

**PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA BAGI PELAKU YANG
TURUT SERTA TANPA IZIN MEMPEKERJAKAN TENAGA
KERJA ASING PADA PT. TANGGUL MINA NUSANTARA
(Studi Putusan Nomor : 2128 K/Pid.Sus/2019)**

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
MAGISTER ILMU HUKUM
Pada Program Studi Magister Ilmu Hukum
Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Panca Budi**

OLEH :

**DANIÉL WIJAYA
1916010104**



**MAGISTER ILMU HUKUM
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
M E D A N
2022**

Halaman Pengesahan

PENGESAHAN TESIS

JUDUL

: PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA BAGI
PELAKU YANG TURUT SERTA TANPA IZIN
MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA ASING
PADA PT. TANGGUL MINA NUSANTARA
(Studi Putusan Nomor : 2128 K/Pid.Sus/2019

NAMA

: DANIEL WIJAYA

N.P.M

: 1916010104

FAKULTAS

: PROGRAM PASCA SARJANA

PROGRAM STUDI

: Magister Ilmu Hukum

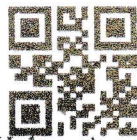
TANGGAL KELULUSAN

: MEI 2022

DIKETAHUI

DIREKTUR

KETUA PROGRAM STUDI



Dr. Yohny Anwar, S.E., M.H., M.M



Dr. T. Riza Zarzani, S.H., M.H

DISETUJUI
KOMISI BIMBINGAN

PEMBIMBING I

PEMBIMBING II



Dr. Yasmirah Mandasari S, S.H., M.H



Dr. T. Riza Zarzani, S.H., M.H.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : **DANIEL WIJAYA**

N.P.M : **1916010104**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa didalam Tesis ini tidak terdapat bagian atau satu kesatuan yang utuh dari Skripsi, disertasi, buku atau bentuk lain yang dikutip dari karya orang tanpa disebutkan sumbernya yang dapat dipandang sebagai tindakan penciplakan. Sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat reproduksi karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain yang dijadikan seolah-olah karya asli saya sendiri. Apabila ternyata terdapat dalam tesis ini, bagian-bagian yang memenuhi unsur penjiplakan maka saya menyatakan kesediaan untuk dibatalkan sebahagian atau seluruh hak atas gelar kesarjanaan saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan,

Saya yang membuat pernyataan,



Daniel Wijaya



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI PROGRAM PASCASARJANA

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MAGISTER EKONOMI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MAGISTER HUKUM KESEHATAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MAGISTER PERENCANAAN WILAYAH DAN KOTA	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MAGISTER AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MAGISTER TEKNOLOGI INFORMASI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MAGISTER TEKNOLOGI INFORMASI	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : DANIEL WIJAYA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 20 April 1990
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1916010104
 Program Studi : Magister Ilmu Hukum
 Konsentrasi : Pidana
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 51 SKS, IPK 3.78
 Nomor Hp : 08236666690
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	Pertanggung jawaban Pidana Bagi Pelaku Yang Turut Serta Tanpa Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pada PT. Tanggul Mina Nusantara (Studi Putusan Nomor 2128 K/Pid. Sus/2019)

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

*Coret Yang Tidak Perlu



Rektor I,

 (Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 12 Mei 2022
 Pemohon,

 (Daniel Wijaya)

Tanggal :
 Disahkan oleh :

 (Dr. Yohny Anwar, SH., SE., MH., MM)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Dr. Yasmirah Mandasari Saragih, S.H., M.H.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Ketua Prodi Magister Ilmu Hukum

 (Dr. T. Riza Zarzani, S.H., M.H.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Dr. T. Riza Zarzani, S.H., M.H.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02	Revisi: 0	Tgl. Eff: 22 Oktober 2018
----------------------------	-----------	---------------------------

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 28 Maret 2022
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Direktur
 Program Pascasarjana
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : DANIEL WIJAYA
 Tempat/Tgl. Lahir : MEDAN / 20 April 1990
 Nama Orang Tua : ERWIN WIJAYA
 N. P. M : 1916010104
 Fakultas : PROGRAM PASCASARJANA
 Program Studi : Magister Ilmu Hukum
 No. HP : 08236666690
 Alamat : Jl. Prof. H.M. Yamin, S.H. nomor 216 F

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **Pertanggung jawaban Pidana Bagi Pelaku Yang Turut Serta Tanpa Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pada PT. Tanggul Mina Nusantara (Studi Putusan Nomor 2128 K/Pid. Sus/2019)** , Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	3,650,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	2,500,000
Total Biaya	: Rp.	6,150,000

Ukuran Toga : **XXXXXL**

Diketahui/Disetujui oleh :



Dr. Yohny Anwar, SH., SE., MH., MM
 Program Pascasarjana

Hormat saya



DANIEL WIJAYA
 1916010104

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 1712/PERP/BP/2022

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan atas nama saudara/i:

Nama : DANIEL WIJAYA
N.P.M. : 1916010104
Tingkat/Semester : Akhir
Fakultas : PROGRAM PASCASARJANA
Jurusan/Prodi : Magister Ilmu Hukum

Bahwasannya terhitung sejak tanggal 21 Maret 2022, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 21 Maret 2022
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan



Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

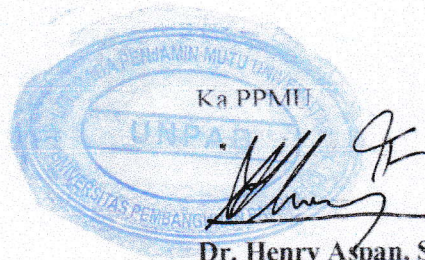
No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

SURAT KETERANGAN
TURNITIN SELF PLAGIAT SIMILARITY

Dengan ini saya Ka.PPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan Edaran Rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Dr. Henry Aspan, SE., SH., MA., MH., MM

No. Dokumen : FM-DPMA-06-02	Revisi : 01	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------

**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCABUDI
TURNITIN PLAGIAT SIMILARITY INDEX**

Nama : DANIEL WIJAYA
NPM : 1916010104
Prodi : MAGISTER ILMU HUKUM

Bersamaan dengan ini kami beritahukan bahwasanya hasil **Turnitin Plagiat Similarity Index** Skripsi / Tesis saudara telah **LULUS** dengan hasil :

39%

Silahkan melanjutkan tahap pendaftaran Sidang Meja Hijau.

Verifikasi	Nama
23 Maret 2022	Wenny Sartika, SH.,MH

No. Dokumen : FM-DPMA-06-03	Revisi : 00	Tgl Eff : 16 Okt 2021
-----------------------------	-------------	-----------------------



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU HUKUM

Status Terakreditasi Nomor : 1360/SK/BAN-PT/Akred/M/V/2019 Tanggal 07 Mei 2024
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Medan Telp. (061) 8455571 Kode Pos 20122

BERITA ACARA BIMBINGAN DAN KONSULTASI TESIS

Nama : Daniel Wijaya
N.P.M : 1916010104
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Judul Tesis : Pertanggungjawaban Pidana Bagi Pelaku Yang Turut Serta Tanpa Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pada PT. Tanggul Mina Nusantara (Studi Putusan Nomor: 2128 K/Pid.Sus/2019)
Pembimbing - II : Dr. T. Riza Zarzani, S.H., M.H

No	Tanggal	Keterangan	Tanda Tangan
1		Pengajuan Judul Tesis	
2		ACC Judul Tesis	
3		Perbaikan dan ACC Bab - I	
4		Perbaikan dan ACC Bab - II	
5		Perbaikan dan ACC Bab - III	
6		Perbaikan dan ACC Bab - IV	
7		Perbaikan dan ACC Bab - V	
8		ACC Ujian Meja Hijau	

Medan,
Ketua Program Studi

Dr. T. Riza Zarzani, S.H., M.H



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ILMU HUKUM

Status Terakreditasi Nomor : 1360/SK/BAN-PT/Akred/M/V/2019 Tanggal 07 Mei 2024
Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Medan Telp. (061) 8455571 Kode Pos 20122

BERITA ACARA BIMBINGAN DAN KONSULTASI TESIS

Nama : Daniel Wijaya
N.P.M : 1916010104
Program Studi : Magister Ilmu Hukum
Judul Tesis : Pertanggungjawaban Pidana Bagi Pelaku Yang Turut Serta Tanpa Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pada PT. Tanggul Mina Nusantara (Studi Putusan Nomor: 2128 K/Pid.Sus/2019)
Pembimbing - I : Dr. Yasmirah Mandasari Saragih, S.H., M.H

No	Tanggal	Keterangan	Tanda Tangan
1		Pengajuan Judul Tesis	
2		ACC Judul Tesis	
3		Perbaikan dan ACC Bab - I	
4		Perbaikan dan ACC Bab - II	
5		Perbaikan dan ACC Bab - III	
6		Perbaikan dan ACC Bab - IV	
7		Perbaikan dan ACC Bab - V	
8		ACC Ujian Meja Hijau	

Medan,
Ketua Program Studi

Dr. T. Riza Zarzani, S.H., M.H

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS : **PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA BAGI PELAKU
YANG TURUT SERTA TANPA IZIN
MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA ASING PADA
PT. TANGGUL MINA NUSANTARA (STUDI PUTUSAN
NOMOR: 2128/PID.SUS/2019**

Nama : **DANIEL WIJAYA**
Nomor Pokok Mahasiswa : **1916010104**
Program Studi : **Magister Ilmu Hukum**

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Acc J. W. d
Pembimbing I.
Acc Saragih
18/02/2022

Dr. Yasmirah Mandasari Saragih, S.H., M.H.
Ketua

Pembimbing II
Acc Riza Zarzani
18/02/2022

Dr. T. Riza Zarzani, S.H., M.H.
Anggota

Ketua Program Studi
Magister Ilmu Hukum

Acc Riza Zarzani
Dr. T. Riza Zarzani, S.H., M.H.

Direktur Program Pascasarjana
Universitas Pembangunan Panca Budi

Acc Yohny Anwar
Dr. Yohny anwar, S.E., S.H., M.M., M.H.

DANIEL WIJAYA_1916010104_MAGISTER
HUKUM_PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA BAGI PELAKU
YANG_UNGGAHAN KE 4

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	jurnal-perspektif.org Internet Source	3%
2	ejournal.balitbangham.go.id Internet Source	3%
3	repositori.usu.ac.id Internet Source	2%
4	www.scribd.com Internet Source	2%
5	ojs.uin-suka.ac.id Internet Source	2%

Browser window showing the document viewer interface. The address bar contains the file path: C:/Users/Admin/Downloads/DANIEL%20WIJAYA_1916010104_MAGISTER%20HUKUM_PERTANGGUNGJAWABAN%20PIDANA%20BAGI%20PELAKU%20YANG_UNGGAHAN%20... The document title is DANIEL WIJAYA_1916010104_MAGISTER HUKUM_PERTANGGUNGJAWAB... The interface includes a sidebar with thumbnails (109, 110, 111) and a taskbar at the bottom with various application icons.

**PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA BAGI PELAKU YANG TURUT
SERTA TANPA IZIN MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA
ASING PADA PT. TANGGUL MINA NUSANTARA
(STUDI PUTUSAN NOMOR : 2128 K/PID. SUS/2019)**

Daniel Wijaya *
Dr. Yasmirah Mandasari Saragih, S.H., M.H. **
Dr. T. Riza Zarzani, S.H., M.H. ***

ABSTRAK

Indonesia masih memerlukan tenaga kerja asing dalam upaya meningkatkan produksi daya saing, transfer teknologi dan juga dengan hadirnya Tenaga Kerja Asing (TKA) di negara Indonesia akan berdampak bagi pendapatan asli daerah, namun semakin banyaknya tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia juga memberikan banyak permasalahan hukum yang terjadi

Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana pengaturan hukum penggunaan tenaga kerja asing dalam perundang-undangan, Bagaimana Pertanggungjawaban pidana yang dilakukan oleh PT. Tanggul Mina Nusantara. Bagaimana pertimbangan hakim dan analisis hukum atas putusan nomor 2128K/Pid.Sus/2019. Metode Penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif dan yuridis empiris yang bersifat deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan Indonesia masih membutuhkan tenaga kerja asing untuk bekerja di berbagai sector, kebutuhan tenaga kerja asing dalam upaya meningkatkan produksi dan transfer teknologi agar Indonesia dapat bersaing di dunia Internasional. Namun penggunaan tenaga kerja asing harus tetap melindungi pekerja lokal. Penggunaan tenaga kerja asing diatur didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja dan Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal. Pertanggungjawaban pidana penggunaan tenaga kerja asing tanpa izin yang dilakukan oleh PT. Tanggul Mina Nusantara dapat dibebankan kepada dewan direksi Perusahaan sebagai pengendali dan pelaksana kegiatan perusahaan. Aktivitas yang dilakukan PT. Tanggul Mina Nusantara memenuhi unsur-unsur tindak pidana sebagaimana diatur dalam pasal 185 ayat (1) jo pasal 42 ayat (1) UURI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo pasal 55 ayat (1) ke-1 KUHP sehingga Hakim Mahkamah Agung memberikan vonis pidana penjara dan denda.

Kata Kunci : Tenaga kerja asing, Ketenagakerjaan

* Mahasiswa Magister Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

** Ketua Komisi Penguji Magister Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

*** Anggota Komisi Penguji Magister Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

**CRIMINAL LIABILITY FOR ACTORS WHO PARTICIPATED
WITH WITHOUT A LICENSE OF HIRING FOREIGN
WORKERS AT PT. TANGGUL MINA NUSANTARA
(JUDGMENT STUDY NUMBER 2128 K/PID. SUS/2019)**

**Daniel Wijaya
Dr. Yasmirah Mandasari Saragih, S.H., M.H.
Dr. T. Riza Zarzani, S.H., M.H.**

ABSTRACT

Indonesia still needs foreign workers in an effort to increase production competitiveness, transfer of technology and also the presence of Foreign Workers in Indonesia will have an impact on regional original income, but the increasing number of foreign workers entering Indonesia also creates many legal problems that happened

The problem in this research is how to regulate the law on the use of foreign workers in the legislation, how is the criminal liability carried out by PT. Mina Nusantara Embankment. How is the judge's consideration and legal analysis of the decision Number : 2128K/Pid.Sus/2019. The research method used is normative juridical research and empirical juridical research that is descriptive.

The results of the study show that Indonesia still needs foreign workers to work in various sectors, the need for foreign workers in an effort to increase production and transfer technology so that Indonesia can compete in the international world. However, the use of foreign workers must continue to protect local workers. The use of foreign workers is regulated in Law No. 13 of 2003 concerning Manpower and Law Number 25 of 2007 concerning Investment. Criminal liability for the use of foreign workers without a permit carried out by PT. Tanggul Mina Nusantara can be charged to the Company's board of directors as the controller and implementer of the company's activities. Activities carried out by PT. Tanggul Mina Nusantara fulfills the elements of a criminal act as regulated in Article 185 paragraph (1) in conjunction with Article 42 paragraph (1) UURI Number 13 of 2003 concerning Manpower in conjunction with Article 55 paragraph (1) 1 of the Criminal Code so that the Supreme Court Judge gives a verdict imprisonment and fines.

Keywords : Foreign Workers, Worker Law

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan yang Maha Esa, yang telah memberikan kekuatan dan cinta kasih-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu walau dengan segala keterbatasan-keterbatasan, namun menjadi cemeti dan pendorong untuk mencapai tujuan.

Indonesia masih memerlukan tenaga kerja asing dalam upaya meningkatkan produksi daya saing, transfer teknologi dan juga dengan hadirnya Tenaga Kerja Asing (TKA) di negara Indonesia akan berdampak bagi pendapatan asli daerah, namun semakin banyaknya tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia juga memberikan banyak permasalahan hukum yang terjadi, hal ini menarik minat untuk meneliti lebih jauh yang penulis tuangkan dalam judul : ” **Pertanggungjawaban Pidana Bagi Pelaku Yang Turut Serta Tanpa Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pada Pt. Tanggul Mina Nusantara (Studi Putusan Nomor : 2128 K/Pid.Sus/2019.)**”

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M.**, selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak **Dr. Yohny Anwar, S.H., S.E., M.H., M.M.**, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak **Dr. T. Riza Zarzani, S.H., M.H.**, selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum dan sekaligus sebagai Dosen Pembimbing II yang

telah banyak memberikan bimbingan dan masukan kepada Penulis dalam penyelesaian tesis ini.

4. Ibu **Dr. Yasmirah Mandasari Saragih S.H., M.H.**, Selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan hingga terselesaikannya tesis ini dengan baik.
5. Kedua orang tua tercinta, berkat do'a dan kasih sayang kalian akhirnya ananda berhasil menyelesaikan pendidikan ananda
6. Teman-teman di Program Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan masukan dan saran-saran dalam penyusunan tesis ini.
7. Kepada semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu terima kasih atas segala sumbang saran, bantuan, dorongan dan do'anya sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan program pasca sarjana ini dengan baik.

Akhir kata penulis mengharapkan segala kritik dan saran dari para pembaca dan pemerhati untuk kesempurnaan penelitian ini, karena penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna.

Medan, Maret 2022
Penulis,

Daniel Wijaya

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
ABSTRAK.....	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
E. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep.....	10
F. Keaslian Penelitian.....	21
G. Metode Penelitian.....	23
H. Sistematika Penulisan.....	29
BAB II ASPEK HUKUM TENAGA KERJA ASING	
A. Pengaturan hukum Tenaga Kerja Asing	31
B. Mekanisme Mempekerjakan tenaga kerja asing.....	38
C. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Asing.....	60
BAB III. TINDAK PIDANA KETENAGAKERJAAN OLEH PT. TANGGUL MINA NUSANTARA	
A. Jenis-jenis Tindak Pidana Ketenagakerjaan.....	68
B. Penegakan Hukum Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia....	73
C. Pertanggungjawaban Tindak Pidana Ketenagakerjaan oleh PT. Tanggul Mina Nusantara.....	84
BAB IV. ANALISA PUTUSAN TINDAK PIDANA NOMOR 2128K/Pid.Sus/2019	
A. Gambaran Kasus	88

B. Dasar Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung.....	91
C. Putusan Hakim dan Analisa Putusan.....	101

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....	106
B. Saran.....	107

DAFTAR PUSTAKA.....	108
----------------------------	------------

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pengawasan terhadap Orang Asing berkaitan dengan adanya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) juga perlu lebih ditingkatkan sejalan dengan meningkatnya kejahatan internasional dan tindak pidana transnasional, diantaranya perdagangan orang, Penyelundupan Manusia, dan tindak pidana lainnya yang berkaitan narkotika yang banyak dilakukan oleh sindikat kejahatan internasional yang terorganisasi dan profesional. Pengawasan terhadap Orang Asing tidak cukup hanya dilakukan pada saat mereka masuk saja, tetapi juga selama mereka berada di Wilayah Negara Republik Indonesia, termasuk kegiatan dan tikhah lakunya. Pengawasan Keimigrasian mencakup penegakan hukum di bidang Keimigrasian, baik yang bersifat administratif maupun tindak pidana Keimigrasian pada umumnya.

Hadirnya Tenaga Kerja Asing (TKA) di negara Indonesia akan berdampak bagi pendapatan asli daerah. Sampai saat ini terlihat jelas dengan belum banyak daerah yang memiliki Peraturan Daerah tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut dengan Perda Retribusi Perpanjangan IMTA) sebagai dasar hukum dalam pemungutan retribusi perpanjangan terhadap IMTA.¹

Permasalahan yang timbul adalah bahwa jumlah TKA yang bekerja di Indonesia semakin meningkat, dampak hukum dari permasalahan tersebut berupa

¹ Jazim Hamidi dan Charles Christian, *Hukum Keimigrasian Bagi Orang Asing Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika, 2015, halaman 10.

semakin meningkatnya pelanggaran terhadap berbagai macam peraturan perundang-undangan tentang keimigrasian, dimana banyak orang asing yang lalai atau dengan sengaja tidak melakukan pelaporan dalam menjalankan kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam pasal 71 huruf a Undang-undang No. 6 Tahun 2011 tentang keimigrasian, yaitu kewajiban orang asing untuk memberikan segala keterangan menyangkut identitas dirinya dan keluarganya serta melaporkan setiap perubahan status sipil, kewarganegaraan, pekerjaan, penjamin, atau perubahan alamatnya kepada kantor imigrasi setempat. Dampak lainnya secara ekonomi, kehadiran TKA bias jadi menutup peluang pekerjaan bagi WNI dalam memperoleh jabatan-jabatan strategis disuatu perusahaan tertentu.

Mempekerjakan TKA adalah suatu hal yang ironi, sementara di dalam negeri masih banyak masyarakat yang menganggur. Akan tetapi, karena beberapa sebab, mempekerjakan TKA tersebut tidak dapat dihindarkan. Menurut Budiono, ada beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia, yaitu:²

- a) Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
- b) Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri;
- c) Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi TKI;

² Abdul Rachmat Budiono, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. 1995, halaman 115.

- d) Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.³

Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja, pemberi kerja Tenaga Kerja Asing yang mengatur tentang tempat-tempat dimana para TKA ini dapat dipekerjakan di dalam negeri yaitu meliputi :

- (1) Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing atau kantor perwakilan berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- (2) Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
- (3) Badan usaha pelaksana proyek pemerintah termasuk proyek bantuan luar negeri;

³ HR Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Penerbit Restu Agung, 2008, halaman 322.

- (4) Badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia;
- (5) Lembaga-lembaga sosial, pendidikan, kebudayaan; atau
- (6) Usaha jasa impresariat.

Berdasarkan Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 adapun Pasal yang mengatur tentang penggunaan tenaga kerja asing yaitu dinyatakan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk dan Pemberi kerja seorang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing. Adapun kewajiban pemberi kerja terhadap TKA diatur lebih lanjut di dalam Pasal 45 (1) yang mewajibkan pemberi kerja wajib menunjuk tenaga kerja warganegara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi pemberi kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing. Sesuai dengan peraturan pemerintah Republik Indonesia, TKA dilarang untuk menjadi pekerja kasar. TKA hanya boleh mengambil pekerjaan yang memerlukan keahlian (*skill jobs*).

Bagi Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memiliki pendidikan dan/atau pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang didudukinya minimal 5 tahun, bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja warga negara Indonesia khususnya Tenaga Kerja Indonesia TKI pendamping tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia yang harus

dapat berkomunikasi dalam Bahasa Indonesia. Sedangkan jin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) diberikan oleh Direktur Pengadaan dan Penggunaan Tenaga Kerja Departemen Tenaga kerja dan Transmigrasi kepada pemberi kerja Tenaga Kerja Asing, dengan sebelumnya melampirkan hal-hal sebagai berikut:

- (a) Copy Kartu Ijin Tinggal Terbatas (KITAs) untuk bekerja atas nama tenaga kerja yang bersangkutan;
- (b) Copy perjanjian kerja;
- (c) Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing.

Ijin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) ini dapat diperpanjang oleh Direktur/Gubernur. Untuk mendapatkan KITAs, terlebih dahulu mengajukan permohonan kepada Direktur Jenderal Imigrasi. Selain KITAs, Dirjen Imigrasi juga mengeluarkan visa untuk bekerja di Indonesia. Untuk mendapatkan rekomendasi memperoleh visa untuk bekerja dan KITAs, pemberi kerja tenaga kerja asing melampirkan (Pasal 4 ayat (1)) yaitu meliputi: Copy Surat Keputusan Pengesahan RPTKA, Copy paspor tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan, Daftar riwayat hidup tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan dan Pas foto berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar.⁴

Salah satu kasus tindakan mempekerjakan TKA tanpa izin bekerja yaitu pada Putusan Nomor : 2128K/Pid.Sus/2019 yang dilakukan terdakwa yang bertindak sebagai direktur utama PT. Tanggul Mina Nusantara (PT. TMN) dengan Mr. Chai (DPO) Pimpinan *Ocean Star Co Ltd* (OSC) selaku pembeli ikan dari PT.

⁴ Hesty Hastuti, *Laporan Akhir Tim Penelitian Tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*, Jakarta: Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, 2005, halaman 31-32.

TMN bahwa OSC bersedia merekrut dan menanggung upah atau gaji para ABK asing yang bekerja di kapal-kapal milik PT. TMN sedangkan PT. TMN akan memprioritaskan menjual hasil tangkapan ikan dengan harga yang lebih murah ke OSC.

Adapun PT. TMN dengan Terdakwa selaku Direktur Utamanya, secara nyata telah memperkerjakan Tenaga Kerja Asing di kapal-kapal milik PT. TMN hanya dengan berdasar DAHSUSKIM, padahal di dalam memperkerjakan tenaga kerja asing untuk usaha perikanan, PT. TMN tidak melakukan pengurusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana diatur dalam Pasal 43 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga PT TMN tidak pernah memiliki Ijin Memperkerjakan Tenaga Asing (IMTA) yang disahkan oleh pejabat yang berwenang dimana memiliki IMTA menjadi kewajiban bagi setiap pemberi kerja Tenaga Kerja Asing TKA (DKA-TKA) yang berdasarkan peraturan perundang-undangan ditetapkan sebesar 100\$ perjabatan setiap bulannya untuk setiap TKA yang merupakan penerimaan Negara bukan pajak selama PT. TMN mempekerjakan TKA untuk menggerakkan kegiatan usaha perikananannya.

Putusan ini juga Menyatakan Terdakwa TRI HARSO WAHYUDI, S.Pi terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana “*Turut serta tanpa izin memperkerjakan tenaga kerja asing yang wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk*” dan menjatuhkan pidana kepada Terdakwa oleh karena itu dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan pidana denda sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dengan ketentuan apabila pidana

denda tersebut tidak dibayar maka diganti dengan pidana kurungan selama 1 (satu) bulan.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dan membahas lebih lanjut dengan judul penulisan : **“Pertanggung jawaban Pidana Bagi Pelaku Yang Turut Serta Tanpa Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pada Pt. Tanggul Mina Nusantara (Studi Putusan Nomor: 2128 K/Pid.Sus/2019)”**.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis merumuskan masalah yang akan dibahas sebagai berikut:

- a) Bagaimana pengaturan hukum penggunaan tenaga kerja asing dalam perundang-undangan?
- b) Bagaimana Pertanggungjawaban pidana yang dilakukan oleh PT. Tanggul Mina Nusantara ?
- c) Bagaimana pertimbangan hakim dan analisis hukum atas putusan nomor: 2128K/Pid.Sus/2019?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut di atas, maka tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaturan hukum penggunaan tenaga kerja asing dalam perundang-undangan;

- 1) Untuk mengetahui dan memahami Pertanggungjawaban pidana yang dilakukan oleh PT. Tanggul Mina Nusantara;
- 1) Untuk mengetahui pertimbangan hakim dan analisis hukum atas putusan nomor : 2128K/Pid.Sus/2019

4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan permasalahan dan tujuan yang menjadi fokus dalam kajian penelitian ini, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam bentuk sumbang saran untuk perkembangan ilmu hukum pada umumnya dan untuk bidang hukum pidana pada khususnya terhadap tindak pidana izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang berhubungan dengan pertanggungjawaban pidana bagi pelaku yang turut serta tanpa izin mempekerjakan tenaga kerja asing pada sebuah perusahaan dalam negeri.

b. Manfaat Praktis

1. Dapat menjadi bahan masukan bagi para praktisi hukum baik bagi penegak hukum maupun pihak-pihak yang terlibat dalam mempekerjakan izin kerja Tenaga Kerja Asing (TKA).
2. Penelitian ini juga berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, menambah informasi, sebagai bahan referensi, sekaligus bahan acuan untuk perbandingan penelitian yang sama, serta untuk penelitian selanjutnya.

5. Kerangka Teori dan Kerangka Konsep

a. Kerangka Teori

Sebelum mendefinisikan teori, ada dua istilah yang perlu dijelaskan yaitu konsep dan proposisi. Konsep menunjuk pada istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Proposisi merupakan hubungan yang logis antara dua konsep. Selanjutnya teori ini dapat di definisikan sebagai seperangkat proposisi yang terintegrasi secara sintaksis (yaitu mengikuti aturan tertentu yang dapat dihubungkan secara logis atau dengan lainnya dengan data dasar yang dapat diamati) dan berfungsi sebagai wahana untuk meramalkan dan menjelaskan fenomena yang diamati.⁵

Teori juga memiliki definisi sebagai serangkaian bagian atau variabel, definisi dan dalil yang saling berhubungan yang menghadirkan sebuah pandangan sistematis mengenai fenomena dengan menentukan hubungan antarvariabel, dengan maksud menjelaskan fenomena alamiah. Labovitz dan Hagedorn mendefinisikan teori sebagai ide pemikiran “pemikiran teoritis” yang mereka definisikan sebagai “menentukan” bagaimana dan mengapa variabel-variabel dan pernyataan hubungan dapat saling berhubungan.⁶

Menurut Neuman teori adalah seperangkat konstruk (konsep), definisi, dan proposisi yang berfungsi untuk melihat fenomena secara sistematis melalui spesifikasi hubungan antar variabel, sehingga dapat berguna untuk menjelaskan dan

⁵ Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT Remaja, 2012, halaman 34-35.

⁶ John W Creswell, *Research Design: Qualitative & Quantitative Approach*, London: Sage, 1993, halaman 120.

meramalkan fenomena.⁷ Selanjutnya pengertian teori menurut Djojuroto Kinayati & M.L.A Sumaryati, Teori adalah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, dan proposisi untuk menerangkan suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep.⁸

Adapun kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah kerangka teori yang berhubungan dengan pemikiran dan butiran-butiran pendapat, beberapa teori, penelitian dari para penulis ilmu hukum di bidang hukum terhadap pemberian remisi bagi narapidana, yang menjadi bahan rujukan, perbandingan, pegangan teoritis, dan masukan bagi penulisan ini. Teori yang digunakan sebagai analisis dalam menguraikan rumusan permasalahan yang ada dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

(a) Teori Penegakan Hukum

Penegakan hukum yaitu, upaya untuk dilakukannya proses penegakan atau fungsi dari norma-norma hukum secara nyata untuk panduan perilaku di dalam hubungan-hubungan hukum atau lalu lintas dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Penegakan hukum yaitu, suatu usaha untuk mewujudkan ide-ide keadilan, kepastian hukum dan kemanfaatan sosial menjadi kenyataan.

Penegakan hukum hakikatnya adalah proses perwujudan ide-ide. Hal ini senada dengan pendapat Satjipto Raharjo berpendapat bahwa penegakan hukum itu bukan merupakan suatu tindakan yang pasti, yaitu menerapkan suatu tindakan yang pasti yaitu menerapkan hukum terhadap suatu kejadian, yang dapat di ibaratkan

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2010, halaman 21.

⁸ Kinayati, Djojuroto & M.L.A Sumaryati, *Prinsip-prinsip Penelitian Bahasa dan Sastra*, Bandung: Yayasan Nuansa Cendekia, 2004, halaman 12.

menarik garis lurus antara dua titik.⁹ Lebih lanjut, penegakan hukum secara konkret ialah berlakunya hukum positif di dalam praktik yang harus ditaati. Jadi, memberikan keadilan di dalam suatu perkara berarti memutuskan hukum in concreto di dalam menjamin dan mempertahankan di taatinya hukum materiil dengan menggunakan cara prosedural yang ditetapkan oleh hukum formal.¹⁰

Menurut Moeljatno menguraikan berdasarkan dari pengertian istilah hukum pidana yang mengatakan bahwa penegakan hukum adalah bagian dari keseluruhan hukum yang berlaku di suatu Negara yang mengadakan unsur-unsur dan aturan-aturan, yaitu:¹¹

1. Menentukan perbuatan-perbuatan yang tidak boleh dilakukan dengan disertai ancaman atau sanksi berupa pidana tertentu bagi barang siapa yang melanggar larangan tersebut.
2. Menentukan dan dalam hal apa kepada mereka yang melanggar larangan-larangan itu dapat dikenakan atau dijatuhi pidana sebagaimana yang telah diancamkan.
3. Menentukan dengan cara bagaimana pengenaan pidana itu dapat dilaksanakan apabila orang yang disangkakan telah melanggar larangan tersebut.

Menegakkan hukum ini, ada 3 (tiga) hal yang harus diperhatikan, yaitu kepastian hukum, kemanfaatan, dan keadilan sebagai berikut:

⁹ Satjipto Raharjo, *Sosiologi Hukum: Perkembangan Metode Dan Pilihan Masalah*, Yogyakarta: Sinar Grafika, 2002, halaman 190.

¹⁰ Dellyana Shant, *Konsep Penegakan Hukum*, Yogyakarta: Sinar Grafika, 1988, halaman 33.

¹¹ Moeljatno, *Asas-asas Hukum Pidana*, Surabaya: Putra Harsa, 1993, halaman 23.

1. Kepastian hukum Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan, setiap orang menginginkan dapat ditegakkan hukum terhadap peristiwa konkret yang terjadi, bagaimana hukumnya, itulah yang harus diberlakukan pada setiap peristiwa yang terjadi. Jadi pada dasarnya tidak ada penyimpangan. Bagaimana pun juga hukum harus ditegakkan, sampai-sampai timbul perumpaan “meskipun besok hari kiamat, hukum harus tetap ditegakkan”. Inilah yang diinginkan kepastian hukum. Dengan adanya kepastian hukum, ketertiban dalam masyarakat tercapai.
2. Kemanfaatan Pelaksanaan dan penegakan hukum juga harus memperhatikan kemanfaatannya dan kegunaannya bagi masyarakat. Sebab hukum justru dibuat untuk kepentingan masyarakat (manusia). Karenanya pelaksanaan dan penegakan hukum harus memberi manfaat dalam masyarakat. Jangan sampai terjadi pelaksanaan dan penegakan hukum yang merugikan masyarakat, yang pada akhirnya menimbulkan keresahan.
3. Keadilan Soerjono Soekanto mengatakan bahwa keadilan pada hakikatnya didasarkan pada 2 hal yaitu pertama asas kesamarataan, dimana setiap orang mendapat bagian yang sama. Kedua, didasarkan pada kebutuhan. Sehingga menghasilkan kesebandingan yang biasanya diterapkan di bidang hukum.

Pelaksanaan dan penegakan hukum juga harus mencapai keadilan. Peraturan hukum tidak identik dengan keadilan. Selain itu juga ada penegakan hukum melalui aliran Sosiologis dari Roscoe Pound yang memandang hukum sebagai kenyataan sosial, hukum sebagai alat pengendali sosial atau yang dikenal

dengan istilah *As a Tool of Sosial Engineerning*.¹² Inti dari penegakan hukum itu terletak pada kegiatan menyerasikan hubungan dari nilai yang menjabarkan di dalam kaedah-kaedah untuk menciptakan, memelihara dan memeperhatikan kedamaian dalam pergaulan hidup. Di dalam penegakan hukum, pasangan nilai tersebut perlu diserasikan.

Penegakan hukum merupakan usaha untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan. Penegakan hukum merupakan suatu proses yang melibatkan banyak halaman¹³ Menurut Joseph Goldstein membedakan penegakan hukum pidana menjadi 3 (tiga) bagian yaitu:

- 1) *Total enforcement*, yakni ruang lingkup penegakan hukum pidana sebagaimana yang dirumuskan oleh hukum pidana substantif (*substantive law of crime*). Penegakan hukum pidana secara total ini tidak mungkin dilakukan sebab para penegak hukum dibatasi secara ketat oleh hukum acara pidana yang antara lain mencakup aturan-aturan penangkapan, penahanan, penggeledahan, penyitaan dan pemeriksaan pendahuluan. Disamping itu mungkin terjadi hukum pidana substantif sendiri memberikan batasan-batasan.
- 2) *Full enforcement*, setelah ruang lingkup penegakan hukum pidana yang bersifat total tersebut dikurangi *area of no enforcement* dalam penegakan hukum ini para penegak hukum diharapkan penegakan hukum secara maksimal.
- 3) *Actual enforcement*, menurut Joseph Goldstein *full enforcement* ini dianggap *not a realistic expectation*, sebab adanya keterbatasan-keterbatasan dalam

¹² Darji Darmodiharjo, *Pokok – Pokok Filsafat Hukum*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Umum, 2002, halaman 21.

¹³ Dellyana Shant, *Op. Cit.*, halaman 37.

bentuk waktu, personil, alat-alat investigasi, dana dan sebagainya, yang kesemuanya mengakibatkan keharusan dilakukannya *discretion* dan sisanya inilah yang disebut dengan *actual enforcement*.¹⁴

(b) Teori Pengawasan Hukum

Pengawasan dapat diartikan sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang di rencanakan dengan instruksi yang telah diberikan dan dengan prinsip-prinsip yang telah digariskan. Pengawasan yang dije Robert J. M Ockler berikut ini telah menjelaskan unsur-unsur esensial proses pengawasan yaitu suatu usaha sistematika untuk menetapkan standar pelaksanaan dan tujuan-tujuan perencanaan merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.¹⁵

Islilah pengawasan dalam bahasa Indonesia asal katanya adalah “awas”, sehingga pengawasan merupakan kegiatan mengawasi saja. Sarwoto memberikan definisi tentang pengawasan sebagai berikut: “*Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki*”.¹⁶ Pengawasan adalah suatu bentuk pola pikir dan pola tindakan untuk memberikan pemahaman dan kesadaran kepada seseorang atau beberapa orang yang diberikan tugas untuk dilaksanakan dengan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia secara baik

¹⁴ *Ibid*, halaman 38.

¹⁵ Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Rafika Aditam, 1999, halaman 360.

¹⁶ *Ibid*, halaman 361.

dan benar, sehingga tidak terjadi kesalahan dan penyimpangan yang sesungguhnya dapat menciptakan kerugian oleh lembaga atau organisasi yang bersangkutan.¹⁷

Tipe-tipe pengawasan dilihat dari tipenya, pengawasan ini memiliki 3 (tiga) tipe pengawasan, yaitu:

- a) Pengawasan pendahuluan (*steering controls*). Pengawasan ini direncanakan untuk mengatasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum suatu kegiatan tertentu diselesaikan.
- b) Pengawasan yang dilakukan bersama dengan pelaksanaan kegiatan (*Concurrent Contrls*). Pengawasan ini dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu harus dipenuhi dahulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan atau menjadi semacam peralatan “*double check*” yang lebih menjamin ketetapan pelaksanaan suatu kegiatan.

Pengawasan umpan balik yaitu pengawasan yang mengukur hasil-hasil dari kegiatan tertentu yang telah diselesaikan. Menurut Handayaniingrat Pengawasan ialah suatu proses dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan atau kebijaksanaan yang telah ditentukan. Melihat dari tipe-tipe pengawasan tersebut maka suatu pemerintah yang baik perlu melakukan pengawasan terhadap

¹⁷ Makmur, *Efektivitas Kebijakan Pengawasan*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2011, halaman 176.

bawahnya dengan melihat proses pelaksanaan program atau hasil dari kegiatan yang telah diselesaikan.¹⁸

Warga masyarakat pada saat ini bukan hanya kebijakan-kebijakan publik yang tidak lagi berorientasi kepentingan elite sementara (*top down policy*), tetapi juga publik saat ini menginginkan kontrol bersama pada kebijakan-kebijakan yang diformulasikan maupun yang diimplementasikan, khususnya dalam konteks otonomi daerah saat ini. Beberapa bentuk teknik pengawasan/kontrol atas kebijakan-kebijakan yang dapat digunakan secara praktis maupun teoretis oleh para pengguna

- (1) *Non-Coercive Form of Action* banyak cara yang digunakan untuk mengimplementasikan kebijakan, juga untuk memenuhi sasaran dan tujuan di dalamnya, menurut salah satu teori dalam kebijakan publik adalah dengan *non-coercive Form or action*, yaitu tanpa paksaan yang wajar). Dengan teknik ini berarti para aparatur kebijakan dalam menafsirkan regulasi tersebut tidak menggunakan sanksi yang resmi hukuman atau ganjaran.
- (2) Inspeksi (pemeriksaan) adalah bentuk pengawasan lain yang dapat digunakan. Inspeksi secara sederhana dapat diartikan juga sebagai bentuk pengujian untuk menentukan apakah implementasi kebijakan telah sesuai dengan standar resmi yang telah ditentukan (sasaran dan tujuan kebijakan). Inspeksi/pemeriksaan dapat dilakukan secara terus menerus atau secara periodik. Inspeksi

¹⁸ Sopi, *Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Prestasi Kerja terhadap Motivasi Pegawai kantor Bea dan Cukai tipe Madya Bandung*, Jakarta: Bea Cukai Press, 2013, halaman 17.

pemeriksaan atau bentuk yang paling sering digunakan dalam pelaksanaan peraturan perundangan.¹⁹

- (3) Lisensi (pengesahan) atau disebut juga *enabling action*, yang melibatkan kekuasaan pemerintah untuk menunjuk pada bidang bisnis khusus/profesi untuk mengerjakan sesuatu yang tidak dilarang. Pengesahan merupakan bentuk yang secara luas digunakan pada kegiatan yang dilakukan dengan bermacam-macam sebutan. Lisensi diperlukan untuk melibatkan banyak anggota masyarakat dalam mengerjakan sesuatu yang dapat dikerjakan oleh warga. Banyak bentuk lisensi diperlukan untuk kepentingan-kepentingan tertentu, seperti sertipikat yang digunakan untuk mengerjakan bidang-bidang yang berkaitan dengan perbaikan, perawatan serta pengembangan fasilitas umum.
- (4) Kontrak Banyak program pemerintah khususnya negara maju, dilaksanakan melalui kontrak dengan perusahaan swasta. Pembangunan sarana jalan, penyediaan energi dan/atau program sewa lahan pemerintah merupakan contoh yang banyak dikenal. Kontrak kadang-kadang digunakan oleh pemerintah untuk mengendalikan ekonomi yang khusus, misalnya perusahaan-perusahaan yang menyuplai barang-barang atau jasa dan pemerintah harus tunduk pada peraturan-peraturan dasar seperti standar gaji, jam kerja, kondisi kerja.
- (5) Perpajakan Pajak dapat mengontrol perilaku individu. Melalui pajak dapat saja seseorang/sekelompok aktor kemudian menjadi tidak mau melakukan kebiasaan-kebiasaannya. Pajak yang ada saat ini juga menjadi alat promosi

¹⁹ Leo Agustino, *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta, 2012, halaman 180.

yang digunakan secara luas dalam mengontrol kinerja swasta atau individu. Selain kegunaan pajak juga digunakan oleh pemerintah untuk melakukan subsidi silang pada masyarakat yang membutuhkan. Hal ini juga merupakan bentuk pengawasan pemerintah pada kelompok-kelompok tertentu yang mendapat subsidi dari pemerintah.²⁰

- (6) Sanksi Sanksi disini berarti “hukuman atau penghargaan “ yang dapat diterima oleh instansi/individu untuk memberi semangat atau mendorong dalam melaksanakan keputusan. Dalam beberapa kasus sanksi dianggap sebagai teknik pengawasan tetapi dalam kasus lain sanksi bahkan sering dianggap sebagai hukuman.
- (7) Prosedur Informal Kebanyakan tugas pengawasan dan kontrol yang dilakukan oleh instansiinstansi/ badan-badan/program yang tengah ataupun dengan diimplementasikan dapat diperoleh melalui penggunaan prosedur infomal. Karna apabila dilakukan adalah prsedur fomal, maka yang ditemukan oleh instansi-instansi/badanbadan/dinas-dinas tertentu adalah jawaban-jawaban yang tidak valid. Karna itu, sesungguhnya prosedur informal merupakan fase penting dalam pengawasan atau pelaksanaan kebijakan/program.²¹

Adapun Teknik Pengawasan menurut Sarwoto antara lain sebagai berikut:

- a) Pengawasan Langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan pada saat kegiatan sedang dilaksanakan.

Pengawasan dapat berbentuk seperti:

²⁰ *Ibid.*, halaman 182-183.

²¹ *Ibid.*, halaman 184.

1. Inspeksi Langsung Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan, dilakukan.
 2. Observasi ditempat adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan.
 3. Laporan Ditempat adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung pada saat atasan mengadakan inspeksi langsung kegiatan dilaksanakan.
- b) Pengawasan Tidak Langsung adalah pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh melalui telepon yang disampaikan oleh bawahan yang berbentuk seperti:
1. Laporan Tertulis Laporan tertulis adalah laporan yang disampaikan oleh bawahan kepada atasan dalam bentuk laporan kegiatan yang dibukukan, dilaporkan secara berkala.
 2. Laporan lisan Laporan lisan adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung kepada atasan mengenai kendala yang dihadapi pada saat melaksanakan kegiatan, baik berupa penyimpangan maupun sasaran-sasaran.

b. Kerangka Konsep

Kerangka konsep merupakan formulasi atau simplikasi dari kerangka teori atau teori-teori yang mendukung penelitian tersebut.²² Kerangka konsep diartikan

²² Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010, halaman 25.

sebagai kerangka yang menggambarkan hubungan antara konsep-konsep khusus, yang ingin atau akan diteliti dan susunan berbagai konsep yang menjadi fokus pengamatan dalam melaksanakan penelitian²³. Kerangka konsep ini penting dirumuskan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam mengartikan maksud penulisan dan merupakan alat yang dipakai oleh hukum.

Kerangka konsep penelitian merupakan suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep suatu uraian dan visualisasi hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya, atau antara variabel yang satu dengan variabel yang lain dari masalah yang ingin diteliti. Konsep sendiri adalah suatu abstraksi yang dibentuk dengan mendapatkan suatu pengertian. Oleh sebab itu konsep tidak dapat diukur dan diamati secara langsung. Agar dapat diamati dan dapat diukur maka konsep tersebut harus dijabarkan ke dalam variabel-variabel sehingga dari variabel itulah, konsep dapat diamati dan diukur.²⁴

Kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Pertanggungjawaban pidana merupakan perbuatan pelaku tindak pidana, apabila ia telah melakukan suatu tindak pidana, apabila ia telah melakukan suatu tindak pidana dan memenuhi unsur yang telah ditentukan dalam rumusan undang-undang, maka perbuatan tersebut dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan delik yang telah dilakukannya. Seseorang dapat bertanggung jawab atas segala tindakannya apabila tindakan tersebut melawan hukum dan tidak ada

²³ Soerjono Soekanto, *Op. Cit.*, halaman 103.

²⁴ Notoatmodjo, *Op. Cit.*, halaman 37.

peniadaan alasan pembenar untuk itu. Pertanggungjawaban pidana diartikan sebagai diteruskannya celaan yang objektif yang ada pada perbuatan pidana dan secara subjektif ada memenuhi syarat untuk dapat dipidana karena perbuatannya itu.²⁵ Dalam hal ini, pertanggungjawaban pidana yang dimaksud ialah kemampuan bertanggung jawab yang dimiliki oleh pelaku turut serta yang telah tanpa izin mempekerjakan Tenaga Kera Asing (TKA) di PT. Tanggul Mina Nusantara.

- 2) Pelaku Turut Serta (*Medepleger*) merupakan orang yang dengan sengaja turut berbuat atau turut mengerjakan terjadinya sesuatu. Oleh karena itu, kualitas masing-masing peserta tindak pidana adalah sama. Turut mengerjakan sesuatu, yaitu: mereka memenuhi rumusan delik, salah satu memenuhi rumusan delik dan masing-masing hanya memenuhi sebagian rumusan delik.²⁶ Dalam hal ini, pelaku turut serta ini yaitu pelaku yang melakukan turut serta yang melakukan mempekerjakan TKA di PT. Tanggul Mina Nusantara.
- 3) Izin Bekerja adalah izin adalah perbuatan hukum administrasi negara bersegi satu yang mengaplikasikan peraturan dalam hal konkreto berdasarkan persyaratan dan prosedur sebagaimana ditetapkan oleh ketentuan peraturan perundangundangan.²⁷ Salah satu izin bekerja yang dikhususkan untuk TKA yaitu IMTA (Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing) adalah surat keputusan yang merupakan dasar diperbolehkannya seorang Warga Negara Asing untuk bekerja

²⁵ E.Y. Kanter dan S.R Sianturi, *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia dan Penerapannya*, Jakarta: Storia Grafika, 2002, halaman 249

²⁶ Fahrurrozi, Sistem Pidanaan Dalam Penyertaan Tindak Pidana Menurut Kuhp Media Keadilan Jurnal Ilmu Hukum Volume 10 Nomor 1, April 2019, halaman 56.

²⁷ Ridwan Hr, *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: UII Press, Yogyakarta, 2003, halaman 152.

di perusahaan di wilayah Indonesia dengan masa berlaku maksimal 1 (Satu) tahun dan dapat diperpanjang.

- 4) Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat

1) Metode Penelitian

Metode adalah cara kerja atau teknik kerja untuk dapat memahami objek yang menjadi sasaran dari ilmu pengetahuan yang bersangkutan.²⁸ Penelitian merupakan suatu kerja ilmiah yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsisten.²⁹ Metode penelitian diartikan sebagai cara atau jalan atau proses pemeriksaan atau penyelidikan yang menggunakan cara penalaran dan teori-teori yang logis-analitis (logika), berdasarkan dalil-dalil dan peraturan perundang-undangan, rumus-rumus dan teori-teori suatu ilmu (atau beberapa cabang ilmu) tertentu untuk menguji kebenaran (mengadakan verifikasi) suatu hipotesis atau teori tentang gejala-gejala atau peristiwa hukum tertentu.³⁰

Penelitian hukum merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya, dan juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk

²⁸ Moh.Nazi, *Metode Penelitian*, Bogor: Grealia, 1983, halaman 44.

²⁹ Soerjono, Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2001, halaman 1.

³⁰ Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum Indonesia Pada Akhir Abad Ke-20*, Bandung: Alumni, Bandung, 1994, halaman 105.

kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.³¹

1) Spesifikasi Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, hal ini dipilih sebagai wadah yang dapat membantu penulis dalam menelaah konsepsi hukum tidak sekedar dikonseptualisasikan dan didefinisikan sebagai norma yang abstrak, tetapi juga sebagai suatu realitas yang empiris.³² Penelitian kualitatif berupaya mengangkat sejumlah nilai yang berkembang dalam masyarakat. Karena sifatnya yang “*Multimethod in focus, involving an interpretive and naturalistic approach to its subject matter*”,³³ dapat membantu penulis dalam menjawab permasalahan dalam penelitian melalui pendekatan ini. Penelitian kualitatif juga membuka kemungkinan bagi penulis untuk meneliti bagaimana pertanggungjawaban bagi pelaku yang turut serta tanpa izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) di suatu perusahaan.

Penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan masalah yuridis normatif. Pendekatan yuridis normatif dilakukan dengan mempelajari, melihat dan menelaah mengenai beberapa hal yang bersifat teoritis yang menyangkut asas-asas hukum, konsepsi, pandangan, doktrin-doktrin hukum, peraturan hukum dan sistem hukum yang berkenaan dengan permasalahan penelitian ini.³⁴ Penelitian ini juga menggunakan metode pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*) yaitu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi

³¹ Zainudin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011, halaman 14.

³² Soerjono Soekanto . *Op. Cit*, halaman15.

³³ Norman K Denzin dan Yvonna S. Lincoln, *Handbook of Qualitative Research*, California: Sage Publication, 1994, halaman 2-4.

³⁴ Abdulkadir Muhammad, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: PT.Citra Aditya Bakti, Bandung, 2004, halaman 134.

yang bersangkutan paut dengan isu hukum dan mengkaji dan menelaah aspek hukum mengacu pada norma-norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, khususnya yang berkaitan dengan penerapan perlindungan hukum terhadap pelaku yang turut serta tanpa izin mempekerjakan tenaga kerja asing. Berdasarkan pendekatan ini diperoleh peraturan hukum dan menguji penerapannya secara praktis dengan menganalisis tinjauan hukum yang tepat.

2) Lokasi, Populasi dan Sampel

Sumber dan jenis data dalam penelitian ini adalah data sekunder yang diperoleh dari bahan penelitian yang berupa bahan-bahan hukum, yang terdiri dari:

- a. Bahan hukum primer yang berupa norma/peraturan dasar dan peraturan perundang-undangan yang terkait dengan ketentuan-ketentuan dalam KUHPidana serta perundang-undangan lain yang terkait seperti: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Menteri Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing,
- b. Bahan hukum sekunder, baik yang bersumber dari buku-buku yang ditulis para ahli hukum, doktrin/ pendapat/ ajaran para ahli hukum, hasil seminar, jurnal-jurnal hukum, karya ilmiah, artikel majalah, maupun koran serta artikel-artikel

sumber dari dunia maya/ internet yang terkait dengan Pertanggungjawaban pidana bagi pelaku yang turut serta tanpa izin mempekerjakan tenaga kerja asing yang diperoleh melalui hasil kajian atas penelitian-penelitian terdahulu, karya ilmiah dan hasil-hasil seminar yang relevan dengan penelitian ini serta pendapat ahli yang dilengkapi dengan data primer.

- c. Bahan hukum tersier yaitu, semua bahan penunjang yang mencakup bahan yang memberi petunjuk-petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer, sekunder seperti kamus umum, kamus hukum, majalah dan jurnal ilmiah, serta bahan-bahan di luar bidang hukum yang relevan dan dapat dipergunakan untuk melengkapi data yang diperlukan dalam penelitian.³⁵

3) Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan prosedur studi kepustakaan. Studi pustaka digunakan untuk mengumpulkan bahan-bahan hukum berupa Peraturan Perundang-undangan dan peraturan lainnya yang terkait dengan pokok permasalahan dan pertanyaan penelitian dalam tesis ini. Studi Pustaka adalah prosedur yang dilakukan dengan serangkaian kegiatan seperti membaca, menelaah dan mengutip dari buku-buku literatur serta melakukan pengkajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan terkait dengan maka analisis terhadap bekerjanya keadilan Restoratif dalam bentuk mekanisme. Setelah itu, dilakukan Pengolahan data untuk mempermudah analisis data yang telah diperoleh sesuai

³⁵ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990, halaman 195.

dengan permasalahan yang diteliti. Pengolahan data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:³⁶

- a. Seleksi data, adalah kegiatan pemeriksaan untuk mengoreksi dan mengetahui kelengkapan data terkumpul sudah cukup lengkap, benar dan selanjutnya data dipilih sesuai dengan permasalahan yang diteliti.
- b. Rekontruksi data (*reconstructing*) yaitu menyusun ulang data secara teratur, berurutan, logis, sehingga mudah untuk dipahami dan diinterpretasikan.
- c. Klasifikasi data, adalah kegiatan penempatan data menurut kelompok-kelompok yang telah ditetapkan dalam rangka memperoleh data yang benar-benar diperlukan dan akurat untuk dianalisis lebih lanjut.
- d. Sistematisasi data, adalah kegiatan menyusun data yang saling berhubungan dan merupakan suatu kesatuan yang bulat dan terpadu pada sub-pokok bahasan sehingga mempermudah interpretasi data.

4) Analisa Data

Analisis data yang digunakan adalah kualitatif, yaitu menguraikan data dalam bentuk kalimat yang tersusun secara sistematis, jelas dan terperinci yang kemudian diinterpretasikan untuk memperoleh suatu kesimpulan³⁷ Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan penarikan kesimpulan dilakukan dengan metode deduktif, yaitu menguraikan hal – hal yang bersifat umum lalu menarik kesimpulan yang bersifat khusus sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.³⁸

³⁶ Abdul Kadir Muhammad, *Op. Cit.*, halaman 134.

³⁷ Lexy Moleong, *Op. Cit.*, halaman 2.

³⁸ Soerjono Soekanto. *Op Cit.* halaman12.

Dengan kata lain metode analisa kualitatif, yaitu suatu cara penelitian yang menghasilkan data deskriptif analitis dengan membuat deskripsi berdasarkan data yang ada, yaitu yang dinyatakan oleh putusan hakim. Analisis data dalam penelitian ini pada dasarnya menggunakan analisa deskriptif, diawali dengan pengelompokan data yang sama, selanjutnya dilakukan interpretasi untuk memberi makna setiap subaspek dan hubungan antara satu dengan lainnya. Kemudian dilakukan analisis atau interpretasi keseluruhan aspek untuk memahami makna hubungan antara aspek yang satu dengan lainnya yang menjadi fokus penelitian. Setelah itu, hasil akan dilaporkan dalam bentuk teks naratif (kata – kata atau kalimat) dan perilaku orang dalam konteks waktu dan tempat.³⁹ Dengan demikian hasil penelitian nantinya bersifat deskriptif analisis yang memberikan gambaran atas masalah yang terjadi dengan menguraikan data seteliti mungkin dan menganalisa hal-hal yang berkaitan dengan Pertanggungjawaban pidana bagi pelaku yang turut serta tanpa izin mempekerjakan tenaga kerja asing.

Secara umum analisis kualitatif terdiri atas tiga alur kegiatan yang terjadi bersamaan yaitu :

- a. Reduksi data, yaitu proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan tertulis di lapangan. Dalam reduksi data berkaitan dengan identifikasi dan penemuan “pola” atau “tema” yang ada dalam data-data lapangan baik berupa hasil wawancara dengan informan, maupun observasi langsung. Pola atau tema

³⁹ Firman, *Analisa Data dalam Penelitian Kualitatif*, Padang: Universitas Negeri Padang, 2018, halaman 3-4.

tersebut ditampilkan seolah-olah acak dalam tumpukan informasi yang ada. Setelah pola atau tema ditemukan, langkah selanjutnya adalah mengklasifikasikan tema tersebut dengan memberi label, definisi, dan deskripsi.⁴⁰

- b. Penyajian data, yaitu sekumpulan informasi tersusun yang member kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data yang sering dilakukan adalah *teks naratif*.
- c. Penarikan kesimpulan, merupakan tahap terakhir dalam suatu penulisan, dimana menarik kesimpulan berdasarkan reduksi data dan penyajian data yang dilakukan.

J. Sistematika Penulisan

Sistematika adalah suatu penjabaran secara deskriptif tentang hal-hal yang akan ditulis, yang secara garis besar terdiri dari Bagian Awal, Bagian Isi dan Bagian akhir. Dalam Prosedur Format Penulisan terdapat 3 hal utama yang menjadi unsur pembuatan karya tulis, yaitu Bagian Awal, bagian isi dan bagian akhir. Sistematika penulisan memuat uraian dan penjelasan singkat mengenai keseluruhan pembahasan dalam penelitian mulai dari bab pertama sampai bab terakhir yang berguna agar penulisan tersusun secara sistematis dan tidak terjadi tumpang tindih dalam pembahasan. Adapun sistematikan dalam penelitian ini adalah:

Bab I adalah Bab Pendahuluan yang menguraikan tentang Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Kerangka Teori dan

⁴⁰ Aan Munawar Syamsudin, *Metode Riset Kuantitatif Komunikasi*, Yogyakarta: Putaka Pelajar, 2013, halaman 136.

Konsep, Metode Penelitian (yang terdiri: dari jenis penelitian, pedekatan masalah, sumber dan jenis data, setra analisis badan hukun), Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data, Analisa Data dan Sistematika Penulisan.

Bab II berisi tentang Pengaturan Hukum Terhadap Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan meliputi: Pengaturan hukum Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Pengaturan hukum Tentang Izin Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing dan Pengaturan Hukum Tentang Perusahaan Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Bab III berisi tentang Analisis Hukum Bagi Pelaku Yang Turut Serta Tanpa Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pada PT. Tanggul Mina Nusantara Berdasarkan Putusan Nomor : 2128K/Pid.Sus/2019 meliputi: kasus posisi Putusan Nomor : 2128K/Pid.Sus/2019 dan Analisis Hukum Putusan Putusan Nomor : 2128K/Pid.Sus/2019.

Bab IV berisi pembahasan mengenai Tinjauan Umum Pertanggungjawaban Pidana Bagi Pelaku Yang Turut Serta Tanpa Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pada PT. Tanggul Mina Nusantara meliputi: Unusr-unsur pertanggungjawaban pidana, Bentuk Kejahatan Pelaku Turut Serta Mempekerjakan Tanpa Izin Tenaga Kerja Asing, Pertanggungjawaban pidana bagi pelaku turut serta mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tanpa izin pertanggungjawaban pidana bagi pelaku yang turut serta tanpa izin.

Bab V penutup berisi tentang kesimpulan mengenai pokok permasalahan yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, dan berisi saran-saran yang ditujukan pada pihak-pihak yang terkait dengan permasalahan penelitian ini.

BAB II

ASPEK HUKUM TENAGA KERJA ASING

A. Pengaturan hukum Tenaga Kerja Asing

Secara umum Undang Undang tentang Tenaga Kerja Asing mengalami proses seiring dengan perkembangan demografis di Indonesia. Diawali dengan terbitnya Undang Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1948 tentang perburuhan yang kemudian dikuatkan dengan terbitnya Undang Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1951 sebagai dasar pengawasan atas aktifitas perburuhan di Indonesia.

Sejalan dengan perkembangan ketenagakerjaan yang melibatkan berbagai keahlian dan profesionalitas muncul kemudian Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP).

Dalam Keputusan Tahun 1995 tersebut dijelaskan bahwa Istilah tenaga warga negara asing pendatang, yaitu mereka yang memiliki visa tinggal terbatas atau izin tinggal terbatas atau izin tetap untuk maksud bekerja (melakukan pekerjaan) dari dalam wilayah Republik Indonesia.⁴¹ Dalam aturan tersebut menegaskan bahwa Tenaga Kerja Asing pada pekerjaan yang belum dimiliki kemampuan oleh tenaga kerja Indonesia dalam bidang bidang tertentu dalam batas waktu tertentu. Ini artinya pengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia disemua sektor pekerjaan. di bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia.

⁴¹ Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP), Pasal 1, Angka 1

Secara khusus ketentuan Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang memberikan waktu untuk tenaga kerja Indonesia mampu mengadopsi skill tenaga kerja asing yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan tenaga kerja asing. Dari sisi tersebut memperhatikan bahwa penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Pada tahun 2003 terbit Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang didalamnya juga membahas tentang Tenaga Kerja Asing. UU RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah induk dari semua peraturan di bidang ketenagakerjaan yang ada di Indonesia dan juga UU Ketenagakerjaan ini juga berlaku bagi tenaga kerja asing. Selama tenaga kerja asing tersebut bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain di wilayah negara Indonesia, maka tenaga kerja asing juga bisa disebut buruh/pekerja dan ketentuan UU Ketenagakerjaan Indonesia berlaku bagi tenaga kerja asing pula.

Undang Undang tersebut dikuatkan dengan Undang Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 tentang penanaman modal. Hubungan antara kedua aturan tersebut berkesinambungan antara penggunaan modal asing dan tenaga kerja asing sebagai bagian dari kerjasama bilateral. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengkompilasi dengan Tenaga Kerja Indonesia. Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Dalam Undang-Undang tersebut diberikan kewajiban pemberi kerja yang menggunakan TKA untuk

memperoleh izin tertulis; memiliki rencana penggunaan dan alasan, jenis jabatan dan jangka waktu penggunaannya. Disamping itu adanya penunjukan tenaga kerja WNI sebagai pendamping TKA sampai pada pemulangan TKA ke negara asal setelah berakhirnya hubungan kerja.

Selanjutnya terbit Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Salah satu ketegasan dalam Peraturan tersebut semua perusahaan yang ingin mempekerjakan tenaga kerja asing harus membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA). Pengertian Tenaga Kerja Asing juga dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan melakukan pengawasan.

Dalam aturan teknis penjabaran Undang Undang tersebut, Pemerintah mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan. Sejumlah peraturan yang didasarkan pada Undang Undang Ketenagakerjaan tersebut adalah :⁴²

- a. Keputusan Menteri tentang Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu (Pasal 42 ayat 5);

⁴² <http://ditjenpp.kemenkumham.go.id>, *Tenaga Kerja Asing Di Indonesia: Kebijakan dan Implementasi*”, *Artikel Hukum Bisnis dan Perbankan*, diakses tanggal 6 Januari 2022.

- b. Keputusan Menteri tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pasal 43 ayat (4));
- c. Keputusan Menteri tentang Jabatan dan Standar Kompetensi (Pasal 44 ayat (2));
- d. Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang di Jabat oleh Tenaga Kerja Asing (Pasal 46 ayat (2));
- e. Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu di Lembaga Pendidikan yang Dibebaskan dari Pembayaran Kompensasi (Pasal 47 ayat (3)).
- f. Peraturan Pemerintah tentang Besarnya Kompensasi dan Penggunaannya (Pasal 47 ayat 4).
- g. Keputusan Presiden tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Pasal 49)

Berdasarkan data semenjak terbitnya Undang Undang Tenaga Kerja pada 25 Maret 2003, telah dilahirkan beberapa peraturan pelaksana undang-undang tersebut, antara lain :

1. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 223/MEN/2003 Tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi.
2. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : 67/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Program JAMSOSTEK bagi Tenaga Kerja Asing.
3. Peraturan Menteri Nomor : PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Keputusan Menteri Nomor : KEP-173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Terhadap setiap pengajuan/rencana

penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia harus dibatasi baik dalam jumlah maupun bidang-bidang yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing.

Keputusan tersebut bertujuan memberikan ketegasan bahwa hadirnya tenaga kerja asing di Indonesia bukanlah sekedar saingan namun lebih luas sebagai bagian dari memacu tenaga kerja Indonesia untuk lebih professional dan selalu menambah kemampuan dirinya agar berdaya saing. Oleh karenanya Undang Undang Tenaga Kerja tersebut, membatasi jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Terhadap tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu yang selanjutnya diatur dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi. Dalam Peraturan Menteri Nomor : PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Beberapa peraturan sebelumnya terkait dengan Peraturan Menteri Nomor : PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing seperti:

- a. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- b. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;
- c. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP.21/MEN/III/2004 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Pemandu Nyanyi/Karaoke;

- d. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER.07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
- e. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER.15/MEN/IV/2006 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER.07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA);
- f. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : PER.34/MEN/III/2006 tentang Ketentuan Pemberian Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Kepada Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pada Jabatan Direksi atau Komisaris; dicabut dan dinyatakan tidak berlaku (Pasal 44).

Peraturan-peraturan yang menjadi landasan atau dasar hukum penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dari waktu ke waktu diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang RI Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing (UU 3/1958) berlaku hingga tahun 1969.
2. Undang-Undang RI Nomor 14 Tahun 1969 tentang KetentuanKetentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja berlaku hingga tahun 1997.
3. Undang-Undang RI Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan berlaku hingga tahun 1998.
4. Undang-Undang RI Nomor 11 Tahun 1998 tentang Perubahan UU RI No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan berlaku hingga tahun 2003

5. Undang-Undang RI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2003);
Undang-Undang ini merupakan ketentuan pokok yang berisi pengaturan secara menyeluruh serta komprehensif dibidang ketenagakerjaan dan masih berlaku hingga saat ini.
6. Keputusan Presiden RI Nomor 23 Tahun 1974 tentang Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang berlaku hingga tahun 1995.
7. Keputusan Presiden RI Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (Keppres No.75/1995) berlaku hingga tahun 2003.
8. Perpres RI Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping berlaku hingga sekarang.
9. Kepmenakertrans RI Nomor 228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Kepmenakertrans No. 228/Men/2003) berlaku hingga tahun 2004.
10. Kepmenakertrans RI Nomor 20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Kepmenakertrans No. 20/Men/III/2004) berlaku hingga tahun 2008.
11. Permenakertrans RI Nomor 02/Men/XII/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Asing berlaku hingga tahun 2014.

12. Permenakertrans RI Nomor : Per-07/Men/IV/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh IMTA (Permenakertrans Nomor : Per-07/Men/IV/2006) berlaku hingga tahun 2008.
13. Permenakertrans RI Nomor : Per-15/Men/IV/2006 tentang Perubahan atas Permenakertrans Nomor : Per-07/Men/IV/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh IMTA (Permenakertrans Nomor : Per-15/Men/IV/2006) berlaku hingga tahun 2008.
14. Permenaker RI Nomor : Per.02/Men/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan TKA (Permenakertrans Nomor : Per.02/Men/III/2008). Berlaku hingga tahun 2013
15. Permenaker RI Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing berlaku hingga tahun 2015
16. Permenaker RI Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing masih berlaku hingga sekarang.
17. Permenaker RI Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Permen Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing masih berlaku hingga sekarang.
18. Perpres RI Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing masih berlaku hingga sekarang.
19. Peraturan Pemerintah RI Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Asing masih berlaku hingga sekarang.

B. Mekanisme Mempekerjakan tenaga kerja asing

Tenaga Kerja Asing (TKA) masuk ke Indonesia dapat melalui dua jalur, yaitu:⁴³

1. Penugasan adalah penempatan pegawai oleh perusahaan multinasional untuk menduduki satu posisi/jabatan tertentu di salah satu cabang ataupun anak perusahaan di Indonesia, berdasarkan jangka waktunya, penugasan dapat bersifat jangka pendek dan jangka panjang, contoh penugasan yang bersifat jangka pendek (kurang dari satu tahun) adalah pemasangan instalasi/mesin/teknologi yang dibeli oleh perusahaan di Indonesia sekaligus melakukan pelatihan kepada pegawai yang akan menanganinya, adapun contoh pengasan yang bersifat jangka panjang (lebih dari satu tahun) adalah pekerjaan manajerial dan pengelolaan perusahaan;
2. Rekrutmen adalah masuknya TKA melalui jalur penerimaan pegawai baik yang berstatus kontrak maupun tetap, rekrutmen tersebut pada umumnya dilakukan oleh perusahaan lokal yang memiliki bisnis berskala global sehingga membutuhkan TKA sebagai upaya menghadapi kompetisi di dunia internasional

Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, telah memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada tenaga kerja warga negara Indonesia untuk diutamakan dalam memenuhi kebutuhan kerja, tetapi mengenai tenaga ahli perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu.

⁴³ Tenaga Kerja Asing (TKA) *dalam Data dan Informasi*, Direktorat Jendral Binapenta Kemnaker RI, Cetakan I, 2014.

TKA wajib dan patuh terhadap Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang mengatur ketentuan-ketentuan mengenai TKA yang bekerja di wilayah Indonesia, ketentuan-ketentuan tersebut adalah: Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk; TKA dengan jabatan tertentu; Adanya jangka waktu tertentu; Rencana Pengguna TKA; Standar Kompetensi; Larangan menduduki jabatan tertentu; Kewajiban dana kompensasi; dan Kewajiban memulangkan TKA.

Pemberi Kerja TKA merupakan badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain, sedangkan pemberi kerja tersebut, meliputi: ⁴⁴

1. Instansi pemerintah;
2. Badan-badan internasional;
3. Perwakilan negara asing;
4. Organisasi internasional;
5. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing;
6. Perusahaan swasta asing, badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
7. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan;
8. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan;

⁴⁴ Suhandi. *Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi Asean Di Indonesia*. Jurnal Perspektif. Volume XXI No. 2 Tahun 2016 Edisi Mei, halaman 139.

9. Usaha jasa impresariat adalah kegiatan pengurusan penyelenggaraan hiburan di Indonesia baik yang mendatangkan maupun memulangkan TKA di bidang seni dan olah raga yang bersifat sementara.

Pemberi kerja TKA yang berbentuk persekutuan perdata, Persekutuan Firma (Fa), Persekutuan Komanditer (CV), Usaha Bersama atau Associate (UB), Usaha Dagang (UD), dan Koperasi dilarang mempekerjakan TKA kecuali diatur dalam undang-undang.⁴⁵

Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA wajib memenuhi prosedur yakni Perusahaan mengajukan permohonan secara online kepada Direktur di bidang Direksi, anggota pengurus, anggota pengawasan yang berdomisili di luar negeri. Pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA dilakukan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya. Pengawasan atas pelaksanaan penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden inidilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya.

Sejak amandemen UUD 1945, asas otonomi daerah mendapatkan posisinya dalam Pasal 18 tentang pemerintah daerah dan dikembangkannya sistem pemerintahan yang desentralistis melalui Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Lima hal pokok yang menjadi kewenangan Pusat

⁴⁵ *Ibid*, halaman 139.

Menyusul diberlakukannya otonomi daerah ini adalah luar negeri, pertahanan dan keamanan, moneter, kehakiman, dan fiskal. Masalah ketenagakerjaan pun menjadi lingkup kewenangan pemerintah daerah, dengan menempatkannya dalam struktur organisasi dan tata kerja dalam struktur “dinas”

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor : PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, pengajuan mempergunakan tenaga kerja asing untuk pertama kalinya diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, selanjutnya untuk perpanjangan diajukan dan diberikan oleh Direktur atau Gubernur/Walikota. dalam rangka ketenagakerjaan telah dikeluarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 130-67 Tahun 2002 tentang Pengakuan Kewenangan Kabupaten dan Kota. Pada Lampiran Keputusan Mendagri, khususnya Pada Bidang Ketenagakerjaan angka romawi I huruf A: Penempatan dan pendayagunaan, angka 7: Perizinan dan Pengawasan, perpanjangan izin penggunaan tenaga Kerja asing, disebutkan bahwa kewenangan yang dilimpahkan kepada Kabupaten/Kota adalah : ⁴⁶

1. Penelitian pelengkapan persyaratan perizinan (IKTA);
2. Analisis jabatan yang akan diisi oleh tenaga kerja asing
3. Pengecekan kesesuaian jabatan dengan Positif List tenaga kerja asing yang akan dikeluarkan oleh DEPNAKER;
4. Pemberian perpanjangan izin (Perpanjangan IMTA);
5. Pemantauan pelaksanaan kerja tenaga kerja asing; dan 6. Pemberian rekomendasi IMTA.

⁴⁶ *Ibid*, , halaman 140.

Terkait permohonan IKTA dalam rangka penanaman modal asing, didasarkan pada Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor : KEP-105/MEN/1977 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Izin Kerja Bagi tenaga Kerja Asing yang akan bekerja dalam rangka Koordinasi penanaman modal, diatur bahwa IKTA dikeluarkan oleh Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM). Namun berdasarkan Kepmenaker Nomor : KEP-03/MEN/1990 bahwa permohonan IKTA yang diajukan oleh pemohon yang merupakan perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, disampaikan kepada Ketua BKPM (Pasal 9 ayat 2). Kemudian Ketua BKPM atas nama Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan IKTA dengan tembusan disampaikan kepada instansi teknis (Pasal 10 ayat 2 dan 3).

Selanjutnya pengaturan secara teknis tentang tata cara permohonan penyelesaian IKTA bagi perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN, wajib menyesuaikan dan mengikuti ketentuan dalam Kepmenaker Nomor : KEP-416/MEN/1990 (Pasal 21). Namun berdasarkan Kepmenaker Nomor : KEP-169/MEN/2000 tentang Pencabutan Kepmenaker Nomor : KEP105/MEN/1977 Tentang pelimpahan Wewenang Pemberian Izin Kerja bagi Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja dalam rangka Koordinasi Penanaman Modal dan Kepmenaker Nomor : KEP-105/MEN/1985 tentang Penunjukan Ketua BKPM untuk mensahkan (RPTKA) dalam rangka penanaman modal, mencabut wewenang pemberian izin kerja (IKTA) oleh Ketua BKPM dalam rangka penanaman modal (sejak tanggal 1 Juli 2000). Selanjutnya pemberian IKTA dilaksanakan oleh Menteri Tenaga Kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 pemberi kerja yang menggunakan TKA wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (yang selanjutnya disebut RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, kecuali untuk pemberi kerja TKA yaitu instansi pemerintah, badan-badan internasional, perwakilan negara asing, pemberi kerja dalam menyusun rencana penggunaan TKA tersebut sekurang-kurangnya memuat:⁴⁷

- a. Alasan penggunaan TKA;
- b. Formulir rencana penggunaan TKA yang sudah diisi, formulir tersebut memuat:
 - 1) Nama pemberi kerja TKA;
 - 2) Alamat pemberi kerja TKA;
 - 3) Nama pimpinan perusahaan;
 - 4) Nama jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
 - 5) Uraian jabatan TKA; Jumlah TKA yang akan dipekerjakan;
 - 6) Lokasi kerja TKA;
 - 7) Jangka waktu penggunaan TKA;
 - 8) Upah/gaji TKA;
 - 9) Tanggal mulai dipekerjakan;
 - 10) Jumlah TKI yang dipekerjakan dan peluang kesempatan kerja yang diciptakan;
 - 11) Penunjukan TKI sebagai pendamping TKA;
 - 12) Rencana program pendidikan dan pelatihan TKI;
- c. Surat izin usaha dari instansi yang berwenang;

⁴⁷ *Ibid*, , halaman 139.

- d. Akte pendirian sebagai badan hukum yang sudah disahkan oleh instansi yang berwenang;
- e. Keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat;
- f. Bagan struktur organisasi perusahaan;
- g. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) pemberi kerja TKA;
- h. Surat penunjukan TKI sebagai pendamping TKA dan rencana program pendampingan;
- i. Surat pernyataan kesanggupan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA;
- j. Bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku sesuai Undang-Undang No. 7 Tahun 1981; dan
- k. Rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi teknis sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi teknis terkait.

RPTKA diterbitkan berdasarkan keputusan pengesahan Dirjen untuk permohonan penggunaan TKA sebanyak 50 orang TKA atau lebih sedangkan permohonan penggunaan TKA yang kurang dari 50 orang TKA disahkan oleh Direktur. Teknis Tata cara pengesahan RPTKA baru:⁴⁸

1. Untuk mengajukan permohonan RPTKA baru, pengguna TKA membawa tanda terima hasil pendaftaran secara online tersebut dengan meng-upload dokumen-dokumen dengan persyaratan, sebagai berikut:
 - a. Surat permohonan rencana penggunaan TKA yang ditujukan kepada Direktur Jendral Pembinaan Penempatan Tenaga up. Direktur Pengendalian

⁴⁸ *Ibid*, ,, halaman 139.

- Penggunaan TKA, diketik di atas kertas dengan kop perusahaan, beralamat lengkap disertai nomor telepon dan nomor faximili dari pemberi kerja di stempel dan ditandatangani oleh pimpinan perusahaan
- b. Mengisi formulir rencana penggunaan TKA dengan diketik, ditandatangani oleh pimpinan perusahaan dan di stempel
 - c. Surat Ijin Usaha Persetujuan Tetap BKPM/ijin prinsip bagi perusahaan PMA, atau copy ijin perwakilan bagi perusahaan dagang/konstruksi/migas/perhubungan
 - d. Akte Pendirian Perusahaan yang telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
 - e. Keterangan Domisili Perusahaan yang masih berlaku sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum jatuh tempo dari Kelurahan atau Kepala Desa atau Surat Keterangan Domisili Perusahaan dari pengelola gedung apabila sewa atau kontrak
 - f. Surat Ijin Tempat Usaha (SITU)
 - g. NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak) dan SKT (Surat Keterangan Terdaftar) yang dikeluarkan oleh Dirjen Pajak
 - h. Surat Tanda Daftar Perusahaan yang masih berlaku dari Dinas Propinsi atau Kabupaten/Kota
 - i. Struktur Organisasi Perusahaan yang telah dilegalisir perusahaan
 - j. Wajib Laport Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan sekurang-kurangnya 3 (tiga) bulan sebelum habis masa berlakunya

- k. Kontrak Pekerjaan Perusahaan
 - l. Surat pernyataan kesanggupan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA, beserta rencana program pendidikan dan pelatihan untuk TKI pendamping
 - m. Surat penunjukan TKI sebagai pendamping TKA yang ditandatangani oleh pimpinan perusahaan dan stempel disertai dengan copy KTP, daftar riwayat hidup TKI pendamping, dan ijasah TKI pendamping yang telah dilegalisir perusahaan
 - n. Mengisi formulir TKI pendamping TKA
 - o. Surat tugas dari perusahaan atau surat kuasa bermaterai Rp. 6.000,- apabila pengurusan dokumen dilaksanakan pihak ketiga yang berbadan hukum, dilengkapi tanggal pengugasan dan foto copy KTP yang bersangkutan
 - p. Rekomendasi dari instansi teknis terkait (apabila diperlukan).
2. Jangka waktu proses penyelesaian pengesahan RPTKA baru selama 3 (tiga) hari kerja terhitung sejak tanggal penerimaan dokumen secara online dan apabila semua persyaratan telah dinyatakan lengkap.
3. Mekanisme Pelayanan, Penerimaan berkas permohonan RPTKA baru;
- a. Mengajukan permohonan secara online yang dapat diakses melalui website kementerian <http://www.tka-online.depnakertrans.go.id> formulir harus divalidasi dengan lengkap dan rapi
 - b. Setelah semua persyaratan dipenuhi, pengguna tenaga kerja atau perusahaan mendaftarkan RPTKA baru kepada Dirjen Binapenta melalui Direktur di

counter pendaftaran M.31 di Badan Penanaman Modal atau mendaftar secara online ke <http://www.tka-online.depnakertrans.go.id>

c. Penelitian Berkas Permohonan RPTA baru, dilakukan sebagai berikut:

- (1) Melakukan verifikasi data perusahaan sesuai dengan dokumen aslinya;
- (2) Petugas counter meneliti kelengkapan berkas permohonan RPTKA;
- (3) Memeriksa jabatan dan cakupan pekerjaan berdasarkan izin usaha domisili perusahaan, dan dokumen lainnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- (4) Menganalisa jabatan dan uraian jabatan yang diusulkan oleh pengguna tenaga kerja sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- (5) Memeriksa jabatan kesesuaian antara jabatan yang diajukan dengan jabatan-jabatan untuk TKA menurut sektor atau sub sektor yang terdapat dalam peraturan tentang jabatan dan jangka waktu yang dapat digunakan untuk jabatan tersebut;
- (6) Meneliti nama jabatan dan uraian jabatan yang diusulkan dengan ruang lingkup kegiatan dan strukturr organisasi perusahaan;
- (7) Apabila jabatan yang diusulkan tidak sesuai dengan jabatan di dalam peraturan yang ditetapkan maka permohonan di tolak dikembalikan ke perusahaan atau diinformasikan melalui akun perusahaan yang mengajukan RPTKA;
- (8) Memperhatikan rekomendasi dari instansi teknis terkait atas jabatan yang diusulkan apabila diperlukan;
- (9) Memeriksa nama dan pendidikan TKI yang ditunjuk sebagai pendamping TKA.

d. Apabila persyaratan tersebut telah lengkap sesuai maka berkas permohonan diterima dan petugas memberikan tanda terima yang selanjutnya diproses lebih lanjut, dan apabila persyaratan tersebut tidak lengkap atau tidak sesuai maka akan dikembalikan kepada pengguna TKA untuk dilengkapi dokumen tersebut.

Penilaian kelayakan merupakan salah satu persyaratan bagi pengguna TKA yang mengajukan permohonan dalam jumlah yang telah ditentukan, wawancara dapat dilakukan melalui video conference atau skype atau you meet me atau tatap muka, dan pemberi kerja tidak dapat memberikan kuasa kepada pihak di luar perusahaan, direktur atau pemilik perusahaan dapat menunjuk pihak manajemen yang kompeten untuk mewakili perusahaan, sedangkan jumlah penggunaan TKA yang diusulkan oleh pengguna TKA, dengan ketentuan pengaturan sebagai berikut: ⁴⁹

- 1). RPTKA kurang dari 10 (sepuluh) orang TKA, penilaian kelayakan dilakukan oleh Tim Penilai yang diketuai oleh Kepala Sub Direktorat dengan anggota Kasi dengan surat persetujuan yang disahkan oleh Tim Penilai dan pihak yang mewakili perusahaan;
- 2). 10 (sepuluh) sampai dengan/kurang dari 50 (lima puluh) orang TKA, penilaian kelayakan dilakukan oleh Tim Penilai yang diketuai oleh Direktur dengan anggota yang terdiri dari baik Kasub Direktorat Analisa dan Perijinan Sektor Jasa maupun Sektor Industri maupun Kasub Direktorat Pengendalian dan Kerjasama Kelembagaan, serta Kasi RPTKA atau pejabat yang ditunjuk

⁴⁹ *Ibid*, ,, halaman 140.

dengan surat persetujuan yang disahkan oleh Tim Penilai dan pihak yang mewakili perusahaan;

- 3). Lebih dari 50 (lima puluh) orang TKA, penilaian kelayakan dilakukan oleh Tim Penilai yang diketua Direktur Jenderal Pembina Penempatan Tenaga Kerja dan dapat diwakilkan oleh Direktur dengan anggota yang terdiri dari baik Kasub Direktorat Analisa dan Perijinan Sektor Jasa maupun Sektor Industri maupun Kasub Direktorat Pengendalian dan Kerjasama Kelembagaan, serta Kasi RPTKA atau pejabat yang ditunjuk dengan surat persetujuan yang disahkan oleh Tim Penilai dan pihak yang mewakili perusahaan;
- 4). Indikator penilaian kelayakan adalah, sebagai berikut:
 - a. Memperhatikan jenis bidang usaha;
 - b. Kontrak pekerjaan bagi pemegang ijin usaha yang bergerak di bidang jasa atau yang lainnya bila diperlukan;
 - c. Memperhatikan pasar kerja nasional;
 - d. Memperhatikan jumlah TKI yang dipekerjakan memperhatikan posisi (jabatan) TKI, dan memperhatikan penyerapan jumlah TKI yang dipekerjakan (perluasan kesempatan kerja);
 - e. Jumlah TKA yang akan dipekerjakan disesuaikan dengan beban kerja, tingkat kesulitan, teknologi dan lokasi kerja serta memperhatikan ketersediaan TKI yang bisa menangani (jika memungkinkan dipublikasikan melalui media massa);

- f. Kewajiban perusahaan untuk menempatkan TKI disabilitas atau penyandang cacat paling sedikit 1:100 dari jumlah pegawai dan perusahaan melaksanakan *Corporate Social Responsibility* (CSR) dalam perluasan kesempatan kerja.
4. Proses Pengesahan RPTKA baru diteliti kelayakannya selanjutnya dibuatkan surat persetujuan dan divalidasi oleh petugas, oleh petugas meneliti ulang dari hasil rekaman data kemudian dicetak selanjutnya draft RPTKA baru disampaikan kepada Kepala Seksi oleh Kepala Seksi diperiksa kembali dan di paraf, selanjutnya disampaikan kepada Kepala Sub Direktorat Penelitian dan paraf Kepala Sub Direktorat Analisa Perijinan, dan diperiksa kembali seluruh persyaratan dan selanjutnya disampaikan kepada Sub Direktorat (Kasubdit) untuk mendapat pengesahan, setelah diberi nomor dan di stempel kemudian petugas operasional menyerahkan RPTKA baru tersebut kepada pengguna TKA.

Jangka waktu pemberlakuan rencana penggunaan TKA paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang, sedangkan rencana penggunaan TKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara, yaitu: Pembuatan film yang bersifat komersial dan telah mendapat izin dari instansi yang berwenang; dan Melakukan audit, kendali mutu produksi atau inspeksi pada cabang perusahaan di Indonesia untuk jangka waktu lebih dari 1 (satu) bulan; serta Pekerjaan yang berhubungan dengan pemasangan mesin, elektrika, layanan purna jual atau produk dalam masa penjangkakan usaha.

Rencana penggunaan TKA untuk pekerjaan bersifat sementara tersebut diberikan untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan dan tidak dapat

diperpanjang. Standar TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan, sebagai berikut: Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA; dan kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi kompetensi atau pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki oleh TKA minimal 5 (lima) tahun; Membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada TKI pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan; dan Memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; serta Kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.

Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (yang selanjutnya disebut IMTA), untuk tenaga kerja yang menduduki jabatan Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus, anggota Pengawas yang berdomisili di luar negeri tidak wajib memiliki IMTA dan, juga pegawai diplomatik dan konsuler. Adapun tata cara penerbitan IMTA baru, adalah, sebagai berikut: ⁵⁰

- a. Surat permohonan IMTA baru yang ditujukan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja diketik di atas kertas dengan kop perusahaan, beralamat lengkap disertai dengan nomor telepon dan nomor faximili dari pemberi kerja di stempel dan ditandatangani oleh pimpinan perusahaan yang memuat nama dan alamat perusahaan serta data TKA, nama

⁵⁰ *Ibid*, ,, halaman 141.

- jabatan, jangka waktu penggunaan TKA, jumlah TKA, warga Negara asal TKA dan lokasi kerja;
- b. Copy rekomendasi visa untuk maksud bekerja (TA-01);
 - c. Copy surat persetujuan kawat visa (copy telex);
 - d. Copy RPTKA yang masih berlaku;
 - e. Copy polis asuransi TKA yang bersangkutan (dalam bahasa Inggris atau Indonesia);
 - f. Copy passport;
 - g. Bukti setor pembayaran Dana Pengalihan Keterampilan dan Kejuruan (DPKK);
 - h. Perjanjian Kerja;
 - i. Surat rekomendasi dari instansi teknis terkait (apabila diperlukan);
 - j. Pas photo ukuran 4x6 berwarna sebanyak 2 (dua) lembar berlatar belakang merah (photo menggunakan kemeja berkerah dan tidak berkaos);
 - k. Surat tugas dari perusahaan atau surat kuasa bermaterai Rp. 6.000,- apabila pengurusan dokumennya dilaksanakan oleh pihak ketiga yang berbadan hukum, dilengkapi tanggal penugasan dan copy KTP yang bersangkutan;

Hasil penelitian permohonan IMTA baru divalidasi oleh petugas operasional dengan meneliti ulang hasil rekaman data dan apabila sudah sesuai draft IMTA baru di paraf untuk selanjutnya disampaikan kepada Kepala Seksi dan selanjutnya Kepala Seksi memeriksa ulang kembali dan apabila sudah sesuai draft IMTA baru di paraf dan selanjutnya disampaikan kepada Kepala Sub Direktorat meneliti ulang draft IMTA dan apabila sudah sesuai Kepala Sub Direktorat menerbitkan IMTA dan selanjutnya diserahkan kepada pengguna TKA.

Apabila IMTA sudah habis masa berlakunya, maka dapat diperpanjang dengan persyaratan sebagai berikut: ⁵¹

- 1) Surat permohonan IMTA perpanjangan yang ditujukan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja diketik di atas kertas dengan kop perusahaan beralamat lengkap disertai nomor telepon dan nomor fax dari pemberi kerja di stempel dan ditandatangani oleh pimpinan perusahaan yang memuat nama dan alamat perusahaan serta data TKA, nama jabatan, jangka waktu penggunaan TKA, jumlah TKA, warga negara asal TKA dan lokasi kerja;
- 2) Copy IMTA lama;
- 3) Copy bukti setor pembayaran Dana Pengalihan Keterampilan dan Kejuruan (DPKK) lama;
- 4) Copy RPTKA yang masih berlaku;
- 5) Copy passport;
- 6) Copy Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS)/Kartu Izin Tinggal Tetap (KITAP);
- 7) Copy polis asuransi TKA yang bersangkutan;
- 8) Bukti setor pembayaran DPKK;
- 9) Pas photo 4x6 berwarna sebanyak 2 (dua) lembar berlatar belakang merah;
- 10) Perjanjian Kerja;
- 11) Laporan pelaksanaan diklat pendampingan;
- 12) Surat tugas dari perusahaan atau surat kuasa bermaterai Rp. 6000,- apabila pengurusan dokumennya dilaksanakan oleh pihak ketiga yang berbadan hukum, dilengkapi tanggal penugasan dan copy KTP yang bersangkutan;

⁵¹ *Ibid*, ,, halaman 142.

13) Surat rekomendasi dari instansi teknis terkait (apabila diperlukan).

Apabila semua persyaratan terpenuhi oleh petugas di cetak dan di paraf dan diserahkan kepada Kepala Seksi untuk diperiksa kembali dan apabila sudah sesuai di paraf dan selanjutnya disampaikan kepada Kepala Sub Direktorat kemudian diterbitkan IMTA perpanjangan.

Rekomendasi Visa Kerja adalah surat rekomendasi visa untuk maksud bekerja yang disampaikan Direktur Pengendalian Penggunaan TKA kepada Direktur Lalu Lintas Keimigrasian, Direktorat Jenderal Imigrasi, adapun tata cara penerbitan rekomendasi visa kerja sebagai berikut:

- c. Surat permohonan rekomendasi visa kerja yang ditujukan kepada Direktur, diketik di atas kertas dengan kop perusahaan beralamat lengkap disertai nomer telepon dan nomor fax dari pemberi kerja distempel dan ditandatangani oleh pimpinan perusahaan;
- d. Mengisi formulir rekomendasi visa kerja dengan diketik ditandatangani oleh pimpinan perusahaan di stempel dan bermaterai Rp. 6.000,-;
- e. RPTKA yang masih berlaku;
- f. Pasport yang masih berlaku sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) bulan sejak untuk didaftar;
- g. Akte pendirian perusahaan serta pengesahan perusahaan dari Menteri Kehakiman dan HAM untuk permohonan rekomendasi dengan jabatan Komisaris dan Direktur;

- h. Surat keputusan pengesahan tentang penunjukan TKI sebagai pendamping TKA dan ditandatangani pimpinan perusahaan dan distempel disertai copy KTP TKI pendamping yang bersangkutan;
- i. Pas photo 4x6 berwarna sebanyak 1 (satu) lembar berlatar belakang merah;
- j. Copy Ijazah data sertifikat kompetensi yang telah diterjemahkan dalam bahasa Inggris atau bahasa Indonesia oleh penerjemah tersumpah dan upload oleh TKA yang bersangkutan, bagi jabatan-jabatan:
 - a. Jabatan Manajerial: ijazah sarjana (S1) dan pengalaman kerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun di bidangnya;
 - b. Jabatan Profesional: Ijazah dan pengalaman kerja;
 - c. Dikecualikan untuk jabatan direksi dan komisaris serta jabatan-jabatan tertentu yang memerlukan keahlian keterampilan khusus;
- k. Sertifikasi kemampuan berbahasa Indonesia yang di uji melalui uji kompetensi oleh Lembaga Bahasa Indonesia dikecualikan untuk jabatan direksi dan komisaris serta jabatan-jabatan tertentu yang memerlukan keahlian dan keterampilan khusus;
- l. Daftar riwayat hidup (curriculum vitae) oleh TKA yang dipekerjakan;
- m. Surat pernyataan bersedia mengalihkan keahlian dan keterampilannya kepada TKI pendamping.

Setelah semua persyaratan telah dilengkapi dan sesuai diteliti oleh Kepala Subdit Pengendalian dan Kerjasama Kelembagaan atau Kepala Subdit Analisa Perijinan Sektor Industri maupun Sektor Jasa, selanjutnya Kepala Sub Direktorat menerbitkan rekomendasi visa kerja selanjutnya oleh petugas validasi

menyampaikan daftar rekapitulasi penerbitan rekomendasi visa kerja (TA-01) kepada Direktur Lalu Lintas Keimigrasian, Ditjen Imigrasi. Jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh TKA didasarkan pada kategori bidang-bidang pekerjaan sebagai berikut:

a. Kategori Pertanian, Kehutanan dan Perikanan, golongan Peternakan,⁵² dengan jabatan-jabatan sebagai berikut:

- 1) Komisararis, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
- 2) Direktur Utama, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
- 3) Direktur Keuangan, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
- 4) Manajer Keuangan, jangka waktu 3 tahun, tidak dapat diperpanjang;
- 5) Ahli Teknik Mesin, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
- 6) Ahli Pengendalian Mutu, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
- 7) Ahli Penelitian dan Pengembangan, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang.

b. Kategori Jasa persewaan, Ketenagakerjaan, Agen perjalanan, Penunjang jasa lainnya, kelompok jasa penyeleksian dan penempatan tenaga kerja dalam negeri,⁵³ dengan jabatan sebagai berikut: Direktur Pemasaran, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang

c. Kategori Industri Pengolahan, Subgolongan industry furniture,⁵⁴ dengan jabatan-jabatan sebagai berikut:

- 1) Komisararis, jangka waktu 5 tahun, dapat diperpanjang;

⁵² Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 12 Tahun 2015.

⁵³ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 13 Tahun 2015.

⁵⁴ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 14 Tahun 2015.

- 2) Direktur Utama, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
 - 3) Direktur Keuangan, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
 - 4) Direktur Pemasaran, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
 - 5) Direktur Operasional, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
 - 6) Direktur Produksi, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
 - 7) Direktur Teknik, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
 - 8) Manajer Mesin, jangka waktu 3 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 9) Manajer Keuangan, jangka waktu 3 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 10) Manajer Umum, jangka waktu 3 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 11) Manajer Produksi, jangka waktu 3 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 12) Manajer Penelitian dan Pengembangan, jangka waktu 3 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 13) Manajer Pengendalian Mutu, jangka waktu 3 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 14) Ahli Pemasaran, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 15) Ahli Pemasaran, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 16) Ahli Penelitian dan Pengembangan, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 17) Ahli Mesin, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 18) Ahli Desain, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 19) Ahli Pengendalian Mutu, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang.
- d. Kategori industri pengolahan, Subgolongan Industri Alas Kaki,⁵⁵ dengan jabatan-jabatan sebagai berikut:

⁵⁵ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 15 Tahun 2015.

- 1) Komisaris, jangka waktu 5 tahun, dapat diperpanjang;
- 2) Direktur Utama, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
- 3) Direktur Keuangan, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
- 4) Direktur Produksi, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
- 5) Direktur Operasional, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
- 6) Direktur Teknik, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
- 7) Direktur Pengelolaan, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
- 8) Manajer Produksi, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
- 9) Manajer Keuangan, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
- 10) Manajer Teknik, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
- 11) Manajer Pengendalian Mutu, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
- 12) Manajer Penjamin Mutu, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
- 13) Manajer Penelitian dan Pengembangan, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
- 14) Manajer Ekspor Impor, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
- 15) Manajer Pabrik, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
- 16) Manajer Perencanaan dan Pengendalian Inventarisasi Produksi, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
- 17) Manajer Umum, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
- 18) Manajer Rekayasa, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
- 19) Manajer Pengembangan Produksi, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;

- 20) Manajer Pengendalian Produksi, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 21) Manajer Bahan, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 22) Manajer Pola, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 23) Manajer Pemasaran, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 24) Manajer Niaga, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 25) Ahli Pemasaran, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 26) Ahli Penjahitan sepatu, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
Ahli Peneliti dan Pengembangan, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 27) Ahli Pematangan, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 28) Ahli Desain, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 29) Ahli Pabrik, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 30) Ahli Cetakan, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 31) Ahli Pengadaan, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 32) Ahli Perawatan Mesin, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 33) Ahli Pengendalian Mutu, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang.
- e. Kategori penyedia akomodasi dan penyediaan makanan minum, golongan pokok penyediaan akomodasi penyediaan makanan dan minuman,⁵⁶ dengan jabatan-jabatan sebagai berikut:
- 1) Komisaris, jangka waktu 5 tahun, dapat diperpanjang;
 - 2) Direktur Utama, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;

⁵⁶ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 16 Tahun 2015.

- 3) Direktur Pemasaran, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
 - 4) Direktur Operasional, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
 - 5) Direktur Keuangan, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
 - 6) Manajer Hubungan Tamu, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 7) Manajer Hotel, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 8) Manajer Pemasaran, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 9) Manajer Country Club, jangka waktu 1 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 10) Ahli Seni Pertunjukan, jangka waktu 1 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 11) Manajer Ahli Desain, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang.
- f. Kategori industri pengolahan, Subgolongan industri rokok dan cerutu,⁵⁷ dengan jabatan-jabatan sebagai berikut:
- 1) Komisaris, jangka waktu 5 tahun, dapat diperpanjang;
 - 2) Direktur Utama, jangka waktu 5 tahun dapat diperpanjang;
 - 3) Manajer Keuangan, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 4) Manajer Umum, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 5) Manajer Jaminan Kualitas, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 6) Manajer Produksi, jangka waktu 2 tahun tidak dapat diperpanjang;
 - 7) Ahli Pengendalian Mutu, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang;
 - 8) Ahli Mesin, jangka waktu 2 tahun, tidak dapat diperpanjang.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI tersebut memberi batasan-batasan terhadap jabatan-jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA yang bekerja di

⁵⁷ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No. 17 Tahun 2015.

Indonesia dengan memiliki standar kompetensi dengan batas-batas jangka waktu bekerja.

C. Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Asing

Indonesia dalam mewujudkan kesejahteraan sosial bagi seluruh masyarakatnya memerlukan bantuan dari negara-negara lain. Sebagai negara berkembang, Indonesia tentu dihadapkan dengan keluar-masuknya tenaga kerja asing yang bekerja di suatu perusahaan Indonesia dengan harapan dapat membantu pembangunan serta merupakan kepentingan nasional. Dalam pembangunan nasional diperlukan modal atau investasi, teknologi dan tenaga ahli asing karena pasar kerja dalam negeri belum sepenuhnya mampu menyediakan tenaga ahli baik secara kuantitas maupun kualitas. Persoalan mengenai masuknya tenaga kerja asing tidak bisa dihindari karena berbagai macam faktor yang ada. Salah satunya adalah faktor globalisasi.⁵⁸

Pada era globalisasi menjadi suatu kenyataan yang harus dihadapi setiap negara, salah satunya negara Indonesia. Perkembangan dari faktor globalisasi juga mendorong terjadinya pergerakan tenaga kerja antara negara yang satu dengan negara yang lain. Terjadinya pergerakan tenaga kerja ini dapat dikarenakan oleh perusahaan-perusahaan yang telah melakukan investasi di suatu negara dan membutuhkan suatu pengawasan oleh pemilik perusahaan tersebut. Selain itu, untuk menjaga investasinya, pemilik perusahaan juga membutuhkan tenaga kerja yang memang sudah terampil dan berpengalaman di bidangnya untuk mengelola

⁵⁸ Departmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI, *Pemahaman Pasal-Pasal Utama Undang-undang Ketenagakerjaan (UU No 13/2003)*. Departmen Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Tahun 2003. halaman 13.

investasinya di negara tujuan. Dengan alasan kepentingan perusahaan, pemilik modal membawa beberapa tenaga kerja dari negara asalnya atau negara lain untuk dipekerjakan sebagai tenaga kerja asing di negara tujuan.⁵⁹ Adapun manfaat bagi negara Indonesia sendiri yang diperoleh dari pemilik perusahaan asing untuk membawa serta tenaga kerja asing adalah untuk mempercepat pembangunan ekonomi nasional.

Penggunaan tenaga kerja asing saat ini masih banyak dan sulit dihindarkan, dikarenakan beberapa faktor, yang diantaranya sebagai berikut :⁶⁰

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

Menurut Miranda Sampai waktu yang akan datang, masih dimungkinkan adanya tenaga kerja asing yang ditempatkan di Indonesia. Hal ini dikarenakan

⁵⁹ Syahmardan, Jurnal Legislasi Indonesia (Direktoral Jenderal Peraturan Perundang-Undangan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia 2011). halaman 500.

⁶⁰ Syarif H.S, Pedoman Penggunaan Tenaga kerja Asing di Indonesia dan Peraturan-Peraturannya, Sinar Grafika, Jakarta, 2003. halaman. 17-18.

kehadiran tenaga kerja asing memberikan berbagai macam dampak positif bagi Indonesia, antara lain sebagai berikut:⁶¹

5. Adanya keterampilan baru dengan alih teknologi yang dilakukan oleh tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia;
6. Memiliki pengetahuan mengenai pasar luar negeri;
7. Memiliki kemampuan bernegosiasi dengan pedagang di luar negeri terutama pada usaha kecil menengah yang umumnya kemampuan lobbying dan informasi yang dimiliki cenderung masih kurang.

Sebagai Negara hukum, Indonesia harus melakukan pemenuhan perlindungan hukum kepada semua subjek hukum yang berada di wilayah Negara Republik Indonesia, diantaranya yang berkaitan dengan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Karena hukum sudah sepatutnya menjamin perlindungan hukum bagi semua orang. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing juga untuk mencegah pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha atau pemberi kerja. Tenaga kerja asing perlu diberikan perlindungan hukum yang sama dalam memperoleh perlakuan yang sama agar supaya tercapainya keadilan di negara Indonesia dan memastikan Indonesia aman bagi tenaga kerja asing.

Pengaturan yang mendasar hak asasi tenaga kerja sebagaimana diuraikan tersebut di atas diatur dalam UUD 1945 Pasal 28 D, yang menegaskan setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, mendasarkan ketentuan tersebut memberikan dasar terhadap

⁶¹ Nanda Rizky Meifilanti. Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir. *Jurnal Jurist-Diction*. Volume 2 No. 1, Januari 2019, halaman 222.

tenaga kerja di Indonesia mengenai hak-haknya dalam hubungan kerja, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan pengertian tentang hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

Berdasarkan pasal 47 (1) Undang-Undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi Pemberi kerja berkewajiban untuk melakukan pembayaran kompensasi kepada setiap tenaga kerja asing yang dipekerjaannya. Dalam pasal ini mengatur tentang kewajiban membayar kompensasi. Dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing dana yang harus dibayar setiap perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing. Syarat dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing adalah mengisi formulir yang disediakan, sesuai data tenaga kerja asing dalam KITAS dan Paspor.⁶²

Dalam pasal 32 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No 12 tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengatur mengenai kewajiban pembayaran dana kompensasi tenaga kerja asing oleh setiap pemberi kerja juga mengatur tentang ketentuan besaran kompensasi penggunaan tenaga kerja asing, dengan besaran jumlahnya yaitu 100 dollar amerika perjabatan/perbulan. Untuk setiap tenaga kerja asing yang dibayarkan dimuka. Apabila masa kontraknya 12 bulan dengan tenaga kerja tersebut, maka jumlah yang harus dibayar melalui yang ditunjuk oleh menteri sebesar 1200 usd.⁶³

⁶² Hidayat Muharam, *Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2006, halaman 107.

⁶³ Widodo Suryandono, *Tenaga kerja Asing : Analisis Politik Hukum*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2017, halaman 85.

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

Pasal 1 DKP-TKA sebagaimana dimaksud dalam pasal 38 ayat (1) huruf a ditetapkan sebesar US \$ 100 (seratus dollar Amerika per-jabatan/ bulan untuk setiap tenaga kerja asing yang dibayarkan di muka .

Pasal 3 pemberi kerja tenaga kerja asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing kurang dari 1 (satu bulan) wajib membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebesar satu bulan penuh.

Pasal 4 Formulir pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada aya (1) memuat : a. nama pemberi kerja tenaga kerja asing b. nama tenaga kerja asing c. jabatan tenaga kerja asing d. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing e. jumlah yang dibayarkan (5) Pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing dan disetorkan pada rekening dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing pada bank pemerintah yang ditunjuk melalui Menteri.

Jika tenaga kerja asing bekerja kurang dari satu bulan, maka wajib membayar dana kompensasi sebesar 1 (satu) bulan penuh. Ketentuan ini juga diatur dalam pasal 15 Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang berbunyi :

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

Selanjutnya dalam pasal 24 (1) Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengatur mengenai pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing dilakukan setiap tahun sesuai dengan jangka waktu tenaga kerja bekerja di wilayah Indonesia. Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing ini menjadi suatu syarat yang mutlak pengurusan KITAS penangguhan. Dengan maksud supaya perusahaan patuh terhadap ketentuan bahwa KITAS penangguhan diproses sehubungan menunggu penyelesaian selesainya Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).⁶⁴

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

Dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sebagai wujud perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing karena telah diatur dalam peraturan

⁶⁴ Teguh Hambudi, Professional General Affair, Visi Media, Jakarta, 2015, halaman 195.

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

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 1 angka 4, menegaskan peserta merupakan orang yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran, dan Pasal 14 menegaskan orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta Jaminan Sosial.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disingkat BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial, Adapun Program BPJS, yaitu: BPJS Kesehatan yaitu menyelenggarakan program jaminan kesehatan; BPJS Ketenagakerjaan, meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian

Peraturan-peraturan tersebut telah memberikan penegasan tentang prinsip persamaan atau equality terhadap tenaga kerja di Indonesia baik TKI maupun TKA yang bekerja di Indonesia mengenai hak-hak normatif sebagaimana diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003, di samping atas Program PBJJS, yaitu hak atas upah vide Pasal 88, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja vide Pasal 86, hak melaksanakan ibadah vide Pasal 80, hak ketentuan waktu kerja vide Pasal 77, hak atas kesejahteraan vide Pasal 99, Hak atas pengakuan kompetensi kerja vide Pasal

18, sedangkan hak-hak pekerja secara universal diatur dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan *International Convention on The Protection of The Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*.

BAB III

TINDAK PIDANA KETENAGAKERJAAN OLEH PT. TANGGUL MINA NUSANTARA

A. Jenis-jenis Tindak Pidana Ketenagakerjaan

Bilamana suatu perbuatan dapat disebut sebagai suatu tindak pidana, maka perbuatan tersebut harus memenuhi 5 (lima) unsur, sebagai berikut:⁶⁵

1. Harus ada suatu kelakuan (gedraging);
2. Kelakuan itu harus sesuai dengan uraian undang-undang
3. Kelakuan itu adalah kelakuan tanpa hak (melawan hukum);
4. Kelakuan itu dapat diberatkan (dipertanggungjawabkan) kepada pelaku;
5. Kelakuan itu diancam dengan pidana

Delik kejahatan dan delik pelanggaran dikenal dalam rumusan pasal-pasal KUHP Indonesia yang berlaku sampai sekarang ini, akan tetapi pembentuk undang-undang tidak menjelaskan secara tegas apa yang dimaksud dengan delik kejahatan dan delik pelanggaran, juga tidak ada penjelasan mengenai syarat-syarat yang membedakan antara delik kejahatan dan delik pelanggaran. KUHP hanya mengelompokkan perbuatan-perbuatan yang terdapat dalam Buku II (Kedua) sebagai delik kejahatan dan dan Buku III (Ketiga) sebagai delik pelanggaran.

Secara doktrinal apa yang dimaksud dengan delik kejahatan dan delik pelanggaran, sebagai berikut:⁶⁶

⁶⁵ Roni Wiyanto, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Cetakan ke-1. Mandar Maju, Bandung, 2012, halaman 163.

⁶⁶ *Ibid*, halaman 163.

- a. Delik kejahatan adalah perbuatan-perbuatan yang sudah dipandang seharusnya dipidana karena bertentangan dengan keadilan, meskipun perbuatan itu belum diatur dalam undang-undang. Delik kejahatan ini sering disebut mala per se atau delik hukum, artinya perbuatan itu sudah dianggap sebagai kejahatan meskipun belum dirumuskan dalam undang-undang karena merupakan perbuatan tercela dan merugikan masyarakat atau bertentangan dengan keadilan.
- b. Delik pelanggaran adalah perbuatan-perbuatan itu barulah diketahui sebagai delik setelah dirumuskan dalam undang-undang. Delik pelanggaran ini sering disebut sebagai mala quia prohibita atau delik undang-undang. Artinya perbuatan itu baru dianggap sebagai delik setelah dirumuskan dalam undang-undang.

Semua hal yang telah diatur sebagai norma, baik oleh peraturan perundang-undangan atau dengan perjanjian, menimbulkan hak dan kewajiban bagi para pihak. Dalam suatu hubungan kerja, pekerja dan pengusaha merupakan subjek hukum. Tindakan para pelaku dalam hubungan kerja, pekerja dan pengusaha, merupakan obyek hukum, dalam memenuhi hak dan kewajiban yang dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan atau perjanjian.

Suatu peristiwa hukum, pada hakikatnya adalah kejadian, keadaan atau perbuatan seseorang yang oleh hukum dihubungkan dengan akibat hukum. Peristiwa hukum terjadi karena adanya perbuatan hukum oleh subjek hukum, berupa perbuatan aktif, untuk berbuat sesuatu. Peristiwa hukum terjadi, setelah para pihak seharusnya telah melakukan hak dan kewajibannya masing-masing. Pada saat pihak yang berkewajiban, tidak memenuhi kewajibannya sesuai dengan norma peraturan perundang-undangan atau perjanjian (wanprestasi), timbulah hak relatif

dari pemilik hak, yaitu kewenangan untuk menuntut haknya kepada pihak yang belum atau tidak memenuhi kewajibannya. Pemilik hak berwenang untuk menuntut haknya apabila pihak yang berkewajiban tidak melaksanakan kewajibannya sebagaimana mestinya, baik karena lalainya maupun karena kesengajaannya.⁶⁷

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur 2 (dua) kategori tindak pidana, yaitu : Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur 2 (dua) kategori tindak pidana, yaitu .⁶⁸

1. Tindak Pidana Kejatratatan dilihat dari beratnya hukuman dan denda, dibagi menjadi 3 (tiga) kelompok:
 - a. Sebagaimana Pasal 183 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 74 mengenai larangan mempekerjakan anak pada pekerjaan terburuk dapat dikenakan sanksi penjara minimal 2 (dua) tahun maksimal 5 (ima) tahun dan/atau denda minimal Rp. 200.000.000,- maksimal Rp. 500.000.000,-
 - b. Sebagaimana Pasal 184 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 167 ayat (5) mengenai pekerja buruh yang di PHK karena pensiun tetapi pengusaha tidak mau membayar pesangonnya 2x ketentuan Pasal 156 UUK dapat dikenakan sanksi penjara minimal I (satu) tahun maksimal 5 (lima) tahun dan/atau denda Rp. 100.000.000,- maksimal Rp. 500.000.000,-
 - c. Sebagaimana Pasal 185 Undang-Undang Ketenagakerjaan pelanggaran Pasal 42 ayat (1) dan (2) mengenai larangan pekerja asing tanpa Ijin dan perorangan yang mempekerjakan pekeja asing; Pasal 68 mengenai pengusaha dilarang

⁶⁷ Syamsuddin M.S., *Norma Perlindungan Dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta. 2004. halaman 292.

⁶⁸ Hutri Yustie Annisa, SH. *Tindak Pidana Ketenagakerjaan*. https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_artikel.2014. Diakses tanggal 4 Februari 2022.

mempekerjakan anak; Pasal 69 ayat (2) mengenai mempekerjakan anak tanpa ijin orang tuannya; Pasal 80 mengenai jaminan kesempatan beribadah yang cukup; Pasal 82 mengenai cuti karena melahirkan dan keguguran kandungan; Pasal 90 ayat (1) mengenai membayar upah lebih rendah dari upah minimum; Pasal 143 mengenai menghalangi kebebasan buruh untuk berserikat; dan Pasal 160 ayat (4) dan (7) mengenai mempekerjakan buruh yang tidak bersalah dalam 6 (enam) bulan sebelum perkara pidana diadili dan kewajiban pengusaha membayar uang penghargaan masa kerja bagi buruh yang di PHK karena diadili dalam perkara pidana, dapat dikenakan sanksi pidana berupa penjara minimal 1 (satu) tahun maksimal 4 (empat) tahun dan/atau denda Rp. 100.000.000,- maksimal Rp. 400.000.000,-.

2. Tindak Pidana Pelanggaran dilihat dari beratnya hukuman dan denda dibagi menjadi 3 (tiga) :
 - a. Sebagaimana Pasal 186 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 35 ayat (2) mengenai kewajiban pelaksana penempatan tenaga kerja memberi perlindungan sejak rekrutment sampai penempatan tenaga kerja; pelanggaran Pasal 35 ayat (3) mengenai perlindungan oleh pemberi kerja atas kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan mental dan fisik; pelanggaran Pasal 93 ayat (2) mengenai pembayaran upah karena sakit karena tugas negara/pengusaha tidak mau mempekerjakan buruh sesuai perjanjian/hak istirahat buruh/tugas melaksanakan fungsi serikat pekerja/buruh; pelanggaran Pasal 137 mengenai hak mogok; pelanggaran Pasal 138 ayat (1) mengenai menghalangi maksud serikat pekerja/buruh untuk mogok kerja dapat

dikenakan sanksi penjara minimal 1 (satu) bulan maksimal 4 (empat) tahun dan/atau denda minimal Rp. 10.000.000,- maksimal Rp. 400.000.000,-

- b. Sebagaimana diatur Pasal 187 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 37 ayat (2) mengenai lembaga penempatan tenaga kerja tanpa ijin tertulis dari Menteri/pejabat yang ditunjuk; pelanggaran Pasal 44 ayat (1) mengenai pemberi kerja asing wajib mentaati standar dan kompetensi yang berlaku; pelanggaran Pasal 45 ayat (1) mengenai tenaga kerja WNI sebagai pendamping tenaga kerja asing; pelanggaran Pasal 67 ayat (1) mengenai pemberian pesangon bagi buruh yang pensiun; pelanggaran Pasal 71 ayat (2) mengenai syarat syarat mempekerjakan anak; pelanggaran Pasal 76 mengenai perlindungan bagi tenaga kerja perempuan; pelanggaran Pasal 78 ayat (2) mengenai wajib bayar upah pada jam kerja lembur dapat dikenakan sanksi; pelanggaran Pasal 79 ayat (1) dan (2) mengenai waktu istirahat bagi buruh; pelanggaran Pasal 85 ayat (3) mengenai pembayaran upah lembur pada hari libur resmi; dan pelanggaran Pasal 144 mengenai mengganti buruh yang mogok dengan buruh yang baru dapat dikenakan sanksi penjara minimal 1 (satu) bulan maksimal 12 (dua belas) bulan dan/atau denda minimal Rp. 10.000.000,- maksimal Rp. 1 00.000.000,- dapat dikenakan sanksi penjara minimal 1 (satu) bulan maksimal 12 (dua belas) bulan dan/atau denda minimal Rp. 1 0.000.000,- maksimal Rp. 1 00.000.000,-
- c. Sebagaimana dalam Pasal 188 Undang-Undang Ketenagakerjaan, pelanggaran Pasal 14 ayat (2) mengenai perijinan bagi lembaga pelatihan swasta; pelanggaran Pasal 38 ayat 2 mengenai biaya penempatan tenaga kerja oleh

swasta; pelanggaran Pasal 63 ayat (1) mengenai PKWT secara lisan pengusaha wajib membuat surat pengangkatan; pelanggaran Pasal 78 ayat (1) mengenai syarat-syarat mempekerjakan buruh di luar jam kerja; pelanggaran Pasal 108 ayat (1) mengenai wajib membuat peraturan perusahaan dengan 10 orang buruh; pelanggaran Pasal 111 ayat (3) mengenai masa berlaku Peraturan 2 tahun dan wajib diperbaharui; pelanggaran Pasal 114 mengenai peraturan perusahaan wajib dijelaskan kepada buruh dan perubahannya dan pelanggaran Pasal 148 mengenai syarat-syarat lock out dapat dikenakan sanksi pidana minimal Rp. 5.000.000,- maksimal Rp. 50.000.000,.

B. Penegakan Hukum Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia

Memasuki era liberalisasi pasar kerja bebas, mobilitas tenaga kerja antar negara (free labor movement) cenderung meningkat ditandai dengan adanya request dan offer negara anggota WTO kepada Indonesia yang meminta Indonesia membuka kesempatan kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) profesional agar dapat bekerja di Indonesia. Selanjutnya kemajuan teknologi di bidang komunikasi, transportasi, dan informasi melaju cepat sekaligus mendorong percepatan proses globalisasi. Era reformasi yang ditandai demokratisasi dan otonomi daerah berupa peningkatan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dalam Undang-Undang No. 32 Tahun 2014 tentang Otonomi Daerah.

Undang-undang ini adalah pengganti dari Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan, ketatanegaraan dan tuntutan penyelenggaran pemerintahan daerah. Dalam undang-undang ini sektor ketenagakerjaan dikategorikan dalam

urusan pemerintahan daerah konkuren (Pasal 12), meskipun urusan-urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 Ayat (2): dikategorikan dalam urusan pemerintahan wajib. Penyelenggaraan urusan pemerintah dalam bidang tenaga kerja dibagi antara pemerintah pusat dan daerah provinsi dengan menjadi kewenangan dari pemerintah daerah kabupaten dan kota.

Namun demikian kebijakan penggunaan TKA dalam rangka otonomi daerah tetap memperhatikan dua hal yaitu: Pertama, kebijakan penggunaan TKA terkait erat dengan orang asing yang diatur dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang; Keimigrasian, sehingga keberadaannya harus memperhatikan kebijakan saringan (*selective policy*) bahwa Pemerintah hanya memberikan izin kepada orang asing atau TKA untuk masuk tinggal dan bekerja di wilayah Indonesia. Kedua, keberadaan TKA terkait dengan hubungan internasional, sehingga pengaturannya tidak seluruhnya dapat dilaksanakan di daerah. Pasal 8 Ayat (1) menyebutkan bahwa dalam penyelenggaraan urusan wajib berpedoman pada standar pelayanan minimal yang ditetapkan Pemerintah dan dilaksanakan secara bertahap. Sebelumnya, pemerintah melakukan pembinaan berupa instruksi, pemeriksaan sampai dengan penugasan pejabat pemerintah ke daerah untuk sosialisasi penyelenggaraan urusan pemerintahan yang bersifat wajib.⁶⁹

Kebijakan ketenagakerjaan termasuk kebijakan Penggunaan TKA dalam menyikapi perubahan-perubahan multi-dimensional mengarah pada prinsip

⁶⁹ Nevey Varida Ariani. Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal Di Indonesia Jurnal Penelitian Hukum DE JURE, Vol. 18 No. 1, Maret 2018 : 115 – 126.

selektivitas (*selective policy*) dan satu pintu (*one gate policy*), sehingga kepentingan perlindungan tenaga kerja dapat terlaksana tanpa mengabaikan prinsip globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang; Ketenagakerjaan Bab VIII; Penggunaan TKA, Pasal 42 Ayat (1) dan Pasal 43 Ayat (1) bahwa Kewenangan Ijin Mempekerjakan TKA (IMTA) dan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) merupakan kewenangan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Saat ini telah diterbitkan beberapa peraturan pelaksanaan penggunaan TKA sebagai perintah dari Undang-Undang dengan tetap memperhatikan kepentingan globalisasi, otonomi daerah, dan demokratisasi yang mengarah pada peningkatan pelayanan penempatan (*employment services*) dengan menempatkan sebanyak mungkin angkatan Kerja pada kesempatan kerja yang terus diperluas dengan memanfaatkan penggunaan TKA yang lebih terarah dan terkendali dengan rambu-rambu yang rasional dan kondusif.

Bahwa dalam pembangunan nasional masih memerlukan modal atau investasi, teknologi, dan tenaga kerja ahli asing dari luar negeri. Terkait dengan penggunaan TKA, bahwa pasar kerja dalam negeri belum mampu sepenuhnya menyediakan tenaga kerja ahli/skill baik secara kuantitas maupun kualitas, sehingga kebijakan penggunaan TKA harus searah dengan perlindungan tenaga kerja Indonesia melalui penyediaan kesempatan kerja sesuai amanat Undang-Undang Dasar 1945 dan yang diamandemen yaitu Pasal 27 Ayat (2) bahwa; tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi

kemanusiaan dan Pasal 28 D Ayat 2 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Artinya, penggunaan TKA harus memberikan manfaat sebanyak mungkin untuk kepentingan tenaga kerja Indonesia melalui upaya perluasan usaha yang akan berdampak positif pada penciptaan dan perluasan kesempatan kerja serta terjadinya alih teknologi dari TKA ke tenaga kerja Indonesia. Sasaran pemberian IMTA adalah perlindungan tenaga kerja Indonesia melalui pengendalian penggunaan TKA sesuai dengan kebutuhan, sehingga dalam mempekerjakan TKA dipertimbangkan menyangkut 2 (dua) aspek yaitu:⁷⁰

- a) Aspek manfaat (*prosperity*), bahwa dalam mempekerjakan TKA harus membawa manfaat terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia melalui alih teknologi dan alih keahlian (Pasal 45 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003), mendorong investasi dan perluasan lapangan usaha, serta penyediaan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.
- b) Aspek keamanan (*security*), bahwa kebijakan penggunaan TKA terkait dengan kebijakan lalu lintas orang asing, sehingga masuknya orang asing atau TKA harus selektif (*selective policy*) melalui satu pintu (*one gate policy*) dimaksudkan agar dalam mempekerjakan TKA tetap memperhatikan kepentingan keamanan Negara Kesatuan Republik Indonesia

Untuk melindungi hak warga negara Indonesia dalam mendapatkan pekerjaan yang layak, maka untuk pekerjaan-pekerjaan yang mampu diisi tenaga kerja Indonesia tidak diijinkan diduduki TKA, sehingga penggunaan TKA bersifat

⁷⁰ *Ibid*, halaman 115 – 126.

sementara selama tenaga kerja Indonesia belum mampu melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu TKA yang akan dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu Pasal 42 Ayat (4) UU No 13 Tahun 2003.

Dalam mempekerjakan TKA, pemberi kerja harus mentaati ketentuan mengenai jabatan-jabatan yang terbuka bagi TKA dan standar kompetensi mengenai kualifikasi TKA meliputi pengetahuan, keahlian, dan keterampilan serta memahami budaya Indonesia termasuk mampu berkomunikasi dalam bahasa Indonesia (Pasal 44 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003). Bagi pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja untuk keperluan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA ke tenaga kerja Indonesia Pasal 45 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003. Dengan demikian mestinya, setiap pengguna TKA mengangkat tenaga kerja pendamping sebagian dipersiapkan untuk menggantikan jabatan TKA apabila yang bersangkutan telah menyelesaikan tugasnya.⁷¹

Agar kendali penggunaan TKA di Indonesia optimal, maka penerbitan ijin harus didasarkan alasan yang jelas dan realistis, sehingga pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang merupakan instrumen pengendalian terhadap penggunaan TKA yang memuat alasan penggunaan TKA, jabatan TKA, jangka waktu penggunaan, dan penunjukkan tenaga Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan (Pasal 43 dan 45 Ayat (1) UU No 13 Tahun 2003). Bagi pemberi kerja yang

⁷¹ *Ibid*, halaman 115 – 126.

mempekerjakan TKA wajib membayar kompensasi atas diisinya kesempatan kerja yang seharusnya diperuntukkan bagi tenaga kerja Indonesia. Kompensasi yang dibebankan kepada pengguna TKA merupakan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang harus disetorkan ke kas negara dan bukan kas daerah (Pasal 47 UU No 13 Tahun 2003).

Selanjutnya Pemerintah akan mengatur peruntukkannya bagi pengembangan sumberdaya manusia secara nasional. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang; Ketenagakerjaan, bahwa kebijakan penggunaan TKA masa datang adalah mengendalikan penggunaan TKA agar tetap memperhatikan kepentingan nasional dan tetap memperhatikan prinsip pasar kerja bebas dengan memberlakukan standar kompetensi di semua sektor atau sub sektor sebagai alat untuk menfilter masuknya TKA serta persyaratan lain seperti kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

Berlandaskan pada amanat Undang-undang tersebut di atas, maka dapat dikatakan bahwa angka dan jenis peningkatan kualitas TKWNI merupakan fungsi dari penggunaan TKA. Melalui pelatihan atau pendampingan termaksud, selisih antara pengetahuan, keterampilan dan etos kerja yang dimiliki oleh TKA dengan yang dimiliki oleh TKWNI akan dapat diisi. Berdasarkan data Direktorat PPTKA, pada posisi akhir tahun 2015 terdapat 774.183 orang TKA yang bekerja dan menduduki jabatan tertentu di hampir seluruh sektor lapangan usaha di Indonesia. Bila diasumsikan bahwa seluruh TKA tersebut melakukan alih keterampilan kepada TKWNI yang mendampinginya, maka dapat dikalkulasi dengan mudah berapa banyak TKWNI yang mengalami peningkatan kualitas.

Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan, antara lain yaitu memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA dan memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun. Filosofi ketenagakerjaan Indonesia adalah melindungi tenaga kerja berkewarganegaraan Indonesia yang bekerja di Indonesia sehingga jika ada kebutuhan yang khusus dan sangat membutuhkan untuk memakai tenaga kerja asing, harus dibuat persyaratan yang ketat agar tenaga kerja Indonesia terhindar dari kompetisi yang tidak sehat.

TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:⁷²

- a. memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
- b. memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun;
- c. membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada TM pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- d. memiliki NPWP bagi TKA 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 TKA yang bekerja lebih dan 6 (enam) bulan.

⁷² *Ibid*, halaman 115 – 126.

Dengan catatan, persyaratan pada huruf a, huruf b, dan huruf c tidak berlaku untuk jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota Pengurus, anggota Pengawas. Selain persyaratan di atas, perlu diingat bahwa TKA dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Serta TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Ini berarti hanya jabatan tertentu yang boleh diduduki oleh TKA.

Jika perusahaan atau pemberi kerja mempekerjakan TKA tanpa mempunyai izin, berarti perusahaan tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan. Atas pelanggaran tersebut, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta. Ini merupakan tindak pidana kejahatan yang di atur dalam UU dan Aparat penegak hukum harus menerapkan tindak pidana tersebut. Pelaporan yang dimaksud dalam UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya adalah pelaporan menggunakan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang wajib dilakukan pemberi kerja.

Sejak awal dari pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (“RPTKA”), pejabat sebelum mengsahkan RPTKA tentunya memeriksa apakah TKA yang dipekerjakan memenuhi syarat atau tidak, baik syarat sponsor maupun administrasi. Jika tidak memenuhi syarat, maka RPTKA tidak disetujui. jika didapati perusahaan mempekerjakan TKA yang tidak memenuhi syarat, misalnya seorang TKA memiliki kompetensi di Marketing, namun ia dipekerjakan di bagian

Financial Administration, maka syarat TKA tidak terpenuhi dan IMTA perusahaan itu bisa dicabut.

TKA hanya boleh mengambil pekerjaan yang memerlukan keahlian (*skilled jobs*). Jika ada pekerja asing yang bekerja kasar, maka dari mana pun asalnya, sudah pasti itu kasus pelanggaran. Ada 2 jenis pelanggaran yang bisa dilakukan TKA. Pertama, pelanggaran imigrasi yaitu jika pekerja asing tidak punya izin tinggal atau izin tinggalnya kedaluarsa (*overstayed*). Untuk kasus ini, pemeriksaan dan penegakan hukum dilakukan oleh pengawas imigrasi di bawah Kementerian Hukum & HAM. Jenis pelanggaran kedua adalah jika TKA bekerja di wilayah Indonesia tanpa mengantongi izin kerja. Atau punya izin kerja tapi penggunaannya tidak sesuai dengan izin yang dimiliki. Pemeriksaan dan penegakan hukum untuk pelanggaran semacam ini dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan. Sanksinya, deportasi bagi TKA yang melanggar dan blacklist bagi perusahaan pengguna TKA tersebut.⁷³

Laporan-laporan masyarakat terkait pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja asing pasti ditindaklanjuti dengan pengecekan, pemeriksaan dan penindakan hukum sesuai ketentuan yang ada. Jika sanksi untuk TKA yang melanggar adalah deportasi, sanksi untuk perusahaan/pemberi kerja yang melanggar penggunaan TKA adalah hukuman penjara dan denda. Sanksi untuk pelanggaran penggunaan TKA telah diatur dalam UU No.13 Tahun 2013. Pemberi kerja TKA yang tidak memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) dapat dikenakan hukuman penjara 1- 5 tahun dan denda Rp 100 juta – Rp 400 juta.

⁷³ *Ibid*, halaman 115 – 126.

Jika jabatan TKA tidak sesuai kompetensi dan/atau pemberi kerja tidak menunjuk TKI pendamping, dapat dikenakan hukuman penjara 1 – 12 bulan dan denda Rp 10 juta – Rp 40 juta. Jika pemberi kerja tidak melakukan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) dan/atau memulangkan TKA setelah masa perjanjian kerja selesai, maka bisa dikenakan sanksi administrasi. Salah satunya pencabutan IMTA.

Sesuai dengan rencana kerja dan/atau laporan/ pengaduan, maka pengawas ketenagakerjaan wajib:⁷⁴

- a. Melakukan pemeriksaan di perusahaan/ tempat kerja;
- b. Membuat penetapan tentang hak pekerja/ buruh yang belum diberikan atau dibayar oleh pengusaha;
- c. Memerintahkan pengusaha untuk melaksanakan peraturan perundangan dan membayar hak daripada pekerja/buruh melalui Nota Pemeriksaan;
- d. Memeriksa pelaksanaan Nota Pemeriksaan, membuat dan menyampaikan Nota Pemeriksaan kedua kepada pengusaha dalam hal pengusaha belum melaksanakan Nota Pemeriksaan pertama yang telah diberikan;
- e. Dalam hal pengusaha tidak melaksanakan Nota Pemeriksaan kedua. Maka dapat diduga kuat berdasarkan bukti permulaan yang cukup pengusaha yang bersangkutan diduga kuat telah melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;

⁷⁴ *Ibid*, halaman 123.

- f. Langkah selanjutnya yang harus dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan, adalah melakukan penyidikan terjadinya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tata cara yang diatur dalam UU Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (KUHAP); dan
- g. Setelah penyidikan selesai, maka PPNS memberkas perkara tersebut dan selanjutnya menyerahkan berkas perkara kepada Penuntut Umum di Kejaksaan Negeri melalui Kepolisian setempat.

Sanksi pidana terhadap pelanggaran keimigrasian sebagai hukum administratif yang diterapkan didasarkan pada beberapa pertimbangan, antara lain:

1. Keimigrasian berkaitan erat dengan penegakan kedaulatan negara, ketentuan-ketentuan keimigrasian merupakan bagian dari instrumen penegakan Kedaulatan Negara.
2. Keimigrasian berkaitan erat dengan Sistem Keamanan Negara, aspek keimigrasian terkait langsung dengan kegiatan intelijen, dukungan terhadap penegakan hukum secara umum misalnya pemeriksaan terhadap pelaku kejahatan dan sebagainya.
3. Keimigrasian berkaitan dengan aspek pencapaian kesejahteraan masyarakat, melalui pelayanan keimigrasian terhadap para wisatawan, investor asing dan lain-lain kegiatan yang mempunyai dampak langsung ataupun tidak langsung dalam rangka Pembangunan Nasional.
4. Keimigrasian berkaitan dengan hubungan internasional baik dalam bentuk pelayanan maupun penegakan hukum ataupun dalam bentuk kerjasama secara bilateral maupun internasional.

5. Keimigrasian berkaitan langsung dengan upaya-upaya memerangi kejahatan yang bersifat terorganisir dengan scope international, sesuai dengan konvensi-konvensi PBB, termasuk dalam hal penanganan *refugees* dan *asylumseekers*.
6. Keimigrasian berkaitan dengan tuntutan universal, mengenai hak-hak sipil dan hak-hak asasi manusia yang sudah berlaku secara universal. Sebagai kesimpulan bahwa implementasi penegakan hukum keimigrasian terhadap orang asing dilakukan sesuai dengan aturan hukum yang ada baik berupa tindakan yang bersifat administratif dan tindakan melalui proses peradilan (*projustitia*) dengan tetap menerapkan kebijakan yang bersifat selektif (*selective security*)

Pengawasan terhadap tenaga kerja asing masih lemah karena jumlah pengawas tidak sebanding dengan jumlah perusahaan termasuk jumlah perusahaan yang muncul karena investasi, selain jumlah kantor Imigrasi yang terbatas untuk mengawasi gerak-gerik tenaga kerja asing ilegal contoh dari 514 Kab/kota, hanya ada 185 kantor cabang Imigrasi.

C. Pertanggungjawaban Tindak Pidana Ketenagakerjaan oleh PT. Tanggul Mina Nusantara

Kebutuhan akan tenaga ahli yang profesional serta kebutuhan akan teknologi-teknologi yang dapat mendukung suatu proses kerja, membuat perusahaan-perusahaan swasta, baik itu swasta asing maupun swasta nasional menggunakan tenaga-tenaga asing sebagai tenaga kerja. Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan professional dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat alih

ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) dan meningkatkan investasi asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia.⁷⁵

Pada Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Izin merupakan hal pokok dimiliki oleh pemberi kerja dalam menggunakan tenaga kerja asing. Sebelum tenaga kerja asing didatangkan ke Indonesia, maka perusahaan pemberi kerja tenaga kerja asing (dalam hal ini PT. Tanggul Mina Nusantara) diwajibkan memiliki beberapa perizinan antara lain sebagai berikut :

1. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)
2. IMTA (Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing)
3. VITAS (Visa Tinggal Terbatas) untuk Bekerja

PT. Tanggul Mina Nusantara bergerak di bidang penangkapan ikan dan Nusantara memiliki kantor perwakilan di Jl. Kakyali No.5 Kota Ambon. PT Tanggul Mina Nusantara memiliki 37 (tiga puluh tujuh) unit kapal di Ambon yang merupakan kapal eks-asing dari Thailand sehingga keberadaan memperkerjakan ABK asing dibutuhkan karena lebih bisa menggunakan teknologi di atas kapal melakukan penangkapan ikan secara optimal. ABK asing yang bekerja di atas kapal-kapal milik PT Tanggul Mina Nusantara sebanyak 573 (lima ratus tujuh puluh tiga) orang, dimana jumlah ABK per kapal sebanyak 573 (lima ratus tujuh

⁷⁵ Yanuar Budi Mariana. Suharno, SH, MH Dra. Hj. Nurul Hidayah, M.Ag. Perlindungan Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Pt. Lingua Munda Surakarta. Seminar Nasional dan Call for Paper UNIBA 2017 .Hotel Sahid Jaya Surakarta Sabtu,8 April 2017. Universitas Islam Batik Surakarta, halaman 1.

puluh tiga) orang, dimana jumlah ABK per kapal sebanyak 25 orang dengan komposisi sekitar 65% ABK asing dan 35% ABK Indonesia.

Pada tahun 2009 PT Tanggul Mina Nusantara mengadakan perjanjian kerjasama bisnis dengan Oceanic Star Co.Ltd yang berdomisili di Thailand, dalam kesepakatan kerjasama tersebut PT Tanggul Mina Nusantara akan memprioritaskan menjual hasil tangkapan ikan dengan harga lebih murah ke Oceanic Star Co.Ltd. Sedangkan Oceanic Star Co.Ltd akan menyediakan ABK yang memiliki kemampuan mengoperasikan teknologi pada kapal penangkap ikan dan menanggung upah ABK asing untuk dipekerjakan pada Penangkap ikan milik PT Tanggul Mina Nusantara melalui perwakilannya yaitu Surading Salehreh (DPO) yang mengurus penyerahan upah kepada masing-masing ABK asing.

Pada saat kapal bersandar di pelabuhan Ambon dan dilakukan pemeriksaan dan pengawasan oleh pihak kementerian kelautan dan perikanan di dapat fakta bahwa PT Tanggul Mina Nusantara tidak ada mengurus izin penggunaan tenaga kerja asing untuk dipekerjakan sebagai ABK kapal, dan ABK Asing juga tidak dilengkapi dokumen-dokumen lengkap sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Atas tindakan PT Tanggul Mina Nusantara tersebut maka pihak Kementerian kelautan dan perikanan melaporkan kepada pihak yang berwenang dan menuntut PT Tanggul Mina Nusantara ke pengadilan dengan sangkaan melanggar 185 ayat (1) jo pasal 42 ayat (1) UURI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo pasal 55 ayat (1) ke-1 KUHP.

Pertanggungjawaban pidana merupakan suatu mekanisme untuk menentukan seseorang dapat atau tidaknya untuk dimintai pertanggungjawaban atas suatu perbuatan pidana yang telah terjadi. Konsep dasar pertanggungjawaban pidana sesungguhnya tidak semata-mata hanya menyangkut soal hukum saja, tetapi juga menyangkut soal nilai-nilai moral atau kesusilaan umum yang dianut oleh suatu kelompok masyarakat.

Dalam sistem pertanggungjawaban pidana subyek hukum pidana merupakan salah satu hal yang cukup penting karena berhubungan dengan masalah siapa yang harus mempertanggungjawabkan suatu perbuatan. Menurut KUHP bahwa dalam pertanggungjawaban pidana, subyek hukum pidana (orang) tidak hanya dilihat sebagai orang yang langsung melakukan perbuatan pidana, tetapi bisa juga orang yang turut melakukan perbuatan pidana, tetapi bisa juga orang yang turut serta melakukan, membujuk dan membantu perbuatan pidana tersebut. Dalam hukum pidana hal tersebut disebut "penyertaan" (*deelneming*).

Direktur Utama PT Tanggul Mina Nusantara Tri Harso Wahyudi di vonis bebas oleh Majelis Hakim Pengadilan Negeri Ambon pada tanggal 12 Maret 2019, dan atas putusan majelis Hakim Pengadilan Negeri Ambon jaksa penuntut umum melakukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung dan kasasi di terima, dalam putusan Kasasi Mahkamah Agung mengabulkan tuntutan jaksa penuntut umum dan menjatuhkan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan denda sebesar 100.000.000 (seratus juta rupiah).

BAB IV

ANALISA PUTUSAN TINDAK PIDANA NOMOR : 2128K/Pid.Sus/2019

A. Gambaran Kasus

Terdakwa TRI HARSO WAHYUDI, S.Pi selaku Direktur Utama PT. Tanggul Mina Nusantara. PT Tanggul Mina Nusantara memiliki kantor perwakilan di Jl. Kakyali No.5 Kota Ambon. PT. Tanggul Mina Nusantara bergerak di bidang penangkapan ikan dimana tugas dan tanggung jawab terdakwa adalah memimpin perusahaan untuk menjalankan usahanya. PT Tanggul Mina Nusantara memiliki 37 (tiga puluh tujuh) unit kapal di Ambon yang merupakan kapal eks-asing dari Thailand sehingga keberadaan memperkerjakan ABK asing dibutuhkan karena lebih bisa menggunakan teknologi di atas kapal melakukan penangkapan ikan secara optimal. ABK asing yang bekerja di atas kapal-kapal milik PT Tanggul Mina Nusantara sebanyak 573 (lima ratus tujuh puluh tiga) orang, dimana jumlah ABK per kapal sebanyak 25 orang dengan komposisi sekitar 65% ABK asing dan 35% ABK Indonesia.

Pada tahun 2009, terdakwa datang ke Bangkok bertemu dengan pimpinan Oceanic Star Co.Ltd yang berdomisili di Thailand yaitu Mr. Chai (DPO) dan membuat kesepakatan lisan yaitu PT Tanggul Mina Nusantara akan memprioritaskan menjual hasil tangkapan ikan dengan harga lebih murah ke Oceanic Star Co.Ltd. Sedangkan Oceanic Star Co.Ltd akan menyediakan ABK yang memiliki kemampuan mengoperasikan teknologi pada kapal penangkap ikan dan menanggung upah ABK asing untuk dipekerjakan pada Penangkap ikan milik

PT Tanggul Mina Nusantara melalui perwakilannya yaitu Surading Salehreh (DPO) yang mengurus penyerahan upah kepada masing-masing ABK asing.

Para ABK yang dikirim oleh Oceanic Star Co.Ltd tidak dilengkapi dokumen lengkap sebagaimana Peraturan Perundang-Undangan yang mengatur tentang penggunaan Tenaga kerja asing. Bahwa kemudian kapal-kapal ikan dilarang beroperasi karena adanya moratorium Peraturan Menteri Kelautan dan Perikanan RI pada November 2014, dimana kapal eks-asing dilarang beroperasi, larangan penggunaan ABK asing di kapal penangkap ikan termasuk tidak ada penerbitan ijin maupun perpanjangan ijin perikanan.

Atas Perbuatan terdakwa, terdakwa di tuntutan ke Pengadilan Negeri Ambon dan perkaranya disidangkan dengan nomor perkara 318 /Pid.Sus/2018/PN Amb, Jaksa menuntut terdakwa dengan pasal 185 ayat (1) jo pasal 42 ayat (1) UURI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo pasal 55 ayat (1) ke-1 KUHP. Atas dakwaan jaksa penuntut umum tim penasihat hukum terdakwa menolak dan keberatan atas tuntutan jaksa dan memita majelis hakim memberikan putusan bebas kepada terdakwa.

Atas keberatan dari Penasihat Hukum Terdakwa tersebut, Penuntut Umum telah mengajukan tanggapannya tertanggal 7 September 2018 selanjutnya atas keberatan dari Penasihat Hukum Terdakwa telah diputus dengan Putusan Sela Nomor 318/Pid.Sus/2018/PN Amb tanggal 12 September 2018 yang amarnya sebagai berikut:

- a. Menyatakan menolak keberatan / eksepsi penasihat hukum Terdakwa ;

- b. Memerintahkan agar pemeriksaan perkara Nomor : 318/Pid.Sus/2018 /PN.Amb atas nama Terdakwa TRI HARSO WAHYUDI, S.Pi dilanjutkan
- c. Menanggihkan biaya perkara sampai pada putusan akhir ;

Bahwa untuk membuktikan dakwaannya Penuntut Umum telah mengajukan

Saksi-saksi sebagai berikut:

1. Wulan Usu Wandu, Bahwa saksi sebagai Pengawas perikanan yang melakukan pemeriksaan administrasi dan kelayakan teknis kapal perikanan
2. Pahrul Rozi Dalimunthe, Bahwa saksi sebagai Pengawas perikanan yang melakukan pemeriksaan administrasi dan kelengkapan dokumen ABK
3. Fadila Octaviani, Erik Lesmana Ishak, S.ST.Pi, bahwa saksi PNS pada Kantor Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ambon jabatan saksi adalah sebagai Kepala Seksi Kesyahbandaran pada tahun 2015 dan sebelumnya sejak 11 September 2011 s/d Desember 2014 saya sebagai Staf Operasional Pelabuhan.
4. Hasan Latupono, Se, Bahwa saksi pensiun sebagai PNS pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Maluku sejak tahun 2016 dan sebelum pensiun saya menjabat sebagai Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan
5. Drs. Ekjon Warman Lingga, Bahwa tugas saksi sebagai Kepala Seksi Statuskim adalah memberikan ijin tinggal terhadap orang asing
6. Saw Lin Naung, Profesi sebagai ABK
7. Hengky, Direktur PT. Jaring Mas sejak tahun 2009 ;

Penuntut Umum juga menghadirkan saksi ahli :

J. Erikson P. Sinambela, SH.MH, Status PNS dan menjabat Kasi Pengawas Orma Hubungan Kerja pada Direktorat Pengawasan Norma Kerja dan Jamsostek.

Berdasarkan fakta-fakta hukum yang terungkap di persidangan dari keterangan saksi-saksi yang dihadirkan, dan dari barang bukti yang ada akhirnya Hakim Pengadilan Negeri Ambon memberikan keputusan sebagai berikut :

1. Menyatakan Terdakwa Tri Harso Wahyudi S.Pi tersebut diatas, tidak terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana sebagaimana didakwakan dalam dakwaan tunggal ;
2. Membebaskan Terdakwa oleh karena itu dari dakwaan Penuntut Umum;

3. Memulihkan hak-hak Terdakwa dalam kemampuan, kedudukan, harkat serta martabatnya;

Atas keputusan Hakim Pengadilan Negeri Ambon 21 Februari 2019 yang di pimpin oleh Felix Ronny Wuisan, S.H., M.H di damping Philip Pangalila, SH.MH dan Lucky Rombot Kalalo, SH.MH, masing-masing sebagai Hakim Anggota, yang diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum pada hari Kamis tanggal 28 Februari 2019 oleh Hakim Ketua dengan didampingi para Hakim Anggota tersebut, dibantu oleh Kristina Kondouw, S.Sos, Panitera Pengganti pada Pengadilan Negeri Ambon jaksa penuntut umum melakukan upaya kasasi ke Mahkamah Agung.

Kasasi yang diajukan jaksa penuntut umum di terima oleh Mahkamah Agung yang perkaranya disidangkan dengan nomor perkara nomor : 2128K/Pid.Sus/2019.

B. Dasar Pertimbangan Hakim Mahkamah Agung

Setelah Membaca Tuntutan Pidana Penuntut Umum pada Kejaksaan Negeri Ambon tanggal 17 Januari 2019 yang bunyinya sebagai berikut:

- 1) Menyatakan Terdakwa TRI HARSO WAHYUDI, S.Pi telah terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dan diancam pidana melanggar Pasal 185 Ayat (1) *Juncto* Pasal 42 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Pasal 55 Ayat (1) ke-1 KUHP;
- 2) Menjatuhkan pidana terhadap Terdakwa TRI HARSO WAHYUDI, S.Pi berupa pidana penjara selama 1 (satu), dan perintah terdakwa ditahan dan Denda sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah)
- 3) Menetapkan barang bukti (sebanyak 32 bundel) Dikembalikan kepada Erik Lesmana Ishak, S.ST.Pi;

Setelah Membaca Putusan Pengadilan Negeri Ambon nomor : 318/Pid.Sus/ 2018/PN Amb tanggal 28 Februari 2019 yang amar lengkapnya sebagai berikut:

- a) Menyatakan Terdakwa TRI HARSO WAHYUDI S.Pi tersebut diatas, tidak terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana sebagaimana didakwakan dalam Dakwaan Tunggal;
- b) Membebaskan Terdakwa oleh karena itu dari Dakwaan Penuntut Umum;
- c) Memulihkan hak-hak Terdakwa dalam kemampuan, kedudukan, harkat serta martabatnya;
- d) Menetapkan barang bukti Nomor 1 sampai dengan 32 selengkapnya sebagaimana termuat dalam amar Putusan Pengadilan Negeri Ambon Nomor : 318/Pid.Sus/ 2018/PN Amb tanggal 28 Februari 2019 dikembalikan kepada Erik Lesmana Ishak, S.ST.Pi;
- e) Membebaskan biaya perkara kepada Negara

Setelah Membaca Akta Permohonan Kasasi Nomor : 8/Akta Pid.Sus/ 2019/PN Amb yang dibuat oleh Panitera pada Pengadilan Negeri Ambon, yang menerangkan bahwa pada tanggal 12 Maret 2019, Penuntut Umum pada Kejaksaan Negeri Ambon mengajukan permohonan kasasi terhadap Putusan Pengadilan Negeri Ambon tersebut.

Setelah Membaca Memori Kasasi tanggal 25 Maret 2019 dari Penuntut Umum pada Kejaksaan Negeri Ambon tersebut sebagai Pemohon Kasasi, yang diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Ambon pada tanggal 26 Maret 2019;

Hakim Mahkamah Agung memberikan pertimbangan sebagai berikut :

1. Bahwa Putusan Pengadilan Negeri Ambon tersebut telah diucapkan dalam persidangan dengan dihadiri Penuntut Umum pada tanggal 28 Februari 2019 dan Penuntut Umum tersebut mengajukan permohonan kasasi pada tanggal 12 Maret 2019 serta memori kasasinya telah diterima di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Ambon pada tanggal 26 Maret 2019. Dengan demikian, permohonan kasasi beserta dengan alasan-alasannya telah diajukan dalam

tenggang waktu dan dengan cara menurut undang-undang, oleh karena itu permohonan kasasi Penuntut Umum tersebut secara formal dapat diterima;

2. Bahwa Pasal 244 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana menentukan bahwa terhadap putusan perkara pidana yang diberikan pada tingkat terakhir oleh pengadilan lain, selain daripada Mahkamah Agung, Terdakwa atau Penuntut Umum dapat mengajukan permintaan kasasi kepada Mahkamah Agung kecuali terhadap putusan bebas;
3. Bahwa akan tetapi Mahkamah Agung berpendapat bahwa selaku badan Peradilan Tertinggi yang mempunyai tugas untuk membina dan menjaga agar semua hukum dan undang-undang di seluruh wilayah Negara diterapkan secara tepat dan adil, serta dengan adanya putusan Mahkamah Konstitusi Nomor : 114/PUU-X/2012 tanggal 28 Maret 2013 yang menyatakan frasa “kecuali terhadap putusan bebas” dalam Pasal 244 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana tersebut tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat, maka Mahkamah Agung berwenang memeriksa permohonan kasasi terhadap putusan bebas;
4. Bahwa alasan kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi/Penuntut Umum dalam memori kasasi selengkapnya termuat dalam berkas perkara;
5. Bahwa terhadap alasan kasasi yang diajukan Pemohon Kasasi/Penuntut Umum tersebut, Mahkamah Agung berpendapat sebagai berikut:
 - a. Bahwa permohonan kasasi Penuntut Umum mengenai adanya kesalahan penerapan hukum atau penerapan hukum tidak sebagaimana mestinya

mengenai hukum pembuktian tentang dakwaan Penuntut Umum yang seharusnya dinyatakan terbukti oleh Pengadilan Negeri Ambon dapat dibenarkan karena Putusan Pengadilan Negeri Ambon Nomor : 318/Pid.Sus/2018/PN Amb yang menyatakan Terdakwa TRI HARSO WAHYUDI S.Pi tidak terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana sebagaimana didakwakan dalam Dakwaan Tunggal Penuntut Umum, dan oleh karena itu membebaskan Terdakwa dari dakwaan Penuntut Umum tersebut telah dibuat berdasarkan pertimbangan hukum yang salah;

b. Bahwa Putusan *Judex Facti* tidak berdasarkan pada fakta hukum yang relevan secara yuridis dengan tepat dan benar serta tidak sesuai dengan fakta hukum yang terungkap di muka sidang. Berdasarkan fakta hukum yang terungkap di persidangan diketahui

1). Telah terjadi kesepakatan lisan antara PT. Tanggul Mina Nusantara (PT. TMN) yang Direktur Utamanya adalah Terdakwa dengan Mr. Chai (DPO) Pimpinan Ocean Star Co Ltd (OSC) selaku pembeli ikan dari PT. TMN bahwa OSC bersedia merekrut dan menanggung upah atau gaji para ABK asing yang bekerja di kapal-kapal milik PT. TMN sedangkan PT. TMN akan memprioritaskan menjual hasil tangkapan ikan dengan harga yang lebih murah ke OSC;

2). PT TMN memiliki 37 Kapal penangkap ikan yang merupakan kapal eks Asing yang telah menggunakan ABK Asing Warga Negara Thailand, Kamboja dan Myanmar untuk ketiga kapal tersebut. Kapal-

kapal milik PT TMN dengan orang asing sebagai ABK di kapal-kapal tersebut hanya didasarkan atas adanya DAHSUSKIM;

- 3). Bahwa adapun syarat yang harus dimiliki oleh perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing di atas kapal yaitu:
 - a). Dahsuskim dari Imigrasi;
 - b). Visa kerja dari Imigrasi;
 - c). KITAS (kartu Ijin Tinggal Sementara) dari Imigrasi;
 - d). RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) dari kemenakertrans;
 - e). IMTA (Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) dari kemenakertrans.

Dan jika salah satu syarat tidak dimiliki maka perusahaan tidak boleh mempekerjakan Tenaga Kerja Asing;

- c. Bahwa PT. TMN dengan Terdakwa selaku Direktur Utamanya, secara nyata telah mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di kapal-kapal milik PT. TMN hanya dengan berdasar DAHSUSKIM, padahal di dalam mempekerjakan tenaga kerja asing untuk usaha perikanan, PT. TMN tidak melakukan pengurusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana diatur dalam Pasal 43 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sehingga PT TMN tidak pernah memiliki Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) yang disahkan oleh pejabat yang berwenang dimana memiliki IMTA menjadi kewajiban bagi setiap pemberi kerja Tenaga Kerja Asing

TKA (DKA-TKA) yang berdasarkan peraturan perundang-undangan ditetapkan sebesar 100\$ perjabatan setiap bulannya untuk setiap TKA yang merupakan penerimaan Negara bukan pajak selama PT. TMN mempekerjakan TKA untuk menggerakkan kegiatan usaha perikanannya;

- d. Bahwa Pengadilan Negeri Ambon salah menerapkan hukum atau menerapkan hukum tidak sebagaimana mestinya karena keliru menyimpulkan dakwaan Penuntut Umum tidak terbukti berdasarkan pertimbangan unsur Wajib Memiliki Izin Tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk tidak terpenuhi dari dakwaan Penuntut Umum tersebut. Terlepas dari tumpang tindihnya peraturan yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing, sesuai kenyataan Tenaga Kerja Asing yang bekerja di PT. Tanggul Mina Nusantara pada tahun 2014 telah mempunyai DAHSUSKIM dan Kapal-Kapal milik PT. Tanggul Mina Nusantara yang mempekerjakan TKA sebagai ABK telah tidak beroperasi lagi pada November 2014, terlebih setelah Majelis Hakim mencermati Data Surat Keterangan dari Disnaker Ambon terkait IMTA yang terlampir dalam berkas perkara (vide bukti terlampir surat keterangan Nomor : 560/291/2013, Nomor : 560/51/5/2014, Nomor : 560/1111/2013, Nomor : 560/295/2013 ...dst) dihubungkan dengan keterangan saksi HASAN Latupono, SE dn saksi Erik Lesmana Ishak, S.ST.Pi diketahui dalam angka 2 (dua) surat-surat Keterangan tersebut telah menyebutkan "sambil menunggu diterbitkannya Izin

Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang masih dalam proses di pusat, maka diberikan surat keterangan ini untuk keperluan Dokumen berlayar yang berlaku untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan ...dst ", namun pada kenyataannya selalu Izin tersebut diperpanjang oleh Disnakertrans Pemerintah Provinsi Maluku.

- e. Bahwa pertimbangan Pengadilan Negeri Ambon tersebut jelas keliru karena Pengadilan Negeri Ambon salah memahami substansi yang terkandung dalam Keputusan Dirjen Imigrasi Nomor : F-658.IZ,01.10 Tahun 2003 tentang Kemudahan Khusus Keimigrasian, dan salah memahami surat keterangan Nomor : 560/291/2013, Nomor : 560/51/5/2014, Nomor : 560/1111/2013, Nomor : 560/295/2013 ...dst) yang pada angka 2 (dua) menyebutkan "sambil menunggu diterbitkannya Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang masih dalam proses di pusat, maka diberikan surat keterangan ini untuk keperluan Dokumen berlayar yang berlaku untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan, dan karena *Judex Facti* keliru memahami *tempus delicti* perkara *a quo*
- f. Bahwa Keputusan Dirjen Imigrasi Nomor F-658.IZ,01.10 Tahun 2003 tentang Kemudahan Khusus Keimigrasian bukan mengatur boleh tidaknya tenaga kerja asing, dalam perkara *a quo* ABK Tenaga Kerja Asing yang bekerja di atas Kapal milik PT. Tanggul Mina Nusantara, tetapi hanya mengatur tentang boleh atau tidaknya orang asing masuk wilayah Indonesia tanpa diwajibkan memiliki visa jika masuk, boleh

tidaknya tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan kapalnya setelah memperoleh Keputusan Dahsuskim, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 2 Keputusan Dirjen Imigrasi Nomor : F-658.IZ,01.10 Tahun 2003 tersebut

- g. Bahwa Pengadilan Negeri Ambon salah mempertimbangkan dan menyimpulkan bahwa Undang-Undang Keimigrasian membolehkan Tenaga Kerja Asing bekerja di atas Kapal milik PT. Tanggul Mina Nusantara asalkan terdapat Visa dan DAHSUSKIM karena sesungguhnya boleh tidaknya tenaga kerja asing bekerja di Indonesia bukan kewenangan institusi Keimigrasian tetapi merupakan kewenangan Departemen Tenaga Kerja
- h. Bahwa argumentasi Pengadilan Negeri Ambon yang menyimpulkan Undang-Undang Keimigrasian membolehkan Tenaga Kerja Asing bekerja di atas Kapal milik PT. Tanggul Mina Nusantara merupakan pertimbangan yang keliru. Pengadilan Negeri Ambon juga salah memahami keberadaan Surat Keterangan dari Disnaker Ambon Nomor : 560/291/2013, Nomor : 560/51/5/2014, Nomor : 560/1111/2013, Nomor : 560/295/2013 ...dst) yang pada angka 2 (dua) menyebutkan "Sambil menunggu diterbitkannya Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang masih dalam proses di pusat, maka diberikan surat keterangan ini untuk keperluan Dokumen berlayar karena Disnaker Ambon tidak memiliki kewenangan untuk mengganti (IMTA) dengan surat keterangan karena Menteri Tenaga Kerja tidak

- pernah mendelegasikan kewenangannya kepada Disnaker Ambon, sehingga surat-surat tersebut tidak memiliki keabsahan untuk mengganti IMTA yang merupakan kewenangan menteri. Disnaker Ambon tidak memiliki kewenangan untuk membuat surat keterangan yang mengandung substansi IMTA sehingga tidak memiliki keabsahan
- i. Bahwa berdasarkan fakta persidangan, PT. Tanggul Mina Nusantara yang mempekerjakan 573 orang tenaga kerja asing sebagai ABK (anak buah kapal) untuk kapal-kapal milik PT. Tanggul Mina Nusantara tidak memiliki IMTA sehingga dapat dikualifikasikan sebagai tenaga kerja asing illegal, dan PT. Tanggul Mina Nusantara tidak pernah berusaha untuk mengurus IMTA bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakannya sebagai anak buah kapal yang mengakibatkan negara menderita kerugian karena PT. Mina Tanggul Nusantara tidak membayar PNBK (Penerimaan Negara Bukan Pajak) sebesar US \$100 (seratus dolar Amerika) per bulan untuk tiap ABK asing karena para ABK asing tidak memiliki paspor, perjanjian kerja dan polis asuransi (sebagaimana yang diatur dalam PermenTenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : Per.02/Men/III/2008 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing
 - j. Bahwa berdasarkan pertimbangan tersebut unsur Wajib Memiliki Izin Tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk terpenuhi sehingga perbuatan Terdakwa telah memenuhi unsur-unsur pidana dalam Pasal 185 Ayat (1) *Juncto* Pasal 42 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Pasal 55 Ayat (1) ke-1 KUHP, sebagaimana didakwakan dalam Dakwaan Tunggal;

6. Bahwa berdasarkan pertimbangan di atas Terdakwa terbukti melakukan tindak pidana "Turut serta memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk" sebagaimana diatur dan diancam pidana dalam Pasal 42 Ayat (1) *Juncto* Pasal 185 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Pasal 55 Ayat (1) ke-1 KUHP;
7. Bahwa mengingat Terdakwa adalah subyek hukum yang mampu bertanggungjawab atas perbuatan yang dilakukannya, tidak ada alasan pembeda dan alasan pemaaf pada diri dan perbuatan Terdakwa, maka Terdakwa dinyatakan terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana "Turut serta memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk" dan sebagai konsekuensinya Terdakwa harus dijatuhi pidana yang setimpal dengan perbuatannya;
8. Bahwa sebelum Majelis Hakim menjatuhkan pidana terhadap Terdakwa, Majelis Hakim Kasasi akan mempertimbangkan hal-hal memberatkan dan hal-hal meringankan yang terdapat pada diri dan perbuatan Terdakwa, yaitu:
Keadaan yang memberatkan: -
 - a. Terdakwa tidak melaksanakan kewajiban sebagai pemberi kerja sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

tentang Ketenagakerjaan yaitu memperkerjakan tenaga kerja asing tanpa memiliki IMTA

Keadaan yang meringankan:

- a. Terdakwa berlaku sopan dalam persidangan
 - b. Terdakwa mempunyai tanggungan keluarga;
9. Bahwa dengan demikian terdapat cukup alasan untuk mengabulkan permohonan kasasi Jaksa/Penuntut Umum dan membatalkan putusan Pengadilan Negeri Ambon Nomor 318/Pid.Sus/2018/PN. Amb tanggal 21 Februari 2019, untuk kemudian Mahkamah Agung mengadili sendiri perkara ini dengan amar putusan sebagaimana yang akan disebutkan di bawah ini;
10. bahwa karena Terdakwa dipidana, maka dibebani untuk membayar biaya perkara pada tingkat kasasi

C. Putusan Hakim dan Analisa Putusan

Berdasarkan analisa perkara yang diajukan kasasi oleh Jaksa Penuntut Umum dan mencermati hasil putusan Pengadilan Negeri Ambon Hakim Mahkamah Agung telah mempertimbangkan berdasarkan aspek Hukum dan perundang-undangan yang berlaku selanjutnya Hakim Mahkamah Agung memutuskan :

1. Mengingat Pasal 185 Ayat (1) *Juncto* Pasal 42 Ayat (1) Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan *Juncto* Pasal 55 Ayat (1) ke-1 KUHP, Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana, Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan

Kehakiman, dan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2004 dan Perubahan Kedua dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2009 serta peraturan perundang-undangan lain yang bersangkutan;

2. Mengadili:
 - a. Mengabulkan permohonan kasasi dari Pemohon Kasasi/Penuntut Umum pada Kejaksaan Negeri Ambon tersebut;
 - b. Membatalkan Putusan Pengadilan Negeri Ambon Nomor : 318/Pid.Sus/2018/PN Amb tanggal 28 Februari 2019
3. Menyatakan Terdakwa **TRI HARSO WAHYUDI, S.Pi** terbukti secara sah dan meyakinkan bersalah melakukan tindak pidana “Turut serta tanpa izin memperkerjakan tenaga kerja asing yang wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk”;
4. Menjatuhkan pidana kepada Terdakwa oleh karena itu dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan pidana denda sebesar Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dengan ketentuan apabila pidana tersebut tidak dibayar maka diganti dengan pidana penjara selama 1 (satu) bulan;
5. Menetapkan barang bukti Nomor 1 sampai dengan 32 selengkapnya sebagaimana termuat dalam Amar Putusan Pengadilan Negeri Ambon Nomor : 318/Pid.Sus/2018/PN Amb tanggal 28 Februari 2019 dikembalikan kepada Erik Lesmana;
6. Membebaskan kepada Terdakwa untuk membayar biaya perkara pada tingkat kasasi sebesar Rp2.500,00 (dua ribu lima ratus rupiah);

Peneliti mengapresiasi langkah yang dilakukan oleh Jaksa Penuntut umum melakukan upaya Kasasi ke Mahkamah Agung atas putusan yang dijatuhkan oleh Hakim Pengadilan Negeri Ambon, Hal ini sudah sesuai dengan sebagaimana ditentukan dalam Pasal 16 UU No. 1 Tahun 1950 jp. Pasal 244 UU No. 8 Tahun 1981 dan UU No. 14 Tahun 1985 Jo. UU No. 55 Tahun 2004 mengenai Perubahan atas Undang-Undang No. 14 Tahun 1985 tentang Mahkamah Agung.

Upaya hukum kasasi berasal dari kata kerja *casser* yang memiliki pengertian “membatalkan atau memecahkan” yang merupakan salah satu dari tindakan Mahkamah Agung RI sebagai pengawas tertinggi atas putusan-putusan pengadilan-pengadilan lain, akan tetapi tidak berarti merupakan pemeriksaan tingkat ke-3. Hal demikian disebabkan dalam tingkat kasasi yang tidak melakukan suatu pemeriksaan kembali dalam perkara tersebut. Akan tetapi, hanya diperiksa masalah hukumnya ataupun penerapan hukumnya. Dasar pengadilan Kasasi yang dilakukan oleh Mahkamah Agung diatur dalam Pasal 20 Undang-undang Pokok Kekuasaan Kehakiman No. 48 tahun 2009 yang berbunyi “Terhadap putusan-putusan yang diberikan tingkat terakhir oleh Pengadilan-pengadilan lain dari Mahkamah Agung, kasasi dapat diminta kepada Mahkamah Agung.”⁷⁶

Kasasi demi kepentingan hukum ialah upaya hukum luar biasa yang diajukan terhadap semua putusan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap dan Putusan Pengadilan selain Putusan Mahkamah Agung. Dengan demikian, terbatas pada Putusan Pengadilan Negeri dan/atau Pengadilan Tinggi yang telah

⁷⁶ *Pengertian Kasasi, Alasan, Proses & Fungsi Kasasi*. <https://tribrataneews.kepri.polri.go.id>. Di akses tanggal 5 Februari 2022

memperoleh kekuatan hukum tetap.⁷⁷

Pada dasarnya upaya hukum ini bertujuan untuk mencari keadilan dan meluruskan putusan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap yang dianggap bahwa penerapan hukumnya mengandung kesalahan atau menimbulkan pertanyaan hukum yang penting bagi perkembangan hukum, karena fungsi kasasi ini sendiri adalah untuk menjaga kesatuan penerapan hukum tanpa merugikan pihak yang berkepentingan.⁷⁸

Peneliti juga sependapat dengan putusan Hakim Mahkamah Agung, yang mengabulkan kasasi yang diajukan oleh Jaksa Penuntut Umum, mengoreksi dan membatalkan putusan Pengadilan Negeri Ambon, Hakim Mahkamah Agung Menilai bahwa Hakim Bahwa Pengadilan Negeri Ambon salah menerapkan hukum atau menerapkan hukum tidak sebagaimana mestinya karena keliru menyimpulkan dakwaan Penuntut Umum tidak terbukti berdasarkan pertimbangan unsur Wajib Memiliki Izin Tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk tidak terpenuhi dari dakwaan Penuntut Umum tersebut, Pengadilan Negeri Ambon salah memahami substansi yang terkandung dalam Keputusan Dirjen Imigrasi Nomor: F-658.IZ,01.10 Tahun 2003 tentang Kemudahan Khusus Keimigrasian, dan salah memahami surat keterangan Nomor : 560/291/2013, Nomor : 560/51/5/2014, Nomor : 560/1111/2013, Nomor : 560/295/2013 ...dst) yang pada angka 2 (dua) menyebutkan "sambil menunggu diterbitkannya Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang masih dalam proses di pusat,

⁷⁷ A.K. Basuni Masyarif, *Kompilasi Petunjuk Teknis Terkait Penanganan Perkara Tindak Pidana Umum* (Buku I s/d Buku VII), Kejaksaan Agung RI, Jakarta, 2015, halaman 1469.

⁷⁸ Andi Hamzah, 2008, *Hukum Acara Pidana Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, halaman 303.

maka diberikan surat keterangan ini untuk keperluan Dokumen berlayar yang berlaku untuk jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan, dan karena *Judex Facti* keliru memahami *tempus delicti* perkara *a quo*, bahwa argumentasi Pengadilan Negeri Ambon yang menyimpulkan Undang-Undang Keimigrasian membolehkan Tenaga Kerja Asing bekerja diatas Kapal milik PT. Tanggul Mina Nusantara merupakan pertimbangan yang keliru. Pengadilan Negeri Ambon juga salah memahami keberadaan Surat Keterangan dari Disnaker Ambon Nomor : 560/291/2013, Nomor : 560/51/5/2014, Nomor : 560/1111/2013, Nomor : 560/295/2013 ...dst) yang pada angka 2 (dua) menyebutkan "Sambil menunggu diterbitkannya Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang masih dalam proses di pusat, maka diberikan surat keterangan ini untuk keperluan Dokumen berlayar karena Disnaker Ambon tidak memiliki kewenangan untuk mengganti (IMTA) dengan surat keterangan karena Menteri Tenaga Kerja tidak pernah mendelegasikan kewenangannya kepada Disnaker Ambon, sehingga surat-surat tersebut tidak memiliki keabsahan untuk mengganti IMTA yang merupakan kewenangan menteri. Disnaker Ambon tidak memiliki kewenangan untuk membuat surat keterangan yang mengandung substansi IMTA sehingga tidak memiliki keabsahan.

Sehingga peneliti menilai akibat kekeliruan dan kesalahan menafsirkan yang dilakukan oleh Hakim Pengadilan Negeri Ambon berdampak pada putusan yang dikeluarkan sehingga mengusik rasa keadilan dan kepastian hukum. Namun harus dipahami bahwa Hakim adalah juga manusia biasa yang tidak terlepas dari khilaf dan kesalahan, Hakim memutus perkara berdasarkan

keyakinannya berdasarkan fakta-fakta hukum dalam persidangan.

Hakim dalam menjatuhkan pidana harus dalam rangka menjamin tegaknya kebenaran, keadilan dan kepastian hukum bagi seseorang. Jadi, bukan hanya balas dendam, rutinitas pekerjaan ataupun bersifat formalitas. Memang apabila kita kembali pada hukum acara pidana, secara sederhana adalah untuk menemukan kebenaran materil. Bahwa sebenarnya tujuannya lebih luas yaitu tujuan hukum acara pidana adalah mencari dan menemukan kebenaran materil itu hanya merupakan tujuan antara artinya ada tujuan akhir yang menjadi tujuan seluruh tertib hukum Indonesia, dalam hal itu mencapai suatu masyarakat yang tertib, tenteram, damai, adil dan sejahtera. Hakim sebagai penegak hukum dan keadilan juga wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat, hakim merupakan perumus dan penggali dari nilai-nilai hukum yang hidup dikalangan rakyat, untuk itu, harus terjun ketengah-tengah masyarakat untuk mengenal, merasakan, dan mampu menjalani perasaan hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat. Dengan demikian, hakim dalam memberikan putusan yang sesuai dengan hukum dan rasa keadilan masyarakat.⁷⁹

⁷⁹ Prasetyo Teguh, *Hukum Pidana*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, halaman 32.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan penjabaran diatas dapatlah ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Indonesia masih membutuhkan tenaga kerja asing untuk bekerja di berbagai sektor, kebutuhan tenaga kerja asing dalam upaya meningkatkan produksi dan transfer teknologi agar Indonesia dapat bersaing di dunia Internasional. Namun penggunaan tenaga kerja asing harus tetap melindungi pekerja lokal. Penggunaan tenaga kerja asing diatur didalam Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja dan Undang-Undang No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal.
2. Pertanggungjawaban pidana penggunaan tenaga kerja asing tanpa izin yang dilakukan oleh PT. Tanggul Mina Nusantara dapat dibebankan kepada dewan direksi Perusahaan sebagai pengendali dan pelaksana kegiatan perusahaan.
3. Aktivitas yang dilakukan PT. Tanggul Mina Nusantara memenuhi unsur-unsur tindak pidana sebagaimana diatur dalam pasal 185 ayat (1) jo pasal 42 ayat (1) UURI No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan jo pasal 55 ayat (1) ke-1 KUHP sehingga Hakim Mahkamah Agung memberikan vonis pidana penjara dan denda.

B. Saran

Berdasarkan penjabaran dan kesimpulan tersebut diatas dapatlah peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Hendaknya pihak kementrian perikanan dan kelautan lebih intensif melakukan pengawasan dan penindakan terhadap perusahaan-perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing, hal ini bertujuan untuk melindungi dan memberikan kesempatan kepada pekerja anak negeri dalam mendapatkan pekerjaan di tengah kondisi pandemic covid-19.
2. Hendaknya perusahaan baik BUMN maupun swasta memberikan anggaran untuk peningkatan kemampuan dan skill pekerja dalam negeri agar mampu bersaing dengan pekerja asing dengan mengirim pendidikan dan pelatihan keluar negeri

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Alam, Andi Samsu, 2010, *Pengantar Kriminologi*, Pustaka Refleksi Books, Makassar.
- Amirudin dan Asikin, Zainal, 2014, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Asshidiqie, Jimly, 2010, *Konstitusi dan Konstitualisme Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Chazawi, Adami, 2011, *Pelajaran Hukum Pidana Bagian I*, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Effendi, Erdianto, 2010, *Hukum Pidana Indonesia, Suatu Pengantar*, Refika Aditama, Bandung.
- Hanafi, Mahrus, 2015, *Sisitem Pertanggung Jawaban Pidana*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Hartanti, Evi, 2012, *Tindak Pidana Korupsi Edisi Kedua*, Sinar Grafika, Jakarta.
- HR, Ridwan, 2011, *Hukum Administrasi Negara (Edisi Revisi)*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Ide, Alexandra, 2012, *Etika dan Hukum Dalam Pelayanan Kesehatan*, Grasia Book Publisher, Yogyakarta.
- Indar, 2010, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Lembaga Penerbitan UNHAS, Makassar.
- Kansil, C.S.T, 2014, *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Kanter, E.Y. dkk, 2012, *Asas-Asas Hukum Pidana Di Indonesia Dan Penerapannya*, Alumni, Bandung.
- Lamintang, P.A.F dan Lamintang, Theo, 2012, *Delik-Delik Khusus*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Maramis, Frans, 2012, *Hukum Pidana Umum dan Tertulis di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

- Marpaung, Leden, 2012, *Tindak Pidana Terhadap Nyawa Dan Tubuh (Pemberantas Dan Prevensinya)*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Moeljalento, 2012, *Asas-Asas Hukum Pidana Edisi Revisi*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Notohamidjojo, O., 2011, *Soal-Soal Pokok Filsafat Hukum*, Griya Media, Salatiga.
- Pawennei, Mulyati dan Tomalili, Rahmanuddin, 2015, *Hukum Pidana*, Mitra Wacana Media, Jakarta.
- Priyanto, Anang, 2012, *Kriminologi*, Penerbit Ombak, Yogyakarta.
- Prodjodikoro, Wirdjono, 2010, *Asas-Asas Hukum Pidana Indonesia*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sabuan, Ansorie, Pettanase, Syafruddin dan Achmad, Ruben, 2011, *Hukum Acara Pidana*, Angkasa, Bandung.
- Saleh, Roeslan, 2010, *Pikiran-Pikiran Tentang Pertanggung Jawaban Pidana*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Santoso, Topo dan Zulfa, Eva Achjani, 2012, *Kriminologi*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji, Sri, 2013, *Penelitian Hukum Normatif suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Sofyan, Andi dan Azisa, Nur, 2016, *Buku Ajar Hukum Pidana*, Pustaka Pena Press, Makassar.
- Suratman dan Dillah, Philips, 2015, *Metode Penelitian Hukum*, Alfabeta, Bandung.
- Susanto, I.S., 2011, *Kriminologi*, Genta Publishing, Yogyakarta.
- Termorshuizen, Marjane, 2002, *Kamus Hukum Belanda Indonesia*, Djambatan, Jakarta.
- Tutik, Titik Triwulan, 2010, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta.
- Umar, Dzulkifli dkk, 2012, *Kamus Hukum*, Grahamedia Press, Surabaya.

Utami, Indah Sri, 2012, *Aliran dan Teori Dalam Kriminologi*, Thafa Media, Yogyakarta.

Widnyana, I Made, 2010, *Asas-Asas Hukum Pidana*, Fikahati Aneska, Jakarta.

Zaidan, M. Ali, 2015, *Menuju Pembaruan Hukum Pidana*, Sinar Grafika, Jakarta.

_____, 2016, *Kebijakan Kriminal*, Sinar Grafika, Jakarta.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Kitab Undang-Undang Hukum Pidana

Undang-Undang Republik Indonesia No.44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1960 Tentang Wajib Simpan Rahasia Kedokteran

Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.983/MENKES/SK/XI/1992 Tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit Umum

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.269/MENKES/PER/III/2008 Tentang Rekam Medis

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.134/1978 Tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Rumah Sakit Umum

C. Jurnal Ilmiah

Amir Ilyas, *Asas-Asas Hukum Pidana Memahami Tindak Pidana Dan Pertanggungjawaban Pidana Sebagai Syarat Pemidanaan*, Rangkang Education Yogyakarta & Pukap-Indonesia, Yogyakarta, 2012.

Endang Kusuma Astuti, *Analisis Dokter dengan pasien dalam Pelayanan Medik*, Jurnal ilmu Kukum Amana Gappa, 2010.

Medaline, O., & Nurhayati, S. (2017). Peningkatan Kesadaran Hukum Masyarakat Terhadap Pentingnya Pencatatan Pernikahan Dan Tertib Administrasi Kependudukan Melalui Metode Sidang Terpadu Di Kecamatan Batang Serangan. *Prosiding SNaPP: Sosial, Ekonomi dan Humaniora*, 7(1), 150-159.

- Nurhayati, S., & Syafe'i, M. (2019). *A success model of e-health implementation in the service area of department of health of Banyumas Regency Indonesia*. *Annals of Tropical Medicine and Health*, 22, 310-315.
- Ulil Kholili, *Pengenalan Ilmu Rekam Medik Pada Masyarakat Serta Kewajiban Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit* *Jurnal Kesehatan Komunitas*, Vol.1, No.2, Mei 2011.
- Sihombing, N., Siregar, R. A., Tony, T., & Rahmayanti, R. (2020). Analisis Yuridis Terhadap Pelaku Tindak Pidana Korupsi atas Pelelangan Alat Kesehatan di RSUD Panyabungan Kabupaten Mandailing Natal. *Binamulia Hukum*, 9(1), 21-28.
- Simbolon, V. E. B., Simarmata, M., & Rahmayanti, R. (2019). Tinjauan Yuridis terhadap Tindak Pidana Pembunuhan Berencana Menggunakan Besi Padat di Medan Tinjauan Kasus Nomor 2305/Pid. B/2017/Pn. Mdn. *Jurnal Mercatoria*, 12(1), 54-67.