

Penegakan Hukum Pekerja Asing Dalam Konsep Omnibus Law

Dekie GG Kasenda
Dosen STIH-TB Palangka Raya
dek.kasenda@gmail.com

Abstrak

Rancangan undang-undang cipta kerja telah diserahkan pemerintah kepada DPR RI untuk untuk selanjutnya dibahas dengan harapan dapat disepakati bersama untuk disahkan menjadi undang-undang. Bahwa rancangan undang-undang cipta kerja yang dibuat oleh pemerintah menganut konsep Omnibus Law yang merupakan hal baru dalam sistim pembentukan Peraturan Perundang-undangan di Indonesia sehingga ketika gagasan ini dikumandangkan oleh pemerintah dalam hal ini Presiden Joko Widodo disambut pro dan kontra di masyarakat sehingga terjadi berbagai kelompok diskusi-diskusi baik dari kalangan perguruan tinggi, para Ahli Hukum serta pemerhati dibidang ketenagakerjaan. Terlepas dari pro dan kontra terhadap konsep Omnibus Law dalam rancangan undang-undang cipta kerja tersebut faktanya pemerintah telah menyerahkan secara resmi kepada DPR RI untuk dibahas, namun sangat disayangkan draft rancangan undang-undang cipta kerja tersebut sampai sekarang belum bisa diakses oleh publik. Bahwa terlepas belum bisa diaksesnya draft rancangan undang-undang cipta kerja tersebut ada hal yang menarik untuk dikaji khususnya tentang pekerja asing atau tenaga kerja asing di Indonesia dimana regulasinya saat ini diatur berdasarkan dua ketentuan undang-undang yaitu Undang-undang nomor 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 6 tahun 2011 tentang Keimigrasian yang implementasinya berada lintas kementerian yaitu Kementerian Ketenagakerjaan dan kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam hal ini Dirjen Keimigrasian. Kajian ini tidak dimaksudkan untuk mendahului diberlakukan undang-undang cipta kerja tetapi lebih kepada tinjauan Yuridis implementasi Undang-undang nomor 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dan Undang-undang Nomor 6 tahun 2011 tentang Keimigrasian yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia khususnya pekerja asing atau tenaga kerja asing dalam hal Penegakan hukum yang dapat menjadi bahan pemikiran dalam pembahasan draft rancangan undang-undang cipta kerja khususnya bagi pekerja asing dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi semakin baik yang pada gilirannya semakin mensejahterakan bangsa Indonesia.

Kata kunci : Pekerja asing, penegakan hukum, omnibus law

Abstract

The draft work copyright has been submitted by the government to the Indonesian Parliament for further discussion in the hope that it can be mutually agreed to be passed into law. Whereas the work copyright draft made by the government adheres to the Omnibus Law concept which is new in the system of establishing statutory regulations in Indonesia so that when this idea was echoed by the government in this case President Joko Widodo was welcomed by pros and cons in the community so that various discussion groups both from universities, legal experts and observers in the field of manpower. Apart from the pros and cons of the concept of the Omnibus Law in the draft work copyright law the fact that the government has officially submitted it to the DPR RI to be discussed, but it is unfortunate The

draft work copyright law has not been accessible to the public until now. Apart from the inaccessibility of the draft work copyright law, there are interesting things to study, especially regarding foreign workers or foreign workers in Indonesia where the current regulations are based on two provisions of the law namely Law number 13 of 2013 concerning Labor and Law Number 6 of 2011 concerning Immigration whose implementation is cross-ministerial namely the Ministry of Manpower and the ministry of Law and Human Rights in this case the Director General of Immigration. This study not intended to precede the enactment of employment law but rather to the Juridical review of the implementation of Law number 13 of 2013 concerning Labor and Law Number 6 of 2011 concerning Immigration carried out by the Ministry of Manpower and the Ministry of Law and Human Rights especially foreign workers or foreign workers in terms of law enforcement which can be considered in the discussion of the draft work copyright law, especially for foreign workers in order to improve economic growth, which in turn will further prosper the Indonesian people.

Keywords: Foreign workers, law enforcement, omnibus law

PENDAHULUAN

Peningkatan pertumbuhan ekonomi adalah salah satu cara untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia yang merupakan bagian dari tujuan negara kita yang secara spesifik usaha-usaha peningkatan pertumbuhan ekonomi tersebut melalui bidang ketenagakerjaan yang didalamnya salah satunya mengatur tentang pekerja asing dan yang bekerja diperusahaan-perusahaan Indonesia.

Bahwa dalam rangka peningkatan pertumbuhan ekonomi untuk mencapai masyarakat yang semakin sejahtera tersebut pemerintah mengambil langkah merevisi berbagai ketentuan perundang-undangan dengan cara menggunakan konsep Omnibus Law salah satunya dibidang ketenagakerjaan yang mengatur pekerja kerja asing .

Pengertian Omnibus Law banyak di kemukakan oleh para ahli diantaranya menurut :

Audrey O Brien (2009) adalah suatu rancangan undang-undang (Bill) yang mencakup lebih dari satu aspek yang digabung menjadi satu undang-undang sementara menurut Barbara Sinclair (2012) Omnibus bill merupakan proses pembuatan peraturan yang bersifat kompleks dan penyelesaiannya memakan waktu lama karena mengandung banyak materi meskipun subjek, isu, programnya tidak selalu terkait¹.

Bahwa apakah konsep Omnibus law sesuai atau tepat diterapkan dalam bidang ketenagakerjaan khususnya mengatur tentang pekerja asing dan sehingga dapat

¹ Business-law.binus.ac.id, Memahami Gagasan Omnibus Law oleh Paulus Aluk Fajar Dwi Santo, diakses tanggal 2 Maret 2020

meningkatkan pertumbuhan ekonomi seperti yang diinginkan oleh pemerintah, tentu hal ini belum bisa diberikan jawaban namun paling tidak ada argumentasi yang menjadi dasarnya oleh karenanya perlu dilihat apakah pelaksanaan penegakan hukum terhadap pekerja asing telah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku saat ini ?

Bahwa pekerja asing saat ini secara normatif diatur dalam Undang-undang nomor 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 13 menyebutkan: “Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang Visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia “, dan juga diatur dalam Undang-undang nomor 6 tahun 2011 tentang Keimigrasian Pasal 39 huruf a yang menyebutkan :

Visa tinggal terbatas diberikan kepada Orang Asing :

Sebagai rohaniawan, **tenaga ahli, pekerja**, peneliti, pelajar, investor, lanjut usia dan keluarganya, serta orang asing yang kawin secara sah dengan warga negara Indonesia yang akan melakukan perjalanan kewilayah Indonesia untuk bertempat tinggal dalam jangka waktu yang terbatas. Bahwa fakta di lapangan khususnya dalam skop daerah khususnya di Kalimantan Tengah terdapat data bersumber dari Kantor Imigrasi Palangka Raya tahun 2018 telah terjadi penyalahgunaan izin tinggal

oleh tenaga kerja asing sebanyak 13 orang dan tahun 2019 sampai dengan bulan Juli 2019 telah terjadi penyalahgunaan izin tinggal oleh tenaga kerja asing sebanyak 10 orang. Bahwa dengan adanya fakta ini tentunya harus di cari tahu mengapa ini terjadi dan apakah telah dilaksanakan penegakan hukum yang benar dan tepat.

PERMASALAHAN

Berdasarkan ketentuan undang-undang Kewenangan ketenagakerjaan berada di kementerian Ketenagakerjaan namun khusus Pekerja Asing kewenangan juga diberikan kepada Dirjen Keimigrasian Kementerian Hukum dan HAM sebagaimana telah diuraikan diatas, sehingga menjadi permasalahan adalah bagaimanakah penegakan hukumnya dan apakah konsep Omnibus Law dalam rancangan Undang-undang cipta kerja dapat mengatasi permasalahan penegakan hukum terhadap pekerja asing tersebut.

PEMBAHASAN

1. Penegakan Hukum Pekerja Asing

Undang-undang No. 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan secara khusus untuk Pekerja Asing dalam Pasal 42 menyebutkan :

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis

dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempekerjakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Telah diatur lebih lanjut dalam beberapa regulasi diantaranya adalah Pekerja Asing telah diatur dalam Peraturan Presiden No. 20 tahun 2018 tentang Tenaga Kerja Asing (Perpres 20/2018) juga tata cara bagaimana

menggunakan Pekerja Asing diatur dalam Peraturan menteri Ketenagakerjaan No. 10 tahun 2018 (Permenaker 10/2018) yang selanjutnya dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja no. 40 tahun 2012 diatur tentang jabatan-jabatan tertentu yang dilarang diduduki tenaga kerja asing (kepmenakertrans 40/2012).

Terhadap ketentuan-ketentuan tersebut ada beberapa sanksi yang apa bila dilanggar oleh Pekerja asing maupun perusahaan pengguna tenaga kerja asing adalah Pasal 185 UU No 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan : Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 139, Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Dalam undang- Undang nomor 6 tahun 2011 tentang Keimigrasian Pasal 39 huruf a menyatakan Visa

tinggal terbatas diberikan kepada

Orang Asing :

Sebagai rohaniawan, tenaga ahli, **pekerja**, peneliti, pelajar, investor, lanjut usia dan keluarganya, serta orang asing yang kawin secara sah dengan warga negara Indonesia yang akan melakukan perjalanan kewilayah Indonesia untuk bertempat tinggal dalam jangka waktu yang terbatas. Selanjutnya dalam pasal 122 UU Keimigrasian disebutkan : Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah):

- a. setiap Orang Asing yang dengan sengaja menyalahgunakan atau melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan maksud dan tujuan pemberian Izin Tinggal yang diberikan kepadanya;
- b. setiap orang yang menyuruh atau memberikan kesempatan kepada Orang Asing menyalahgunakan atau melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan maksud atau tujuan pemberian Izin Tinggal yang diberikan kepadanya.

Dari ketentuan Pasal 39 huruf a dan Pasal 122 huruf a dan b Undang-undang Keimigrasian telah secara

tegas mengatur bagi pekerja dan siapapun yang terkait dalam hal ini perusahaan tenaga kerja yang menyalahgunakan visa tinggal terbatas dapat di pidana.

Dirjen Imigrasi dalam ketentuan pelaksanaan selanjutnya terkait dengan tenaga kerja asing diatur juga dalam Peraturan Pemerintah No. 1 tahun 2011 tentang Peraturan pelaksanaan UU Keimigrasian dan juga ada Peraturan Menteri Hukum dan HAM No 16 tahun 2018 tentang tata cara pemberian visa dan izin tinggal bagi Tenaga Kerja Asing.

Bahwa data lapangan yang diperoleh khususnya di Kalimantan Tengah tenaga kerja asing pada bulan Mei 2018 sebanyak 479 orang², selanjutnya bersumber dari Kantor Imigrasi Palangka Raya tahun 2018 telah terjadi penyalahgunaan izin tinggal oleh tenaga kerja asing sebanyak 13 orang dan tahun 2019 sampai dengan bulan Juli 2019 telah terjadi penyalahgunaan izin tinggal oleh tenaga kerja asing sebanyak 10 orang, dari penyalahgunaan izin tinggal tenaga kerja asing tersebut ternyata sanksi yang diberikan

² [http://www.borneo.co.id/berita/jumlah tenaga kerja asing kalteng bertambah](http://www.borneo.co.id/berita/jumlah%20tenaga%20kerja%20asing%20kalteng%20bertambah), diakses tanggal 3 Agustus 2019

hanya hukuman administrasi berupa pembayaran denda dan dilakukan deportase.

Sanksi hukuman apabila dilihat dari ketentuan Pasal 185 UU No 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah). Dan ketentuan Pasal 122 UU Keimigrasian disebutkan : Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah):

- a. setiap Orang Asing yang dengan sengaja menyalahgunakan atau melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan maksud dan tujuan pemberian Izin Tinggal yang diberikan kepadanya;
- b. setiap orang yang menyuruh atau memberikan kesempatan kepada Orang Asing menyalahgunakan atau melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan maksud atau tujuan pemberian Izin Tinggal yang diberikan kepadanya.

Hal ini telah menunjukkan tidak tepat dalam penegakan hukum bagi pekerja asing sekaligus perusahaan tenaga kerja asing, oleh karenanya akan di kaji lebih lanjut dengan menggunakan teori-teori sistem Penegakan hukum.

Lawrence M. Friedman mengemukakan bahwa efektif dan berhasil tidaknya penegakan hukum tergantung tiga unsur sistem hukum, yakni struktur hukum (*struktur of law*), substansi hukum (*substance of the law*) dan budaya hukum (*legal culture*)³

Struktur hukum adalah menyangkut tentang penegak hukum (aparatus yang ada di dalamnya), substansi hukum menyangkut tentang undang-undang di dalamnya, dan budaya hukum menyangkut tentang masyarakatnya.

Struktur hukum dalam hal ini adalah aparat penegakan hukum di bidang ketenagakerjaan yang pada kenyataannya adalah aparat hukum di bidang ketenagakerjaan khususnya bagi pekerja asing terdapat silang pendapat apakah dilakukan oleh Penyidik Pegawai negeri sipil (PPNS) di Kementerian Ketenagakerjaan ataukah PPNS di Dirjen Imigrasi, faktanya

³ Ahmadi Ali. Keterpurukan hukum di Indonesia (Penyebab dan solusinya) Cet 1, Ghalia Indonesia, Jakarta 2002, hal 7

di Kalimantan tengah penegakan hukum terhadap pekerja asing dilakukan oleh PPNS Imigrasi dan sanksi yang diterapkan adalah hukuman administrasi denda dan deportasi tidak dilakukan pro Justisia yaitu penyidikan yang dilanjutkan ke persidangan Pengadilan sebagaimana ketentuan Pasal 122 Undang-undang keimigrasian.

Hal ini menunjukkan kurangnya kemampuan sumber daya PPNS dalam hal penerapan hukum sehingga berakibat tidak maksimalnya penegakan hukum terhadap Pekerja Asing.

Substansi hukum dalam hal ini adalah ketentuan perundang-undangan yang mengatur tentang pekerja asing, pada kenyataannya Pekerja asing diatur dalam dua payung hukum yaitu undang-undang ketenagakerjaan serta tersebar dalam banyak peraturan pelaksanaannya dan Undang-undang keimigrasian beserta peraturan pelaksanaannya sebagaimana telah disebutkan diatas.

Secara substansi hukum ketentuan perundang-undangan yang mana yang lebih tepat dan benar untuk diberikan sanksi apabila pekerja asing melanggar hukum apakah ketentuan

Pasal 122 Undang-undang keimigrasian yaitu Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), ataukah ketentuan Pasal 185 UU No 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).

Pada kenyataannya justru penegakan hukum yang dilakukan oleh aparat penegak terhadap pekerja asing yang melanggar hukum hanyalah hukuman administrasi berupa denda dan deportasi.

Hal ini menimbulkan kebingungan penerapan ketentuan undang-undang mana yang tepat dan benar bukan saja dari sisi substansi hukum yaitu ketentuan hukum yang mana yang akan diterapkan tetapi juga terhadap aparturnya yaitu soal struktur hukum.

Hal ini berakibat tidak maksimalnya penegakan hukum terkait dengan ketentuan perundang-undangan yang melibatkan lintas sektoral yaitu

Kementrian Ketegenakerjaan dan Dirjen Imigrasi.

Bahwa terhadap aspek budaya hukum dalam penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan khususnya bagi pekerja asing tidak terlepas dari budaya hukum eksternal yaitu masyarakat yang pada kenyataannya masyarakat yang hidup dilingkungan perusahaan khususnya di daerah Kalimantan Tengah tidak terlalu memperdulikan status pekerja asing dilingkungannya apakah legal atau ilegal karena yang diketahui oleh masyarakat mereka dipekerjakan oleh perusahaan sehingga hal ini telah diterima secara umum sebagai sesuatu hal yang biasa sehingga hal ini mempengaruhi budaya hukum internal yaitu budaya yang berada pada aparat penegak hukum ketika melihat ada pekerja asing tersebut tidak menimbulkan reaksi dan masyarakat umum atau tidak ada laporan dari masyarakat maka aparat hukum akan menganggap keberadaan tenaga kerja asing tersebut tidak bermasalah.

Keadaan inilah yang membentuk budaya hukum yang tidak responsif yang bersifat negatif yang mengakibatkan penegakan hukum terhadap pekerja asing dan perusahaan tenaga kerja asing tidak maksimal.

Sebagaimana mengutip pendapat Sidarta : Dilihat dari subjek yang membentuk budaya hukum tersebut, oleh Friedman dibedakan menjadi dua. Ada budaya hukum eksternal yang melibatkan masyarakat luas secara umum. Selain itu ada budaya hukum internal, yaitu budaya yang dikembangkan oleh para aparat penegak hukum. Kedua jenis budaya hukum ini saling mempengaruhi. Jika budaya hukum eksternalnya sehat, maka dengan sendirinya budaya hukum internal akan ikut menyesuaikan karena aparat penegak hukum pada hakikatnya adalah produk dari masyarakatnya sendiri. Jika masyarakat tidak terbiasa memberi suap maka aparat penegak hukum juga tidak akan terbiasa meminta suap. Pada sisi sebaliknya, jika aparat penegak hukum terbiasa menolak dengan tegas setiap bentuk penyuapan, maka masyarakat juga tidak akan berani memulai berinisiatif memberi suap⁴.

2. Konsep Omnibus Law dalam Penegakan Hukum Pekerja Asing

Audrey O Brien (2009) mengatakan Omnibus Law adalah suatu rancangan

⁴ <https://business-law.binus.ac.id/2019/10/04/apa-itu-budaya-hukum/> Oleh SHIDARTA (Oktober 2019) diakses tanggal 3 Maret 2020

undang-undang (Bill) yang mencakup lebih dari satu aspek yang digabung menjadi satu undang-undang.

Sedangkan menurut Ahmad Redi, dosen Fakultas Hukum Tata Negara Fakultas Hukum Universitas Tarumanegara mengatakan Salah satu keunggulan metode *omnibus law* adalah kepraktisan untuk mengoreksi banyak regulasi bermasalah. “Meningkatkan kecepatan dalam penyusunan undang-undang, dengan menyusun sebuah *omnibus law* sekaligus mengoreksi undang-undang bermasalah yang sedang berlaku,” Pendekatan *omnibus law* juga bisa menjadi solusi atas tumpang tindih regulasi di Indonesia. Baik yang dalam hubungan hirarki sejajar horizontal maupun vertikal. Namun ia mengakui penyusunan *omnibus law* berbiaya mahal dan tidak sederhana karena substansinya pasti multisektor dan dipersiapkan untuk *super power*. Banyaknya jumlah pasal suatu undang-undang dengan metode *omnibus law* menjadi tidak terhindarkan. Apalagi sifatnya mandiri atau berdiri sendiri tanpa terikat dengan peraturan lain. “Mengatasi konflik peraturan perundang-

undangan secara cepat, efektif, dan efisien,” kata Redi menegaskan⁵.

Bahwa dari pendapat tersebut ada tiga esensi yang memberikan manfaat dari penerapan omnibus law yaitu :

1. Menghilangkan tumpang tindih antar peraturan perundang-undangan;
2. Efisiensi proses perubahan/pencabutan perundang-undangan dan
3. Menghilangkan ego sektoral yang terkandung dalam berbagai peraturan perundang-undangan.

Pada tataran konsep apakah Omnibus Law yang disampaikan oleh Audrey O Brien dan Ahmad Redi dapat memaksimalkan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan khususnya pekerja Asing sehingga dapat menumbuhkan perkembangan ekonomi dalam rangka mensejahterakan bangsa Indonesia ?

Bahwa pada keyataannya penegakan hukum terhadap pekerja asing dan perusahaan tenaga kerja saat ini telah dibahas diatas ada tiga aspek yaitu :

⁵

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e2c1e4de971a/menelusuri-asal-usul-konsep-omnibus-law/> diakses tanggal 3 Maret 2020.

- a. aspek substansi hukum yaitu peraturan perundang-undangan diatur dalam dua payung hukum yaitu, undang-undang ketenagakerjaan serta tersebar dalam banyak peraturan pelaksanaannya dan Undang-undang keimigrasian tersebar dalam banyak peraturan pelaksanaannya sebagaimana telah disebutkan diatas, yang pada kenyataannya hal ini menimbulkan kebingungan penerapan ketentuan undang-undang mana yang tepat dan benar bukan saja dari sisi substansi hukum yaitu ketentuan hukum yang mana yang akan diterapkan tetapi juga terhadap aparturnya yaitu soal struktur hukum.
- b. Aspek Struktur hukum dalam hal ini adalah aparat pengakan hukum dibidang ketenagakerjaan yang pada kenyataannya aparat hukum dibidang ketenagakerjaan khususnya bagi pekerja asing terdapat silang pendapat apakah dilakukan oleh Penyidik Pegawai negeri sipil (PPNS) di Kementerian Ketenagakerjaan atau kah PPNS di Dirjen Imigrasi, faktanya di kalimantan tengah penegakan hukum terhadap pekerja asing dilakukan oleh PPNS Imigrasi dan

sanksi yang diterapkan adalah hukuman administrasi denda dan deportasi tidak dilakukan pro Justisia yaitu penyidikan yang dilanjutkan ke persidangan Pengadilan sebagaimana ketentuan Pasal 122 Undang-undang keimigrasian.

Hal ini menunjukan dualisme PPNSnya dan kurangnya kemampuan sumber daya PPNS dalam hal penerapan hukum sehingga berakibat tidak maksimalnya penegakan hukum terhadap Pekerja Asing.

- c. Aspek budaya hukum dalam penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan khususnya bagi pekerja asing tidak terlepas dari budaya hukum eksternal yaitu masyarakat yang pada kenyataannya masyarakat yang hidup dilingkungan perusahaan khususnya di daerah Kalimantan Tengah tidak terlalu memperdulikan status pekerja asing dilingkungannya apakah legal atau ilegal karena yang diketahui oleh masyarakat mereka dipekerjakan oleh perusahaan sehingga hal ini telah diterima secara umum sebagai sesuatu hal yang biasa sehingga hal ini mempengaruhi budaya hukum

internal yaitu budaya yang berada pada aparat penegak hukum ketika melihat ada pekerja asing tersebut tidak menimbulkan reaksi dan masyarakat umum atau tidak ada laporan dari masyarakat maka aparat hukum akan menganggap keberadaan tenaga kerja asing tersebut tidak bermasalah. Keadaan inilah yang membentuk budaya hukum yang tidak responsif yang bersifat negatif yang mengakibatkan penegakan hukum terhadap pekerja asing dan perusahaan tenaga kerja asing tidak maksimal.

Bahwa apabila dikaji dari konsep Omnibus Law tersebut dari aspek substansi hukum yaitu peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang pekerja asing tersebut omnibus law menghendaki diatur dalam satu peraturan perundang-undangan, hal ini tentu untuk menghindari tumpang tindih berlakunya peraturan perundang-undangan sebagaimana pengaturan pekerja asing dan perusahaan tenaga kerja asing yang berlaku saat ini.

Bahwa dari aspek struktur hukum yaitu aparat penegak hukum dalam konsep omnibus law apabila semua aspek termasuk aparat penegakan

hukum diatur dalam satu payung hukum maka aparat penegak hukum hanya ada satu dalam payung hukum tersebut hal berbeda pada kenyataannya dengan aparat penegak hukum pada penegakan hukum pekerja Asing yaitu ada aparat penegak hukum PPNS di Kementerian Ketenagakerjaan ada pula PPNS di Dirjen Imigrasi yang menangani Pekerja Asing Ilegal dan tenaga kerja asing.

Bahwa selanjutnya aspek budaya hukum yaitu tidak pedulinya masyarakat dilindungi dimana pekerja asing itu berada apakah legal atau ilegal sehingga aparat juga akan ikut tidak peduli hal inilah yang membentuk budaya hukum yang tidak responsif yang bersifat negatif yang mengakibatkan penegakan hukum terhadap pekerja asing dan perusahaan tenaga kerja asing tidak maksimal hal ini bertolak belakang dengan konsep omnibus law yang pengaturannya lebih komprehensif dalam bentuk satu undang-undang sehingga baik aparat penegak hukum masyarakat yang terlibat dalam satu aspek akan lebih cepat diantisipasi sehingga budaya-budaya negatif dapat dicegah dan tidak akan berkembang sehingga

penegakan hukum akan semakin maksimal.

Bahwa dengan demikian maka konsep omnibus law adalah tepat untuk diterapkan dalam penegakan hukum terhadap Pekerja Asing dan juga bagi Perusahaan yang pada gilirannya akan meningkatkan pertumbuhan ekonomi sehingga bangsa Indonesia semakin sejahtera.

KESIMPULAN

1. Penegakan hukum terhadap Pekerja Asing saat ini tidaklah berjalan maksimal, hal ini ternyata dari substansi hukum yaitu peraturan perundang-undangan yang mengatur pekerja asing yang tumpang tindih sehingga penerapan hukum menjadi tidak tepat dan benar, dari aspek struktur hukum yaitu aparat penegak hukum terjadi dualisme penegakan hukum yaitu PPNS Ketengakerjaan dan PPNS Keimigrasian serta sumber daya aparatur penegak hukum yang belum baik serta aspek budaya hukum dimana masyarakat yang tidak peduli dengan apakah ada atau tidak ada tenaga kerja ilegal dilingkungan mereka sehingga berpengaruh bagi aparat penegak hukum yang juga tidak peduli

dengan apakah ada tenaga kerja asing ilegal atau tidak sehingga proses penegakan hukum tidak berjalan baik.

2. Konsep omnibus law dalam penegakan hukum bagi Tenaga kerja asing ternyata dapat menjawab dan mengatasi kurang maksimalnya penegakan hukum bagi pekerja Asing dari aspek substansi hukum, aspek struktur hukum maupun dari aspek budaya hukum.
3. Rancangan undang-undang cipta tenaga kerja yang menggunakan konsep omnibus law yang saat ini sudah masuk dalam pembahasan di DPR RI adalah jawaban yang tepat untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dalam rangka mensejahterakan bangsa Indonesia.
- 4.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi Ali. Keterpurukan hukum di Indonesia (Penyebab dan solusinya) Cet 1, Ghalia Indonesia, Jakarta 2002

Business-law.binus.ac.id,
Memahami Gagasan Omnibus Law oleh Paulus Aluk Fajar Dwi Santo, diakses tanggal 2 Maret 2020

<https://business-law.binus.ac.id/2019/10/04/apa-itu-budaya-hukum/>Oleh SHIDARTA (Oktober 2019) diakses tanggl 3 Maret 2020

<https://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5e2c1e4de971a/menelusuri-asal-usul-konsep-omnibus-law/> diakses tanggal 3 Maret 2020.

<http://www.borneo.co.id/berita/jumlah-tenaga-kerja-asing-kalteng-bertambah>, diakses tanggal 3 Agustus 2019.

Peraturan perundang-undangan :

Undang-undang nomor 13 tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 6 tahun 2011 tentang Keimigrasian