



PELAKSANAAN KETENTUAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING PADA HOTEL AREA SANUR DI KOTA DENPASAR

Ni Wayan Regina Novyanti, Anak Agung Sagung Laksmi Dewi, Luh Putu Suryani
Fakultas Hukum, Universitas Warmadewa, Denpasar-Bali, Indonesia
reginanovyanti@gmail.com, laksmiidewi29@gmail.com, putusuryani099@gmail.com

Abstrak

Berdasarkan observasi pada hotel area Sanur terdapat beberapa pekerja asing yang bekerja di hotel sebelum izin disahkan. Penelitian ini bertujuan mengkaji pelaksanaan ketentuan penggunaan tenaga kerja asing dan menelaah hambatan dalam pelaksanaan ketentuan penggunaan tenaga kerja asing pada hotel di area Sanur. Metode penelitian ini adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan perundang-undangan. Ada dua sumber data yang digunakan yaitu bahan hukum primer dan sekunder. Untuk memperoleh data yang valid, maka peneliti menggunakan teknik observasi dan wawancara. Data penelitian yang telah terkumpul, diolah dan dianalisis secara kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa persyaratan khusus seperti TKA harus memiliki keterampilan yang spesifik, perusahaan yang menjamin tenaga kerja asing harus memiliki izin mempekerjakan tenaga asing dan TKA harus memenuhi syarat keimigrasian seperti Paspor, Visa dan KITAS. Penggunaan TKA pada hotel di area Sanur Kota Denpasar sudah cukup baik, namun terdapat hambatan dalam pelaksanaan ketentuan penggunaan tenaga kerja asing di hotel area Sanur saat para tenaga kerja asing dibutuhkan secara urgent sehingga mengambil jalan pintas dengan memperpanjang Visa Berkunjung disaat visa bekerja telah kadaluarsa. Saran adalah perusahaan di Indonesia hendaknya mengutamakan tenaga kerja lokal yang berkompeten dan mengikuti aturan terkait penggunaan tenaga kerja asing.

Kata Kunci : Hotel, Pekerja asing, Tenaga kerja

Abstract

Based on observations at the hotel in the Sanur area, there were several foreign workers working at the hotel before the permit was approved. This study aims to examine the implementation of the provisions on the use of foreign workers and examine the obstacles in implementing the provisions on the use of foreign workers at hotels in the Sanur area. This research method is empirical legal research with a statutory approach. There are two sources of data used, namely primary and secondary legal materials. To obtain valid data, the researchers used observation and interview techniques. Research data that has been collected, processed and analyzed qualitatively descriptive. The results show that special requirements such as foreign workers must have specific skills, companies that guarantee foreign workers must have a permit to employ foreign workers and foreign workers must meet immigration requirements such as passports, visas and KITAS. The use of foreign workers in hotels in the Sanur area of Denpasar City is quite good, but there are obstacles in implementing the provisions for the use of foreign workers in hotels in the Sanur area when foreign workers are needed urgently so that they take a shortcut by extending a Visit Visa when the work visa has expired. The suggestion is that companies in Indonesia should prioritize competent local workers and follow the rules regarding the use of foreign workers.

Keywords: Hotel, Foreign workers, Labor

I. PENDAHULUAN

Kehadiran bisnis belakangan ini memiliki kecenderungan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing sebagai salah satu pemegang penting jabatan dalam sebuah manajemen perusahaan (Damayanti & Kartika, 2016). Sikap tersebut sering disebut dengan sikap *inlander* yaitu sikap mana melihat tenaga kerja asing memiliki kualitas yang lebih tinggi daripada tenaga kerja asli dari suatu daerah. Sikap

inlander sudah ditanamkan semenjak zaman penjajahan Belanda beratus-ratus tahun yang lalu (Nasrudin, 2011). Selain mengenai alasan *inlander* tersebut, tenaga kerja asing bekerja di Indonesia umumnya didasari dari struktur organisasi perusahaan. Perusahaan yang sudah berskala internasional dan berasal dari luar negeri akan memiliki kecenderungan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing yang ditempatkan di beberapa area bisnis perusahaan tersebut, termasuk di Indonesia. Salah satu industri yang memiliki banyak perusahaan internasional yang memiliki porsi bisnis di Indonesia adalah industri perhotelan.

Berdasarkan data dari perhimpunan hotel dan restoran di Indonesia, pada Tahun 2017 terdapat sejumlah 2079 hotel yang terdaftar di Bali. Maraknya pembangunan hotel di Bali akan juga meningkatkan lowongan pekerjaan di Bali, termasuk lowongan pekerjaan yang melibatkan tenaga kerja asing sebagai salah satu manajemen atau staf ahli dari hotel tersebut. Pihak manajemen hotel yang beroperasi di Bali tergolong beragam, dari pihak manajemen pribadi, manajemen lokal hingga manajemen internasional seperti Starwood Hotels, Hilton Hotels, Hyatt Hotel, Ritz Carlton Hotel, Marriott Hotel Resort dan masih banyak manajemen internasional lainnya.

Manajemen perhotelan internasional memiliki beberapa *standar operation procedure* dan *policy and procedure* terhadap pergantian pihak manajemen dan staff internasional yang bekerja di sebuah hotel di suatu daerah. Prosedur tersebut termasuk dalam pengurusan izin tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan di suatu negara hingga pemindahan staf asing yang telah selesai masa kerjanya di Indonesia. Salah satu hotel area di Bali yang terdapat hotel berbintang sejak lama adalah area sanur, dimana pada area sanur terdapat bermacam macam hotel yang dikelola oleh pihak manajemen baik manajemen nasional dan internasional terkenal adalah Hyatt Regency Sanur Resort, Grand Inna Bali Beach, Maya Sanur Resort and Spa, Prime Plaza Hotel dan masih banyak hotel lainnya. Pada hotel-hotel berbintang terutama yang berbintang 4 dan 5 di area Sanur, terdapat beberapa tenaga kerja asing bekerja seperti *General Manager, Operation Manager, Food and Beverage Director, Executive Chef, Concierge, Guest Relation Manager dan Director of Sales and Marketing*.

Penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa pengawasan penggunaan tenaga kerja asing di Kota Denpasar saat ini masih menimbulkan berbagai permasalahan, sehingga akan menimbulkan (Dananjaya et al., 2017). Selanjutnya tenaga kerja asing sebaiknya ketika kerja di Indonesia harus mengikuti prosedur sesuai yang telah tertulis dalam Undang-undang keimigrasian (Damayanti & Kartika, 2016). Proses pemenuhan segala syarat untuk *legal document* bagi pekerja asing terkadang terkendala beberapa hal yang membuat pihak manajemen melakukan tindakan yang mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut dahulu sembari mengurus *legal document* bagi tenaga kerja tersebut. Hal tersebut pernah dilakukan oleh Hyatt Regency, Sanur Resort, untuk posisi *Food and Beverage Director*, sehingga pekerja tersebut selama beberapa bulan bekerja sebagai tenaga kerja asing yang ilegal sampai *legal document* tersebut rampung dibuat (Supramono, 2012).

Berdasarkan observasi beberapa Hotel di area Sanur seperti Hyatt Regency Sanur, Andaz Hotel Sanur, Maya Sanur Resort and Spa, peneliti melihat bahwa terdapat beberapa pekerja asing yang bekerja di hotel tersebut. Para pekerja asing secara dominan bekerja di bagian *food and beverage* seperti koki, atau di bagian *wellness* seperti instruktur Yoga. Berdasarkan wawancara kepada salah satu HRD di hotel di area Sanur, para pekerja tersebut didaftarkan oleh HRD masing-masing hotel, namun terkadang terdapat beberapa pekerja asing yang bekerja di hotel sebelum izin bekerjanya sah. Hal tersebut terjadi karena terkendala pandemi Covid-19 yang menyebabkan beberapa pengurusan dokumen ketenagakerjaan menjadi terhambat.

Mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa dokumen tersebut menimbulkan beberapa risiko yang dapat membahayakan perusahaan. Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti melakukan penelitian untuk mengkaji ulang pelaksanaan ketentuan penggunaan tenaga kerja asing di Hotel Area Sanur di Kota Denpasar, dan mengungkapkan hambatan dalam pelaksanaan ketentuan penggunaan TKA hotel di area Sanur.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum empiris yakni mengobservasi atau meneliti dengan ikut serta atau terjun ke lapangan guna mendapatkan keakuratan data. Jenis pendekatan penelitian yang dipilih yaitu dengan menggabungkan dua pendekatan, yaitu pendekatan fakta dan pendekatan analisis disertai konsep hukum yang dipaparkan secara konkret disesuaikan dengan data

yang didapat di lapangan atau studi pustaka. Sumber data penelitian yakni sumber data primer dan data sekunder. Data primer yaitu observasi dan wawancara dan data sekunder didapat dari studi pustaka yang relevan dengan masalah yang didapat dari buku, PP, majalah, artikel, dan dokumen resmi pemerintah (Waluyo, 2002) Lokasi penelitian ini adalah hotel berbintang di area Sanur, Kota Denpasar yang mempekerjakan tenaga kerja asing dalam kegiatan operasionalnya. Teknik pengumpulan data yang dipilih yaitu teknik wawancara dan teknis studi dokumentasi. Teknik analisis data membutuhkan bahan hukum kualitatif yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Selanjutnya, baru diolah dengan melakukan penyusunan data secara sistematis sehingga data yang dihasilkan dapat digambarkan dengan utuh agar membantu juga dalam memberikan simpulan hasil penelitian. Kemudian, penyajian hasil analisis yaitu secara deskriptif (Hadjon, 1987).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pelaksanaan Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Hotel di Area Sanur Kota Denpasar

Tenaga kerja merupakan perorangan yang bekerja guna dapat memberikan hasil dalam bentuk barang atau jasa sebagai upaya dalam mencukupi keperluan hidup untuk diri sendiri dengan melakukan pekerjaan yang bisa menghasilkan upah atau imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan. Menurut Payaman, tenaga kerja merupakan warga negara yang sudah mempunyai pekerjaan, sedang mencari pekerjaan, dan melakukan aktivitas lain, seperti sekolah dan menjadi pengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur (Manululang, 1998). Tenaga kerja meliputi pegawai negeri, pekerja swasta, pekerja formal dan informal, dan pengangguran (Wijayanti, 2010).

Syarat bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Hotel area Sanur, Tenaga kerja asing yang dipekerjakan diwajibkan mempunyai surat izin tertulis dari pihak terkait, kecuali tenaga kerja asing yang menjadi wakil sebagai diplomat atau konsuler (Wirasto et al., 2016). Setiap pihak berhak memberi pekerjaan terhadap tenaga kerja asing dengan syarat dan ketentuan yang sudah ditetapkan, kecuali pemberi kerja orang perseorangan. Akan tetapi, di Indonesia pengajuan menggunakan tenaga kerja asing harus diberikan batasan, baik dalam jumlah maupun posisi yang bisa ditempati oleh tenaga kerja asing. Hal tersebut berguna supaya tenaga kerja asing tidak menjadi hambatan bagi tenaga kerja Indonesia, tetapi dapat dijadikan motivasi agar tenaga kerja Indonesia juga lebih termotivasi menjadi pekerja yang profesional dan mempunyai keterampilan yang baik, sehingga dapat menjadi pesaing yang baik antar sesama pekerja. Maka dari itu, dalam Undang-Undang mengenai Ketenagakerjaan juga memberikan batasan terhadap jabatan atau posisi yang dapat diberikan kepada tenaga kerja asing.

Pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing yang bekerja di Hotel area Sanur, kedudukan tenaga kerja asing dari zaman dahulu sampai sekarang belum memiliki perubahan yang signifikan. Kondisi tersebut dapat berkelanjutan, apabila pemerintah tidak turut serta dalam penempatan tenaga kerja secara tegas dan bijak. Pemerintah menempatkan tenaga kerja asing yang secara khusus guna melakukan penghilangan terhadap unsur penjajahan dalam struktur ekonomi yang menjadi lapangan pekerjaan terpenting bagi perekonomian nasional. Selain itu, tenaga kerja asing dapat membantu pemerintah dalam memberikan pemenuhan terhadap kebutuhan pasar kerja nasional yang belum mampu ditangani oleh tenaga kerja Indonesia karena keterbatasan keterampilan dan kemampuan dalam bidang tertentu (Adha dkk., 2018)

Bagi TKA yang bekerja di Hotel area Sanur, Kota Denpasar harus memenuhi syarat sesuai dengan peraturan pemerintah mengenai tenaga kerja. Peraturan mengenai tenaga kerja asing diatur dalam Pasal 42 UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Secara peraturan hukum, pihak Area Sanur Kota Denpasar Sanur harus memiliki izin operasional yang sah untuk mempekerjakan tenaga kerja asing pada posisi penting. Selain itu, terdapat beberapa larangan dalam mempekerjakan tenaga kerja asing di perusahaan Indonesia. Hal tersebut sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki tenaga kerja asing menyebutkan jabatan-jabatan yang dilarang untuk diduduki oleh TKA di Indonesia (Diana, 2015). Direktur Personalia, Manajer Hubungan Industrial, Manajer Personalia, Supervisor Pengembangan Personalia, Supervisor Perekrutan Personalia, Supervisor Penempatan Personalia, Supervisor Pembinaan Karir Pegawai, Penata Usaha Personalia, Kepala Eksekutif Kantor, Ahli Pengembangan Personalia dan Karir, Spesialis Personalia, Penasehat Karir, Penasehat Tenaga

Kerja, Pembimbing dan Konseling Jabatan, Perantara Tenaga Kerja, Pengadministrasi Pelatihan Pegawai, Pewawancara Pegawai, Analisis Jabatan, dan Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai.

Selain yang dipaparkan tersebut, tenaga kerja asing diperbolehkan dipekerjakan di perusahaan Indonesia, termasuk bekerja pada Area Hotel Sanur Kota Denpasar. Berdasarkan wawancara pada Ibu Putri selaku HRD Manager di Maya Hotel Sanur. Beliau menyatakan bahwasanya terdapat hotel–hotel berbintang terutama hotel berbintang empat dan lima di area Sanur yang merekrut tenaga kerja asing dengan posisi jabatan *General Manager, Director Sales and Marketing, Executive Chef, Food and Beverages Director* hingga *Executive Assistant Manager*. Hal tersebut sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan di Indonesia. Faktor yang menjadi hambatan dalam pelaksanaan ketentuan penggunaan tenaga kerja asing yang memiliki izin bekerja. Hambatan tersebut yaitu tenaga kerja asing sering berganti, sehingga pihak hotel enggan mengurus surat perizinan jika tenaga kerja asing tersebut tidak memiliki izin bekerja, tingginya minat wisatawan asing dengan pekerja asing terutama untuk bagian Yoga dan Food Beverage seperti chef, dan prosedur pembuatan KITAS yang memakan waktu sehingga perusahaan merasakan kerugian waktu jika harus mengurus dokumen legal untuk instruktur yoga tersebut (wawancara).

Selanjutnya Dilakukan juga wawancara kepada salah satu responden dari hotel Andaz sebagai berikut: Pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing yang dipekerjakan di Hotel Andaz Sanur adalah dimana pihak manajemen menggunakan tenaga kerja asing sesuai keperluan dari operasional, selain itu juga dari kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja asing tersebut. Pihak pemilik hotel memberikan pilihan pada seorang TKA untuk mengisi suatu jabatan, dimana seluruh kegiatan administrasi yang diperlukan akan dipersiapkan oleh pihak HRD dari Andaz Hotel. Maka dari itu pada awalnya TKA akan datang ke Bali dengan visa berlibur jika diperlukan secara urgent, dan pengurusan Visa Kerja dan KITAS akan dilakukan selama TKA tersebut bekerja. Lamanya proses pengajuan berkas di Kementerian tenaga kerja membuat beberapa karyawan TKA bekerja sebelum mendapatkan izin bekerja secara resmi (wawancara oleh Pak Doni Kurniawan selaku HRD Andaz Hotel pada 6 November 2021).

2. Hambatan dalam Pelaksanaan Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Hotel di Area Sanur Kota Denpasar

Akibat hukum dari perusahaan yang memberikan izin tenaga kerja asing bekerja dengan dokumen yang kurang lengkap dapat berujung pada denda bagi perusahaan hingga dideportasi dari pekerja asing tersebut. Jika membandingkan dengan beberapa perusahaan di Bali yang terlibat kasus tenaga kerja asing tanpa dokumen yang lengkap, sebagai contoh kasus yaitu pada tahun 2017 di kawasan Seminyak dilakukan inspeksi Mendadak (Sidak) Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dilakukan Tim gabungan, terdiri atas: Dinas Ketenagakerjaan dan ESDM Provinsi Bali serta pihak Imigrasi. Tim gabungan Dinas Ketenagakerjaan, ESDM Provinsi Bali mendapatkan satu tenaga kerja asing berasal dari Inggris, bernama Mark Allen, berusia 40 tahun, dan bekerja di Restoran Slippery Stone tidak dapat menunjukkan dokumen lengkap izin bekerja di Indonesia. Dalam sidang tersebut, juga dapat diindikasikan bahwa Restoran Slippery Stone tidak hanya mempekerjakan satu tenaga kerja asing saja.

Tim gabungan bergerak ke Restoran Slippery Stone dan menemukan satu orang tenaga kerja asing dengan posisi jabatan sebagai *manager marketing* di restoran tersebut. Sama halnya dengan Mark, Jason Serini tersebut juga tidak memiliki dokumen lengkap, salah satunya yaitu Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) dan Visa. Maka dari itu, pihak imigrasi melakukan pendalaman terkait kasus tersebut dan menemukan bahwasanya Restoran Slippery Stone mempekerjakan empat tenaga kerja asing yang mempunyai kedudukan strategis. Selain Mark dan Jason Serini, ada George Zogoolas berasal dari Australia dan mempunyai jabatan sebagai direktur, selanjutnya ada Yannakakis Savas juga berasal dari Australia yang menjabat sebagai *general manager*. Setiap Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dipekerjakan di Indonesia harusnya juga mendapat pendampingan dari tenaga kerja lokal. Hal tersebut dikarenakan supaya tenaga kerja Indonesia juga bisa mendapat pengalaman dan pengetahuan yang didapat dari mendampingi tenaga kerja asing dan bisa membuat tenaga kerja Indonesia mempunyai keterampilan yang mumpuni, sehingga dapat mendapatkan posisi jabatan yang strategis. Sidak tersebut dilakukan sesuai dengan Pasal 194 dan 195 dalam PP RI No. 31 Tahun 2013 Tentang Keimigrasian yang mengawasi kegiatan arus tenaga kerja asing di Indonesia.

Secara umum, pasal 194 dijelaskan bahwa status imigrasi masih perlu dilakukan pengawasan karena rentan akan pelanggaran. Maka dari itu, dewan pengawas dibentuk untuk menjaga aturan keimigrasian dapat terlaksana dengan baik. selanjutnya, dilakukan wawancara dengan pihak manajemen dari Maya Sanur Resort and spa dijelaskan bahwa “Akibat hukum dari Hotel yang mempekerjakan tenaga kerja asing yang belum mendapatkan izin bekerja adalah teguran dari pihak Kementerian Tenaga Kerja, yang biasanya akan diberikan secara tertulis agar pihak HRD manajemen hotel untuk segera melaksanakan kewajibannya mendaftarkan TKA sesuai dengan aturan yang berlaku. Sering kali jawaban dari pihak HRD adalah pengurusan berkas telah dilakukan sejak lama, namun terkendala proses birokrasi yang terjadi di imigrasi atau kementerian tenaga kerja di pusat Jakarta (wawancara dengan Ibu Putri selaku HRD Maya Sanur Resort and Spa pada 4 November 2021).”

Bentuk tanggung jawab Hotel di area Sanur terhadap tenaga kerja asing, setiap perusahaan yang beroperasi memiliki tanggung jawab terhadap setiap pekerja yang bekerja pada perusahaan tersebut, termasuk pekerja asing yang didominasi bekerja pada level manajemen, seperti yang terjadi pada hotel-hotel di area Sanur. Berdasar pada Pasal 190 PP RI No. 31 Tahun 2013 Mengenai Keimigrasian. Selanjutnya, peraturan terkait tenaga kerja asing yang diresmikan oleh Presiden Joko Widodo yaitu Peraturan Presiden (Perpres) No 20 Tahun 2018 Tentang tenaga kerja asing. Perpres tersebut diterbitkan dengan tujuan guna memberikan dukungan terhadap perekonomian nasional dan membuka peluang kerja dengan cara meningkatkan penanaman modal.

Berdasarkan Perpres No. 20 Tahun 2018 mengenai Tenaga Kerja Asing, Itas diberikan kepada TKA, termasuk izin apabila TKA masuk kembali dalam beberapa waktu dengan penyesuaian masa berlaku disesuaikan dengan masa berlaku Itas. Hal tersebut juga menegaskan kepada setiap yang mempekerjakan TKA memiliki kewajiban untuk memberikan jaminan terhadap tenaga kerja asing untuk didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan dengan syarat sudah bekerja selama lebih dari 6 (enam) bulan dan/atau diberikan polis asuransi berbadan hukum yang ada di Indonesia. Perpres tersebut juga ditegaskan bahwasanya pada bidang tertentu yang menjadikan TKA sebagai pekerja dapat mempekerjakan TKA yang lain dengan posisi kedudukan yang sama. Masa kerja TKA berlaku sampai akhir pemberi kerja pertama, berdasarkan pada kontrak yang disepakati. Dejni jabatan, bidang, dan tata cara penggunaan TKA diatur lebih lanjut dengan Permen. Pada perpres tersebut juga menegaskan bahwasanya setiap TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja harus dengan syarat mempunyai Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pihak terkait.

Berdasarkan wawancara dengan manajer HRD di Area Sanur Kota Denpasar Sanur, seluruh PKWT baik lokal maupun asing sudah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Denpasar. Hal tersebut menjadi salah satu standar wajib dari *corporate* Area Sanur Kota Denpasar, dimana seluruh kepegawaian harus jelas dan mengikuti undang-undang yang berlaku di suatu Negara. Hal tersebut juga memiliki hubungan langsung dengan pemberian BPJS ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan bagi seluruh karyawan, termasuk karyawan PKWT lokal maupun asing.

Melihat fakta dari wawancara kepada pihak HRD dan Tenaga kerja Asing, dapat dikatakan bahwa pihak HRD berusaha mengurus kelengkapan berkas dari para TKA sebelum keberangkatan TKA ke Indonesia. Namun banyak kasus dimana para tenaga kerja asing dibutuhkan secara *urgent* sehingga mengambil jalan pintas dengan memperpanjang Visa Berkunjung disaat visa bekerja telah kadaluarsa. Birokrasi antar dinas seperti Keimigrasian, Dinas Tenaga Kerja dan Kedutaan Besar membuat proses izin Visa Bekerja bagi tenaga kerja asing menjadi tidak efisien dan membuat fenomena TKA yang bekerja tanpa izin bekerja di Bali.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Simpulan penelitian ini adalah pelaksanaan ketentuan penggunaan tenaga kerja asing pada hotel di area Sanur, Kota Denpasar sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa hal yang tidak sejalan dengan ketentuan yang ditentukan. Beberapa persyaratan, seperti tenaga kerja asing harus memiliki keterampilan spesifik, perusahaan yang menjamin tenaga kerja asing (TKA) memiliki izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA), tenaga kerja asing harus memenuhi syarat keimigrasian seperti Paspor, Visa dan KITAS dan Posisi dari tenaga kerja asing yang sejalan telah diusahakan perusahaan dalam merekrut tenaga kerja asing. Hambatan dalam pelaksanaan ketentuan penggunaan tenaga kerja asing pada hotel di area Sanur Kota Denpasar saat para tenaga kerja asing dibutuhkan secara *urgent*

sehingga mengambil jalan pintas dengan memperpanjang Visa Berkunjung disaat visa bekerja telah kadaluarsa. Birokrasi antar dinas seperti Keimigrasian, Dinas Tenaga Kerja dan Kedutaan Besar membuat proses izin Visa Bekerja bagi tenaga kerja asing menjadi tidak efisien dan membutuhkan waktu yang cukup panjang, membuat fenomena tenaga kerja asing yang bekerja tanpa izin bekerja di Bali.

2. *Simpulan*

Berdasarkan pada simpulan di atas, maka saran peneliti adalah Pemerintah Dinas Tenaga Kerja hendaknya melihat realitas lapangan terkait beberapa perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing yang belum memiliki izin bekerja dan Pihak manajemen dari perusahaan yang hendak menggunakan tenaga kerja asing mempersiapkan waktu pengurusan dokumen tenaga kerja asing dalam jangka waktu yang lebih lama, agar perusahaan dan tenaga kerja asing tersebut terhindar teguran tertulis pemerintah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, L. A., Husni, L., & Suryani, A. (2018). Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Hukum Jatiswara*, 31(1), 161–176.
- Damayanti, N. L. E., & Kartika, I. N. (2016). Pengaruh Kunjungan Wisatawan Asing dan Investasi Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja Serta Pertumbuhan Ekonomi. *E-Jurnal EP Unud*, 5(7), 882–900.
- Dananjaya, I. G. A., Markeling, I. K., & Mudana, I. N. (2017). Pengawasan Penggunaan Pekerja Asing pada Hotel Mercure di Kota Denpasar. *Kertha Wicaksana*, 5(1).
- Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. PT. Bina Ilmu. Surabaya.
- Manululang, S. H. (1998). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. PT Rineka Citra :Jakarta.
- Nasrudin. (2011). *Bangsa Inlander, Potret Kolonialisme Belanda*. PT. Garis Buku: Jakarta.
- Supramono, G. (2012). *Hukum Orang Asing di Indonesia*. Sinar Grafika.
- Waluyo, B. (2002). *Penelitian Hukum Praktek*. Sinar Grafika.
- Wijayanti, A. (2010). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika Offset: Jakarta.
- Wirasto, W., Suhaidi, Siregar, M., & Leviza, J. (2016). Pelaksanaan Pengawasan Warga Negara Asing di Wilayah Kerja Kantor Imigrasi Kelas II Belawan Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. *USU Law Journal*, 4(1), 168–185.