

BAB III

TENAGA KERJA ASING DALAM UU KETENAGAKERJAAN

A. Kewajiban Pemberi Kerja Terhadap Tenaga Kerja Asing

1. UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Permenakertrans No. 35 Tahun 2015, pasal 1 angka 1 memberikan definisi tentang Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud untuk bekerja di wilayah Indonesia. Setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari instansi berwenang di bidang ketenagakerjaan. pemberi kerja perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga asing. Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan-jabatan tertentu dan waktu tertentu.¹

Dalam peraturan menteri ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 35 Tahun 2015, pada Bab 1 pasal 4 angka 1 dan 2 menjelaskan terkait Pemberi kerja tenaga kerja asing meliputi:

- a. instansi pemerintahan;
- b. badan-badan internasional;
- c. perwakilan negara asing;
- d. organisasi internasional;
- e. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing;
- f. perusahaan swasta asing, badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;

¹ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2004)h. 19

- g. badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan;
- h. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan; dan
- i. usaha jasa impresariat.²

Pemberi kerja tenaga kerja asing yang berbentuk pesekutuan perdata, Persekutuan Firma (Fa), Persekutuan Komanditer (CV), Usaha Bersama/ *Associate* (UB), Usaha Dagang (UD), dan Koperasi dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing kecuali diatur dalam Undang-Undang. Pemberi kerja tenaga kerja asing yang berbentuk Penanaman Modal dalam negeri dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing dengan jabatan Komisaris.³

Dalam Permenakertrans No. 35 tahun 2015 bab 6 pasal 37 angka 1, 2, dan 3. Pemberi kerja tenaga asing mempunyai kewajiban sebagai berikut:

1. Setiap pemberi kerja tenaga kerja asing wajib memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Direktur. tenaga kerja asing yang menduduki jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus, anggota Pengawas yang berdomisili diluar negeri tidak wajib memiliki IMTA. Kewajiban memiliki IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Dalam hal persyaratan sebagaimana dimaksud

²<http://m.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt562df1a2ddf9b/node/192/peraturan-menaker-no-35-tahun-2015-perubahan-al>) tas- peraturan-menaker-no-16-tahun-2015-tentang-tata-cara-penggunaan-tenaga-kerja-asing. (22 april 2017) pukul 20:41

³<http://m.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt562df1a2ddf9b/node/192/peraturan-menaker-no-35-tahun-2015-perubahan-al>) tas- peraturan-menaker-no-16-tahun-2015-tentang-tata-cara-penggunaan-tenaga-kerja-asing. (22 april 2017) pukul 20:41

dalam pasal 38 ayat (1) telah dipenuhi, direktur menerbitkan tenaga kerja asing IMTA paling lama 3 (tiga) hari kerja.

Sanksi atas kejahatan (bukan pelanggaran) tidak memiliki izin tertulis bila mempekerjakan tenaga kerja asing adalah pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) Tahun dan atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,- (Seratus juta Rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,- (Empat Ratus juta Rupiah) (Pasal 185 UU No.13 Tahun 2003).

2. Menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku; standar kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh tenaga kerja warga negara asing, antara lain pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia. Sanksi atas pelanggaran (bukan kejahatan) tidak menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku adalah pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/ atau denda paling sedikit Rp. 10.000.000,-(sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,- (Seratus juta rupiah) (Pasal 187 UU No. 13 Tahun 2003).
3. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing didampinginya. Pendampingan tersebut lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan, sehingga

pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya. Sanksi administrasi saja, yaitu dapat berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan persetujuan, pembatalan, pendaftaran, penghentian sementara atau berupa pencabutan izin (Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2013).

4. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk sebagai tenaga kerja pendamping sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing, kecuali jabatan direksi atau komisaris; sanksi atas pelanggaran tidak melaksanakan pendidikan dan pelatihan adalah sanksi administrasi saja (Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003)⁴
5. Membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya. DKP-tenaga kerja asing 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 dimuka.⁵ Sanksi atas pelanggaran tidak membayar kompensasi ini adalah sanksi administrasi (Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003).
6. Memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir; sanksi atas pelanggaran tidak memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya adalah sanksi administrasi (Pasal 190 UU No. 13 Tahun 2003).⁶

⁴ Haardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*,,h.65

⁵ Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, “*Rekomendasi Perpanjangan IMTA*, Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang(Maret 2017)

⁶ Haardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, (Jakarta: Ghalia Indonesia. 2004)h. 65

Pasal 41 bab 6 bagian kedua angka 1, 2 dan 3, Permenakertrans No. 35 tahun 2015 ialah Pemberi kerja tenaga kerja asing dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing lebih dari 1 (satu) jabatan dalam perusahaan yang sama, dan mempekerjakan tenaga kerja asing yang sedang dipekerjakan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing yang lain. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus, anggota Pengawas berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) atau Rapat Pembina dan tercantum dalam akta dan keputusan pengesahan yang disahkan oleh instansi yang berwenang. Kemudian pada bab 8 pasal 58 yaitu Pemberi kerja tenaga kerja asing yang telah memiliki IMTA, paling lambat 7 (tujuh) hari kerja setelah mempekerjakan tenaga kerja asing wajib melaporkan kepada Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten/ Kota dengan tembusan kepada Dirjen.⁷

Selain dari kewajiban tersebut, maka pengguna tenaga kerja asing harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menaker, dalam hal ini adalah Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk, kecuali bila pengguna tenaga kerja asing itu adalah instansi pemerintah, badan internasional, dan perwakilan asing. Badan internasional yang dimaksud adalah badan

⁷<http://m.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt562df1a2ddf9b/node/192/peraturan-menaker-no-35-tahun-2015-perubahan-al-tas-peraturan-menaker-no-16-tahun-2015-tentang-tata-cara-penggunaan-tenaga-kerja-asing>. (22 april 2017) pukul 20:41

internasional yang tidak mencari keuntungan seperti ILO, WHO, atau UNICEF.⁸

Pengawasan atas pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping sebagaimana diatur dalam peraturan Presiden RI No. 72 tahun 2014 bab 4 pasal 16 ini dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pada kementerian tenaga kerja dan transmigrasi dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya.⁹

2. Menurut Permenakertrans No.12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Berdasarkan pasal 5 bab 2 dalam Permenakertrans No. 35 tahun 2015 ialah Setiap pemberi kerja tenaga kerja asing harus memiliki RPTKA yang di sahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk sebelum mempekerjakan tenaga kerja asing, untuk memiliki RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberi kerja tenaga kerja asing harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada menteri atau pejabat yang ditunjuk, RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) digunakan sebagai dasar untuk memperoleh IMTA.

Sedangkan pada Pasal 65 dan 66 bab 11 bahwa Pemberi kerja tenaga kerja asing dapat menugaskan tenaga kerja asing untuk melakukan alih teknologi dan keahlian di lembaga pendidikan dan

⁸<http://m.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt562df1a2ddf9b/node/192/peraturan-menaker-no-35-tahun-2015-perubahan-al-tas-peraturan-menaker-no-16-tahun-2015-tentang-tata-cara-penggunaan-tenaga-kerja-asing>. (22 april 2017) pukul 20:41

⁹[Http:// www.Peraturan.go.id / Perpres/ nomor – 72 – tahun – 2014 – html](http://www.Peraturan.go.id/Perpres/nomor-72-tahun-2014-html). (17 april 2017) pukul 18.51

pelatihan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Pemberi kerja tenaga kerja asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing pada jabatan anggota Direksi, anggota dewan komisaris, atau anggota Pembina, anggota pengurus, anggota pengawas wajib memiliki IMTA sejak tanggal diterbitenaga kerja asingn keputusan pengesahan pendirian dan/ atau perubahan dari instansi yang berwenang. Dan pasal 61 angka 1 dan 2 ialah Pemberi kerja tenaga kerja asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing tidak sesuai dengan IMTA maka dilakukan pencabutan IMTA. Pencabutan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh:

- a. Direktur, untuk IMTA yang lokasi kerja tenaga kerja asing lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi;
- b. Kepala Dinas Provinsi, untuk IMTA Perpanjangan yang lokasi kerja tenaga kerja asing lintas Kabupaten/ Kota dalam 1 (Satu) wilayah provinsi;
- c. Kepala Dinas Kabupaten/ Kota, untuk IMTA Perpanjangan yang lokasi kerja tenaga kerja asing dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota.¹⁰

B. Syarat-Syarat Tenaga Kerja Asing dalam Permenakertrans No. 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Tenaga kerja warga negara asing hanya dapat bekerja di Indonesia apabila telah mendapatenaga kerja asingn izin dari menteri. Penggunaan tenaga kerja warga negara asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara

¹⁰<http://m.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt562df1a2ddf9b/node/192/peraturan-menaker-no-35-tahun-2015-perubahan-al-tas-peraturan-menaker-no-16-tahun-2015-tentang-tata-cara-penggunaan-tenaga-kerja-asing>. (22 april 2017) pukul 20:41

optimum dan alih teknologi. Seperti halnya pada pasal 5 angka 1 bahwa Setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja warga asing.¹¹

Sebagai konsekuensi dari globalisasi dan liberalisasi perdagangan dan investasi, seperti penanaman modal asing secara langsung, maka jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia cenderung mengalami peningkatan dari waktu ke waktu. Apalagi Indonesia sebagai bagian dari komunitas dunia seperti WTO, AFTA, dan APEC, semakin memperbesar peluang masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia.¹²

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 35 Tahun 2015 Tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 36 Angka 1 sampai 5 dalam bab 5 menjelaskan terkait Syarat-syarat tenaga kerja asing.

- (1) Maka tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- a. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing;
 - b. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing paling kurang 5 (lima) tahun;

¹¹ Suswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005) h. 18

¹² Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010) h. 119

- c. Membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada TKI pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
 - d. Memiliki NPWP bagi tenaga kerja asing yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan;
 - e. Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan
 - f. Kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi tenaga kerja asing yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.¹³
- (2) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, tidak berlaku untuk jabatan anggota Direksi, anggota Dewan komisaris atau anggota Pembina, anggota pengurus, anggota Pengawas.
- (3) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku untuk tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat darurat dan mendesak.
- (4) Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf f, tidak berlaku untuk:
- a. tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat darurat dan mendesak.
 - b. tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk usaha jasa impresariat.

¹³ Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja, *Mekanisme Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TENAGA KERJA ASING)*, Disnaker Kota Tangerang (Maret, 2017).

- (5) TKI pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c harus memiliki latar belakang bidang pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing.¹⁴

C. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing

Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Pasal 5 UU No. 13/Tahun 2003 menyatakan bahwa “ Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”¹⁵

Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 dan 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;

¹⁴<http://m.hukumonline.com/pusatdata/detail/lt562df1a2ddf9b/node/192/peraturan-menaker-no-35-tahun-2015-perubahan-al-tas-peraturan-menaker-no-16-tahun-2015-tentang-tata-cara-penggunaan-tenaga-kerja-asing>. (22 april 2017) pukul 20:41

¹⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*,, h. 16

- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.¹⁶

Menurut Molengraff bahwa suatu perusahaan harus mempunyai unsur - unsur sebagai berikut:

- a. terus-menerus tidak terputus;
- b. secara terang-terangan (karena berhubungan dengan pihak ketiga);
- c. dalam kualitas tertentu (karena dalam lapangan perniagaan)
- d. menyerahkan barang-barang;
- e. mengadakan perjanjian perdagangan;
- f. harus bermaksud memperoleh laba¹⁷

Selanjutnya perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing diwajibkan untuk:

1. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja warga negara asing yang dipekerjakan;
2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia yang ditunjuk sebagai tenaga pendamping tenaga kerja warga negara asing sesuai dengan jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja warga negara asing.¹⁸

Tenaga kerja asing sifatnya terbatas, untuk dapat menggunakan tenaga kerja asing tata caranya perusahaan harus memiliki perencanaan (*planning*) terlebih dahulu tentang penggunaan tenaga kerja asing,

¹⁶ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, (Jakarta: PTGrafindo Persada, 2007)h. 29

¹⁷ Udin Sialahi, *Badan Hukum Organisasi Perusahaan*, (Jakarta: IBLAM, 2005) h. 1

¹⁸ Siswanto Sastrohardiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia,*,
18

tenaga kerja asing hanya untuk level direktur dan manajer yang benar-benar sumber daya manusianya unggul, dan tidak dimiliki oleh pekerja Indonesia. Selain itu harus ada pendamping pekerja Indonesia, karena menyangkut kebudayaan, untuk mengenal kultur suatu daerah apalagi negara itu sangat sulit. Untuk itu pihak imigrasi harus benar-benar selektif menentukan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia.¹⁹

Selain itu Pasal 12 ayat 1 dan 2 UU No.13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pengusaha bertanggung jawab mengadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan tenaga kerja asing kompetensi pekerjanya. Tetapi, bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja. Peningkatan Kompetensi pekerja adalah merupakan kewajiban.

Perusahaan pun mempunyai beberapa larangan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing oleh UU No. 13 Tahun 2003 pasal 46 dan Pasal 41 bab 6 bagian kedua angka 1, 2 dan 3, Permenakertrans No. 35 tahun 2015 ialah diantaranya ialah:

- a. Memberi kesempatan tenaga kerja asing menduduki jabatan yang mengurus personalia
- b. Mempekerjakan tenaga kerja asing pada lebih dari satu jabatan.
- c. Mempekerjakan tenaga kerja asing yang telah dipekerjakan oleh perusahaan yang lain.²⁰

Larangan tersebut ditunjukkan kepada yang statusnya sebagai pekerja, dan tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang diangkat untuk menduduki jabatan Direktur atau Komisaris di perusahaan lain

¹⁹ Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014) h. 51

²⁰ Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*,, h.54

berdasarkan Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS).²¹ Adapun kewajiban lainnya terkait perusahaan terhadap karyawannya perusahaan tidak boleh mempraktikkan diskriminasi, dalam konteks perusahaan, diskriminasi berarti membedakan antara karyawan dengan karyawan lainnya karena alasan relevan yang berakar dalam prasangka. Untuk itu diperlukan tindakan dalam bidang-bidang sbb:

- a. Pembinaan dan promosi sesuai dengan karakter, pengalaman, kemampuan dan ketekunan individu.
- b. Jaminan masa kerja
- c. Pengupahan untuk pekerjaan dengan nilai yang sama
- d. Kondisi kerja meliputi jam kerja, waktu istirahat, cuti tahunan yang dibayar, langkah-langkah kesehatan dan keselamatan kerja, selain jaminan sosial dan fasilitas dan tunjangan untuk kesejahteraan yang disediakan terkait dengan pekerjaan.²²

Kendati perusahaan punya hak tertentu yaitu hak atas rahasia pribadi untuk mengetahui riwayat hidup dan data pribadi tertentu dari setiap karyawan, Karyawan punya hak untuk dirahasiakan data pribadinya itu. Bahkan perusahaan harus menerima bahwa ada hal-hal tertentu yang tidak boleh diketahui oleh perusahaan dan ingin tetap dirahasiakan oleh karyawan.²³ Adapun hak-hak lainnya dari pengusaha itu sebagai berikut:

1. Boleh menunda pembayaran tunjangan sementara tidak mampu bekerja sampai paling lama lima hari terhitung mulai dari kecelakaan itu terjadi, jikalau buruh yang ditimpa kecelakaan

²¹ Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*,, h.54

²² Himpunan Peraturan Perundang-Undang Tentang Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Industrial, (Banten: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2015) h. 431

²³ Ernawan Erni R, *Business Ethics*, (Bandung: Alfabeta, 2007)h. 69

tidak dengan perantaraan perusahaan atau kalau belum memperoleh surat keterangan dokter yang menerangkan, bahwa buruh tidak dapat bekerja karena ditimpa kecelakaan;

2. Boleh mengajukan permintaan kepada pegawai pengawas, untuk menetapkan lagi jumlah uang tunjangan yang telah ditetapkan, jikalau dalam keadaan selama-lamanya tidak mampu bekerja itu terdapat perubahan yang nyata;
3. Dapat mengajukan keberatan dengan surat kepada Menteri Tenaga Kerja, apabila permintaan izin atau permintaan untuk memperpanjang waktu berlakunya izin ditolak dalam waktu 60 hari terhitung mulai tanggal penolakan;
4. Mendapat pelayanan untuk memperoleh calon tenaga kerja Indonesia yang akan dikirim ke luar negeri dari Kandepnaker.
5. Mendapat informasi pasar kerja.

Sebaliknya karyawan juga mempunyai kewajiban terhadap perusahaan, yang berupa:

1. wajib melakukan prestasi/ pekerjaan bagi majikan;
2. wajib mematuhi peraturan perusahaan;
3. wajib mematuhi perjanjian kerja;
4. wajib mematuhi perjanjian perburuhan;
5. wajib menjaga rahasia perusahaan;
6. wajib mematuhi peraturan majikan;
7. wajib memenuhi segala kewajiban selama izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya;²⁴

²⁴ Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PT Indeks, 2010)
h. 44

Penggunaan tenaga kerja asing juga wajib tunduk pada peraturan ketenagakerjaan Indonesia. Oleh karena itu, apabila ketentuan ketenagakerjaan kita mengatur mengenai suatu hak bagi tenaga kerja asing yang wajib dipatuhi oleh pemberi kerja, maka hak-hak tersebut wajib diberikan pada tenaga kerja asing tersebut. Diantaranya ialah:

1. Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
 - a. Keselamatan dan kesehatan kerja
 - b. Moral dan kesusilaan; dan
 - c. Peralakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Keselamatan dan kesehatan kerja diselenggarakan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal.²⁵

2. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yaitu mampu memenuhi kebutuhan hidup pekerja/buruh dan keluarganya secara wajar yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi, dan jaminan hari tua.²⁶

Untuk upah kerja tenaga asing (Tenaga Kerja Asing) besarnya tidak sama dengan tenaga kerja lokal karena tenaga kerja asing selain jumlahnya sedikit, mereka pada umumnya menduduki jabatan tertentu/penting diperusahaan sehingga mendapat gaji yang lebih tinggi dari pekerja biasa. Dibiidang pertambangan tenaga kerja

²⁵ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*,, h. 108

²⁶ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*,, h.115

asing tampaknya memperoleh gaji paling tinggi dibandingkan yang bekerja disektor-sektor lainnya.

Jumhur Hidayat mengemukakan bahwa bisnis seharusnya menekan *cost*, tetapi ini *costnya* justru tinggi. Ini lah yang disebut beyond bisnis/ekonomi, artinya mendatangkan orang bekerja misalnya menggali dengan gaji 3x lipat dari orang lokal dengan penginapan dsb. Sementara orang lokal bisa di gaji 1/3 nya. Orang asing dengan pekerjaan yang sudah ada di kita itu yang ilegal gajinya 3x lipat berbeda dengan yang resmi itu lebih besar lagi gajinya.²⁷

Dari hasil *survey* yang dilakukan Bank Indonesia, bahwa besaran gaji rata-rata tenaga kerja asing di Indonesia mencapai Rp. 25-50 juta. Dari besaran itu, gaji para tenaga kerja asing disektor kontruksi, dan sektor pertambangan dan penggalian jadi yang tertinggi, mencapai diatas Rp. 125 juta/bulan. Berdasarkan asal negara yaitu:

Tabel 3.3
Data Gaji Tenaga Kerja Asing²⁸

NO	ASAL NEGARA	BESARAN PENDAPATAN
1	Amerika Serikat	Rp. 25-50 juta/ bulan
2	Eropa	Rp. 25-50 juta/ bulan
3	Oceania	Rp. 125 juta/bulan
4	Afrika	Rp. 10 juta/bulan
5	Timur Tengah	Rp. 10 juta/ bulan

²⁷Benang Merah, *Pengawasan Orang Asing*, TV one, 29 Desember 2016

²⁸Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*,, h. 55

3. Pasal 99 UU No. 13 Tahun 2003 menyatakan, bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK). Ayat 2 pasal 99 selanjutnya menentukan bahwa jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengertian jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.²⁹

Pengembangan kompetensi kerja yang sesuai bakat, minat, dan kemampuan pekerja melalui pelatihan kerja adalah merupakan hak dari pekerja (pasal 11 UU No. 13 Tahun 2003). Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya. Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja, melalui sertifikasi kompetensi kerja, setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja. Sertifikasi kompetensi adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi nasional maupun internasional.³⁰

Hubungan kerja tersebut berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 dituangkan dalam sebuah perjanjian yang dibuat secara tertulis atau

²⁹ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*,, h. 128

³⁰ Hardijan Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*,, h.26

lisan, Tenaga kerja asing juga harus memenuhi syarat-syarat sahnya perjanjian yang ditentukan Pasal 1320 KUH Perdata yaitu:

- a. adanya kata sepakat;
- b. cakap bertindak melakukan perbuatan hukum;
- c. hal tertentu;
- d. kausa yang halal;

Pada umumnya perusahaan-perusahaan di Indonesia menuangkan perjanjian kerja dalam bentuk tertulis karena untuk kepentingan pembuktian kedua belah pihak dan dokumentasi perusahaan. Dengan perjanjian kerja tertulis isinya transparan dan mudah diketahui para pihak akan hak-hak dan kewajiban-kewajibannya.³¹

Upaya memberi perlindungan dan menjamin hak-hak pekerja, tidak akan menghambat perusahaan melakukan kegiatan usaha untuk memperoleh keuntungan yang layak. Pengusaha harus menyadari bahwa memberikan perlindungan yang layak kepada pekerja merupakan perwujudan dari tanggung jawab sosialnya. Sebagai warga negara yang baik dan bertanggung jawab, bahkan tidak berlebihan bila dikatakan disini, dimana salah satu ukuran suksesnya seorang pengusaha dapat dilihat dari berhasil atau tidaknya dia mengembangkan dan memperbaiki kualitas kehidupan pekerjanya, pemberian perlindungan terhadap pekerja selain bertujuan mengurangi keresahan ditempat kerja, juga dimaksudkan untuk menjamin terciptanya hubungan kerja antara pekerja dan

³¹ Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*,, h.54

pengusaha dimana pihak saling menghormati dan menghargai hak dan kewajibannya masing-masing.³²

D. Etos Kerja Menurut Pandangan Islam

Sejalan dengan pertumbuhan penduduk, tenaga kerja dan angkatan kerja juga meningkat. Tingginya pertumbuhan penduduk yang merupakan salah satu faktor utama kelebihan tenaga kerja secara umum menimbulkan beberapa masalah ketenagakerjaan, antara lain masalah perluasan lapangan kerja. Di samping laju pertumbuhan penduduk tersebut terlihat pula gejala adanya kurang seimbangan di dalam struktur umur, dimana angkatan kerja Indonesia berusia muda merupakan bagian yang relatif besar di dalam struktur angkatan kerja.³³

Etos di dalam *Hand book of Psychology Termetos* dimaknai sebagai pandangan hidup yang khas dari suatu kelompok sosial, sistem nilai yang melatarbelakangi adat istiadat dan tatacara suatu komunitas. Koentjoroningrat mengemukakan bahwa etos merupakan watak khas yang tampak dari luar, terlihat oleh orang lain. Soerjono mengartikan etos antara lain yaitu: a) nilai-nilai dan ide-ide dari suatu kebudayaan, dan b) karakter umum suatu kebudayaan. Sedangkan menurut Nurkholish, etos mengandung arti watak atau karakter. Dengan kata lain, etos adalah karakter dan sikap, kebiasaan dan serta kepercayaan

³² Sri Warjiyati, *Hukum Ketenagakerjaan: Keselamatan Kerja dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*, (Bandung:Tarsito, 1998)h.3

³³Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan-Peraturannya*, (Jakarta: Sinar Grafika, 1992) h. 20

dan seterusnya yang bersifat khusus tentang seorang individu atau kelompok manusia.³⁴

Kerja diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu. Dalam pemaknaan lain, kerja adalah penggunaan kekuatan fisik atau daya mental untuk melakukan sesuatu. Ada juga yang mengartikan kerja sebagai usaha badan atau usaha akal yang digunakan untuk menghasilkan sesuatu. Dalam konteks ekonomi, kerja identik dengan produksi. Dengan kata lain, kerja adalah pengerahan tenaga (baik pekerjaan jasmani ataupun rohani) yang dilakukan untuk menyelenggarakan proses produksi³⁵.

Menyadari bahwa Allah Swt. bekerja untuk makhluknya, sejatinya manusia juga harus memahami dan memaknai kerjanya. Bagaimanapun juga persepsi tentang kerja amat penting dan akan berpengaruh terhadap kualitas kerja itu sendiri. Dalam perspektif teologi kerja dapat dimaknai sebagai:

- a. Kerja sebagai pembuktian iman.
- b. Kerja sebagai bentuk keberadaan kemanusiaan.
- c. Kerja sebagai realisasi amanah kekhalifahan.
- d. Kerja sebagai ibadah dan jihad insaniah.³⁶

³⁴Azhari Akmal Tarigan, *Teologi Ekonomi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2014) h. 174

³⁵ Azhari Akmal Tarigan, *Teologi Ekonomi*,, h.162

³⁶ Azhari Akmal Tarigan, *Teologi Ekonomi*,, h. 165

Ketika Rasulullah saw bersabda,

قَالَ أَبُو عَبْدِ اللَّهِ قَدْرُوِيَّ عَنْ عَائِشَةَ عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ إِنَّ أَطْيَبَ مَا أَكَلَ الرَّجُلُ مِنْ كَسْبِهِ وَإِنَّ وَلَدَهُ مِنْ كَسْبِهِ

Abu Abdullah berkata: Diriwayatenaga kerja asingn dari Aisyah, dari Rasulullah (beliau bersabda), “ Sesungguhnya salah satu penghasilan terbaik yang dimakan seseorang adalah dari usahanya sendiri dan anaknya adalah dari usahanya sendiri(HR. Bukhari).³⁷

Tidak ada satu pun makanan yang lebih baik dibandingkan makanan yang dihasilkan dari jerih payah tangan sendiri. Rasulullah saw menghendaki manusia bersandar kepada allah dan kepada kemampuan dirinya didalam mencari rezeki. Sehingga, rezeki yang diperolehnya adalah rezeki yang halal dan baik. Didalam kitab *al-Islamwa al-Iqtisad* disebutenaga kerja asingn bahwa Al-Qur’an Al-Karim telah berbicara mengenai kerja dan para pekerja pada ayat yang banyak dengan penuh pujian. Sebagai contohnya adalah firman Allah Swt:

إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ

عَمَلًا

“ Sesungguhnya kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang – orang yang mengerjakan pekerjaanya dengan baik” (QS. al-kahf : 30)³⁸

³⁷ Achmad bin Hambal, *Kitab Al-Wara*, Penterjemah: Anshari Taslim (Jakarta: Pustaka Azzam, 2013), Cetakan Pertama, h. 52

³⁸ Depag RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Mahkota, Surabaya: 2002)h. 406

Sesungguhnya Allah Swt mencintai seorang hamba yang mempunyai keahlian.”Yang dimaksud ialah keahlian melakukan sesuatu yang biasa dilakukan manusia.³⁹

Jika dikaitenaga kerja asingn dengan kerja, etos kerja, maka maknanya adalah sebagai sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja; ciri-ciri atau sifat mengenai cara kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Dapat juga dikatakan, etos kerja sebagai bagian dari tata nilai individualnya. Etos kerja suatu bangsa sama maknanya dengan bagian tata nilai suatu bangsa. Ada juga makna lain dari etos kerja sebagai sifat, watak dan kualitas kehidupan batin manusia, moral dan gaya estetika serta suasana batin mereka. Etos kerja adalah pancaran dari sikap hidup manusia yang mendasar terhadap kerja.⁴⁰

Menurut Soekardji yang merupakan Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) Jatim mengatakan bahwa diakui atau tidak, menurutnya, etos kerja tenaga kerja asing lebih tinggi dibandingkan tenaga kerja lokal. Dari sisi kompetensi, tenaga kerja asing lebih bagus. Mereka dibekali keterampilan khusus sebelum datang ke Indonesia.Sedangkan tenaga kerja lokal, masih banyak yang lulusan dibawah SMA dan Tenaga kerja asing juga lebih disiplin waktu.⁴¹

Untuk memenangkan persaingan, maka berbagai negara maju terus menerus melakukan riset untuk memperbaiki produksi. *Knowledge base industries* telah berhasil menciptakan barang-barang

³⁹ Ahmad Asy-Sharbashi, *Ensiklopedia Apa dan Mengapa dalam Islam*, Penerjemah, Ali Yahya, (Jakarta: Kalam Publika, 2009) Cetakan pertama, h.926

⁴⁰ Azhar Akmal Tarigan. *Teologi Ekonomi*. ,,, ,,, . h. 175

⁴¹ [http:// news.babe.co.id/6162422](http://news.babe.co.id/6162422), Tribunews, 28-Maret-2016, Pukul 09:50:17

kebutuhan baru seperti computer baik *hardware* maupun *softwarena*, instrument pada transportasi, industri obat-obatan baru, permuliaan tanaman dan ternak, dan berbagai produk canggih lainnya. Berkembangnya industri baru yang memakai tehnologi tinggi yang terjangkau dan dapat diterapkan serta dapat dipasarkan ini jelas membuka banyak sekali lapangan kerja baru disamping memberikan daya saing yang lebih baik.⁴²

Kehidupan sosial dari hari ke hari terus berubah bersama terjadinya perubahan kondisi geografis, ideologi, dan penemuan-penemuan baru ilmu pengetahuan dalam kehidupan masyarakat. Hal ini akan memaksa para ahli hukum untuk menyikapinya karena perubahan tersebut akan menyebabkan perbedaan yang sangat jauh dan bertentangan dengan teks-teks asal hukum itu ditetapkan.⁴³

Etos kerja bukanlah suatu yang *given*. Seperti dijelaskan para ahli, etos kerja seseorang bahkan etos kerja suatu bangsa merupakan hasil dari proses perjalanan suatu bangsa. Etos kerja terbentuk oleh lingkungan sosio kultur suatu bangsa. Dari sinilah kita melihat mengapa etos kerja satu bangsa berbeda dengan bangsa lain. Sebut saja misalnya, etos kerja bangsa jepang tertentu berbeda dengan etos kerja bangsa Indonesia. Berbeda dengan etos kerja orang Eropa dan sebagainya. Sebabnya, setiap bangsa dibentuk oleh lingkungan sosial budaya yang berbeda-beda.

Jangankan antarbangsa dikalangan suku-suku Indonesia saja, etos kerja satu suku dengan suku yang lain berbeda-beda. Bangsa

⁴² Suratman, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: Permata Puri Media, 2010) h. 204

⁴³ Badri Khaeruman, *Hukum Islam dalam Perubahan Sosial*, (Bandung: Pustaka Setia, 2010) h. 11

Indonesia yang umumnya melayu memiliki etos kerja yang berbeda dengan orang melayu yang ada di Malaysia, Brunai Darusalam atau juga di Singapura. Walaupun antara sesama bangsa Melayu, tetapi persamaannya biasanya lebih banyak. Anwar Ibrahim berpendapat bahwa orang Melayu memiliki tradisi *duk dai* (duduk-duduk di kedai) yang sangat kuat dan itu berbicara dalam konteks melayu Malaysia. Namun, sebenarnya apa yang disebutnya tidak jauh berbeda dengan melayu Nusantara. Tanpa perlu ditolak, etos kerja orang Indonesia diklaim bahkan telah distigma sebagai etos kerja yang rendah.⁴⁴

Maka dari itu terdapat hal-hal yang perlu ditingkatkan etos kerja asing lagi seperti memajukan ilmu pengetahuan, terus membudayakan keluarga berencana budaya ini sesungguhnya sudah berlanjut di negara maju dimana angka kelahiran tetap rendah. Persoalan mereka bukanlah penduduk muda yang melimpah akan tetapi justru melimpahnya penduduk dengan usia yang telah lanjut tapi masih sehat. Menurut Newsweek 30 Januari 2006 negara maju justru makin bergantung kepada tenaga-tenaga tua untuk menjaga agar ekonomi mereka tetap berjalan dengan baik. Berbeda halnya dengan negara berkembang, angka kelahiran tetap tinggi akan tetapi karena pemeliharaan kesehatan rendah dan pendidikan terbengkalai, maka banyak tenaga muda yang kurang produktif.

Bekerja dan berusaha adalah sesuatu yang mulia dan menjadi kewajiban bagi setiap individu yang mampu melakukannya. Islam sendiri sangat mendorong untuk selalu bekerja dan berusaha, memerangi sikap malas, lemah, pengangguran, dan mengemis. Karena, kemiskinan adalah kehinaan dan sebuah penyakit sosial yang sangat

⁴⁴Azhari Akmal Tarigan, *Teologi Ekonomi*,... .., h. 175

berbahaya. Islam sangat mencela dan mengecam kemiskinan, karena kemiskinan sangat berdampak buruk terhadap kemaslahatan umum. Suatu bangsa menjadi kuat karena masyarakatnya kuat, dan menjadi lemah karena masyarakatnya lemah. Firman Allah Swt:

.... وَمَنْ يَتَّقِ اللَّهَ تَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا وَيَرْزُقْهُ مِنْ حَيْثُ لَا يَحْتَسِبُ.....^{٤٥}

Artinya: “Barang siapa yang bertaqwa kepada Allah, niscaya dia akan mengadakan baginya jalan keluar, dan memberinya rezeki dari arah yang tiada disangka-sangkanya.”(Ath-Thalaq: 2-3)⁴⁵

Maksudnya, barang siapa yang bertaqwa kepada Allah dalam semua apa yang diperintahkan kepadanya dan meninggalkan semua apa yang dilarang baginya, maka Allah akan menjadikan baginya jalan keluar dari urusannya dan memberinya rezeki dari arah yang tidak disangka-sangkanya. Yakni dari arah yang tidak terdetik dalam hatinya. Takwa adalah langkah pertama untuk memperoleh rezeki yang dijanjikan. Selanjutnya, adalah bertawakal kepada Allah Swt. Langkah selanjutnya adalah bersyukur kepada Allah. Terakhir adalah menggunakan nikmat Allah untuk kebaikan dirinya dan juga untuk orang lain lewat infaq, shadaqah, dan zakat.⁴⁶

Islam memandang bahwa bekerja adalah jalan atau cara untuk mendapatenaga kerja asingn kepemilikan, bahwa tidak ada pekerjaan tanpa upah, bahwa upah sesuai dengan kadar pekerjaan.⁴⁷ Problema etos kerja orang Indonesia yang lemah itu karena belum sepenuhnya diwarnai oleh ajaran-ajaran agama. Sebenarnya jika pesan-pesan agama mampu diinternalisasikan ke dalam jiwa, hasilnya akan berbeda.

⁴⁵Depag RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Mahkota, Surabaya: 2002)h. 816

⁴⁶ Azhari Akmal Tarigan, *Teologi Ekonomi*, ..., ..., h.215

⁴⁷Wahbah Az-Zuhaili, *Fiqh Islam Wa Adillatuhu* Penerjemah: Abdul Hayyie al-Kattani,dkk, (Jakarta: Gema Insani, 2011) Cetakan Pertama, h.41

Belajar dari penelitian Weber dan penelitian Bellah di Jepang, jelas bahwa ajaran-ajaran agama berpengaruh sangat kuat dan mampu membentuk etos kerja penganutnya.

Seyogiannya Islam juga demikian, atau bisa juga, ajaran atau tafsiran tentang Islam, bukan Islamnya, yang sampai kepada merekalah yang sebenarnya tidak tepat. Kerja yang diniatnaga kerja asingn karena Allah Swt. Memiliki efek yang tidak saja bersifat duniawi tetapi juga bersentuhan dengan nilai ukhrawi. Kerja menjadi setara bahkan lebih dari ibadah-ibadah mahdah lainnya. Dalam perspektif yang lebih luas, kerja yang didasari niat yang ikhlas menjadi jihad bagi sang pekerja.⁴⁸

⁴⁸ Azhari Akmal Tarigan, *Teologi Ekonomi*,, h. 176