagi Tenaga Kerja Asing

Oleh PT Budaya Mutiara sendiri memberikan polis asuransi program Jaminan Sosial Nasional bagi Tenaga Kerja Asing yang berkerja lebih dari 6 bulan.

Hambatan dalam Pelaksanaan Penggunaan Tenaga Kerja di PT Budaya Mutiara

PT Budaya Mutiara melaksanakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana menurut Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimana untuk memperoleh tujuan yang diinginkan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sering kali terjadi hambatan-hambatan dalam pelaksanaannya.

Dalam pelaksanaannya, Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. Budaya Mutiara tidak mempunyai hambatan yang terlampau serius. Berdasarkan hasil wawancara dengan Supervisor di PT. Budaya Mutiara, Terdapat beberapa hambatan yaitu:⁶

1. Minimnya jumlah Tenaga Kerja Asing yang digunakan PT Budaya Mutiara menyebabkan PT Budaya Mutiara lebih mudah dalam melakukan pengawasan terhadap hak-hak dan masalah-masalah Tenaga Kerja Asing, dikarenakan penggunaan Tenaga Kerja Asing terbatas dan disisi lain juga

⁶ *ibid*

Tenaga Kerja Asing sedikit kesulitan dalam kepengurusan perpanjangan izin dan pembatasan waktu kerja mereka sehingga timbulnya sanksi-sanksi terkait dengan masalah perpanjangan izin dan pembatasan waktu kerja tersebut yang harus mereka selesaikan. Cenderung memberikan toleransi yang tinggi Tenaga Kerja Asing termasuk dalam pengurusan izin dan pembatasan waktu kerja.

2. Dalam menanggulangi hal tersebut, PT Budaya Mutiara biasanya menggunakan jasa agen untuk kepengurusan RPTKA di Jakarta. Hal ini menyebabkan Perusahaan perlu mengeluarkan biaya lebih, dalam hal ini, Perusahaan sedikit menyayangkan jika kepengurusan RPTKA hanya dapat diajukan dan diproses di Jakarta
3. Pada saat permohonan visa tinggal terbatas menggunakan *system online*. Dimana pada sistem *online* tersebut laman yang dituju tidak selalu dapat diakses atau *server online down* ataupun *server error*. Dilakukan melalui sambungan telepon dan melalui email pun sering tidak mendapatkan respon. Sedangkan PT. Budaya Mutiara, akan meminta kejelasan keterangan tentang proses permohonan perizinan bagi tenaga kerja asing yang akan didatangkan harus berada di Kantor Pusat di Jakarta. Sehingga permohonan tidak bisa ditanyakan kejelasan informasinya atau tidak ada kepastian mengenai keterangan untuk permohonan izin secara cepat. Hal ini tentu akan menyulitkan serta memperlama proses perizinan tenaga kerja asing yang akan didatangkan, sedangkan tenaga kerja asing sudah memiliki tiket untuk kedatangan ke Indonesia. Hal ini tentu akan merugikan pihak PT.

Budaya Mutiara karena telah membiayai kedatangan tenaga kerja asing. Hal ini juga sangat rawan bagi tenaga kerja asing masuk ke Indonesia tanpa dokumen yang lengkap.

4. Pada PT Budaya Mutiara menggunakan system pelaksanaan *transfer of knowledge* memang memberikan keuntungan bagi perusahaan namun pada prakteknya tidak berjalan dengan lancar dan belum sesuai harapan. Hal ini disebabkan tenaga pendamping yang mendampingi tenaga kerja asing terkadang belum terlalu menguasai Bahasa asing sehingga terjadi kesalahan penafsiran dan *miscommunication*, keadaan ini tentunya harus disadari oleh pihak pengusaha dan tenaga pendamping. Selain itu, tenaga kerja lokal yang mendampingi tenaga kerja asing di PT Budaya Mutiara belum dapat melakukan pekerjaan tersebut secara maksimal jika tidak didampingi oleh para tenaga kerja asing.
5. Kemudian waktu kerja yang diminta perusahaan kepada tenaga kerja asing, karena pada saat yang tidak terduga tenaga kerja asing diminta lembur lebih dari tiga jam kerja sedangkan menurut Pasal 78 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tidak diperbolehkan lembur lebih dari tiga jam kerja atau empat belas jam kerja per minggu.

III. PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan yang peneliti kaji sebagai berikut:

1. Penggunaan tenaga kerja asing pada PT Budaya Mutiara telah mengikuti aturan tata cara menggunakan tenaga kerja asing sebagaimana Undang-undang No 16 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Nomor 35 Tahun 2015 atas perubahan dari Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015. Penggunaan tenaga kerja asing di PT Budaya Mutiara telah sesuai dengan perundang-undangan tersebut dari sisi perencanaan, pelaksanaan, jam kerja serta perlindungan tenaga kerja.
2. Hambatan dalam pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing yang di hadapi PT Budaya Mutiara yaitu sistem *transfer of knowledge* yang dilakukan sesuai amanat Undang-undang Ketenagakerjaan terkadang belum terlaksana karena tenaga kerja lokal kurang mampu melakukan pekerjaan tersebut secara maksimal. Selain itu pada saat permohonan visa tinggal terbatas menggunakan sistem online yang terkadang susah bahkan tidak dapat diakses. Serta kejelasan mengenai informasi tentang permohonan perizinan bagi tenaga kerja asing yang akan didatangkan ke Indonesia.

Saran

1. Dalam Rencana Perjanjian Kerja Tenaga Asing yang terdapat dalam Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya berisi tentang pembatasan tenaga kerja asing, maka dari itu

dengan adanya pembatasan tersebut tenaga kerja Indonesia dapat bersiap untuk meningkatkan kemampuan dan skill mereka diberbagai jenis dan bidang. Harapannya agar meminimalisir penggunaan tenaga kerja asing yang ada di Indonesia dan bahkan mampu menggantikan keberadaan tenaga kerja asing.

2. Dalam proses perizinan mengenai tenaga kerja asing, Pemerintah harus mampu memperbaiki system pelayanan yang melalui online maupun secara langsung. Hal ini diharapkan agar mempermudah proses perizinan tenaga kerja asing sehingga dapat meminimalisir terjadinya penggunaan tenaga kerja asing illegal yang bekerja di Indonesia. Pihak perusahaan hendaknya lebih memperhatikan secara penuh terhadap kinerja dan perizinan Tenaga Kerja Asing sehingga bisa mencegah munculnya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin pekerja asing terhadap ketaatan hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan juga sebaiknya melakukan pengecekan yang teliti terhadap izin mengenai batasan waktu kerja para Tenaga Kerja Asing yang berkerja di perusahaan. Perizinan yang sesuai hukum akan memberikan dampak yang baik bagi kelangsungan dan lancarnya usaha.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Amirudin dan Zainal Asikin, 2012, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed-Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014

Zaeni Asyhadie *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015

Wawancara

Wawancara dengan Supervisor PT Budaya Mutiara Desa Batu Putih Sekotong