



DOI: <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i3>

Received: 9 Februari 2024, Revised: 29 Februari 2024, Publish: 4 Maret 2024

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Penegakan dan Pengawasan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing dalam Jabatan Struktural Perusahaan

Sheline Rizkyka Giovani¹, Sari Mandiana², Agustin Widjiastuti³

¹ Universitas Pelita Harapan, Surabaya, Indonesia

² Universitas Pelita Harapan, Surabaya, Indonesia

³ Universitas Pelita Harapan, Surabaya, Indonesia

Corresponding Author: shelindaputri@gmail.com ¹

Abstract: Foreign nationals who enter Indonesia for work must be filtered and their use limited, especially in placement in structural positions in companies, bearing in mind the mandate of the Manpower Law which must prioritize Indonesian citizens in all available positions or positions. This research uses a normative juridical research type, research is carried out through literature study using a statutory approach and a conceptual approach. This research aims to find out the truth regarding the placement of foreign workers in personnel positions in a company along with the legal consequences for foreign workers themselves and companies who abuse their positions based on statutory regulations. The results of the analysis in this research show that the placement of foreign workers in personnel positions is not justified because it violates the provisions of Law Number 13 of 2003 concerning Employment, Government Regulation Number 34 concerning the Use of Foreign Workers, and the Job Creation Law. The legal consequences of violations for companies are in the form of criminal sanctions or administrative sanctions, while for foreign workers there are no statutory regulations that specifically regulate the legal consequences.

Keyword: Foreign Workers, Structural Positions, Enforcement, Supervision.

Abstrak: Warga Negara Asing yang masuk ke Indonesia dalam rangka bekerja haruslah di filter dan dibatasi penggunaannya, khususnya dalam penempatan pada jabatan struktural di perusahaan, mengingat amanat Undang-Undang Ketenagakerjaan harus mengutamakan Warga Negara Indonesia dalam semua jabatan atau posisi yang tersedia. Dalam penelitian ini menggunakan tipe penelitian yuridis normatif, penelitian dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menggunakan pendekatan Undang-Undang (*statute approach*) pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebenaran terkait penempatan Tenaga Kerja Asing pada posisi jabatan personalia dalam sebuah perusahaan beserta akibat hukum bagi Tenaga Kerja Asing itu sendiri dan perusahaan yang melakukan penyalahgunaan jabatan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan Tenaga Kerja Asing dalam jabatan personalia tidak dibenarkan karena telah melanggar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun

2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dan Undang-Undang Cipta Kerja. Akibat hukum dari adanya pelanggaran bagi perusahaan berupa sanksi pidana atau sanksi administratif, sedangkan bagi Tenaga Kerja Asing belum ditemukan peraturan perundang-undangan yang mengatur secara spesifik tentang akibat hukumnya.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Asing, Jabatan Struktural, Penegakan, Pengawasan.

PENDAHULUAN

Pertumbuhan sektor bidang industri di Indonesia semakin berkembang pesat dan menjadi kontributor terbesar bagi perekonomian tingkat nasional, melimpahnya potensi sumber daya alam dan banyaknya sumber daya manusia menjadi salah satu faktor perkembangan ini. Sejalan dengan perkembangan tersebut, pemerintah membuka lebar pintu investasi bagi pihak asing untuk berinvestasi di Indonesia. Melalui siaran pers No. HM.4.6/27/SET.M.EKON.2.3/03/2019 Presiden menginstruksikan kepala daerah untuk kawal realisasi investasi demi tingkatkan ekspor, perizinan dan birokrasi terkait investasi dipermudah sehingga tidak perlu menunggu berhari-hari khususnya jika investor berencana untuk membangun industri yang menghasilkan barang dengan orientasi ekspor maupun substitusi impor.

Berdasarkan informasi dalam siaran pers tersebut, untuk mempermudah kegiatan investasi atau bisnis, pemerintah telah menyediakan pelayanan perizinan berusaha yang terintegrasi secara elektronik yang mana saat ini kita kenal layanan tersebut dengan OSS atau *online single submission*, sebagai satu-satunya media daring untuk proses perizinan, OSS melibatkan integrasi dari 25 kementerian atau lembaga yang tersebar pada 34 provinsi, 87 kawasan industri, hingga 12 kawasan ekonomi khusus¹.

Peningkatan investasi khususnya dari pihak asing diharapkan dapat membuka banyak lapangan kerja sehingga dapat menyerap tenaga kerja dalam negeri serta menjadi wadah *transfer knowledge* atau keahlian untuk meningkatkan kualitas Tenaga Kerja Indonesia.

Sejalan dengan meningkatnya realisasi investasi baik Penanaman Modal Dalam Negeri maupun Penanaman Modal Asing membawa dampak terhadap jumlah masuknya Tenaga Kerja Asing dalam beberapa tahun terakhir, pada tahun 2022 Tenaga Kerja Asing mencapai jumlah 111.537 orang, jumlah tersebut bertambah dan mengalami kenaikan sebesar 26,36% dibandingkan tahun sebelumnya sebanyak 88.271 orang². Jumlah Tenaga Kerja Asing tersebut paling banyak di dominasi berasal dari negara China kemudian disusul dengan Jepang dan Korea Selatan pada jenis usaha industri, jasa, pertanian, dan maritim.

Masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia akibat dari perkembangan investasi, diperlukan adanya pengawasan dan pengendalian dalam pelaksanaannya untuk mengantisipasi permasalahan hukum dan menjaga stabilitas rasio jumlah tenaga kerja antara Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia. Selain hal tersebut penggunaan Tenaga Kerja Asing harus mengikuti prosedur dan regulasi yang ketat, baik dari sisi pemberi kerja maupun pekerja itu sendiri. Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 3 Ayat (1) dan (2) :

(1) Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing meliputi :

- a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;

¹ Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, *Siaran Pers No. HM.4.6/27/SET.M.EKON.2.3/03/2019*

² Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Ditjen Binapenta dan PKK, Kementerian Ketenagakerjaan RI, *DATA PENGESAHAN RPTKA YANG BERLAKU (Periode Tahun 2022)*

- 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;
 - g. Badan usaha sepanjang diperbolehkan undang-undang untuk menggunakan TKA
- (2) Perseroan terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat(1) huruf d dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perorangan

Masih dalam peraturan yang sama, Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja harus memiliki kualifikasi yaitu pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki, memiliki kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki, dan mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja pendamping TKA. Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing harus “sepaket” dengan Tenaga Kerja Pendamping TKA, ketentuan sudah diatur di dalam Pasal 45 Undang Undang Ketenagakerjaan yaitu :

- (1) 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 kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris

Proses penggunaan dan penempatan Tenaga Kerja Asing mulai dari hulu hingga hilir harus berjalan mengikuti ketentuan perundangan-undangan yang berlaku di Indonesia, sejak pertama kali pengajuan perizinan masuk, penempatan pada jabatan atau posisi tertentu, kompensasi, hak dan kewajiban, perlindungan, hingga berakhirnya masa kerja atau kontrak.

Berdasarkan data pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing triwulan I tahun 2023 yang diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan terdapat 16.783 tenaga kerja yang memperpanjang izinnya dan 21.730 tenaga kerja baru mendapatkan izin³, jumlah ini diperkirakan akan mengalami peningkatan hingga triwulan IV. Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia tidak serta merta bisa menempati posisi jabatan yang sama dengan Tenaga Kerja Indonesia, terdapat beberapa posisi jabatan yang dilarang ditempati oleh Tenaga Kerja Asing.

Namun sepanjang tahun 2018 terdapat 1.521 kasus pelanggaran oleh Tenaga Kerja Asing yang salah satunya terkait permasalahan jabatan. Pada tahun 2020 ditemukan kembali permasalahan terkait pelanggaran norma kerja oleh Tenaga Kerja Asing sebanyak 89 norma pelanggaran, walaupun mengalami penurunan yang signifikan harusnya jumlah ini masih bisa ditekan dengan lebih kecil lagi. Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Penegakan dan Pengawasan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing dalam Jabatan Struktural Perusahaan”**

³ Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Ditjen Binapenta dan PKK, Kementerian Ketenagakerjaan RI, *DATA PENGESAHAN RPTKA YANG DITERBITKAN (Periode Tahun 2023)*

METODE

Tipe penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah Yuridis Normatif. Penelitian hukum normatif menggunakan norma-norma hukum, konsep hukum, asas hukum, dan doktrin hukum sebagai objeknya⁴. Alasan penulis menggunakan tipe penelitian Yuridis Normatif adalah karena penelitian yang dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menemukan bahan atau sumber hukum melalui buku-buku, artikel hukum, ensiklopedi hukum, dan doktrin-doktrin sehingga penulis dapat menjawab rumusan masalah melalui analisis terhadap pokok permasalahan. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa pendekatan yaitu, pendekatan Undang-Undang (*statute approach*), dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Dikarenakan menggunakan penelitian Yuridis Normatif' maka, analisa yang digunakan adalah analisa atau silogisme deduksi. Berawal dari permasalahan yang umum kemudian diterapkan pada kasus yang ada di rumusan masalah sehingga menghasilkan jawaban yang khusus.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kronologis Kasus Posisi Tenaga Kerja Asing Yang Menyalahi Peraturan Perundang-Undangan

Kronologis kasus posisi Tenaga Kerja Asing yang menyalahi peraturan perundang-undangan berangkat dari isu ketenagakerjaan yang terjadi di daerah Kepulauan Maluku dan Sulawesi, beberapa Proyek Strategis Nasional yang dibangun pada daerah tersebut membuat banyak investor asing masuk dan berinvestasi untuk mendirikan perusahaannya disana. Salah satu proyek yang sedang dikembangkan yaitu Proyek Pembangunan Kawasan Industri Prioritas atau Kawasan Ekonomi Khusus dan Proyek Pembangunan Smelter. Beberapa kawasan yang termasuk dalam Proyek Strategis Nasional tersebut diantaranya Kawasan Industri Weda Bay dan Kawasan Industri Pulau Obi, Smelter Morowali, dan Smelter Bantaeng⁵. Pada daerah tersebut banyak perusahaan Penanaman Modal Asing yang bergerak pada industri pertambangan modern pengolahan nikel, ketika masa awal konstruksi pembangunan pabrik melibatkan ratusan tenaga kerja baik tenaga kerja lokal maupun tenaga kerja asing. Besaran nilai investasi yang ditanamkan oleh investor asing cukup fantastis karena mencapai nilai puluhan triliun rupiah⁶, sehingga menyebabkan dominasi pihak asing baik dari segi jumlah perusahaan Penanaman Modal Asing maupun jumlah Tenaga Kerja Asing lebih tinggi daripada pihak lokal. Para investor membawa serta Tenaga Kerja Asing untuk terlibat dalam bisnis yang mereka kembangkan dengan bekerja sebagai Tenaga Kerja Asing, hal ini tentu sudah menjadi indikator adanya pelanggaran ketentuan perundang-undangan karena Tenaga Kerja Asing yang masuk pada awal konstruksi kawasan industri bekerja sebagai tenaga kasar atau buruh lepas hingga mencapai ratusan pekerja yang mana berdasarkan Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing "Setiap pemberi kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia".

Kepulauan di daerah Indonesia timur adalah salah satu daerah yang menjadi incaran investor asing untuk berinvestasi khususnya pada sektor pertambangan. Berdasarkan laporan dari Kementerian Ketenagakerjaan tercatat 191 perusahaan yang melanggar norma ketenagakerjaan khususnya yang terkait Tenaga Kerja Asing⁷, dari salah satu daerah tersebut

⁴ I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Kencana, cetakan ke-2 2017), hal.2

⁵ <https://psn.web.id/psn/u-proyek-pembangunan-smelter/> (diakses 14 Desember 2023)

⁶ <https://www.lampungtime.com/news/92711447164/fantastis-terbesar-se-indonesia-sulawesi-tengah-ratakan-lahan-2000-hektar-jadi-smelter-nikel-investasi-capai-rp-164-triliun> (diakses 17 Januari 2024)

⁷ Kementerian Ketenagakerjaan, *Jumlah Perusahaan Yang Melanggar Norma Ketenagakerjaan Menurut Provinsi dan Jenis Pelanggaran Triwulan 1 Tahun 2023*, Jakarta, 2023

terdapat perusahaan yang menjadi objek penelitian yaitu PT.XYZ yang bergerak pada industri pengolahan nikel. Dikutip dari beberapa sumber sosial media dan *website* perusahaan tersebut memiliki rasio jumlah Tenaga Kerja Asing yang lebih besar daripada Tenaga Kerja Indonesia, dan beberapa Tenaga Kerja Asing bekerja pada jabatan personalia, buruh kasar (bukan tenaga ahli), dan petinggi perusahaan, sehingga kebijakan yang dibuat tidak mengacu pada ketentuan perundang-undangan di Indonesia. Pada perusahaan tersebut, penerapan sistem manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) kurang diperhatikan sehingga menyebabkan beberapa insiden kecelakaan karyawan, hal demikian bisa menjadi salah satu dampak dari adanya campur tangan asing yang menjabat sebagai Personalia pada perusahaan tersebut. Tentu hal ini telah melanggar dan bertentangan dengan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang diterapkan di Indonesia, sehingga akan berakibat hukum bagi Tenaga Kerja Asing itu sendiri maupun perusahaan.

Akibat Hukum Atas Pelanggaran Posisi Jabatan oleh Tenaga Kerja Asing

Adanya penyimpangan dan pelanggaran hukum oleh Tenaga Kerja Asing dan perusahaan pada kronologis di atas menimbulkan akibat hukum dan konsekuensi yang harus diterima karena telah menduduki jabatan yang dilarang oleh Tenaga Kerja Asing dan tidak mengutamakan Tenaga Kerja Indonesia untuk menduduki jabatan tersedia. Berdasarkan pelanggaran tersebut, adapun sanksi hukum yang di dapat mengacu pada Undang- Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dan KUH Perdata

Sanksi yang didapat bagi perusahaan yaitu pelanggaran Pasal 44 Ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang berbunyi “Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku”. Pelanggaran tersebut dikenakan sanksi pidana berdasarkan Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

- (1) Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 Ayat (2), Pasal 79 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), dan Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau denda paling sedikit Rp 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).
- (2) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

Frasa “ketentuan mengenai jabatan” pada Pasal 44 Undang-Undang Ketenagakerjaan merujuk pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 349 Tahun 2019 Tentang Jabatan Yang Dilarang Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing.

Pelanggaran Pasal 6 Ayat (3) yang berbunyi “Pemberi kerja TKA sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dan Ayat (2) wajib mempekerjakan TKA sesuai dengan Pengesahan RPTKA ” dan Pasal 11 Ayat (1) yang berbunyi “Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia” Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dikenakan sanksi administratif berdasarkan Pasal 36 yaitu:

- (1) Pemberi Kerja TKA yang melanggar ketentuan Pasal 6 ayat (1), Pasal 6 ayat (2), Pasal 6 ayat (3), Pasal 7 ayat (2), Pasal 8 ayat (1), Pasal 10, Pasal 11 ayat (1), Pasal 19 ayat (6), Pasal 23 ayat (1), Pasal 32 ayat (1), Pasal 32 ayat (2), dan/atau Pasal 32 ayat (3), dikenai sanksi administratif berupa:
 - a. denda;
 - b. penghentian sementara proses permohonan Pengesahan RPTKA; dan/ atau
 - c. pencabutan Pengesahan RPTKA.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

(3) Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam mengenakan sanksi administratif berdasarkan surat pemberitahuan pengenaan sanksi administratif dari Pengawas Ketenagakerjaan.

Berdasarkan sanksi administratif pada Pasal 36 dibedakan menjadi 3 bentuk utama yaitu berupa denda, penghentian proses Pengesahan RPTKA, hingga pencabutan RPTKA.

Pada pelanggaran Pasal 6 Ayat (3) dan Pasal 11 Ayat (1) akan diberikan sanksi berupa pencabutan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dasar pencabutan tersebut merujuk pada ketentuan Pasal 40 yaitu:

(1) Sanksi pencabutan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (1) huruf c dikenakan kepada Pemberi Kerja TKA yang melanggar ketentuan:

- a. mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan Pengesahan RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (3);
- b. mempekerjakan TKA rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10;
- c. mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (1); dan/atau
- d. tidak membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (1).

Menteri atau pejabat yang ditunjuk menyampaikan pencabutan Pengesahan RPTKA kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia atau pejabat yang ditunjuk untuk dilakukan tindakan keimigrasian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang keimigrasian.

Ketentuan sanksi bagi Tenaga Kerja Asing yang melanggar belum diatur secara jelas dan spesifik termasuk dalam ranah pidana atau administratif pada peraturan perundang-undangan, baik pada Undang-

Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja, maupun Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Namun merujuk pada sanksi yang diterima oleh pemberi kerja, secara langsung akan berdampak pada penerima kerja (Tenaga Kerja Asing) berupa penghentian sementara proses pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau pencabutan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing tersebut, yang mana jika dihentikan atau dicabut maka akan menyebabkan Tenaga Kerja Asing tidak mendapatkan izin bekerja sehingga tidak bisa bekerja di Indonesia.

Akibat hukum lainnya bagi Tenaga Kerja Asing sebagai penerima kerja yaitu perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan penerima kerja menjadi batal demi hukum. Sesuai dengan Pasal 1320 KUH Perdata terdapat empat syarat sahnya perjanjian yaitu:

1. kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya;
2. kecakapan untuk membuat suatu perikatan;
3. suatu pokok persoalan tertentu;
4. suatu sebab yang tidak terlarang.

Perjanjian kerja yang menempatkan Tenaga Kerja Asing tersebut pada posisi atau jabatan personalia telah melanggar syarat Angka 3 dan Angka 4 KUH Perdata. Ketentuan ini juga merujuk pada Pasal 52 Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu:

(1) Perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. kesepakatan kedua belah pihak;
- b. kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan
- d. pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku

(2) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf a dan b dapat dibatalkan.

(3) Perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak yang bertentangan dengan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf c dan d batal demi hukum.

Pada Angka 3 disebutkan bahwa perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan menjadi batal demi hukum dan dianggap tidak pernah ada. Adapun peraturan perundang-undangan yang dilanggar yaitu :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Tenaga Kerja Asing
3. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan di atas maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada jabatan personalia dalam sebuah perusahaan tidak dibenarkan karena telah melanggar ketentuan Pasal 46 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pasal 42 dan Pasal 11 PP 34/2021, dan Kepmenaker Nomor 349 Tahun 2019, sehingga akan mendapatkan akibat hukum jika melanggar ketentuan tersebut.
2. Akibat hukum bagi perusahaan yaitu berupa sanksi pidana yang diatur pada Pasal 44 Ayat (1) jo. Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan dan sanksi administratif yang diatur pada Pasal 6 Ayat (3) jis. Pasal 11 Ayat (1) dan Pasal 36 PP 34/2021. Akibat hukum bagi Tenaga Kerja Asing itu sendiri masih belum diatur secara jelas pada perundang-undangan, sehingga akibatnya berupa dampak tidak langsung yaitu berakhirnya hubungan kerja (tidak bisa bekerja di Indonesia) karena penghentian sementara proses pengesahan RPTKA atau pencabutan RPTKA. Selain itu, jika RPTKA dicabut atau dihentikan, dapat menyebabkan proses pengajuan Visa tidak bisa diproses, sehingga otomatis Tenaga Kerja Asing tidak mendapatkan izin tinggal di Indonesia dan hubungan kerja berakhir.

REFERENSI

- Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Ditjen Binapenta dan PKK, Kementerian Ketenagakerjaan RI, *DATA PENGESAHAN RPTKA YANG BERLAKU (Periode Tahun 2022)*
- Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Ditjen Binapenta dan PKK, Kementerian Ketenagakerjaan RI, *DATA PENGESAHAN RPTKA YANG DITERBITKAN (Periode Tahun 2023)*
- <https://psn.web.id/psn/u-proyek-pembangunan-smelter/> (diakses 14 Desember 2023)
- <https://www.lampungtime.com/news/92711447164/fantastis-terbesar-se-indonesia-sulawesi-tengah-ratakan-lahan-2000-hektar-jadi-smelter-nikel-investasi-capai-rp-164-triliun> (diakses 17 Januari 2024)
- I Made Pasek Diantha, *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta: Kencana, cetakan ke-2 2017), hal.2
- Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian Republik Indonesia, *Siaran Pers No. HM.4.6/27/SET.M. EKON.2.3/03/2019*
- Kementerian Ketenagakerjaan, *Jumlah Perusahaan Yang Melanggar Norma Ketenagakerjaan Menurut Provinsi dan Jenis Pelanggaran Triwulan 1 Tahun 2023*, Jakarta, 2023
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian
- Keputusan Menaker Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang dapat di Duduki oleh Tenaga Kerja Asing

Keputusan Menaker Nomor 349 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang dilarang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing
Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
Peraturan Menaker Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor 22 Tahun 2023 Tentang Visa Dan Izin Tinggal
Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2023 Tentang Jenis Dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Kementerian Ketenagakerjaan
Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2023 Tentang Ketentuan Umum Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah