

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tenaga Kerja

Dalam pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.”

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian Tenaga Kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.”

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tersebut dipergunakan kembali dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja (JAMSOSTEK). Oleh karena itu perlu penyesuaian demi keseragaman pengertian dengan mengacu pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 sebagai induknya.

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya¹⁷

¹⁷ Lalu husni, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2008), h. 26

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ciri khas dari Hubungan kerja tersebut diatas ialah bekerja di bawah perintah orang lain dengan menerima upah.

Menurut DR. Payaman Simanjuntak dalam bukunya “Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia”

Tenaga Kerja (manpower) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis, pengertian tenaga kerja bukan tenaga kerja menurut DR. Payaman Simanjuntak dibedakan hanya oleh batas umur.

Tiap-tiap negara memberikan batas umur yang berbeda. Di Indonesia dipilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Sedangkan negara-negara lain seperti india misalnya menggunakan batasan umur 14 sampai 60 tahun. Jadi tenaga kerja adalah penduduk yang yang berumur 14 sampai 60 tahun, sedangkan orang yang berumur di bawah 14 tahun atau diatas 60 tahun digolongkan sebagai bukan tenaga kerja.

Amerika Serikat mula-mula memberikan batas umur minimum 14 tahun, tanpa batas umur maksimum. Kemudian sejak 1967 bats umur dinaikan menjadi 16 tahun. Jadi di Amerika Serikat, yang dinamakan tenaga kerja adalah penduduk berumur 16 tahun atau lebih, sedang mereka yang berumur di bawah 16 tahun tergolong sebagai bukam tenaga kerja.

Tujuan dari pemeliharaan batas umur tersebut adalah supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Tiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja di masing-

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masing negara juga berbeda. Di Indonesia dipilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum. Dengan perkataan lain tenaga kerja di Indonesia adalah setiap penduduk yang berumur 10 tahun atau lebih, sedang penduduk yang berumur di bawah 10 tahun di golongkan sebagai bukan tenaga kerja.

Pemilihan 10 tahun sebagai batas umur minimum adalah berdasarkan kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk berumur muda terutama di desa-desa, yang sudah bekerja atau mencari pekerjaan. Misalnya dalam tahun 1971, diantara penduduk kota dalam batas umur 10-14 tahun terdapat 7,1 % yang tergolong bekerja atau mencari pekerjaan, sedang di antara penduduk desa terdapat 18%. Dengan kata lain sekitar 16% penduduk kota dan desa dalam kelompok umur 10 – 14 tahun ternyata telah bekerja atau mencari pekerjaan.

Demikian juga di Indonesia tidak menganut batas umur maksimum. Alasannya adalah bahwa Indonesia belum mempunyai jaminan sosial secara nasional, hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan di hari tua, yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai perusahaan swasta. Jadi secara singkat dapat dikatakan tenaga kerja adalah bagian dari penduduk dalam usia kerja.

Tenaga kerja merupakan modal utama serta pelaksanaan dari pada pembangunan masyarakat Pancasila. Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja. Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya, ditur kewaibannya dan dikembangkan daya gunanya.¹⁸

¹⁸ Sendjun H. Manulung. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. (Jakarta : PT Rineka Cipta, 1997), h 3

Di tanah Air kita tak jarang Perusahaan-perusahaan yang mengerjakan tenaga kerja-tenaga kerja yang belum cukup berusia kerja sebagai buruh di perusahaan-perusahaannya, yang sesungguhnya menurut Undang-undang kerja No. 12 Tahun 1948 Pasal 1 Jo Undang-undang No. 1 Tahun 1951 Pasal 1 tentang penggunaan tenaga kerja yang demikian adalah dilarang.

Akan tetapi dilihat dari segi kehidupan umumnya rakyat kita yang masih serba lemah, dan kemungkinan orang tuanya demikian sulit penghidupannya sehingga terpaksa tidak sanggup lagi menyekolahkan anak-anak tersebut dan bahkan menyuruh anak-anak itu bekerja demi menyambung dan atau menambal sulam kehidupan keluarganya, maka larangan bagi anak-anak dan mereka yang usianya sangat muda untuk bekerja belum dapat dilaksanakan, walaupun mengerjakan anak-anak dan mereka yang usianya sangat muda itu berarti pemerasan tenaga yang masih lemah¹⁹

B. Definisi Tenaga Kerja Asing

Secara umum yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Asing adalah orang asing yang bukan warga negara Indonesia, karena kemampuan dan kualifikasi yang dimilikinya sangat di butuhkan untuk melakukan kegiatan dan atau pekerjaan di dalam negeri guna memenuhi kebutuhan masyarakat.

Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud untuk bekerja di wilayah Indonesia. Setiap pemberi kerja yang akan

¹⁹ G. Kartasapoetra Dkk. *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. (Jakarta : Sinar Grafika, 1986), h 38.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari instansi yang berwenang dibidang ketenagakerjaan.²⁰

Terkait dengan kebutuhan masyarakat di sini dapat diartikan bahwa tenaga Kerja Asing terpaksa dipekerjakan oleh pengguna jasa tenaga kerja, karena pasar kerja yang ada di dalam negeri tidak terdapat tenaga kerja yang memenuhi kualifikasi untuk melaksanakan kegiatan atau pekerja yang ada di dalam negeri atau apabila ada jumlahnya sangat terbatas dalam arti volume kerja yang ada dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia tidak seimbang.

Yang dimaksudkan dengan “Orang Asing”ialah orang bukan warga negara Republik Indonesia.

Ada 2 (dua) golongan orang di Indonesia yaitu:

1. Orang asing pendatang ialah mereka yang mendapat izin masuk (admission) dengan memperoleh hak untuk tinggal di Indonesia dalam waktu tertentu yang dikenal dengan tenaga asing pemegang visa.
2. Orang asing penempat ialah Mereka yang diperbolehkan tinggal tetap di Indonesia dan diwajibkan memperoleh izin menetap dengan memperoleh Surat Keterangan Kependudukan (SKK), yang dikenal dengan tenaga asing atau tenaga asing domestik.²¹

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa keberadaan tenaga kerja asing, karena adanya kebutuhan dalam negeri, oleh karena itu izin yang

²⁰ Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan (suatu pengantar)*, (Jakarta:PT.Pradya Paramita, 2007), h.21

²¹ H.S. Syarif,*Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*,(Jakarta: Sinar Grafika,1992),h.6

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diterbitkan oleh Departemen yang bertanggung jawab di bidang ketenaga kerjaan adalah izin kepada penggunaan tenaga kerja asing bukan izin kerja tenaga asing

Masalah kesempatan kerja merupakan hal yang sangat mendasar, bahkan Pasal 27 (2) Undang-undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa: "SETIAP WARGA NEGARA BERHAK MENDAPATKAN KEHIDUPAN DAN PENGHIDUPAN YANG LAYAK BAGI KEMANUSIAAN" kalimat tersebut apabila dikaitkan dengan tugas pemerintah di bidang ketenagakerjaan mempunyai makna bahwa kesempatan kerja yang tersedia di dalam negeri adalah untuk tenaga kerja Indonesia. Oleh karenanya kesempatan kerja yang ada di dalam negeri wajib diprioritaskan bagi tenaga kerja Indonesia, sedangkan keberadaan tenaga kerja asing adalah sebagai komplementer untuk melaksanakan kegiatan yang tidak dapat dilaksanakan sepenuhnya oleh tenaga kerja Indonesia.

Berkaitan dengan amanta Undang-undang Dasar 1945 tersebut, maka dalam operasionalisasi penggunaan tenaga kerja asing harus tetap memperhatikan aspek manfaat serta membawa dampak secara langsung terhadap:

1. Perluasan kesempatan kerja dan perlindungan terhadap pasar kerja bagi tenaga kerja Indonesia dalam negeri.
2. Perluasan lapangan usaha yang mengantisipasi alih teknologi dan keterampilan.
3. Pertumbuhan ekonomi dalam negeri

Dengan demikian kehadiran tenaga kerja asing tidak menjadi bumerang bagi tenaga kerja Indonesia khususnya yang terkait dengan masalah kesempatan kerja.

C. Mekanisme dan Prosedur Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Penggunaan atau pemohon ijin memperkerjakan tenaga kerja asing dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perusahaan dalam rangka Penanaman Modal Asing dan Penanaman Modal Dalam Negeri;
2. Perusahaan Swasta Nasional yang didirikan atas dasar *Bedrijfs Reglement Ordonantie 1934 (BRO)* atau peraturan perundang-undangan lainnya;
3. Perusahaan Swasta Asing yang berusaha di Indonesia berdasarkan kontrak dengan Pemerintah atau dengan persetujuan lainnya;
4. Badan Usaha Milik Negara dan Perusahaan Dagang yang Modalnya sebagian atau seluruhnya milik Pemerintah;
5. Lembaga-lembaga Sosial, Ekonomi, Pendidikan, Kebudayaan dan Keagamaan;
6. Perwakilan Dagang Asing, Perwakilan Kantor Berita Asing, Perwakilan Usaha Asing dan Kantor Perwakilan Regional Perusahaan Asing
7. Perwakilan Negara Asing dan Perwakilan Organisasi Internasional
8. Perusahaan Impresariat
9. Proyek-proyek Pemerintah termasuk Bantuan Luar Negeri
10. Perusahaan lainnya dalam rangka kerjasama dengan perusahaan asing.²²

Instansi yang terlibat dalam proses pemberian ijin memperkerjakan tenaga kerja asing adalah sebagai berikut:

1. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi

²² Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, (Jakarta: Himpunan Pembina Sumberdaya Manusia Indonesia, 2006), h. 17

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Direktorat Jenderal Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri
 - b. Dinas yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tingkat Provinsi
 - c. Dinas yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan tingkat Kabupaten/Kota
2. Departemen / Instansi Teknis Pembina kegiatan usaha pemberi kerja tenaga kerja asing.
 3. Direktorat Jenderal Imigrasi
 4. Perwakilan RI. di tempatkan asal tenaga kerja Asing yang akan dipekerjakan,
 5. Kantor kependudukan setempat sesuai dengan lokasi tenaga kerja asing.
 6. Kepolisian RI/ Pengawasan orang asing
 7. Kantor Pajak
 8. Badan Intelijen Negara.²³

Prosedur Permohonan ijin memperkerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP) telah diatur berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-04/MEN/1984 tentang Rencana Penggunaan Tenaga Kerja dan Ijin Memperkerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang. Dalam peraturan Menteri Tenaga Kerja tersebut ditetapkan bahwa : “Setiap Pengguna yang akan memperkerjakan tenaga kerjaasing wajib memiliki Rencana Penggunaanyang akan memperkerjakan tenaga kerja yang telah disahkan oleh Menteri” (dibaca Menteri Tenaga Kerja).

²³ ibid.,h.18

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja tersebut merupakan dasar pertimbangan dalam pemberian ijin memperkerjakan tenaga kerja asing pendatang karena dalam Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing memuat :

1. Jabatan-jabatan yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing;
2. Jumlah tenaga kerja asing pada jabatan-jabatan yang dimohon;
3. Jangka waktu penggunaan tenaga kerjaasing;
4. Uraian jabatan dan persyaratanjabatan;
5. Tenaga Kerja Indonesia pendamping

D. Mekanisme Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)

Adapun Mekanisme Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) adalah sebagi berikut:

1. Permohonan RPTK Baru

Pemohon IKTA menyampaikan permohonan pengesahan RPTKA Kepada Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk dengan melengkapi persyaratan sebgal berikut:

- a. Surat Ijin Usaha dari instansi Teknis yang bersangkutan atau Surat Persetujuan Tetap (SPT) dari Presiden RI;
- b. Akte Pendirian Perusahaan;
- c. Bagan/Struktur Organisasi Perusahaan;
- d. Bukti Wajib Lapor Ketenaga Kerjaan yang masih berlaku sesuai dengan Undang-Undang No. 7/1981.²⁴

Permohonan Pengesahan RPTKA disampaikan Kepada:

²⁴ Ibid., h.19

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Ketua BKPM bagi Pemohon IKTA dalam rangka PMA dan PMDN.
- b. Ditjen Pariwisata bagi Pemohon IKTA untuk perusahaan di bidang Pariwisata yang statusnya bukan penanaman modal asing atau penanaman modal dalam negeri.
- c. Direksi PT (Pesero) Pengelola Kawasan Barikat Indonesia (PKBI) dan Direksi PT (Pesero) Kawasan Barikat Nusantara bagi perusahaan yang lokasi kerjanya di kawasan Barikat tersebut.
- d. Kepala Kantor Departemen Tenaga Kerja Kodya Pulau Batam bagi Pemohon IKTA yang lokasi kerjanya di Kawasan Pulau Batam, serta Wakil Departemen Tenaga Kerja pada Kantor Tim Koordinasi Pembangunan Propinsi Riau (KTKPZR) bagi pemohon IKTA yang lokasi kerjanya di Pulau Bintan dan Kepulauan Karimun.
- e. Ditjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja (saat ini telah menjadi Ditjen Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri, Ditjen Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri serta Ditjen Pelatihan dan ProduktiVitaS) atas nama Menteri Tenaga Kerja bagi pemohon IKTA yaitu:
 - 1) Perusahaan Swasta Nasional yang didirikan atas dasar Bedrijfs Reglement Ordonantie 1934 (BRO) atau peraturan perundang-undangan lainnya;
 - 2) Perusahaan Swasta Asing yang berusaha di indonesia berdasarkan kontrak dengan Pemerintah atau dengan persetujuan lainnya;
 - 3) Badan Usaha Milik Negara dan Perusahaan Dagang yang Modalnya sebagian atau seluruhnya milik Pemerintah;

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Lembaga-lembaga Sosial, Ekonomi, Pendidikan, Kebudayaan dan Keagamaan;
- 5) Perusahaan yang akan mempekerjakan TKWNAP untuk pekerjaan-pekerjaan yang bersifat sementara atau pekerjaan non permanent dalam rangka konstruksi yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dengan jumlah tenaga kerja kurang dari 100 (seratus) orang.
- f. Menteri Tenaga Kerja bagi pemohon IKTA untuk perusahaan perusahaan yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang jumlah tenaga kerjanya 100 orang atau lebih.²⁵

Permohonan pengesahan Rencana penggunaan Tenaga Kerja asing tersebut wajib dilengkapi dengan persetujuan dari instansi teknis terkait. Permohonan pengesahan RPTKA untuk Pekerjaan yang bersifat Sementara/Non Permanent dan dalam rangka Konstruksi, yang kegiatannya meliputi :

- 1) Melakukan inspeksi pada cabang-cabang perusahaannya di Indonesia atau;
- 2) Melakukan pekerjaan yang bersifat darurat atau;
- 3) Melakukan pekerjaan yang bersifat mendesak atau;
- 4) Melayani purna jual (after sales service) atau;
- 5) Memasang dan mereparasi mesin atau;
- 6) Memberikan ceramah pada seminar-seminar;
- 7) Melakukan pekerjaan eksplorasi; .
- 8) Melakukan pekerjaan konstruksi;
- 9) Memasang dan mereparasi mesin.

Diajukan kepada Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja.

²⁵ Ibid.,h.20

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Perpanjangan dan Perubahan RPTKA

RPTKA dapat diperpanjang atau diadakan perubahan apabila:

- a. Perpanjangan Jabatan tersebut masih diperlukan dan proses Pengindonesiaan belum terpenuhi, karena TKI sebagai pendamping belum bisa menggantikan atau adanya hambatan yang lain.
- b. Perubahan jabatan karena adanya penambahan jabatan baru atau penggantian jabatan:²⁶
 - 1) Perluasan usaha dan atau perusahaan.
 - 2) Pembelian mesin baru atau penggantian mesin.
 - 3) Penambahan jenis produksi.
 - 4) Peningkatan mutu produksi.

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTK) yang telah disahkan tersebut merupakan dasar dalam pemberian IKTA (ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) kepada Pengguna.

E. Mekanisme Pemohonan IKTA Baru bagi TKWNAP

Permohonan IKTA disampaikan kepada Menteri Tenaga Kerja dan atau Pejabat yang ditunjuk untuk mengeluarkan IKTA

1. Pejabat yang ditunjuk oleh Menteri adalah:

- a. PT (PESERO) Kawasan Berikat Nusantara (PT.KBN) dan PT (PESERO) Pengelola Kawasan Berikat Indonesia (PT. PKBI) bagi pemohon IKTA yang lokasi kerjanya berada di kawasan tersebut.

²⁶ Ibid.,h.20

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) bagi Pemohon IKTA dalam rangka Penanaman Modal Asing dan Penanaman Modal Dalam Negeri.
- c. Direktur Peranpenta atas nama Menteri Tenaga Kerja menerima pengajuan permohonan IKTA bagi Perusahaan Swasta Nasional dan Badan Pemerintah, Lembaga Non Pemerintah, Perwakilan Asing, perusahaan dalam rangka PMA dan PMDN yang mempekerjakan TKWNAP untuk pekerjaan yang bersifat sementara.²⁷

2. Persyaratan Permohonan IKTA

- a. Pemohon yang akan mempekerjakan TKWNAP mengajukan permohonan IKTA kepada Menteri Tenaga Kerja atau Pejabat yang ditunjuk dengan mengisi daftar permohonan TA/2 dan melampirkan:
 - 1) Foto copy Surat Keputusan Pengesahan RPTKA. Daftar Riwayat Hidup TKWNAP.
 - 2) Foto copy paspor lengkap,
 - 3) Foto copy ijazah yang telah dilegalisir oleh Kedubes RI setempat atau bukti pengalaman kerja TKWNAP.
 - 4) Pas foto ukuran 4 x 6 cm sebanyak 4 (empat) lembar.
 - 5) Bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku sesuai dengan Undang-undang No. 7 Tahun 1981.
 - 6) Nama pendamping serta program pendidikan dan pelatihan bagi calon pengganti TKWNAP yang bersangkutan.
 - 7) Perjanjian antara TKWNAP dengan Perusahaan.

²⁷ Ibid.,h.21

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. TKWNAP yang akan dimohonkan IKTA harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) Mempunyai keahlian dalam jabatan yang akan diisi.
- 2) Bersedia dan mampu mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Indonesia khususnya kepada pendampingnya.
- 3) Mampu berkomunikasi dalam bahasa Indonesia atau bahasa Inggris
- 4) Bersedia untuk diuji kemampuannya.²⁸

3. Penyelesaian Permohonan IKTA

Proses penyelesaian permohonan IKTA dibedakan antara tenaga kerja asing pemegang KIM'S (Kartu Ijin Masuk Sementara) dan tenaga kerja asing pemegang KIM (Kartu Ijin Menetap)

a. Penyelesaian Permohonan IKTA bagi TKWNAP pemegang KIM'S adalah sebagai berikut:

- 1) Pemohon IKTA mengajukan permohonan sesuai dengan persyaratan yang telah ditetapkan kepada Pejabat yang ditunjuk mengeluarkan Surat Rekomendasi pengurusan Visa untuk maksud kerja, kepada Ditjen imigrasi atau biasa dikenal TA-OI .
- 2) Dengan adanya TA-OI yang disampaikan kepada Ditjen imigrasi, maka Ditjen imigrasi mengadakan koordinasi dengan instansi security untuk mendapatkan "Security Clearance" (SC).
- 3) Apabila Security Clearance disetujui, maka Ditjen imigrasi mengirim telex pengurusan pemberian visa kepada perwakilan RI (KBRI) atau

²⁸ Ibid., h.22

Konsulat di mana calon TKWNAP berdomisili, untuk diberikan visa untuk maksud bekerja.

- 4) Setelah TKWNAP memiliki visa dan tiba di Indonesia, pemohon wajib melapor kedatangan TKWNAP ke Imigrasi untuk mendapatkan KIM'S.
- 5) Berdasarkan laporan pemohon IKTA atas kedatangan TKWNAP kepada Pejabat yang ditunjuk menerbitkan IKTA dengan menyampaikan copy cap kedatangan yang tertera dalam paspor dan visa TKWNAP yang bersangkutan, maka Pejabat yang ditunjuk menerbitkan IKTA setelah menerima foto copy paspor dan visa TKWNAP, dapat mengeluarkan surat keterangan IKTA sementara dengan tujuan agar tenaga kerja asing tersebut dapat langsung dipekerjakan.
- 6) IKTA sementara tersebut berlaku paling lama 2 (dua) bulan terhitung sejak kedatangan tenaga kerja asing dengan menggunakan bentuk TA-O4.
- 7) Setelah TKWNAP menerima Kartu Ijin Masuk Sementara (KIM'S) dan menyampaikan foto copynya kepada Pejabat yang ditunjuk menerbitkan IKTA, maka pejabat tersebut wajib mengeluarkan IKTA dengan menggunakan bentuk TA/4 disertai buku legitimasi IKTA dan tindakan disampaikan kepada instansi terkait.²⁹

²⁹ Ibid., h.22

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Penyelesaian Permohonan IKTA bagi TKWNAP Pemegang KIM
 - 1) Pemohon IKTA bagi TKWNAP pemegang Kartu Ijin Masuk (KIM) mengajukan permohonan kepada Direktur Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja, dengan menggunakan bentuk TA/2 dan melampirkan
 - a) Daftar Riwayat Hidup TKWNAP.
 - b) Foto copy paspor.
 - c) Foto COPY Ijazah atau pengalaman kerja.
 - d) Foto COPY KIM yang masih berlaku.
 - e) Foto COPY SK.RPTK yang masih berlaku.
 - f) Pas foto 4 lembar ukuran 4X6 cm.
 - e) Perjanjian kerja antara TKWNAP dengan Perusahaan.
 - 2) Apabila permohonan IKTA bagi TKWNAP pemegang KIM disetujui , maka Direktur Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja mengeluarkan IKTA dengan menggunakan bentuk TA/4 dan Buku Legitimasi IKTA dengan tindakan disampaikan kepada instansi terkait.
 - 3) Permohonan IKTA bagi TKWNAP pemegang KIM dapat ditolak apabila kualifikasi tenaga kerja asing tidak sesuai dengan jabatan yang disetujui dalam Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang telah disetujui dan disahkan.³⁰
- c. Penyelesaian permohonan IKTA bagi TKWNAP yang akan dipekerjakan pada pekerjaan yang sifatnya sementara/non permanent meliputi:
 - 1) Melakukan inspeksi pada cabang-cabang perusahaannya di Indonesia, atau

³⁰ Ibid., h.24

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Melakukan pekerjaan yang bersifat darurat, atau
- 3) Melakukan pekerjaan yang bersifat mendesak, atau
- 4) Melayani purna jual (after sales service), atau
- 5) Memasang dan mereparasi mesin, atau
- 6) Memberikan ceramah pada seminar-seminar, atau
- 7) Melakukan pekerjaan non permanen dalam rangka konstruksi.

Disampaikan kepada Direktur Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja dengan melampirkan:

- 1) Surat tentang alasan mempekerjakan TKWNAP.
- 2) Foto Copy Surat Ijin Usaha/Surat Persetujuan Tetap yang berlaku.
- 3) Foto Copy RPT KA yang telah disyahkan oleh Menteri Tenaga Kerja atau Direktur jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja.
- 4) Foto copy paspor dan Visa TKWNAP yang bersangkutan disertaicap/tanda pendaratan apabila TKWNAP sudah datang di Indonesia.
- 5) Riwayat Hidup TKWNAP.
- 6) Foto copy ijazah dan atau pengalaman kerja. 7. Pas foto TKWNAP 4 lembar ukuran 4 x 6 cm.³¹

Apabila permohonan IKTA tersebut di atas disetujui Direktur Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja mengeluarkan IKTA dengan menggunakan TA/4 yang jangka waktunya disesuaikan dengan berlakunya visa dan tinasannya disampaikan kepada Instansi terkait.

³¹ Ibid., h.24

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pengecualian memiliki RPTK

Bagi TKWNAP yang akan dipekerjakan pada pekerjaan yang bersifat sementara yang jangka waktunya tidak lebih dari 4 bulan, tidak diperlukan RPTKA dan permohonan IKTA nya disampaikan kepada Direktur Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja. IKTA tersebut tidak dapat diperpanjang lagi setelah 4 bulan jangka waktunya berakhir.

5. Pengecualian tidak diperlukan mengurus IKTA

Perusahaan yang mendatangkan TKWNAP dengan kegiatan sebagai berikut:

- a. Melakukan peninjauan ke lapangan dan atau membicarakan tentang barang dagangan yang akan dibeli atau dijual dalam usaha ekspor/import.
- b. Mengadakan penjajagan dan pembicaraan dalam rangka penanaman modal di Indonesia dengan calon patnernya di Indonesia.
- c. Mengadakan pembicaraan dengan pimpinan perusahaan di Indonesia yang mempunyai hubungan baik di bidang permodalan maupun produksi barang atau jasa yang berkaitan dengan perusahaannya di Luar Negeri.
- d. Melakukan pembicaraan dalam rangka transaksi jual beli.
- e. Mengikuti pameran International.
- f. Memberikan ceramah atau mengikuti Seminar yang tidak bersifat komersial dalam bidang sosial, agama, dan budaya, baik yang dilaksanakan Swasta atau Pemerintah.
- g. Mengikuti rapat yang diadakan dengan Kantor Pusat atau Perwakilannya di Indonesia.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. Melakukan kunjungan jurnalistik yang telah mendapat ljin Instansi yang berwenang.
- i. Memberikan konsultasi bimbingan, penyuluhan dan latihan dalam penerapan inovasi teknologi industri untuk peningkatan mutu dan design produk industri, dalam rangka kerjasama pemasaran luar negeri bagi komoditi industri produk Indonesia. Bagi tenaga kerja asing yang melakukan kegiatan tersebut pada perusahaan serta jangka waktunya singkat dan tidak lebih dari 3 (tiga) bulan tidak diperlukan mengurus IKTA.³²

6. TKWNAP yang dipekerjakan sebagai Artis, seniman dan olahragawan

Pemohon yang akan mempekerjakan TKWNAP sebagai artis, seniman dan olahragawan diajukan oleh Impresariat kepada Komisi Penilai Kegiatan Hiburan (KPKH) dengan melampirkan:

- a. Foto copy surat kontrak antara perusahaan jasa Impresariat dengan Artis luar negeri.
- b. Foto copy surat perjanjian kerja antara usaha jasa impresariat dengan pihak penyelenggara pertunjukan, atau Foto copy surat Perjanjian kerja antara usaha jasa impresariat sebagai penyelenggara pertunjukan dengan pihak pengelola usaha hiburan.
- c. Rencana penyelenggaraan pertunjukan hiburan yang meliputi tempat penyelenggaraan, kota, dan uraian hiburan yang akan ditampilkan.
- d. Foto copy paspor.

³² Ibid., h.26

- e. Foto copy pertunjukan atau guntingan iklan pertunjukan.
- f. Pas foto ukuran 4 x 6 cm terbaru.
- g. Daftar Riwayat Hidup.³³

Selanjutnya permohonan disampaikan kepada Direktur Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja dengan disertakan persetujuan dari Komisi Penilai Kegiatan Hiburan (KPKH).

F. Perpanjangan IKTA

Pemohon IKTA dapat mengajukan permohonan perpanjangan IKTA berdasarkan RPTKA yang telah disetujui dan masih berlaku kepada pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja.

1. Proses Permohonan Perpanjangan IKTA harus diajukan dalam waktu 30 (tiga puluh) hari sebelum IKTA TKWNAP tersebut habis masa berlakunya. Permohonan perpanjangan diajukan kepada pejabat yang ditunjuk sebagaimana pada waktu permohonan IKTA baru.
2. Permohonan perpanjangan IKTA untuk TKWNAP bidang artis, seniman, olahragawan, rohaniawan dan pemegang KIM diajukan kepada Direktur Penyaluran dan Penempatan Tenaga Kerja.³⁴

³³ Ibid., h.26

³⁴ Ibid.,h.26