

## **BAB II**

### **TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA ASING**

#### A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

##### 1. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja memberikan pengertian tentang tenaga kerja yakni terdapat dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.<sup>1</sup>

Pengertian tenaga kerja menurut Dr. Payaman Simanjuntak menyatakan bahwa, tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah

---

<sup>1</sup> Sendjun H. Manulang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesai*, Rhineka Cipta, Jakarta, 2001, hlm. 3

tangga walaupun tidak bekerja, namun mereka secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.<sup>2</sup> Sehingga dapat dikatakan jika tenaga kerja adalah semua orang yang termasuk dalam angkatan kerja. Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia untuk sanggup bekerja.<sup>3</sup> Sedangkan pengertian tenaga kerja menurut Mulyadi adalah penduduk dalam batasan usia kerja yakni dalam rentang usia 15-64 tahun atau jumlah penduduk dalam suatu negara yang dapat memproduksi barang dan jasa jika terdapat permintaan terhadap tenaga kerja dan jika mereka ikut berpartisipasi dalam aktifitas tersebut.<sup>4</sup>

Tenaga kerja adalah merupakan penduduk berumur dalam batas usia kerja. Usia kerja yakni 15-64 tahun. Tenaga kerja di bagi dalam dua kelompok yakni angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang sedang atau berusaha untuk terlibat dalam kegiatan produktif seperti memproduksi barang dan juga jasa. Sedangkan yang dimaksud dengan angkatan kerja yakni terdiri dari golongan bekerja dan golongan menganggur atau sedang mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja adalah penduduk dalam usia kerja, yakni 15-64 tahun yang tidak sedang bekerja, tidak memiliki pekerjaan dan juga sedang tidak dalam pencarian pekerjaan. Bukan angkatan

---

<sup>2</sup>Hardjian Rusli. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Hlm 12-13

<sup>3</sup> Sonny Sumarsono. 2009. *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Hlm.2-3

<sup>4</sup>Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hlm. 59

kerja ini terdiri dari golongan yang sedang bersekolah, golongan yang sedang mengurus rumah tangga dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Ketiga golongan dalam kelompok ini sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh karena itu, kelompok ini sering juga dinamakan sebagai angkatan kerja potensial (*potensial labor force*).

Tingkat pendidikan pada tenaga kerja di Indonesia jika dilihat dari rasio jumlah penduduk lulusan diploma dan universitas dibandingkan dengan penduduk bekerja tahun 2006-2012 berpengaruh positif signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi<sup>5</sup>.

<sup>6</sup>Berapa istilah yang dipakai untuk menyebut tenaga kerja ialah:

a. Karyawan

Adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dan hasil kerja sesuai dengan pekerjaan atau profesi atas dasar keahlian yang digunakan sebagai mata pencaharian.

b. Buruh/ Pekerja

Buruh diartikan sebagai orang yang bekerja pada orang lain dan menerima upah, dengan sekaligus mengesampingkan persoalan antara pekerja bebas dan pekerjaan dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan mengesampingkan persoalan pekerja dan pekerjaan.

---

<sup>5</sup> Citra Ayu Basica Effendy Lubis, "Pengaruh Jumlah Tenaga Kerja, Tingkat Pendidikan Pekerja dan Pengeluaran Pendidikan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi", *Jurnal Economia*, Volume 10, Nomor 2, Oktober 2014

<sup>6</sup> Bagus Sarnawa dan Johan Erwin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Lab. Hukum FH UMY, Yogyakarta, 2010, hlm. 32-33

c. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum dan sesudah masa kerja.

Tenaga kerja sendiri dapat dikelompokkan menjadi dua, yakni angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.

a. Angkatan kerja<sup>7</sup>

Angkatan kerja ialah tenaga kerja yang siap untuk melakukan pekerjaan, mampu dan berkeinginan atau bersedia untuk bekerja, jika mendapat kesempatan pekerjaan. Angkatan kerja yang sudah mendapatkan pekerjaan ini kemudian disebut sebagai pekerja.

Pekerja adalah orang yang mempunyai pekerjaan, mencakup orang yang memiliki pekerjaan, sedang bekerja, serta orang yang memiliki pekerjaan namun untuk sementara waktu sedang tidak bekerja. Sementara orang yang tidak memiliki pekerjaan disebut sebagai pengangguran.

b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja ialah tenaga kerja yang tidak sedang bekerja, tidak mempunyai pekerjaan dan sedang tidak dalam

---

<sup>7</sup> Sumanto, *Hubungan Industrial; Memahami dan Mengatasi Potensi Konflik Kepentingan Pengusaha-Pengusaha Pada Era Modal Global*, CAPS (Center of Academic Publishing Service), Yogyakarta, 2014, hlm.37

pencarian kerja. Yang termasuk dalam kelompok bukan angkatan kerja ini meliputi:

- 1) Golongan sekolah
- 2) Golongan yang sedang mengurus rumah tangga
- 3) Dan golongan lain-lain

## 2. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan fungsi kemasyarakatan administrasi ketenagakerjaan yang memastikan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan ditempat kerja. Tujuan utama dari pengawasan ketenagakerjaan yakni guna meyakinkan para mitra sosial mengenai perlunya meninjau aturan ketenagakerjaan ditempat kerja dan kepentingan para pekerja.

Pengawasan ketenagakerjaan berada dibawah kementerian ketenagakerjaan yang merupakan unit kerja teknis yang bertugas untuk memberikan perlindungan bagi para pekerja dan juga para pengusaha Indonesia.

Dasar hukum pengawasan ketenagakerjaan yakni diataranya:

- a. Undang-Undang No.3 Tahun 1951 tentang Pernyataan berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Tahun 1948 No.23 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia
- b. Undang-Undang No.1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja
- c. Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

- d. Undang-Undang no.21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No.81 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan
- e. Peraturan Presiden Republik Indonesia No.21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan
- f. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.257/2014 tentang Ahli/Kader NormaKerja
- g. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

## B. Tinjauan Umum tentang Tenaga Kerja Asing

### 1. Pengertian Tenaga Kerja Asing

Tenaga Kerja Asing (TKA) menurut Pasal 1 angka (13) UU Ketenagakerjaan didefinisikan sebagai warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di Indonesia. Adapun visa menurut Pasal 1 angka (18) Undang-Undang No.6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Undang-Undang Keimigrasian) diberikan arti sebagai keterangan tertulis yang diberikan pejabat berwenang yang memuat persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia atau dasar pemberian izin tinggal. Ada empat macam visa yang diakui dalam Undang–Undang Keimigrasian, yakni visa diplomatik, visa dinas, visa kunjungan, dan visa tinggal terbatas. Visa untuk pekerja masuk dalam lingkup visa tinggal terbatas.

## 2. Tinjauan umum tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Merujuk pada Permenaker 16/2015 jo Permenaker 35/2015, Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) merupakan hal pertama yang harus diperoleh pemberi kerja karena RPTKA-lah yang akan menjadi dasar penerbitan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Idealnya, melalui RPTKA dapat diperoleh gambaran kebutuhan pemberi kerja atas TKA karena pada permohonan RPTKA tercantum alasan penggunaan TKA, jabatan TKA, jumlah TKA dan lainnya. Pengecualian perihal RPTKA diberikan kepada instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.<sup>8</sup>

<sup>9</sup>Adapun filosofi dalam dalam penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia yaitu :

- a. asas manfaat berupa perluasan terhadap kesempatan kerja;
- b. aspek keamanan yang berupa mekanisme terhadap pengendalian Tenaga Kerja (termasuk *Clearance house* );dan
- c. aspek legalitas berupa masuknya tenaga kerja asing di Indonesia yang harus mendapat izin dari menteri (*working permit*)

Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan, antara lain yaitu memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan

---

<sup>8</sup> Siti Yuniarti, "Tenaga Kerja Asing" diakses dari <http://business-law.binus.ac.id/2017/01/29/tenaga-kerja-asing/> pada tanggal 31 Oktober 2018 pukul 22.24

<sup>9</sup>Agusmidah, *hukum ketenagakerjaan IndonesiaI Dinamika dan kajian teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2011, hlm. 111

diduduki oleh TKA dan memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki tenaga kerja asing.

Untuk dapat mempekerjakan tenaga kerja asing, perusahaan atau pemberi kerja wajib memiliki izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. Izin yang dimaksud adalah izin mempekerjakan tenaga kerja asing yang berupa pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).<sup>10</sup> Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) adalah persyaratan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing untuk memperoleh Izin Kerja Warga Negara Asing Pendatang (IKTA), dan didalamnya sekurang-kurangnya memuat keterangan tentang :

- a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;
- b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
- c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing;
- d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

Dalam pengurusan izin kerja calon tenaga kerja asing, setidaknya ada dua pihak yang terlibat, yakni pemberi kerja dan calon tenaga kerja asing itu sendiri. Dari sisi ketenagakerjaan, pemberi kerja merupakan inisiator bagi penerbitan izin kerja

---

<sup>10</sup>Hardjian Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2004, hlm. 46-47

calon tenaga kerja asing. Melalui Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan, diwajibkan bagi setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing untuk memiliki izin tertulis dari Menteri dan instansi yang ditunjuk. Selain itu, pemberi kerja diberikan pula kewajiban untuk memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Pelaporan yang dimaksud dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya adalah pelaporan menggunakan jumlah tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal yang wajib dilakukan pemberi kerja. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib melaporkan penggunaan tenaga kerja asing kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja asing menurut Togar S. M. Sijabat, S.H., M.H dalam artikel “Adakah Batas Usia Bagi Tenaga Kerja Asing” yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:<sup>11</sup>

- a. memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA;

---

<sup>11</sup>Tri Jata Ayu Pramesti, ” Syarat Tenaga Kerja Asing Bisa Bekerja di Indonesia”, diakses dari <https://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt557fb3beea80c/syarat-tenaga-kerja-asing-bisa-bekerja-di-indonesia> pada tanggal 31 Oktober 2018 pukul 22.50

- b. memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki TKA;
- c. mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja pendamping;
- d. memiliki nomor pokok wajib pajak bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; dan
- e. memiliki Izin Tinggal Terbatas (ITAS) untuk bekerja yang diterbitkan oleh instansi yang berwenang.

Pemberi tenaga kerja asing atau pengguna tenaga kerja asing dalam penggunaan tenaga kerja asing harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja yang berasal dari Indonesia di semua bidang yang tersedia.<sup>12</sup>Pemberi tenaga kerja asing mempunyai kewajiban sebagai berikut:

- a. Memiliki izin tertulis mempekerjakan tenaga kerja asing; apabila tidak memiliki izin tertulis mempekerjan tenaga kerja asing atas kejahatan ini diberi sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun palling lama (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 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- b. Mentaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku. Standar kompetensi merupakan kualifikasi yang

---

<sup>12</sup>Ibid.,hlm.45-46

harus dimiliki oleh tenaga kerja asing, diantaranya pengetahuan, keahlian pada suatu bidang tertentu, serta pemahaman terhadap budaya Indonesia. Sanksi terhadap pelanggaran tidak mentaati ketentuan jabatan dan standar kompetensi 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 100.000.000.- (seratus juta rupiah) (Pasal 187 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

- c. Dalam menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan, maka tidak secara otomatis menggantikan jabatan tenaga kerja asing yang didampinginya. Penunjukan tenaga kerja pendamping dilakukan sebagai alih teknologi, dan alih keahlian dari tenaga kerja asing ke tenaga kerja lokal, agar tidak selalu bergantung kepada tenaga kerja asing. Pendampingan dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar kemampuan tersebut dapat dimiliki tenaga pendamping, sehingga dapat mengganti tenaga kerja asing sesuai pada waktunya. Sanksi atas pelanggaran tidak menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing adalah berupa sanksi administrasi, berupa teguran, peringatan tertulis, pembatasan

kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara atau pencabutan izin (pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

- d. Melaksanakan pendidikan serta pelatihan kerja terhadap tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk sebagai tenaga kerja pendamping sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing,kecuali jabatan direksi dan komisaris; atas pelanggaran tidak melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja maka diberikan sanksi administrasi (Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- e. Membayar kompensasi terhadap setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Atas pelanggaran tidak membayar kompensasi maka dikenai sanksi administrasi. ( Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)
- f. Memulangkan tenaga kerja asing yang dipekerjakannya ke negara asalnya setelah hubungan pekerjaan berakhir; apabila tidak memulangkan tenaga kerja asing yang dipekerjakannya,atas pelanggaran tersebut akan dikenai sanksi administrasi (Pasal 190 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003)

<sup>13</sup>Berdasarkan penjelasan Pasal 45 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian maka pemberi kerja TKA wajib:

- a. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian tenaga kerja asing.
- b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.

Dalam hal orang asing yang bermaksud bekerja sebagai tenaga ahli di Indonesia, tentunya memiliki persyaratan dan ketentuan yang harus dipenuhi diantaranya yakni:

- a. Melakukan permohonan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing);
- b. Permohonan IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Asing);
- c. permohonan Visa (VITAS/ Visa Tinggal Terbatas) pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri;
- d. Tenaga kerja asing yang dipekerjakan mendapatkan Visa Izin Tinggal Sementara (VITAS) untuk masuk ke wilayah Indonesia;

---

<sup>13</sup>Praba I, Utama P, & Dahana, C. D. *Kewajiban Pengusaha dalam Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Di Bali*, diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Kerthanegara/article/view/35528/21426> pada tanggal 25 Februari 2019 pukul 15.15 WIB

- e. Pemeriksaan orang asing tersebut di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) di pelabuhan udara/laut/darat;
  - f. Pemberian izin keimigrasian (ITAS/ Izin Tinggal Terbatas);
  - g. Selama berkegiatan di Indonesia tidak menyalahi aturan;
  - h. Meninggalkan wilayah Indonesia sebelum izin tinggal berakhir.
3. Pengendalian Tenaga Kerja Asing

Pengendalian tenaga kerja asing haruslah sesuai dengan tujuan negara, yakni mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Sehingga terciptanya kondisi ketenagakerjaan yang kondusif dalam negeri, maka perizinan dalam pengendalian tenaga kerja asing harus mencakup 5 (lima) fungsi, yaitu:<sup>14</sup>

- a. Mengarahkan aktivitas-aktivitas yang dapat dilakukan oleh TKA.
- b. Negara mencegah dampak negatif kehadiran TKA terhadap lingkungan sosial
- c. Keinginan melindungi objek-objek tertentu.
- d. Hendak membagi yang sedikit.
- e. Mengarahkan dengan menyeleksi orang-orang dan aktivitas, yang harus memenuhi syarat tertentu.

---

<sup>14</sup>May Yanti Budiarti, "Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dengan Berlakunya Masyarakat Ekonomi Asean", *Fiat Justisia Journal of Law ISSN 1978-5186 Volume 10 Issue 3, July-September 2016*.

Pembatasan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia diperbolehkan guna melakukan alih pengetahuan dan teknologi demi meningkatkan kemampuan dan pengetahuan sumber daya manusia dalam negeri atau tenaga kerja Indonesia serta pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal, berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dibagi menjadi 3 (tiga) cara pembatasan. Sebagaimana diatur pada Bab VIII pasal 42 hingga 4, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, ketentuan mengenai pembatasan penggunaan tenaga kerja asing terdiri dari 3 (tiga) kaidah hukum yang bersifat menyuruh atau suruhan (*gebod*), bersifat melarang atau larangan (*verbod*), dan bersifat memperbolehkan atau kebolehan (*mogen*). Pemberi kerja juga diwajibkan untuk memiliki RPTKA yang sifatnya melekat dengan izin mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut, yakni sebagai syarat dikeluarkannya IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing). Adapun sasaran pemberian IMTA pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah perlindungan tenaga kerja Indonesia melalui pengendalian penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan kebutuhan sehingga dalam mempekerjakan tenaga kerja asing perlu dipertimbangkan secara teliti dan mendalam menyangkut 2 (dua) aspek, yakni: Aspek manfaat (*prosperity*); dan Aspek keamanan (*security*).

Perekrutan tenaga kerja asing jika dibandingkan dengan pekerja Indonesia. Selain masalah kompetensi, pengusaha akan mepekerjakan dan merekrut tenaga kerja asing karena tenaga kerja asing, sesuai dengan Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dipekerjakan di Indonesia dengan jangka waktu tertentu. Ini artinya tenaga kerja asing tidak dapat menjadi pekerja tetap, dan apabila dilakukan putus hubungan kerja (PHK) akan memperselisihkannya ke Pengadilan Hubungan Industrial (PHI) dan Mahkamah Agung (MA). Karena tenaga kerja asing yang dipekerjakan dengan jangka waktu tertentu maka tenaga kerja asing akan lebih mudah diputus hubungan kerja karena alasan habis masa kerjanya. Dibandingkan dengan pekerja Indonesia yang bisa dikontrak tetapi dalam batas waktu tertentu dan pekerjaan tertentu seperti diamanatkan Pasal 59 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dan bila pengusaha melanggar pasal tersebut maka pekerja tersebut otomatis menjadi pekerja tetap, maka pengusaha akan lebih senang merekrut TKA dibandingkan pekerja Indonesia.

#### 4. Pengawasan Tenaga Kerja Asing

Pegawai pengawas ketenagakerjaan juga berkewajiban mengawasi penggunaan TKA pada suatu perusahaan. Hal ini diatur dalam Pasal 36 Permenaker 10/2018 yang berbunyi:

a. Pengawasan terhadap penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping dilakukan melalui tahapan:

- 1) preventif edukatif;
- 2) represif nonyustisia; dan/atau
- 3) represif yustisia.

b. Tahapan preventif edukatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma, penasihatn teknis, dan pendampingan.

c. Tahapan represif nonyustisia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan dalam bentuk nota pemeriksaan dan/atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan ketentuan peraturan perundang-undangan.

d. Tahapan represif yustisia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku penyidik pegawai negeri sipil.

Pengawasan atas penggunaan tenaga kerja asing juga dilaksanakan oleh pegawai imigrasi yang bertugas pada bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian, secara terkoordinasi sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing.

Dalam Pengawasan tenaga kerja asing perlu diadakanya suatu sistem pengawasan tenaga kerja guna menjamin pelaksanaan pengaturan ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan pelaksanaan.

Fungsi pengawasan dalam ketenagakerjaan diantaranya:

- a. Mengawasi pelaksanaan Undang-Undang atau ketentuan-ketentuan hukum bidang perburuhan atau ketenagakerjaan.
- b. Memberikan informasi serta wawasan bagi para pengusaha dan para tenaga kerja mengenai pelaksanaan efektif dari peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan ketenagakerjaan.
- c. Melaporkan kepada pihak yang berwenang apabila terdapat kecurangan-kecurangan dan penyelewengan dibidang ketenagakerjaan.