

LAPORAN



Penelitian Kelompok

Politik Hukum Ketenagakerjaan Asing di Era Global



Oleh:

- ◆ Shanti Dwi Kartika, S.H., M.Kn.
- ◆ Dian Cahyaningrum, S.H., M.H.
- ◆ Luthvi Febryka Nola, S.H., M.Kn.
- ◆ Marfuatul Latifah, S.H.I., L.LM

RINGKASAN EKSEKUTIF

Tenaga kerja asing tidak dapat dihindari oleh Indonesia. Hal ini disebabkan karena adanya kemajuan dan perkembangan di era global sangat memungkinkan terjadi pergerakan aliran modal dan investasi, yang berpengaruh pada migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja lintasi batas negara. Selain itu, Indonesia sedang membangun dan memperbaiki perekonomian melalui investasi, serta telah menyepakati beberapa konvensi internasional yang mengikat negara anggota untuk memperluas akses pasar dan peredaran barang, jasa, modal, dan investasi melewati batas negara, termasuk di dalamnya tenaga kerja. Ketiga hal tersebut mengakibatkan semakin terbuka peluang bagi TKA untuk masuk dan bekerja di Indonesia, meskipun negara masih menghadapi berbagai persoalan ketenagakerjaan. TKA yang bekerja di Indonesia dan mempunyai izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) per-September 2015 mencapai 54.000 orang.

Ini merupakan tantangan bagi pemerintah dalam menjalankan tanggung jawab konstitusional negara di bidang ketenagakerjaan dengan memperhatikan prinsip dasar perekonomian negara dan hak asasi manusia, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28E ayat (1), Pasal 28I ayat (4), dan Pasal 33 UUD NRI 1945. Tanggung jawab negara dan amanat konstitusi terkait dengan ketenagakerjaan ini dilaksanakan oleh pemerintah selaku penyelenggara negara. Pemerintah harus menyeimbangkan peran dan tanggung jawab Negara terhadap TKI dan TKA melalui kewenangan pemerintahan, di antaranya dalam bentuk pengendalian dan pengawasan penggunaan TKA.

Penggunaan TKA perlu dibatasi sebagai bentuk pengendalian negara. Upaya pengendalian TKA ini mengalami permasalahan, ketika diberlakukannya Permenaker No. 16 Tahun 2015 dan Permenaker No. 35 Tahun 2015. Kedua Permenaker ini memperlonggar pembatasan bagi TKA, dengan menghapus beberapa persyaratan sebagai batasan penggunaan TKA. Penghapusan pembatasan tersebut dikhawatirkan dapat menghambat kewajiban untuk melakukan alih keahlian dan alih teknologi dari TKA kepada TKI. Hal ini disebabkan alih keahlian dan alih teknologi belum sepenuhnya dijalankan oleh perusahaan dan dikhawatirkan kewajiban ini tidak dilakukan oleh perusahaan pengguna TKA setelah ada penghapusan persyaratan tersebut. Selain itu,

penggunaan TKA juga perlu diawasi sejak saat TKA hendak masuk ke Indonesia, saat bekerja di Indonesia, hingga TKA selesai kontrak kerja, dan kembali ke negaranya. Pengawasan dimaksudkan untuk mengawasi ketaatan pengguna dan TKA terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia, karena seringkali terjadi berbagai pelanggaran di bidang ketenagakerjaan asing seperti pelanggaran keimigrasian, TKA tidak bekerja pada jabatan yang telah ditentukan, *overstay*, dan tidak memiliki dokumen.

Ketiga aspek tersebut sarat dengan permasalahan ketenagakerjaan asing, meskipun TKA telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, di antaranya UU Ketenagakerjaan, UU Keimigrasian, PP No. 31 Tahun 2013, Perpres No. 72 Tahun 2014, dan Permenaker No. 16 Tahun 2015. Namun, instrumen hukum ketenagakerjaan asing belum mampu memberikan jaminan dan perlindungan hukum, sehingga timbul persoalan regulasi, kewenangan, dan tataran empiris ketenagakerjaan asing. Sehubungan dengan permasalahan ketenagakerjaan asing di Indonesia, perlu dilakukan peninjauan kembali terhadap politik hukum ketenagakerjaan asing untuk memastikan politik hukum ketenagakerjaan asing di Era Global dapat memberikan manfaat bagi Indonesia.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana sebaiknya politik hukum ketenagakerjaan asing di era global, yang dijabarkan dalam beberapa pertanyaan penelitian, yaitu *pertama*, bagaimana politik hukum ketenagakerjaan asing dilihat dari tanggung jawab negara, peran negara dan kewenangan pemerintah dalam menyikapi keberadaan TKA; *kedua*, bagaimana politik hukum pengendalian terhadap TKA; *ketiga* bagaimana politik hukum alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada TKI; dan *keempat* bagaimana politik hukum pengawasan terhadap TKA yang dimulai sejak TKA akan masuk ke Indonesia, pada saat bekerja, dan selesai bekerja di Indonesia untuk kembali ke negara asalnya.

Penelitian politik hukum ketenagakerjaan asing di era global difokuskan pada politik hukum ketenagakerjaan asing dan pelaksanaannya yang ditinjau dari tanggung jawab negara, pengendalian termasuk alih keahlian dan alih teknologi, dan pengawasan. Politik hukum ketenagakerjaan asing merupakan suatu proses pembuatan kebijakan resmi (*legal policy*) oleh pemerintah tentang hukum apa yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan negara, terkait dengan TKA di Indonesia. Politik hukum ketenagakerjaan asing dilihat dengan berdasarkan pada pembentukan *ius*

constituendum dari *ius constitutum* dalam menghadapi perubahan kehidupan masyarakat (*act of choice*). Politik hukum ini juga didasarkan pada produk, yaitu *ius constituendum* yang dipilih untuk ketenagakerjaan asing di Indonesia.

Politik hukum ketenagakerjaan asing didasarkan pada cita hukum negara Indonesia sesuai yang tertuang dalam UUD NRI Tahun 1945, dengan berlandaskan pada *platform* Pancasila. Politik hukum ini tertuang di dalam Konstitusi Negara yang mengatur dan melindungi hak atas pekerjaan bagi setiap warga negara dan setiap orang di Indonesia sebagaimana tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), Pasal 28E ayat (1), dan Pasal 28I ayat (4) UUD NRI Tahun 1945. Hak atas pekerjaan tersebut merupakan tanggung jawab konstitusional negara. Pengaturan tersebut menjadi landasan konstitusional untuk perlindungan hukum bagi tenaga kerja termasuk terhadap penggunaan TKA di Indonesia. Politik hukum ketenagakerjaan asing dalam penelitian ini difokuskan pada tanggung jawab negara dan peran pemerintah terhadap TKA, pengendalian TKA, alih keahlian dan alih teknologi dari TKA kepada TKI Pendamping, dan Pengawasan TKA.

I. Tanggung Jawab Negara dan Peran Pemerintah

Konstitusi secara tersurat maupun tersirat memberikan mandat hukum kepada negara untuk memberikan perlindungan bagi setiap orang dan setiap warga negara dalam hal hak atas pekerjaan. Tanggung jawab konstitusional tersebut berarti bahwa negara harus dapat memberikan jaminan terpenuhinya keseimbangan hak atas pekerjaan antara TKI dengan TKA yang masuk dan bekerja di Indonesia, sehingga tercipta perlindungan hukum dan kepastian hukum antara keduanya. Hal ini dimaksudkan untuk *pertama*, melindungi pasar kerja Indonesia; *kedua*, melindungi TKI dari arus globalisasi termasuk MEA; *ketiga*, mencegah TKI Profesional mencari pekerjaan di luar negeri dengan memberikan penghargaan sesuai keahlian dan profesinya; dan menghemat devisa apabila perusahaan menggunakan TKI dibandingkan dengan menggunakan pekerja asing (TKA). Keseimbangan hak atas pekerjaan antara TKI dengan TKA tercermin dalam konstitusi, yaitu Pasal 28D ayat (2), yang menyebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Adanya pengaturan tersebut telah memberikan penegasan tentang prinsip persamaan (*equality*) terhadap tenaga kerja di Indonesia, baik TKI maupun TKA yang bekerja di Indonesia. Negara dalam

menghadapi masuknya TKA di era globalisasi ini tidak dimungkinkan lagi melarang atau menghalang-halangi masuknya TKA, tetapi lebih pada mengatur keberadaan dan penggunaan TKA. Negara bertanggung jawab sebagai regulator bagi penggunaan TKA asing. Atas dasar tanggung jawab negara sebagai *regulator agencies*, pemerintah dan pemerintah daerah membuat regulasi dan/atau kebijakan untuk mengatur, melindungi, mengayomi keberadaan TKI, dan mengarahkan penggunaan TKA. Regulasi tersebut mengandung materi yang terkait dengan pembatasan penggunaan TKA, di antaranya berupa persyaratan TKA dapat bekerja di Indonesia, jenis pekerjaan yang boleh dikerjakan oleh TKA dan ada pendamping dari TKI, kewajiban bagi pemberi kerja dan TKA.

Negara telah melaksanakan amanat konstitusi dan tanggung jawab konstitusionalnya dengan membuat regulasi di bidang ketenagakerjaan, untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Selain itu berdasarkan beberapa prinsip penggunaan TKA, pemerintah harus selektif dengan memperhatikan asas manfaat dalam filosofi penggunaan TKA sehingga menghasilkan kebijakan selektif (*selective Policy*) dalam ketenagakerjaan asing. Tangung jawab negara ini juga dijalankan oleh pemerintah daerah sesuai dengan prinsip pembagian kewenangan dalam urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan sebagaimana yang diatur dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan Permenakertrans No. 2/Men/2008 tentang Tata Cara Pengaturan TKA. Pemerintah daerah akan membuat peraturan daerah terkait dengan perlindungan TKI terhadap TKA. Ini merupakan bentuk tanggung jawab negara yang dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah sebagai regulator tenaga kerja asing di daerahnya. Pelaksanaan urusan pemerintahan yang terkait dengan TKA di daerah sudah dilaksanakan dengan baik oleh daerah. Pemerintah daerah selalu melakukan koordinasi kepada Pemerintah Pusat terkait dengan TKA di daerah dan berpegangan dengan Permenakertrans No. 2/Men/2008 tentang Tata Cara Pengaturan TKA yang mengatur wewenang, tugas, dan fungsi pokok pemerintah dan pemerintah daerah dalam hal penggunaan TKA. Hal ini dapat dikatakan bahwa berdasarkan peraturan perundang-undangan hubungan pusat dengan daerah dalam hal penempatan dan penggunaan TKA, yaitu *pertama*, penggunaan TKA harus didasarkan RPTKA dan IMTA; *kedua*, RPTKA dan IMTA awal menjadi tanggung jawab Kementerian Ketenagakerjaan; *ketiga*, perpanjangan IMTA lintas Provinsi menjadi tanggung jawab pusat; *keempat*, daerah provinsi mempunyai

kewenangan perpanjangan RPTKA yang tidak mengandung perubahan dan perpanjangan IMTA lintas kabupaten/kota; dan *kelima*, perpanjangan IMTA yang ada di kabupaten/kota menjadi kewenangan kabupaten/kota. Selanjutnya, negara bertanggung jawab untuk menciptakan keseimbangan hak atas pekerjaan antara TKI dengan TKA. Untuk itu, pemerintah bisa melakukan pembatasan bagi masuknya TKA di Indonesia melalui persyaratan-persyaratan teknis, berupa kemampuan bahasa Indonesia, jangka waktu bekerja di Indonesia, sektor-sektor yang dibuka bagi TKA, jabatan dan jenis pekerjaan yang boleh dimasuki oleh TKA, *skilled labor* yang dibutuhkan oleh Pemerintah Indonesia saat ini, dan perusahaan swasta yang merekrut TKA harus mengikuti aturan main yang dibuat oleh Pemerintah Indonesia. Pemerintah dan pemerintah daerah melaksanakan tanggung jawab negara di bidang ketenagakerjaan asing dengan melakukan koordinasi antar-sektor, dengan mengacu pada Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 UU Ketenagakerjaan, Permenakertrans No. 2/Men/2008 tentang Tata Cara Pengaturan TKA, dan Kepmenaker No. 20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin mempekerjakan TKA. Koordinasi ini perlu dilakukan dalam wadah tetap dalam sebuah lembaga antar-*stakeholders*. Atas dasar beberapa hal tersebut, dalam rangka melaksanakan tanggung jawab negara dan amanat UU Ketenagakerjaan, peran negara dan kewenangan pemerintah dalam menyikapi keberadaan TKA, dilakukan sesuai dengan fungsi pemerintah dan pemerintah daerah, antara lain fungsi regulator, fungsi eksekutor, fungsi fasilitator, fungsi *controler*. Untuk itu, TKA perlu diatur secara komprehensif dan tersendiri dalam undang-undang. Dalam hal pengaturan TKA ini, Pemerintah Indonesia harus mempertimbangkan kondisi-kondisi internasional yang telah disepakati, baik dalam perjanjian multilateral maupun regional serta ketika akan membuat *ius constituendum* tentang TKA di Indonesia agar Indonesia tidak melanggar ketentuan-ketentuan internasional.

II. Pengendalian TKA

Pengendalian TKA bertujuan untuk melindungi pasar kerja dalam negeri bagi tenaga kerja lokal; memberikan perlindungan bagi tenaga kerja lokal dari arus globalisasi termasuk MEA; mencegah tenaga kerja lokal profesional mencari pekerjaan di luar negeri dan menghemat devisa negara. Pengendalian terhadap TKA meliputi setidaknya dua aspek, yaitu aspek ketenagakerjaan dan aspek keimigrasian. Aspek ketenagakerjaan terkait segala hal yang berhubungan dengan pengendalian TKA pada

waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Sedangkan aspek keimigrasian berkaitan dengan pemberian izin lintas batas keluar masuknya orang asing serta pengawasannya dalam rangka menjaga kedaulatan negara.

Politik hukum pengendalian TKA terkait dengan aspek ketenagakerjaan telah dimulai semenjak tahun 1958 dengan adanya UU No. 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing (UU No. 3 Tahun 1958), yang kemudian dicabut dengan UU No. 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, dan diganti dengan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Perjalanan sejarah pengendalian ketenagakerjaan asing di Indonesia sudah dimulai sejak 1958 dengan UU No. 3 Tahun 1958. Pengawasan pemakaian TKA dilakukan agar terlepas dari pengaruh kolonialisme, namun instrumen hukum tersebut tidak mengatur tentang rencana penggunaan TKA dan tidak ada persyaratan yang jelas untuk TKA. Meskipun demikian, UU No. 3 Tahun 1958 memiliki beberapa kelebihan seperti sangat menitikberatkan pentingnya pengawasan terhadap TKA dan adanya ancaman pemberatan hukuman/sanksi. Hal ini berbeda dengan UU No. 25 Tahun 1997 yang mengatur pengenaan sanksi pidana tidak hanya bagi majikan yang melanggar peraturan tentang TKA, tetapi sanksi juga dikenakan bagi TKA yang bekerja tanpa izin. Namun, UU No. 25 Tahun 1997 mempunyai kelemahan, yaitu tidak mengatur secara jelas dan mendelegasikan pada peraturan pemerintah untuk pengaturan tentang persyaratan, pengendalian dan pengawasan, jenis jabatan, dan pelaporan penggunaan TKA. Politik hukum pengendalian TKA berganti dengan adanya UU No. 13 Tahun 2003. Jika dibandingkan dengan dua undang-undang ketenagakerjaan sebelumnya, pengaturan pengendalian TKA dalam UU No. 13 Tahun 2003 lebih lengkap dan lebih mendalam. Kekurangan dari UU No. 13 Tahun 2003, yaitu tidak ada pengaturan tentang kewajiban pelaporan terkait keberadaan dan aktifitas TKA. Kekurangan lainnya adalah ketiadaan pengaturan tentang dewan pertimbangan terkait penolakan atau permintaan untuk memperpanjang waktu berlakunya izin kerja TKA. Pengendalian TKA juga diatur dalam UU No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal yang pengaturannya hanya merujuk pada UU No. 13 Tahun 2003. Pengendalian TKA juga diatur dalam UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah terkait pembagian kewenangan antara pemerintah pusat, daerah provinsi, dan daerah kabupaten/kota sehubungan RPTKA dan IMTA. UU lainnya yang mengatur tentang TKA adalah UU No. 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan.

Politik hukum pengendalian TKA dari aspek keimigrasian telah diatur semenjak jaman penjajahan Belanda. Namun, keimigrasian mengalami banyak perubahan setelah Indonesia merdeka, baik dari segi struktur organisasi keimigrasian maupun peraturan perundang-undangan. Undang-undang tentang keimigrasian baru terbentuk pada tahun 1992 melalui UU No. 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian, yang merupakan hasil peninjauan dari seluruh produk keimigrasian (termasuk produk perundang-undangan peninggalan Belanda) dan kompilasi dari sejumlah peraturan perundang-undangan keimigrasian. UU No. 9 Tahun 1992 mengalami perubahan lagi dengan UU No. 6 Tahun 2011. Beberapa muatan terkait aspek pengendalian ketenagakerjaan terdapat dalam UU No. 6 Tahun 2011, yaitu *pertama*, sistem keimigrasian berperspektif global yang memudahkan pergerakan orang dari satu negara ke negara lain; *kedua*, memperketat pengawasan terhadap orang asing; *ketiga*, mengatur secara rinci alasan-alasan penolakan permohonan visa; dan *keempat*, menitikberatkan pada aspek penegakan hukum secara administratif maupun pidana. Apabila dibandingkan dengan UU No. 9 Tahun 1992, materi UU No. 6 Tahun 2011 bersifat lebih memberikan kepastian hukum, luwes terhadap perkembangan global, mengutamakan penegakan hukum, dan mengatur aspek pengawasan yang lebih ketat.

Kedua aspek tersebut masih terdapat beberapa permasalahan dalam pelaksanaan pengendalian terhadap TKA di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dan Jawa Timur, yaitu:

2.1. Persyaratan

UU No. 13 Tahun 2003 tidak mengatur TKA secara terperinci, sehingga sejumlah pengaturan didelegasikan pada sejumlah aturan pelaksana, sehingga pengaturan TKA menjadi sangat fleksibel dan mudah mengalami pergantian, seperti tata cara penggunaan TKA yang diatur dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Pada tahun 2015, peraturan menteri ini telah mengalami 2 kali perubahan yaitu Permenaker No. 16 Tahun 2015 yang diubah dengan Permenaker 35 Tahun 2015. Perubahan yang terlalu cepat tidak memberi cukup waktu untuk sosialisasi ke daerah-daerah, serta memakan biaya yang tidak sedikit. Perubahan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan menimbulkan kontroversi, antara lain yang berkaitan dengan penghapusan kewajiban bagi pemberi kerja untuk menyerap sekurang-kurangnya 10 orang TKI apabila mempekerjakan 1 TKA serta tidak ada lagi ketentuan bagi WNA untuk dapat berbahasa Indonesia. Tidak

adanya keharusan berbahasa Indonesia dapat membawa dampak positif dan negative, yaitu banyak TKA yang datang tanpa harus belajar bahasa Indonesia terlebih dahulu, tidak terhambatnya masuk modal asing, dan TKA bisa belajar bahasa sambil jalan, sedangkan dampak negatifnya adalah bisa menghambat alih teknologi dari TKA kepada TKI pendamping dan dapat membuat TKA hanya mementingkan negara asalnya tanpa harus bersusah payah belajar bahasa Indonesia. Persyaratan lain dilakukan banyak pelanggaran dalam praktiknya, yaitu terkait jabatan atau bentuk pekerjaan yang dapat dilakukan TKA. Seperti, tenaga-tenaga penyelam asing yang dipekerjakan di kapal keruk harusnya tidak bisa karena masih ada tenaga kerja lokal yang dapat melakukan. Pelanggaran juga dilakukan terkait kesesuaian pekerjaan yang dilakukan TKA dengan RPTKA yang dibuat oleh perusahaan. Pelanggaran masih terjadi terkait dengan RPTKA, yaitu adanya beberapa TKA yang melakukan pekerjaan kasar dan bekerja tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang tertera dalam RPTKA. Biasanya jenis pekerjaan yang diselewengkan adalah Teknisi, namun dalam kenyataannya TKA melakukan pekerjaan kasar seperti *cleaning service* dan dibayar mahal untuk pekerjaan tersebut.

2.2. Perizinan dan Perpanjangannya

Pengendalian terhadap TKA di Bangka Belitung dan Jatim dilakukan oleh kantor imigrasi dilakukan berkaitan dengan izin tinggal para TKA. Pengendalian dilakukan melalui sistem pendataan secara *on line*, sehingga dapat diketahui dengan mudah data-data TKA yang akan berakhir izin tinggalnya dan Imigrasi segera mengingatkan perusahaan pengguna TKA. Terhadap TKA yang melewati batas waktu izin tinggal harus dipulangkan atau membayar denda 1 hari sekitar Rp300.000,00 (tiga ratus ribu rupiah), akan tetapi selama ini jarang ada kasus TKA yang melebihi izin tinggal karena 7 hari sebelum izin tinggal berakhir biasanya perusahaan harus mengurus *exit permit only (EPO)*. Selain perizinan keimigrasian, penggunaan TKA juga harus memenuhi perijinan penggunaan TKA yang berupa IMTA dan RPTKA. Idealnya jangka waktu berlaku RPTKA lebih lama dibandingkan dengan IMTA atau minimal sama, karena RPTKA merupakan dasar pembuatan IMTA. Namun, dalam tataran implementatif tidak berlaku demikian. Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Belitung, banyak RPTKA justru lebih singkat dibandingkan IMTA, tetapi Dinas Ketenagakerjaan tidak memahami mengapa kondisi ini dapat terjadi karena tidak terlibat dalam pengurusan IMTA dan RPTKA. Kondisi ini menunjukkan pemberi izin tidak

memperhatikan RPTKA. Perizinan lainnya, yaitu ketika TKA akan kembali ke negaranya. TKA yang akan kembali ke negaranya dan masih memiliki izin tinggal dapat kembali ke Indonesia dengan menggunakan izin masuk kembali atau *re-entry permit*. Izin masuk kembali ini biasanya diurus bersamaan dengan pengurusan izin tinggal, sehingga izin tinggal didapat secara bersamaan dengan *re-entry permit*. Mekanisme ini memiliki kelemahan, yaitu TKA yang berakhir masa kerja merasa tidak perlu mengurus EPO lagi karena TKA dapat keluar dengan *re-entry permit*. Kondisi ini diperparah dengan tidak dilaporkannya kepulangan TKA oleh sponsor dan tidak ada sanksi bagi sponsor yang tidak melapor. Hal ini berakibat pada validitas data TKA yang keluar, karena biasanya kondisi ini baru diketahui ketika izin tinggal TKA telah berakhir. Permasalahan lainnya adalah perusahaan pengguna TKA umumnya tidak mengurus sendiri perizinan bagi TKA dan menyerahkan pengurusan perizinan penggunaan TKA kepada para agen. Agen umumnya berada di pusat (Jakarta). Untuk mempermudah pengurusan, agen akan membuat wilayah kerja dari penggunaan TKA meliputi beberapa provinsi, sehingga perizinannya cukup diurus di pusat. Hal ini berbeda dengan kondisi penggunaan TKA yang sebenarnya yaitu TKA hanya bekerja untuk 1 wilayah kota/kabupaten. Hal ini akan menimbulkan permasalahan dalam pengurusan perpanjangan izin penggunaan TKA yang harus dilakukan ke pusat dulu, sehingga pada akhirnya akan menyulitkan TKA karena belum tentu hubungan dengan agen masih baik. Meski pengurusan sudah *on line* akan tetapi dalam prakteknya pengurusan di pusat sangat lama karena keterbatasan SDM sedangkan dokumen yang harus diverifikasi sehubungan dengan pengurusan IMTA sangatlah banyak.

2.3. Pelaporan

Pelaporan TKA diatur dalam Permenaker dan UU Wajib Lapor Perusahaan. Penggunaan TKA juga dilaporkan dalam wajib lapor ketenagakerjaan yang diatur dalam UU No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan. Berdasarkan Pemenaker No. 16 Tahun 2015, terdapat beberapa pelaporan sehubungan dengan TKA, yaitu:

- a. Pengguna TKA kepada Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi atau Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/ Kota sesuai dengan lokasi kerja TKA:
 - 1) IMTA paling lambat 7 hari kerja setelah mempekerjakan TKA (Pasal 58)

2) Pendidikan dan pelatihan TKI pendamping secara periodik 6 bulan sekali (Pasal 59 ayat 2)

3) Saat berakhirnya penggunaan TKA (Pasal 59 ayat 2)

b. Direktur atau Kepala Dinas Ketenagakerjaan Provinsi atau Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten/Kota melaporkan penerbitan IMTA secara periodik setiap 3 bulan kepada menteri dengan tembusan kepada Dirjen. (Pasal 59 ayat 3).

Menurut Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Belitung, Perusahaan yang mempekerjakan TKA membuat 2 laporan yaitu laporan rutin setiap 1 bulan sekali yang isinya hanya berkaitan dengan dimana dan jabatan dari TKA, selain itu juga ada laporan 6 bulan sekali yang isinya lebih spesifik berkaitan dengan IMTA, RPTKA, perubahan data TKA dan keberadaan TKA. Laporan 6 bulan sekali ini pada waktu tertentu dapat berbarengan dengan kewajiban wajib lapor perusahaan. Untuk laporan rutin setiap bulan meski tidak diatur dalam permenaker ataupun UU wajib lapor perusahaan akan tetapi menjadi kebijakan dari Dinas untuk mengantisipasi terdapatnya IMTA baru atau berakhirnya IMTA. Kebijakan yang diterapkan oleh Dinas Kabupaten Belitung ini membuat perusahaan tidak harus bolak balik melaporkan IMTA maupun berakhirnya penggunaan TKA. Selain itu kebijakan ini juga memudahkan pengawas tenaga dalam memonitor pergerakan dan penggunaan TKA setiap bulannya.

III. Alih teknologi dan Alih Keahlian

Kesempatan kerja yang tersedia di Indonesia diharapkan dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia (TKI). Oleh karena itu, Pasal 10 ayat (1) UU No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal yang juga selaras dengan Pasal 5 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan perusahaan penanam modal dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja harus mengutamakan tenaga kerja warga negara Indonesia. Apabila bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya dapat diisi oleh TKI, perusahaan penanam modal dapat menggunakan tenaga ahli warga negara asing (TKA) untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun, UU No. 25 Tahun 2007 memberikan batasan yaitu TKA hanya bisa bekerja untuk mengisi jabatan tertentu atau pekerjaan yang membutuhkan keahlian tertentu. Selain itu, Permenaker No. 16 Tahun 2015 melarang TKA untuk menduduki jabatan tertentu dan hanya membolehkan TKA bekerja pada jabatan-jabatan yang benar-benar membutuhkan pengetahuan dan keahlian, dengan

mengacu pada Kepmenakertrans No. 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing. Pembatasan ini dimaksudkan untuk pengendalian TKA dan TKA yang bekerja di Indonesia benar-benar memberikan manfaat, di antaranya melalui alih teknologi dan alih keahlian yang dimilikinya kepada TKI. Untuk beberapa jabatan yaitu anggota direksi; anggota dewan komisaris atau anggota Pembina, anggota pengurus, dan anggota pengawas, TKA tidak dikenakan kewajiban untuk melakukan alih teknologi dan alih keahlian sebagaimana ditentukan dalam Pasal 45 ayat (2) UU No. 13 Tahun 2003 dan Pasal 36 Permenaker No. 16 Tahun 2015. Kewajiban alih teknologi dan alih keahlian juga dikecualikan bagi TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak, TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara, dan TKA yang dipekerjakan untuk usaha jasa impresariat.

Pasal 45 ayat (1) huruf a UU No. 13 Tahun 2003 mewajibkan pemberi kerja TKA untuk menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA. Tenaga kerja pendamping TKA tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan TKA yang didampinginya. Pendampingan lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping dapat memiliki kemampuan, sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti TKA yang didampinginya. Penggantian (*replacement*) ini penting karena hubungan kerja antara TKA dan pemberi kerja bersifat sementara untuk waktu tertentu, sehingga diharapkan TKI pendamping dapat menggantikan TKA setelah berakhir kontrak kerja antara pemberi kerja dan TKA. Agar alih teknologi dan alih keahlian berjalan dengan baik, TKI pendamping harus benar-benar berkualitas, cakap, dan trampil. Untuk itu, Pasal 36 ayat (5) Permenaker No. 16 Tahun 2015 mengharuskan TKI pendamping untuk memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA, sehingga diharapkan TKI pendamping dapat dengan mudah menerima pengalihan teknologi dan keahlian dari TKA, serta dapat mengembangkan teknologi dan keahlian tersebut dengan lebih baik. Dalam rangka melaksanakan alih teknologi dan alih keahlian, pemberi kerja wajib untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI pendamping sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA. Namun, kewajiban tersebut tidak mengatur keharusan TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja sebagai instruktur atau *trainer* dari pendidikan dan pelatihan kerja. Peraturan perundang-undangan juga tidak

mewajibkan pemberi kerja untuk membuat kontrak kerja yang mewajibkan TKA mengalihkan teknologi dan keahliannya kepada TKI pendamping. Pasal 65 Permenaker No. 16 Tahun 2015 hanya menyatakan bahwa pemberi kerja TKA dapat menugaskan TKA untuk melakukan alih teknologi dan keahlian di lembaga pendidikan dan pelatihan sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati. Penggunaan kata “dapat” mengandung makna penugasan TKA untuk melakukan alih teknologi dan keahlian di lembaga pendidikan dan pelatihan tersebut bukan merupakan suatu kewajiban (*obligatory*). Sementara Pasal 36 ayat (1) huruf c Permenaker No. 16 Tahun 2015 hanya mengatur salah satu persyaratan yang harus dipenuhi TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja adalah membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada TKI pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan. Dari berbagai pengaturan tersebut, terlihat bahwa beban alih teknologi dan alih keahlian ada pada pemberi kerja dan bukan pada TKA. Hal ini membuka kemungkinan pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian belum dapat dilaksanakan secara optimal. Pasal 30 ayat (3) Permenaker No. 16 Tahun 2015 merupakan kendali atau kontrol agar alih teknologi dan alih keahlian benar-benar dilaksanakan, yaitu dengan melampirkan laporan realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian dan melampirkan sertifikat pelatihan pada permohonan perpanjangan RPTKA. Tidak dipenuhinya ketentuan tersebut dapat mengakibatkan permohonan perpanjangan RPTKA tidak disetujui oleh pejabat yang berwenang. Peran dari pengawas yang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian juga sangat penting untuk memastikan alih teknologi dan alih keahlian benar-benar telah dilaksanakan dengan baik. Selain itu ancaman sanksi yang dikenakan kepada siapa saja yang melanggar ketentuan Pasal 45 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 yang mewajibkan pemberi kerja untuk menunjuk TKI pendamping dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI pendamping juga penting untuk memastikan ditaatinya ketentuan alih teknologi dan alih keahlian.

Keberadaan TKA di Indonesia tidak terlepas dari masuknya investasi asing ke Indonesia yang memang dimungkinkan dalam UU No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal. Investasi asing tersebut dapat dilakukan baik secara langsung (*foreign direct investment*) maupun tidak langsung. Investasi asing langsung dapat dilakukan dalam dua bentuk yaitu investasi asing murni dimana 100% saham dimiliki oleh subyek hukum asing (warga negara asing dan/atau badan hukum asing) dan

investasi asing yang berbentuk *joint venture*. Baik di perusahaan investasi asing murni maupun yang berbentuk *joint venture*, TKA yang *notabene* adalah pemilik modal (investor asing) biasanya menduduki jabatan pada jajaran level manager seperti direksi dan komisaris. Pada jabatan direksi, TKA tidak dikenakan kewajiban untuk melakukan alih teknologi dan keahlian. Kebutuhan akan teknologi dan keahlian yang belum dimiliki oleh sumber daya manusia Indonesia (SDM Indonesia) menyebabkan banyak perusahaan asing mempekerjakan TKA. Namun tidak tertutup kemungkinan perusahaan dalam negeri yang melakukan kegiatan usaha di bidang yang membutuhkan teknologi tinggi menggunakan TKA. TKA yang bekerja di berbagai perusahaan tersebut diharapkan mengalihkan teknologi dan keahliannya pada TKI pendamping. Pada tataran empiris, memang ada perusahaan yang telah melaksanakan alih teknologi dan keahlian. Sebagai contoh sebagaimana TKA dari Jepang yang bekerja di PT Cahaya Mutiara Insan Indonesia telah mengalihkan teknologi dan keahliannya beternak mutiara kepada TKI pendampingnya. Fakta tersebut menunjukkan politik hukum alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada TKI pendamping dimaksudkan agar TKI pendamping nantinya dapat menggantikan jabatan TKA (*replacement*). *Replacement* ini dipengaruhi oleh faktor kepercayaan dari pemodal atau pemilik perusahaan, faktor budaya kerja, dan etos kerja. Atas kondisi tersebut, pejabat yang berwenang tidak dapat melakukan tindakan apa pun agar terjadi *replacement* karena hubungan kerja merupakan hubungan perdata yang didasarkan pada kesepakatan kedua belah pihak. Selain itu, alih teknologi dan keahlian juga tidak mudah dilakukan karena terkendala oleh perbedaan bahasa yang di pakai oleh TKA dan TKI pendamping. Sehubungan dengan permasalahan tersebut, syarat TKA untuk dapat berbahasa Indonesia yang dihilangkan dalam Permenaker No. 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Permenaker No. 16 Tahun 2015 perlu ditinjau ulang. Penghilangan syarat bagi TKA untuk dapat berbahasa Indonesia tersebut menghambat proses alih teknologi dan keahlian dari TKA kepada TKI pendampingnya. Keberadaan penerjemah dipandang bukan solusi yang baik untuk menggantikan penghilangan syarat bagi TKA untuk dapat berbahasa Indonesia karena penerjemah memiliki keterbatasan waktu kerja sehingga alih teknologi tidak dapat dilakukan secara terus menerus selama 24 jam, selain juga jumlah penerjemah terkadang sangat terbatas dan tidak sebanding dengan jumlah TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja.

Pada tataran empiris, lemahnya pengaturan mengenai alih teknologi dan alih keahlian yang hanya menitikberatkan pemberi kerja untuk melakukan pendidikan dan latihan menyebabkan pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian kurang optimal atau tidak dilakukan sama sekali oleh TKA. Instruktur pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dan/atau Dinas Tenaga Kerja bukan TKA melainkan instruktur dari dalam negeri yang tentu saja memiliki keahlian yang berbeda dengan TKA. Permasalahan lainnya adalah evaluasi untuk memastikan TKI pendamping benar-benar telah menguasai teknologi dan keahlian dari TKA belum tentu diselenggarakan oleh perusahaan pemberi kerja TKA. Laporan pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian yang disampaikan oleh perusahaan kepada Dinas Tenaga Kerja hanya mengenai penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana diamanatkan Pasal 45 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003. Pelatihan belum menyentuh adanya evaluasi untuk mengetahui penguasaan TKI pendamping terhadap teknologi dan keahlian yang dialihkan oleh TKA. Sehubungan dengan hal ini perlu kiranya mengatur mekanisme atau standar prosedur operasional pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian dalam suatu peraturan perundang-undangan agar alih teknologi dan alih keahlian tersebut benar-benar dilaksanakan dengan oleh perusahaan pemberi kerja TKA dan TKA. Terkait alih teknologi dan alih keahlian, pengawasan memiliki peran yang sangat penting untuk memastikan alih teknologi dan keahlian benar-benar telah dilaksanakan dengan baik. Namun, pengawasan terkendala dengan keterbatasan infrastruktur, minimnya anggaran pengawasan, dan minimnya jumlah pengawas ketenagakerjaan jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan pengguna TKA. Tindakan tegas terhadap perusahaan dan TKA yang tidak melaksanakan alih teknologi dan alih keahlian dikhawatirkan menyebabkan investor “lari” atau memindahkan investasinya ke negara lain yang pada akhirnya akan merugikan Indonesia yang saat ini masih menghadapi tingkat pengangguran yang cukup tinggi. Akibatnya, perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan alih teknologi dan alih keahlian tidak dikenakan sanksi melainkan cukup dilakukan pembinaan terhadap perusahaan tersebut. Sehubungan dengan permasalahan tersebut, agar pengawasan dapat dilaksanakan dengan baik maka perlu ada aturan yang mengatur masalah pengawasan yang dapat dijadikan pedoman bagi pengawas untuk melaksanakan tugas pengawasan terhadap alih teknologi dan alih keahlian. Sanksi terhadap perusahaan pemberi kerja dan TKA yang tidak melaksanakan alih teknologi dan alih keahlian perlu dipertegas misalnya dikenakan denda yang cukup

berat atau pencabutan ijin usaha sehingga pengawas memiliki “taji” untuk memaksa perusahaan dan TKA melaksanakan alih teknologi dan alih keahlian. Selain pengaturan pengawasan, perlu kiranya untuk meningkatkan jumlah anggaran dan SDM pengawas ketenagakerjaan sebanding dengan jumlah perusahaan pemberi kerja TKA agar pengawasan pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian benar-benar dapat dilaksanakan dengan baik.

IV. Pengawasan TKA

Berdasarkan ketentuan yang ada dalam UU Ketenagakerjaan, pengawasan dilakukan terhadap pengajuan RPTKA, Pengajuan IMTA, Kesesuaian Jabatan yang diduduki oleh TKA, ketertiban pengajuan perpanjangan IMTA oleh pemberi kerja, dan kepatuhan TKA untuk melakukan *transfer knowledge*. Hasil penelitian di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung menunjukkan bahwa kegiatan pengawasan terhadap perpanjangan IMTA sedang dalam proses perubahan sistem, yaitu Sistem Perijinan Terpadu Satu Atap (SPSA). Sampai saat ini belum ada permohonan perpanjangan IMTA yang ditolak oleh Pemerintah Provinsi Bangka-Belitung. Hal ini dikhawatirkan akan menambah jumlah hari yang digunakan untuk perpanjangan IMTA, dan membuat Pengguna TKA enggan untuk melakukan proses perpanjangan. Ketertiban akan penggunaan TKA pada jabatan tertentu sulit sekali dinertibkan kepatuhan pengguna TKA dan TKA pada peraturan ini, ada beberapa TKA yang didatangkan berdasarkan perjanjian investasi yang didalamnya sudah terikat kontrak menggunakan pekerja dengan investor. Hal ini merupakan celah hukum yang menyebabkan banyak pelanggaran tidakbisa ditindak oleh Pengawas ketenagakerjaan. Hal ini harus dilarang dalam perubahan UU Ketenagakerjaan. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian di Provinsi Jawa Timur, penerapan SPSA telah dilakukan oleh pemerintah daerah sejak pertengahan tahun 2015 sehingga tidak pernah ada masalah prosedural dalam proses berkas permohonan perpanjangan IMTA.

Permasalahan lain yang dihadapi oleh Bangka-belitung dan Jawa Timur terkait dengan perijinan tinggal. Kebijakan pemerintah Indonesia untuk meniadakan visa bagi beberapa negara di dunia ketika akan mengunjungi Indonesia. Hal ini dimanfaatkan oleh para WNA untuk memasuki Indonesia dan menjalankan pekerjaan tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu kebijakan yang memperbolehkan *Visa on Arrival* dipergunakan untuk kepentingan bisnis, juga mengganggu ketaatan penggunaan

TKA. Hal ini menyebabkan banyak TKA yang akan mengerjakan pekerjaan hanya dalam waktu kurang dari 1 bulan, menggunakan *Visa on Arrival* dan tidak mengikuti peraturan untuk membayar dana kompensasi pada pemerintah. Selain kerugian dari segi dana, kerugian dari hal ini adalah sulitnya menentukan jumlah pasti lalu-lintas penggunaan TKA di Indonesia. Permasalahan pengawasan ketenagakerjaan tidak berhenti pada jenis pelanggaran yang ada, tetapi juga pada status kepegawaian pengawas yang ada di setiap kabupaten/kota seluruh Indonesia akan ditarik ke provinsi karena adanya perubahan ketentuan UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah terkait dengan fungsi pengawasan ketenagakerjaan untuk efisiensi penyelenggaraan pengawasan di tingkat provinsi. Namun, Pemerintah Kabupaten Belitung, hal ini akan mempersulit kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh Kabupaten Belitung sebab kabupaten ini memiliki cakupan pengawasan terhadap 300 perusahaan, dengan 20 orang pengawas sehingga ketika kewenangan pengawasan ditarik ke provinsi maka kegiatan pengawasan akan sangat sulit dilakukan mengingat jaraknya tidak dekat.

Berdasarkan hasil penelitian dan Analisa data penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan hasil penelitian dan Analisa data penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa Politik hukum ketenagakerjaan asing didasarkan pada *ius constitutum* bangsa Indonesia sebagaimana terdapat dalam Pancasila dan UUD NRI Tahun 1945. Atas dasar itu, negara sebagai *regulator agencies* membuat *legal policy* untuk mengatur ketenagakerjaan asing di Indonesia dengan memperhatikan prinsip kedaulatan negara, hubungan antar-negara, dan instrumen hukum internasional. Pengaturan ketenagakerjaan asing ini dimaksudkan untuk melakukan pembatasan terhadap penggunaan TKA dan memberikan perlindungan kepada TKI. Bentuk politik hukum dan pelaksanaan tanggung jawab negara atas hak asasi bidang pekerjaan, pengendalian, dan pengawasan terhadap TKA, sebagai berikut:

1. Tanggung jawab negara dan Peran Pemerintah terhadap TKA

Konstitusi memberikan mandat hukum kepada negara untuk memberikan perlindungan terhadap hak atas pekerjaan, untuk itu negara mempunyai tanggung jawab konstitusional dalam memberikan jaminan terpenuhinya keseimbangan hak atas pekerjaan antara TKI dengan TKA. Pelaksanaan tanggung jawab negara ini lebih ke arah pengaturan dengan menerapkan prinsip *selective policy* yang dilaksanakan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah berdasarkan pada UU No. 23 Tahun 2014. Tanggung jawab negara, peran, dan kewenangan pemerintahan ini

dilaksanakan dalam fungsi regulator, eksekutor, fasilitator, dan *controller*. Meskipun telah ada kebijakan dan regulasi bidang ketenagakerjaan asing, tenaga kerja asing perlu diatur secara komprehensif dalam undang-undang dengan mempertimbangkan kondisi-kondisi internasional yang berkaitan dengan ketenagakerjaan.

2. Pengendalian TKA

Pengendalian terhadap TKA penting untuk dilakukan selain untuk melindungi tenaga kerja lokal juga untuk mengantisipasi perkembangan global. Pengendalian meliputi setidaknya 2 aspek yaitu keimigrasian dan ketenagakerjaan. Pengendalian terhadap TKA telah berlangsung lama. Bahkan dari segi keimigrasian telah berlangsung semenjak masa penjajahan. Dari waktu ke waktu, aturan tentang pengendalian terus mengalami perubahan tentunya ke arah yang lebih baik. Akan tetapi dengan semakin kuatnya dampak dari globalisasi membuat mau tidak mau aturan pengendalian dilonggarkan. Namun yang terjadi adalah masuknya TKA secara besar-besaran, penyalahgunaan izin, pelanggaran sejumlah aturan yang lebih tinggi seperti terkait bahasa dan kompetensi, serta munculnya berbagai keresahan dalam masyarakat.

3. Alih teknologi dan alih keahlian TKA kepada TKI Pendamping

Pengaturan alih teknologi dan alih keahlian masih memiliki beberapa kelemahan, sehingga menimbulkan berbagai persoalan dalam implementasinya. Pengaturan mengenai alih teknologi dan alih keahlian yang hanya menitikberatkan pemberi kerja sehingga pelaksanaannya kurang optimal atau tidak dilakukan sama sekali oleh TKA, kewajiban ini belum tentu diselenggarakan oleh perusahaan pemberi kerja TKA, belum ada pengaturan tentang mekanisme atau standar prosedur operasional pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian dalam suatu peraturan perundang-undangan, adanya kendala pengawasan terhadap pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian.

4. Pengawasan TKA

Dalam implementasi politik hukum ketenagakerjaan asing masih terdapat permasalahan, sehingga pengawasan ketenagakerjaan belum dapat diterapkan secara efektif. Permasalahan yang dimaksud *pertama*, jumlah pengawas ketenagakerjaan di Indonesia tidak sesuai dengan beban pengawasan; *kedua*, kurangnya dana untuk pengawasan TKA; *ketiga*, pengawasan TKA masih sektoral,

yaitu izin TKA dilayani BPPT, pencatatan TKA dilakukan Disnakertrans, pengawasan terhadap pelanggaran dilakukan oleh imigrasi, izin tinggal dilayani oleh pemerintah daerah; *keempat*, kurang adanya kerjasama antara instansi pemerintah; dan *kelima*, kurangnya partisipasi masyarakat dalam pengawasan penggunaan TKA masyarakat cenderung tertutup atau tidak peduli terhadap pelanggaran keimigrasian, seperti kasus TKA yang *overstay*. Untuk menambah rumit masalah, peran masyarakat, sebagai salah satu stakeholder dalam hal pengawasan tenaga kerja asing, masih dinilai kurang partisipasinya untuk ikut mengawasi TKA.

Berdasarkan Analisa data dan kesimpulan, ada beberapa saran dan rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini. Saran yang dapat diberikan terhadap pelaksanaan politik hukum ketenagakerjaan asing, yaitu *pertama*, perlu adanya tes kesehatan terhadap TKA; *kedua*, beberapa kemudahan keimigrasian perlu ditinjau ulang seperti terkait EPO dan pengurusan visa kedatangan; *ketiga*, jangka waktu IMTA hendaknya tidak melebihi RPTKA; *keempat*, penyederhanaan proses pelaporan TKA; *kelima*, perlu meningkatkan jumlah anggaran dan SDM pengawas ketenagakerjaan. Adapun rekomendasi yang dapat diberikan untuk ditindaklanjuti, yaitu *pertama*, perlu ada pengaturan tentang mekanisme dan pedoman, serta sanksi untuk pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian bagi perusahaan, TKA, TKI pendamping, dan pengawas; *kedua*, perlu diatur kembali pembatasan berupa kemampuan Bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing, *keempat*, perlu dibuat undang-undang yang mengatur ketenagakerjaan asing secara komprehensif dengan memperhatikan instrumen hukum internasional.