

PERTANGGUNGJAWABAN PIDANA TERHADAP PERUSAHAAN YANG MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA ASING TANPA IZIN UNTUK MEWUJUDKAN RASA KEADILAN

Mahmud Azizi¹, Ismail², Hartana³

Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Bung Karno

Email: aziziraghier@gmail.com

Abstract : *This study examines the criminal liability of companies that employ foreign workers (TKA) without permits in Indonesia, as well as aspects of legal protection for these TKA. Using normative legal research methods with qualitative analysis, this study explores the complexity of issues involving labor law enforcement, human rights protection, and challenges in implementing corporate criminal liability. The results of the study indicate the need for a balanced approach that considers aspects of justice, humanity, and national economic interests in handling cases of illegal TKA and the liability of companies that employ them.*

Submit:

Keyword : *Criminal Liability, Companies, Foreign Workers.*

Review:

Publish:

Abstrak: Penelitian ini mengkaji pertanggungjawaban pidana perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) tanpa izin di Indonesia, serta aspek perlindungan hukum bagi TKA tersebut. Menggunakan metode penelitian hukum normatif dengan analisis kualitatif, studi ini menggali kompleksitas isu yang melibatkan penegakan hukum ketenagakerjaan, perlindungan hak asasi manusia, dan tantangan dalam implementasi pertanggungjawaban pidana korporasi. Hasil penelitian menunjukkan perlunya pendekatan seimbang yang mempertimbangkan aspek keadilan, kemanusiaan, dan kepentingan ekonomi nasional dalam menangani kasus-kasus TKA ilegal dan pertanggungjawaban perusahaan yang mempekerjakan mereka.

Kata Kunci : Pertanggungjawaban Pidana, Perusahaan, Tenaga Kerja Asing.

Citation :

PENDAHULUAN

Globalisasi telah membawa perubahan signifikan dalam dinamika ketenagakerjaan global, menciptakan arus pergerakan tenaga kerja lintas negara yang semakin intensif. Indonesia, sebagai negara dengan populasi terbesar keempat di dunia dan ekonomi yang sedang berkembang pesat, menjadi magnet bagi tenaga kerja asing yang mencari peluang ekonomi baru.

Fenomena ini, di satu sisi, membawa potensi positif berupa transfer pengetahuan, teknologi, dan keahlian yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Namun di sisi lain, juga menimbulkan tantangan kompleks dalam pengelolaan dan pengawasan tenaga kerja asing, terutama terkait dengan legalitas dan kepatuhan terhadap regulasi yang berlaku.

Dalam konteks Indonesia, masuknya tenaga kerja asing seringkali tidak sejalan dengan kerangka hukum yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan, baik lokal maupun asing, yang mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa melalui prosedur resmi dan tanpa memiliki izin yang dipersyaratkan oleh undang-undang. Praktik ini tidak hanya melanggar ketentuan hukum ketenagakerjaan, tetapi juga berpotensi menimbulkan dampak negatif yang luas terhadap berbagai aspek kehidupan sosial dan ekonomi bangsa. Salah satu dampak paling signifikan dari fenomena ini adalah terjadinya ketidakadilan terhadap tenaga kerja lokal.

Kehadiran tenaga kerja asing ilegal seringkali dipandang sebagai ancaman bagi kesempatan kerja penduduk setempat, terutama di tengah tingginya angka pengangguran di Indonesia. Situasi ini dapat memicu ketegangan sosial dan sentimen negatif terhadap keberadaan warga negara asing, yang pada gilirannya dapat mengganggu harmoni sosial dan stabilitas nasional.

Dari perspektif ekonomi makro, praktik mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa izin juga merugikan negara. Perusahaan yang tidak mematuhi regulasi cenderung menghindari kewajiban pembayaran pajak dan retribusi yang seharusnya diperoleh negara dari penggunaan tenaga kerja asing legal. Hal ini mengakibatkan hilangnya potensi pendapatan negara yang seharusnya dapat dialokasikan untuk pembangunan dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Lebih jauh lagi, tenaga kerja asing yang bekerja tanpa izin berada dalam posisi yang sangat rentan. Mereka tidak memiliki perlindungan hukum yang memadai, sehingga berisiko mengalami eksploitasi, pelanggaran hak-hak ketenagakerjaan, hingga menjadi korban perdagangan manusia. Situasi ini tidak hanya melanggar prinsip-prinsip hak asasi manusia, tetapi juga mencoreng citra Indonesia di mata internasional sebagai negara yang gagal melindungi hak-hak pekerja di wilayahnya.

Pemerintah Indonesia sebenarnya telah menetapkan berbagai regulasi untuk mengatur keberadaan dan penggunaan tenaga kerja asing. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan utama yang mengatur penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Regulasi ini kemudian diperkuat dengan berbagai peraturan turunan, seperti Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang bertujuan untuk memperketat pengawasan dan meningkatkan efektivitas pengelolaan tenaga kerja asing. Namun demikian, implementasi dan penegakan hukum terhadap pelanggaran regulasi ini masih jauh dari optimal.

Banyak kasus pelanggaran yang lolos dari jaring pengawasan atau hanya dikenai sanksi administratif ringan yang tidak memberikan efek jera. Kelemahan dalam koordinasi antar lembaga pemerintah, keterbatasan sumber daya pengawas ketenagakerjaan, serta adanya praktik korupsi dan kolusi, turut berkontribusi pada lemahnya penegakan hukum di bidang ini.

Dalam konteks inilah, wacana mengenai pertanggungjawaban pidana terhadap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa izin menjadi sangat relevan dan mendesak. Penerapan sanksi pidana dianggap sebagai langkah yang diperlukan untuk memberikan efek jera yang lebih kuat dan mencegah pelanggaran serupa di masa depan. Namun, konsep pertanggungjawaban pidana korporasi masih menjadi perdebatan dalam sistem hukum Indonesia, terutama terkait penentuan kesalahan dan pengenaan sanksi yang tepat terhadap entitas non-manusia seperti perusahaan.

Permasalahan ini semakin kompleks mengingat adanya kebutuhan untuk menyeimbangkan antara penegakan hukum yang tegas dengan upaya untuk tetap menjaga iklim investasi yang kondusif. Indonesia, sebagai negara yang masih membutuhkan investasi asing untuk mendorong pertumbuhan ekonomi, harus berhati-hati dalam merumuskan kebijakan agar tidak menimbulkan keengganan investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia.

Dikarenakan banyaknya tenaga kerja asing yang masuk ke wilayah Indonesia, sehingga peran pemerintah untuk menerima tenaga asing yang bekerja di Indonesia dibutuhkan. Di sisi lain pemerintah juga tidak dapat menutup mata di mana situasi dan kondisi Indonesia masih belum dapat menciptakan lapangan kerja bagi sebagian dari pencari kerja. Untuk menghindari terjadinya permasalahan hukum serta penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka pemerintah juga harus cermat menentukan kebijakan yang akan diambil guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja dalam negeri. Untuk mengantisipasi hal tersebut diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga kerja asing. Peraturan tersebut harus mengatur aspek-aspek dasar dan bentuk peraturan yang mengatur tidak hanya ditingkat Menteri, dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan tenaga kerja Indonesia.

Fenomena masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia telah menjadi isu yang semakin menonjol dalam beberapa tahun terakhir, terutama sejak diberlakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) pada tahun 2015. Peningkatan jumlah tenaga kerja asing ini membawa tantangan tersendiri bagi pemerintah Indonesia dalam mengelola keseimbangan antara kebutuhan akan keahlian dari luar negeri dan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal.

Pemerintah Indonesia dihadapkan pada situasi yang kompleks dimana di satu sisi terdapat kebutuhan akan tenaga kerja asing untuk mendukung

pertumbuhan ekonomi dan transfer teknologi, namun di sisi lain masih terdapat tantangan dalam menciptakan lapangan kerja yang memadai bagi pencari kerja lokal. Hal ini menuntut kebijakan yang cermat dan seimbang untuk menjaga kepentingan nasional sekaligus memenuhi tuntutan perkembangan ekonomi global.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai dinamika tenaga kerja asing di Indonesia, berikut disajikan data perkembangan jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) dari tahun 2016 hingga 2021:

Tabel 1.

Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia (2016-2021)

Tahun	Jumlah TKA	Keterangan
2016	74.183	Pekerja asal China tertinggi (21.000)
2017	85.974	
2018	89.784	Masuk Jan-Mar: 30.613, Keluar Jan-Mar: 26.803
2019	109.546	Sebelum pandemi Covid-19
2020	93.761	Masa pandemi Covid-19
2021	88.271	Masa pandemi Covid-19

Sumber: Olahan Data Tahun 2022.

Data ini menunjukkan fluktuasi yang signifikan dalam jumlah TKA di Indonesia, dengan tren peningkatan dari tahun 2016 hingga 2019, dan kemudian mengalami penurunan pada masa pandemi Covid-19. Perkembangan ini mencerminkan berbagai faktor yang mempengaruhi arus masuk tenaga kerja asing, termasuk kebijakan pemerintah, kondisi ekonomi global, dan situasi kesehatan dunia.

Penggunaan TKA di Indonesia diatur secara ketat melalui berbagai regulasi, terutama Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan perubahannya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Regulasi ini mewajibkan setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA untuk memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Kewajiban ini bertujuan untuk memastikan bahwa penggunaan TKA dilakukan secara legal, terkontrol, dan memberikan manfaat bagi perekonomian nasional. Namun, dalam praktiknya, masih ditemukan kasus-kasus pelanggaran di mana perusahaan mempekerjakan TKA tanpa izin yang sah. Hal ini tidak hanya melanggar hukum, tetapi juga berpotensi merugikan tenaga kerja lokal dan menimbulkan ketidakadilan dalam pasar tenaga kerja Indonesia.

Salah satu contoh kasus yang menggambarkan penegakan hukum terhadap pelanggaran ini adalah putusan Pengadilan Negeri Surabaya dengan Nomor: 2689/Pid.Sus/2019/PN.Sby. Dalam kasus ini, Mr. Mircea Bogdam

selaku Direktur Utama PT. Natural Java Spice (PT. NJS) didakwa mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa izin. Terdakwa mengundang Mr. Adrian Tollenaar, warga negara Belanda, untuk melakukan inspeksi dan pengecekan mesin di perusahaannya, namun hanya mengurus Visa Kunjungan Bisnis B211A, bukan visa kerja yang seharusnya (Visa C312).

Meskipun terdakwa berdalih bahwa Mr. Adrian Tollenaar bukan karyawannya dan hanya melakukan pengecekan mesin, pengadilan memutuskan bahwa tindakan tersebut termasuk dalam kategori bekerja dan memerlukan izin kerja yang sah. Akibatnya, Mr. Mircea Bogdam dijatuhi hukuman pidana penjara 6 (enam) bulan dan denda Rp. 25.000.000,00 (dua puluh lima juta rupiah).

Kasus ini menunjukkan bahwa pertanggungjawaban pidana terhadap perusahaan yang mempekerjakan TKA tanpa izin diterapkan secara serius oleh sistem peradilan Indonesia. Putusan ini menegaskan beberapa poin penting:

- a. Pentingnya pemahaman yang komprehensif tentang regulasi terkait penggunaan TKA oleh perusahaan.
- b. Ketatnya interpretasi hukum terhadap definisi "bekerja" yang mencakup berbagai bentuk aktivitas profesional di Indonesia.
- c. Konsekuensi hukum yang signifikan bagi perusahaan dan pimpinannya yang melanggar ketentuan penggunaan TKA.

Penerapan sanksi pidana dalam kasus seperti ini bertujuan untuk menciptakan efek jera dan mendorong kepatuhan perusahaan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Hal ini penting untuk mewujudkan rasa keadilan, tidak hanya bagi tenaga kerja lokal yang berhak atas perlindungan dan kesempatan kerja, tetapi juga bagi TKA itu sendiri agar mendapatkan perlindungan hukum yang memadai. Namun, perlu dicatat bahwa pendekatan hukum pidana harus diimbangi dengan upaya preventif dan edukatif. Pemerintah perlu meningkatkan sosialisasi dan pemahaman tentang regulasi TKA kepada pelaku usaha, serta memperkuat sistem pengawasan dan penegakan hukum yang efektif. Dengan demikian, diharapkan dapat tercipta ekosistem ketenagakerjaan yang adil, di mana penggunaan TKA dapat memberikan nilai tambah bagi perekonomian nasional tanpa merugikan kepentingan tenaga kerja lokal.

METHOD

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan spesifikasi deskriptif analisis, memanfaatkan pendekatan undang-undang, konseptual, analitis, dan kasus. Sumber data meliputi data primer dari wawancara dan data sekunder dari studi pustaka, yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Pengumpulan data dilakukan melalui studi lapangan di Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kementerian Ketenagakerjaan serta penelitian kepustakaan. Analisis data menggunakan metode kualitatif dengan interpretasi data untuk menyusun deskripsi sistematis dan faktual mengenai persoalan yang diteliti, yang kemudian diuraikan dalam bentuk kata-kata untuk penarikan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Aspek Perlindungan Hukum Diterapkan Pada Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja Tanpa Izin Di Indonesia

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja tanpa izin di Indonesia merupakan isu yang kompleks dan multidimensi. Di satu sisi, keberadaan TKA ilegal melanggar hukum ketenagakerjaan dan keimigrasian Indonesia, namun di sisi lain, mereka tetap memiliki hak-hak dasar sebagai manusia yang harus dilindungi. Pendekatan yang seimbang diperlukan untuk menangani masalah ini, dengan mempertimbangkan aspek keadilan, kemanusiaan, dan kepentingan nasional.

Secara prinsip, setiap tenaga kerja, termasuk TKA, memiliki hak-hak dasar yang dijamin oleh konstitusi dan instrumen hukum internasional yang telah diratifikasi oleh Indonesia. Hak-hak ini mencakup hak atas perlakuan yang adil dan setara, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, serta hak atas upah yang layak. Namun, status ilegal TKA seringkali menempatkan mereka dalam posisi yang rentan terhadap eksploitasi dan pelanggaran hak-hak tersebut.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan Indonesia, Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur penggunaan TKA dan mewajibkan pemberi kerja untuk memiliki izin tertulis dalam mempekerjakan TKA. Meskipun demikian, undang-undang ini tidak secara eksplisit mengatur perlindungan hukum bagi TKA yang bekerja tanpa izin. Kekosongan hukum ini dapat menyebabkan ketidakpastian dalam penanganan kasus-kasus TKA ilegal.

Salah satu aspek penting dalam perlindungan hukum TKA ilegal adalah jaminan atas hak-hak pekerja yang fundamental. Meskipun statusnya ilegal, TKA tersebut tetap berhak atas perlindungan dari praktik-praktik eksploitatif, seperti kerja paksa, jam kerja yang berlebihan, atau upah di bawah standar. Prinsip non-diskriminasi dalam hukum ketenagakerjaan internasional menegaskan bahwa hak-hak dasar pekerja harus diberikan tanpa memandang status hukum mereka. Sebagaimana dalam praktiknya, penegakan hukum terhadap TKA ilegal seringkali berfokus pada aspek keimigrasian dan sanksi terhadap pemberi kerja, sementara perlindungan terhadap hak-hak TKA tersebut cenderung terabaikan. Hal ini dapat menyebabkan TKA ilegal enggan

melaporkan pelanggaran yang mereka alami karena takut terhadap konsekuensi hukum yang mungkin dihadapi.

Untuk mengatasi dilema ini, beberapa negara telah mengadopsi pendekatan yang lebih nuansa dalam menangani TKA ilegal. Misalnya, dengan memberikan periode amnesti atau program regularisasi yang memungkinkan TKA ilegal untuk melegalkan status mereka tanpa sanksi yang berat. Pendekatan semacam ini dapat membantu melindungi hak-hak TKA sekaligus mendorong kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan.

Di Indonesia, upaya perlindungan hukum terhadap TKA ilegal dapat diperkuat melalui beberapa langkah. Pertama, penyempurnaan kerangka hukum yang secara eksplisit mengakui dan melindungi hak-hak dasar TKA, terlepas dari status hukum mereka. Kedua, peningkatan mekanisme pengawasan dan penegakan hukum yang tidak hanya berfokus pada aspek *punitive*, tetapi juga pada aspek perlindungan. Ketiga, kerjasama internasional yang lebih erat dalam penanganan migrasi tenaga kerja ilegal, termasuk perjanjian bilateral dengan negara-negara asal TKA.

Perlindungan hukum terhadap TKA ilegal juga harus mempertimbangkan dampaknya terhadap pasar tenaga kerja lokal dan kepentingan nasional secara lebih luas. Kebijakan yang terlalu permisif terhadap TKA ilegal dapat menciptakan insentif negatif dan merugikan tenaga kerja lokal. Oleh karena itu, diperlukan keseimbangan antara perlindungan hak-hak dasar TKA dan upaya untuk mencegah dan mengurangi penggunaan TKA ilegal.

Aspek penting lainnya adalah edukasi dan sosialisasi kepada pemberi kerja dan TKA mengenai hak dan kewajiban mereka. Banyak kasus TKA ilegal terjadi karena kurangnya pemahaman terhadap prosedur dan persyaratan yang berlaku. Program-program peningkatan kesadaran hukum dapat membantu mencegah pelanggaran dan meningkatkan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan. Dalam konteks penegakan hukum, pendekatan restoratif dapat dipertimbangkan sebagai alternatif dari pendekatan punitif semata. Pendekatan ini dapat melibatkan mediasi antara TKA, pemberi kerja, dan otoritas terkait untuk mencari solusi yang mempertimbangkan kepentingan semua pihak, termasuk kemungkinan regularisasi status TKA atau pengembalian yang manusiawi ke negara asal.

Akhirnya, perlindungan hukum terhadap TKA ilegal harus dilihat sebagai bagian dari strategi yang lebih luas dalam pengelolaan migrasi tenaga kerja dan perlindungan hak-hak pekerja secara umum. Hal ini mencakup penguatan sistem pengawasan ketenagakerjaan, peningkatan akses terhadap mekanisme penyelesaian perselisihan, dan kerjasama yang lebih erat antara berbagai instansi pemerintah yang terkait. Dengan mempertimbangkan kompleksitas isu

ini, diperlukan pendekatan yang holistik dan berimbang dalam memberikan perlindungan hukum kepada TKA ilegal di Indonesia. Pendekatan ini harus mampu menjamin hak-hak dasar mereka sebagai manusia dan pekerja, sambil tetap menegakkan integritas sistem hukum ketenagakerjaan dan keimigrasian nasional.

Pertanggungjawaban Pidana Perusahaan Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Tanpa Izin

Pertanggungjawaban pidana perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) tanpa izin merupakan isu yang kompleks dalam sistem hukum Indonesia. Fenomena ini tidak hanya melibatkan aspek ketenagakerjaan, tetapi juga bersinggungan dengan hukum korporasi, keimigrasian, dan bahkan hukum internasional. Pembahasannya perlu mempertimbangkan berbagai dimensi hukum dan implikasi sosial-ekonomi yang lebih luas.

Secara fundamental, konsep pertanggungjawaban pidana korporasi di Indonesia telah mengalami evolusi signifikan dalam beberapa dekade terakhir. Meskipun awalnya hukum pidana Indonesia lebih berfokus pada pertanggungjawaban individual, perkembangan kompleksitas kejahatan korporasi telah mendorong perluasan konsep ini untuk mencakup entitas hukum seperti perusahaan. Dalam konteks ketenagakerjaan, khususnya terkait penggunaan TKA ilegal, pertanggungjawaban pidana korporasi menjadi instrumen penting untuk mencegah dan menindak pelanggaran sistemik.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi landasan utama dalam mengatur penggunaan TKA di Indonesia. Pasal 42 ayat (1) undang-undang tersebut secara eksplisit mewajibkan setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA untuk memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pelanggaran terhadap ketentuan ini dapat dikenakan sanksi pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 185 ayat (1), yang mencakup pidana penjara dan/atau denda. Namun, penerapan sanksi pidana terhadap korporasi dalam kasus TKA ilegal tidak selalu straightforward.

Salah satu tantangan utama adalah menentukan *mens rea* atau niat jahat dari sebuah entitas non-manusia seperti korporasi. Doktrin *identification theory* yang sering digunakan dalam hukum pidana korporasi menyatakan bahwa tindakan dan niat dari individu-individu kunci dalam perusahaan dapat diatribusikan sebagai tindakan dan niat perusahaan itu sendiri. Dalam konteks TKA ilegal, ini berarti bahwa keputusan direktur atau manajer senior untuk mempekerjakan TKA tanpa izin dapat dianggap sebagai keputusan perusahaan.

Peraturan Mahkamah Agung Nomor 13 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penanganan Perkara Tindak Pidana oleh Korporasi memberikan panduan lebih

rinci mengenai mekanisme pertanggungjawaban pidana korporasi. Peraturan ini menegaskan bahwa korporasi dapat dimintai pertanggungjawaban pidana sesuai dengan ketentuan pemidanaan korporasi dalam undang-undang yang mengatur tentang korporasi. Dalam kasus TKA ilegal, ini berarti bahwa perusahaan dapat dikenakan sanksi pidana sesuai dengan UU Ketenagakerjaan.

Salah satu aspek penting dalam pertanggungjawaban pidana korporasi untuk kasus TKA ilegal adalah penentuan bentuk sanksi yang efektif. Selain pidana denda yang umum diterapkan, terdapat argumen untuk menerapkan sanksi-sanksi alternatif yang dapat memberikan efek jera sekaligus mendorong kepatuhan di masa depan. Ini bisa mencakup pembatasan kegiatan usaha, pengawasan khusus, hingga pencabutan izin usaha dalam kasus-kasus yang sangat serius.

Penerapan pertanggungjawaban pidana korporasi dalam kasus TKA ilegal juga harus mempertimbangkan prinsip *ultimum remedium*, yang menyatakan bahwa hukum pidana seharusnya menjadi upaya terakhir setelah upaya-upaya lain tidak berhasil. Dalam konteks ini, pendekatan bertahap yang melibatkan sanksi administratif, denda, hingga sanksi pidana dapat dipertimbangkan, tergantung pada tingkat keseriusan dan keberulangan pelanggaran.

Aspek lain yang perlu diperhatikan adalah potensi dampak sanksi pidana terhadap kelangsungan usaha dan nasib karyawan yang tidak terlibat dalam pelanggaran. Pendekatan yang lebih nuansa mungkin diperlukan, misalnya dengan memfokuskan sanksi pada individu-individu yang bertanggung jawab langsung atas keputusan mempekerjakan TKA ilegal, sambil tetap mengenakan denda atau sanksi administratif pada perusahaan.

Dalam praktiknya, penegakan hukum terhadap perusahaan yang mempekerjakan TKA ilegal seringkali menghadapi tantangan teknis dan praktis. Keterbatasan sumber daya pengawasan, kompleksitas investigasi korporasi, dan potensi dampak ekonomi dari sanksi yang terlalu berat menjadi pertimbangan dalam implementasi. Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang komprehensif yang melibatkan penguatan kapasitas penegak hukum, kerjasama antar lembaga, dan peningkatan sistem pengawasan ketenagakerjaan.

Pertanggungjawaban pidana korporasi dalam kasus TKA ilegal perlu dilihat dalam konteks yang lebih luas dari kebijakan ketenagakerjaan dan investasi asing. Penerapan sanksi yang terlalu keras tanpa mempertimbangkan realitas pasar tenaga kerja dan kebutuhan investasi dapat kontraproduktif terhadap tujuan pembangunan ekonomi nasional. Diperlukan keseimbangan

antara penegakan hukum yang tegas dan penciptaan iklim investasi yang kondusif. Dalam upaya memperkuat kerangka hukum terkait pertanggungjawaban pidana korporasi untuk kasus TKA ilegal, beberapa langkah dapat dipertimbangkan. Pertama, penyempurnaan regulasi yang secara spesifik mengatur mekanisme pertanggungjawaban pidana korporasi dalam konteks ketenagakerjaan. Kedua, pengembangan pedoman yang lebih rinci mengenai penentuan sanksi yang proporsional dan efektif bagi korporasi pelanggar. Ketiga, peningkatan koordinasi antar lembaga penegak hukum, termasuk ketenagakerjaan, imigrasi, dan kepolisian, untuk menangani kasus-kasus TKA ilegal secara komprehensif.

Akhirnya, pertanggungjawaban pidana perusahaan yang mempekerjakan TKA tanpa izin harus dilihat sebagai bagian dari strategi yang lebih luas dalam pengelolaan tenaga kerja asing dan penegakan hukum ketenagakerjaan. Ini mencakup upaya preventif melalui edukasi dan sosialisasi, penguatan sistem perizinan dan pengawasan, serta pengembangan mekanisme penyelesaian sengketa yang efektif. Dengan pendekatan yang holistik dan berimbang, diharapkan dapat tercipta sistem yang mampu melindungi kepentingan nasional, menjamin hak-hak pekerja, dan tetap mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini mengungkapkan kompleksitas perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing (TKA) ilegal di Indonesia dan pertanggungjawaban pidana perusahaan yang mempekerjakan mereka. Meskipun prinsip hak asasi manusia mengharuskan perlindungan minimal bagi TKA ilegal, implementasinya terkendala oleh status hukum mereka. Sementara itu, pertanggungjawaban pidana korporasi dalam kasus ini masih menghadapi tantangan dalam pembuktian dan penentuan sanksi efektif. Untuk mengatasi masalah ini, diperlukan pendekatan yang seimbang dan komprehensif, meliputi pengembangan mekanisme pelaporan yang aman bagi TKA ilegal, penguatan kerangka hukum pertanggungjawaban pidana korporasi, serta peningkatan kapasitas penegak hukum. Langkah-langkah ini diharapkan dapat memastikan perlindungan hak-hak dasar pekerja, menegakkan hukum ketenagakerjaan, dan menciptakan efek jera bagi perusahaan pelanggar, sambil tetap mempertimbangkan dampak terhadap iklim investasi dan kepentingan ekonomi nasional.

REFERENCES

JURNAL SOMASI

SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum*, Medan: Sofmedia, 2011.
- Ananta, Aris et al. *Dampak Mobilitas Tenaga Kerja Internasional terhadap Pembangunan di Indonesia*. Jakarta: LIPI Press, 2018.
- Arief, Barda Nawawi. *Kapita Selekta Hukum Pidana*. Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003.
- Badan Pusat Statistik. *Statistik Mobilitas Penduduk dan Tenaga Kerja 2020*. Jakarta: BPS, 2021.
- Heksantoro, Aries. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing di Indonesia". *Jurnal Yuridis*, Vol. 5, No. 2, 2018.
- "Inilah Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia Dibanding Beberapa Negara". Databoks. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/08/21/inilah-jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-dibanding-beberapa-negara>. Diakses pada tanggal 8 Agustus 2023.
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu.
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.
- Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana.
- Media Kompas. "Jumlah Tenaga Kerja Asing dari China di Indonesia Tertinggi Sejak Pandemi". <https://pemilu.kompas.com/read/2017/07/17/171733726/jumlah-tenaga-kerjaasing-dari-china-di-indonesia-tertinggi-sejak>. Diakses pada tanggal 8 Agustus 2023.
- Muladi dan Dwidja Priyatno, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Jakarta: Kencana, 2010.
- Nicholas, Ryan Aditya. "Kemnaker: Jumlah Pekerja Asing di Masa Pandemi Covid-19". <https://nasional.kompas.com/read/2022/02/08/12452991/kemnaker-terjadipenurunan-jumlah-pekerja-asing-di-masa-pandemi-covid-19?page=all>. Diakses pada tanggal 8 Agustus 2023.
- Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan tenaga Kerja Asing.
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

JURNAL SOMASI

SOSIAL HUMANIORA KOMUNIKASI

Putusan No. 2128 K/Pid.Sus/2019.

Shofie, Yusuf, *Tanggung Jawab Pidana Korporasi dalam Hukum Perlindungan Konsumen di Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2011.

Sjahdeini, Sutan Remy, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*, Jakarta: Grafiti Pers, 2006.

Suhandi. "Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia". *Jurnal Administrasi Publik*, Vol. 6, No. 2, 2016.

Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2019.

Syahmardan. "Tenaga Kerja Asing di Indonesia; Kebijakan dan Implementasi". http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/index.php?option=com_content&view=article&id=1427:tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi&catid=104&Itemid=183. Diakses pada tanggal 14 Juni 2022.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.