

## AKIBAT HUKUM PEMBERI KERJA MEMFASILITASI PENERJEMAH BAGI TENAGA KERJA ASING

---

**<sup>1</sup>Wawan Haryanto**

<sup>1</sup>Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo

E-mail: [wawanharyanto@iaipalopo.ac.id](mailto:wawanharyanto@iaipalopo.ac.id)

### **Abstract**

*Foreign workers are generally not able to speak Indonesian so some foreign worker employers facilitate foreign workers with interpreters. considering that interpreters are very helpful in bridging communication between foreign workers and local workers. However, on the other hand, the main obligation of employers of foreign workers related to language issues is to facilitate Indonesian language education and training for foreign workers. This study uses a normative method with library research data collection techniques. The results show that in the provisions for the use of foreign workers, there is no obligation for employers to facilitate foreign workers with interpreters, besides that there is also no prohibition for employers of foreign workers to facilitate interpreters, this then shows that there are no explicit provisions regulates the position of interpreters in accompanying foreign workers so that the involvement of translators accompanying foreign workers does not have legal consequences for employers who employ foreign workers.*

**Keywords:** Employers, Foreign Workers, Translators.

### **Abstrak**

Tenaga kerja asing umumnya belum mampu berbahasa Indonesia, sehingga hal ini kemudian oleh beberapa pemberi kerja tenaga kerja asing memfasilitasi tenaga kerja asing dengan penerjemah. mengingat penerjemah sangat membantu dalam menjembatangi komunikasi antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Namun di sisi lain kewajiban utama bagi pemberi kerja tenaga kerja asing terkait dengan persoalan Bahasa adalah memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing, hal ini tentunya kemudian menjadi persoalan terkait keberadaan penerjemah yang kemudian terlibat dalam pendampingan tenaga kerja asing di perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode normatif dengan Teknik pengumpulan data studi kepustakaan. Hasil menunjukkan bahwa di dalam ketentuan penggunaan tenaga kerja asing tidak terdapat kewajiban bagi pemberi kerja untuk memfasilitasi tenaga kerja asing dengan penerjemah, selain itu juga tidak terdapat larangan bagi pemberi kerja tenaga kerja asing untuk memfasilitasi penerjemah, hal ini kemudian menunjukkan tidak ada ketentuan yang secara eksplisit mengatur kedudukan penerjemah dalam mendampingi tenaga kerja asing, sehingga pelibatan penerjemah mendampingi tenaga kerja asing tidak memberikan konsekuensi hukum bagi pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing.

**Kata Kunci :** Pemberi Kerja, Tenaga Kerja Asing, Penerjemah.

## **PENDAHULUAN**

Bahasa menjadi sarana utama dalam berkomunikasi untuk menyampaikan informasi, maupun maksud dan tujuan dari pembicara. Setiap negara memiliki bahasanya masing-masing, sehingga untuk dapat berkomunikasi dengan warga negara yang lain, maka dibutuhkan kesamaan bahasa sebagai sarana agar supaya komunikasi dapat terjalin dengan baik. Komunikasi sering menjadi kendala dalam menyampaikan informasi utamanya ketika diperhadapkan dengan lawan bicara yang memiliki Bahasa yang berbeda<sup>1</sup>. Permasalahan Perbedaan Bahasa juga berdampak pada sektor kerja yang ada di Indonesia. Tenaga kerja yang ada di Indonesia saat ini tidak hanya tenaga kerja local, melainkan terdapat pula tenaga kerja asing yang berasal dari mancanegara, beberapa diantaranya berasal dari Amerika, Australia, India, Inggris, Jepang Korea Selatan, Malaysia, Philippina, Republik Rakyat Cina, Singapura, dan beberapa negara lainnya. Dimana jumlah tenaga kerja asing terbanyak berasal dari Republik Rakyat Cina, Jepang, Korea Selatan, India, Philippina, Malaysia<sup>2</sup>.

Perlu diperhatikan bahwa pemerintah telah mengatur regulasi tentang ketentuan pemberi kerja tenaga kerja asing wajib untuk memfasilitasi dan memberikan Pendidikan Bahasa Indonesia kepada tenaga kerja asing<sup>3</sup>, yang mana tata cara pelaksanaannya dapat dilakukan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing ataupun bekerjasama dengan lembaga Pendidikan atau Lembaga pelatihan Bahasa Indonesia<sup>4</sup>. Sangat penting untuk menjadi perhatian bahwa setiap tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia perlu memiliki keterampilan berbahasa Indonesia agar dapat berkomunikasi dengan baik utamanya di lingkungan tempat bekerja baik dalam situasi formal maupun informal<sup>5</sup>. Namun dalam praktiknya hal ini masih menjadi persoalan, karena komunikasi antara tenaga kerja lokal dengan tenaga kerja asing tidak terjalin dengan baik. Walaupun sudah sangat tegas di atur bahwa Bahasa Indonesia menjadi Bahasa yang wajib digunakan dalam komunikasi resmi di lingkungan pemerintah dan swasta<sup>6</sup>.

Sejalan dengan itu, hal ini kemudian berdampak pada pola komunikasi yang terjadi antara tenaga kerja local dan tenaga kerja asing. gangguan perbedaan

---

<sup>1</sup> Reza Kristiani and Lusia Savitri Setyo Utami, "Hambatan Komunikasi Antarbudaya Pekerja Asing Yang Bekerja Di Jakarta," *Koneksi* 3, no. 2 (2020): 336, doi:10.24912/kn.v3i2.6370.

<sup>2</sup> Kementerian Ketenagakerjaan R.I. Ditjen Binapenta dan PKK, Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, "Data Pengesahan RPTKA Yang Berlaku Periode 2022," 2022.

<sup>3</sup> Pasal 7 Ayat 2, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

<sup>4</sup> Ibid, Pasal 30.

<sup>5</sup> E Budihastuti, "Penggunaan Bahasa Indonesia Tenaga Kerja Asing Di Indonesia: Tantangan Bagi Pengajar Bipa," *Kipbipa.Appbipa.or.Id*, no. 1 (n.d.): 201-15, [http://kipbipa.appbipa.or.id/unduh/prosiding\\_kipbipa11/6\\_Exti\\_Budihastuti.pdf](http://kipbipa.appbipa.or.id/unduh/prosiding_kipbipa11/6_Exti_Budihastuti.pdf).

<sup>6</sup> Pasal 33 Ayat 1, Undang-undang Nomor 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, Serta Lagu Kebangsaan. LN RI Tahun 2019 No. 109.

Bahasa tersebut menyebabkan penggunaan Bahasa non verbal (isyarat) lebih sering digunakan daripada Bahasa verbal karna lebih memudahkan untuk berkomunikasi, namun hal ini justru menimbulkan masalah dimana sering terjadi *miss communication* antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal<sup>7</sup>. Tidak hanya itu, kesalahan interpretasi antara tenaga kerja asing dan lokal ini juga menjadi pemicu terjadinya konflik di tempat kerja<sup>8</sup>. Seperti permasalahan yang dialami oleh beberapa tenaga kerja lokal Ketika berkomunikasi dengan tenaga kerja asing yang bersal dari tiongkok, dimana mereka tidak dapat menggunakan Bahasa Indonesia, apalagi berbahasa inggris<sup>9</sup>. sehingga hal ini perlu menjadi perhatian khususnya bagi pemberi kerja untuk mempersiapkan dengan baik tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia utamanya dalam hal kesiapan bahasa. Disamping hal ini merupakan amanat peraturan perundang-undangan. di sisi lain juga perlu pertimbangkan resiko aspek sosialnya agar intaraksi yang baik di lingkungan kerja dapat berjalan dengan baik dan efektif tanpa ada gangguan dalam hal Bahasa<sup>10</sup>.

Melihat pentingnya untuk mengatasi persoalan bahasa di perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing. Maka pemberi kerja wajib memfasilitasi Pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakannya<sup>11</sup>. Akan tetapi dalam beberapa kasus tertentu ada perusahaan yang kemudian melibatkan penerjemah untuk mendampingi tenaga kerja asing. Hal ini dilakukan dengan maksud untuk mengatasi persoalan komunikasi antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal, dimana kemudian pemberi kerja memanfaatkan peran penerjemah bahasa asing untuk menjembatangi komunikasi antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Beberapa diantaranya yang dilakukan di PT. Vitue Dragon Nickel Industry yang menggunakan penerjemah baik di office maupun di lapangan,<sup>12</sup> kemudian di PT. Langgeng Sejahtera Indonesia dimana penerjemah mendampingi teknisi yang berasal dari tiongkok untuk menerjemahkan Bahasa mandarin pada pekerja lokal yang ada pada divisi

---

<sup>7</sup> Syahrudin, Abdul Sarlan Menungsa, and Paramitha Purwita Sari, "Model Komunikasi Tenaga Kerja Asing Dan Tenaga Kerja Lokal Pada Kawasan Tambang Di Pulau Kabaena," *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial (JKOMDIS)* 3, no. 1 (2023): 137–45.

<sup>8</sup> Dian Trianita Lestari and Rahman Ako, "Model Komunikasi Pekerja Lokal Dan Asing Pada PT . Virtue Dragon Nickel Industry Communication Model For Local And Foreign Workers At Pt . Virtue Dragon Nickel Industry Percepatan Pembangunan Indonesia Secara Merata Dari Sabang Sampai Merauke Saat Ini Sed," *Jurnal Communio : Jurnal Ilmu Komunikasi* 12, no. 1 (2023).

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Aldilal, Andi Alimuddin Unde, and Jeanny Maria Fatimah, "Prasangka Konflik & Kecemburuan Sosial Antara Pekerja China Dan Masyarakat Lokal Di Pt. Virtue Dragon Nikel Industri Sulawesi Tenggara," *J-Ika* 7, no. 2 (2020): 155–65, doi:10.31294/kom.v7i2.9025.

<sup>11</sup> Pasal 7 Ayat 2, Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. LN RI Tahun 2021 No. 44.

<sup>12</sup> Lestari and Ako, "Model Komunikasi Pekerja Lokal Dan Asing Pada PT . Virtue Dragon Nickel Industry Communication Model For Local And Foreign Workers At Pt . Virtue Dragon Nickel Industry Percepatan Pembangunan Indonesia Secara Merata Dari Sabang Sampai Merauke Saat Ini Sed."

perbaikan<sup>13</sup>, PT. Netmarble Indonesia dimana terdapat 5 tenaga kerja asing yang berasal dari korea telah bekerja selama lima tahun tidak terkendala Bahasa karena adanya penerjemah<sup>14</sup>, selain itu dalam produksi kaos kerah di PT. Sansan Saudaratek Jaya yang dalam hal komunikasi tertentu antara tenaga kerja asing tiangkong dengan tenaga kerja lokal memerlukan peran penerjemah Bahasa mandarin<sup>15</sup>. keberadaan penerjemah pada kenyataannya memiliki peran sentral yang sangat penting dalam mendampingi tenaga kerja asing di perusahaan karena penerjemah dapat menjembatangi komunikasi antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Namun, hal ini perlu dikaji lebih lanjut terkait sejauh mana ketentuan hukum yang mengatur penerjemah dalam mendampingi tenaga kerja asing di perusahaan, selain itu perlu ditinjau konsekuensi hukum bagi pemberi kerja yang memfasilitasi tenaga kerja asing dengan penerjemah.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian normatif. Penelitian ini difokuskan kepada kedudukan penerjemah dalam mendampingi tenaga kerja asing di perusahaan swasta. teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan, yang selanjutnya data yang diperoleh akan diolah dengan metode editing, reconstructing, dan systematizing. Kemudian pada akhirnya akan dianalisis secara kualitatif deskriptif.

## **PEMBAHASAN**

### **Profesi Pengalihbahasa (Penerjemah)**

Penerjemahan diartikan sebagai suatu proses pengalihan makna dari Bahasa sumber (BSu) ke Bahasa Sasaran (BSa) sesuai dengan struktur gramatikal dan konteks budaya target Bahasa. Bahasa sumber merupakan Bahasa pertama yang akan di terjemahkan, sedangkan Bahasa sasaran adalah Bahasa hasil terjemahan dari Bahasa sumber, meskipun tidak sepenuhnya diterjemahkan secara kata per kata, tetapi dapat diterjemahkan sesuai budaya dan target Bahasa, yang pada intinya menerjemahkan ialah proses mengalihkan makna, bukan kata<sup>16</sup>. Dalam proses alih Bahasa dikenal ada dua jenis profesi yang berkaitan dengan alih Bahasa yaitu penerjemah dan juru Bahasa. Penerjemah berasal dari kata Bahasa Inggris

---

<sup>13</sup> Stephanie Phanata, B.Ed, M.TCSOL and Kuni Miftahatussa'adah Nurwidodo, "Teknik Penerjemahan Kosakata Bahasa Mandarin Peralatan Mesin Industri Mebel Guna Melancarkan Proses Perbaikan Mesin Wbs (Wide Belt Sander)," *Jurnal Cakrawala Mandarin* 6, no. 2 (2022): 14, doi:10.36279/apsmi.v6i2.205.

<sup>14</sup> Budihastuti, "Penggunaan Bahasa Indonesia Tenaga Kerja Asing Di Indonesia: Tantangan Bagi Pengajar Bipa."

<sup>15</sup> Lestari Yunita Sari, "PENGGUNAAN BAHASA MANDARIN DALAM OPERASIONAL PRODUKSI KAOS KERAH DI PT SANSAN SAUDARATEX JAYA" (Universitas Gajah Mada, 2017).

<sup>16</sup> Ahmad Muam and Cisy Dewantara Nugraha, *Pengantar Penerjemahan* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2021).

yaitu “translator” sedangkan juru Bahasa berasal dari kata Bahasa Inggris yaitu “interpreter”. Perbedaan antara penerjemah dan juru Bahasa adalah terdapat pada aspek media yang digunakan, produk yang dihasilkan, cara kerja, situasi kerja, dan sasaran. Perbedaannya akan ditunjukkan pada tabel dibawah.

	<b>PENERJEMAH</b>	<b>JURU BAHASA</b>
<b>MATERI DAN PRODUK YANG DIHASILKAN</b>	Teks Tertulis	Teks Lisan
<b>CARA KERJA</b>	Dapat menggunakan kamus dan bahan referensi lainnya selama dalam proses penerjemahan	Tidak dapat menggunakan kamus atau referensi lainnya selama proses pengalihan pesan
<b>SITUASI KERJA</b>	Waktu yang fleksibel untuk memproses informasi yang terbaca	Waktu yang sangat terbatas untuk memproses informasi yang terdengar atau terlihat
<b>MEDIA YANG DIGUNAKAN</b>	Memerlukan bantuan peralatan konvensional (alat tulis, kamus, thesaurus, dan jurnal) dan peralatan modern (kamus elektronik, perangkat lunak computer, internet, dll)	Memerlukan Pensil, handphone, dan mikrofon.
<b>SASARAN</b>	Perlu mempertimbangkan siapa pembacanya	Perlu mempertimbangkan siapa pendengarnya

Dapat dikatakan bahwa Penerjemah merupakan orang yang mengalihkan teks tertulis dari suatu Bahasa ke Bahasa lain, sedangkan juru Bahasa adalah orang yang mengalihkan bahasa lisan dari suatu Bahasa ke Bahasa yang lain<sup>17</sup>. Terdapat pula istilah lain yaitu penerjemah tertulis dan penerjemah oral, penerjemah tulis lebih dikenal dengan penerjemah dokumen baik itu dokumen hukum maupun dokumen umum, sedangkan penerjemah lisan umumnya disebut *interpreter*, yang mana pekerjaan interpretasi ini terbagi menjadi 2 macam yaitu interpreter simultan dan interpreter konsekutif. *Interpreter* sangat dibutuhkan untuk menjembatani perbedaan Bahasa yang mana merupakan sarana utama dalam melakukan

<sup>17</sup> <https://balaibahasajateng.kemdikbud.go.id/2014/02/perbedaan-penerjemah-dan-juru-bahasa/> diakses pada 17 April 2023.

komunikasi<sup>18</sup>. Menurut Franz Pockhacker, terdapat beberapa bidang profesi penerjemah lisan diantaranya dalam bidang hukum terdiri atas diplomatic interpreting, legal interpreting and courtroom interpreting, sedangkan diluar bidang hokum terdapat educational interpreting (dalam hal pelatihan karyawan maupun Pendidikan pada umumnya), healthcare interpreting, medical interpreting, dan hospital interpreting<sup>19</sup>, ada pula Bussines Setting, yaitu pengalih bahasa dalam bidang bisnis yang membantu pembicaraan bisnis yang dilakukan tidak hanya dikantor, tetai dapat terjadi di pabrik, dalam pesawat, perkebunan dan restoran<sup>20</sup>.

Penerjemah dapat diklasifikasikan pula dengan melihat pada status profesi dan sifat kerja mereka. Menurut status profesinya penerjemah digolongkan ke dalam penerjemah amatir, penerjemah professional dan penerjemah semi professional. Penerjemah amatir adalah penerjemah yang melakukan tugas penerjemahan sebagai hobi. Selanjutnya penerjemah professional adalah penerjemah yang menghasilkan terjemahan professional bukan demi hobi tapi demi uang. Penerjemah semi professional ialah penerjemah yang melakukan tugas penerjemahan untuk memperoleh kesenangan diri dan uang<sup>21</sup>. Berdasarkan sifat kerja sehari-hari penerjemah digolongkan dalam penerjemah paruh waktu dan penerjemah penuh waktu. Penerjemah paruh waktu melakukan tugas penerjemahan sebagai tugas samoingan. Sedangkan penerjemah penuh waktu melakukan tugas itu sebagai pekerjaan utama untuk mencari uang. Dalam kategori ini pekerja paruh waktu dapat disebutkan sebagai penerjemah semi professional dan pekerja penuh waktu disebut sebagai penerjemah professional<sup>22</sup>.

Penerjamah di indonesia merupakan profesi yang sejajar dengan profesi lainnya seperti dokter, advokat, akuntan. Psikolog, guru, arsitek, apoteker, dan lain-lain. Namun profesi penerjemah belum begitu teregulasi Ada dua peraturan pemerintah yang berkaitan dengan profesi ini. Yang pertama adalah Permenkumham Nomor 29 Tahun 2016 tentang Syarat dan Tata Cara Pengangkatan, Pelaporan, dan Pemberhentian Penerjemah Tersumpah. Yang kedua adalah Peraturan Bersama Mensesneg Nomor 1 Tahun 2017 dan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 22 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Jabatan Fungsional Penerjemah dan Angka Kreditnya. Dengan adanya kedua

---

<sup>18</sup> <https://id.scribd.com/doc/57637232/Biro-Penerjemah>, diakses pada 17 April 2023.

<sup>19</sup> Rifa Asyah Ningrum and Efik Yusdiansyah, "Pengaturan Profesi Penerjemah Yang Imparsial Dan Independen Dihubungkan Dengan Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan Yang Baik Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan An Impartial and In," *Prosiding Ilmu Hukum UNISBA* 4, no. 1 (2018): 187-94.

<sup>20</sup> Havid Ardi, "Kategori Penerjemahan Lisan : Suatu Tinjauan Ulang ( Interpreting Category : An Critical Review )," *Kalamistics* 1, no. 1 (2009): 29-58.

<sup>21</sup> Aris Wuryantoro, *Pengantar Penerjemahan*, Desember 2 (Yogyakarta: PENERBIT DEEPUBLISH, 2018).

<sup>22</sup> Ibid.

peraturan ini, status penerjemah tersumpah<sup>23</sup> dan penerjemah dalam kepegawaian sebenarnya cukup jelas, yang belum jelas adalah status penerjemah sebagai sebuah profesi. Akan tetapi, penerjemah sudah memiliki asosiasi profesi yaitu Himpunan Penerjemah Indonesia (HPI) dan sudah mempunyai program sertifikasi penerjemah yaitu TSN (Tes Sertifikasi Nasional). Namun sertifikat ini belum terlalu dikenal di kalangan masyarakat dan pemerintah. Pemerintah baru mengakui sebatas penerjemah tersumpah mengikuti peninggalan perangkat hukum zaman Hindia Belanda<sup>24</sup>. Meskipun profesi penerjemah belum begitu teregulasi, akan tetapi Profesi penerjemah tetap memainkan peranan penting dalam pembangunan bangsa khususnya dalam bidang alih ilmu pengetahuan dan teknologi dari negara maju ke Indonesia yang tidak lepas dari kegiatan menerjemahkan dan peranan penerjemah, keadaan tersebut menempatkan profesi penerjemah sebagai posisi yang sangat strategis<sup>25</sup>. Hal ini dapat kita lihat pula pada umumnya penerjemah menjadi profesi yang sangat dibutuhkan dalam proses pengalih bahasaan di berbagai bidang, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan dimana banyak yang menggunakan penerjemah untuk mendampingi tenaga kerja asing di perusahaan.

### **Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing**

Tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia pada tahun 2022 menunjukkan angka 11.537 orang, yang berasal dari beberapa negara seperti Amerika Serikat, Australia, India, Inggris, Jepang, Korea Selatan, Malaysia, Philippina, Republik Rakyat China, Singapore, dan lainnya. Tenaga kerja asing terbanyak itu berasal dari Republik Rakyat China dengan jumlah tenaga kerja asing sebesar 52.937 orang, Jepang sebanyak 11.152 orang, dan Korea Selatan sebanyak 10.007 orang. Tenaga Kerja Asing ini umumnya menduduki jabatan sebagai *Advisor/Consultant* sebanyak 23.421, Direksi sebanyak 9.686, Komisaris sebanyak 767, Manager 23.479, dan Profesional sebanyak 54.184. yang semuanya tersebar di seluruh provinsi yang ada di Indonesia<sup>26</sup>. Tujuan utama dari tenaga kerja asing di Indonesia tidak lain

---

<sup>23</sup> Penerjemah Tersumpah adalah orang atau individu yang mempunyai keahlian dalam menghasilkan terjemahan, yang telah diangkat sumpah oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia dan terdaftar pada kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia (Pasal 1 Ayat 1 PERMENKUMHMAN NO. 04 Tahun 2019)

<sup>24</sup> Oni Suryaman, "Prosiding Seminar Nasional Penerjemahan 2017 'Menilik Ulang Teori Dan Praktik Penerjemahan,'" in *MENCARI FORMAT IDEAL PENDIDIKAN PROFESI PENERJEMAH*, ed. Stephanie Permata Putri, Stefani Veronika, and Harris Hermansyah Setiajid (Yogyakarta: Fakultas Sastra, Universitas Sanata Dharma, 2017), 227–34.

<sup>25</sup> Ningrum and Yusdiansyah, "Pengaturan Profesi Penerjemah Yang Imparsial Dan Independen Dihubungkan Dengan Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan Yang Baik Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan An Impartial and In."

<sup>26</sup> Ditjen Binapenta dan PKK, Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, "Data Pengesahan RPTKA Yang Berlaku Periode 2022."

dalam rangka untuk melakukan alih teknologi dan alih keahlian<sup>27</sup>. Namun tidak semua tenaga kerja asing yang di Indonesia ditujukan untuk alih keahlian dan alih teknologi, khususnya untuk jabatan tertentu seperti direksi/komisaris, kepala kantor perwakilan, Pembina/pengurus/pengawas Yayasan, dan TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara.

Kebutuhan terhadap tenaga kerja asing bukanlah sesuatu yang tidak dapat dihindarkan mengingat perlunya peningkatan usaha yang perlu di barengi dengan peningkatan kapasitas tenaga kerja. umunya untuk teknologi tertentu beberapa keahlian masih perlu dipelajari dari negara-negara yang sudah maju yang memang memiliki tenaga profesional di bidangnya. Namun di sisi lain perlu untuk menjadi perhatian bahwa keberadaan tenaga kerja asing haruslah tetap memperhatikan regulasi yang ada agar tidak memberikan dampak negatif terhadap pasar kerja yang ada di Indonesia. Sehingga untuk menjaga lalu lintas tenaga kerja asing yang masuk di Indonesia perlu ada kontrol yang dilakukan oleh pemerintah agar supaya tenaga kerja asing masuk ke Indonesia benar-benar merupakan tenaga kerja asing yang profesional di bidangnya. Oleh karenanya pemerintah dalam hal ini Kementerian Ketenagakerjaan telah melakukan upaya melalui instrument perizinan sebagai upaya untuk mengendalikan penggunaan tenaga kerja asing<sup>28</sup>. ketentuan tentang penggunaan tenaga kerja asing telah diatur di dalam undang-undang No. 6 Tahun 2003 Tentang Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja menjadi Undang-undang, dimana ketentuan ini diatur lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dan Peraturan Menteri Tenaga Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Tenaga Kerja Asing. Beberapa ketentuan umum yang perlu diperhatikan dalam penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Seperti Pemberi kerja haruslah merupakan badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain<sup>29</sup>. Pemberi kerja yang dimaksud adalah sebagai berikut<sup>30</sup> :

- a. instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;

---

<sup>27</sup> Ahmad Jazuli, "Eksistensi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 2018, doi:10.30641/kebijakan.2018.v12.89-105.

<sup>28</sup> Wawan Haryanto, Fitriani Jamaluddin, and Rizka Amelia Armin, "Supervision and Enforcement of Labor Sanctions Against Violations of Permits To Use Foreign Workers in the Province of South Sulawesi," *Constitutional Law Society* 1, no. 1 (2022): 17–24, doi:10.36448/cls.v1i1.5.

<sup>29</sup> Pasal 1 Angka 1, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tnetang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. LN RI Tahun 2021 No. 44.

<sup>30</sup> Pasal 3 Ayat (1), Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tnetang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. LN RI Tahun 2021 No. 44.



- b. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- c. perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
- d. badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau Yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang
- e. Lembaga sosial, keagamaan, Pendidikan, dan kebudayaan
- f. usaha jasa impressariat
- g. badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang untuk menggunakan TKA.

Namun ada pengecualian bagi pemberi kerja yaitu perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perseorangan dikecualikan dari Pemberi kerja<sup>31</sup>. Pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing wajib untuk memperhatikan kondisi pasar kerja yang ada di dalam negeri, sehingga pemberi kerja wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia untuk semua jenis jabatan yang tersedia, kecuali jabatan tersebut belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia barulah jabatan tersebut dapat diduduki oleh tenaga kerja asing (*vide* Pasal 2 PP. No. 34/2021). Tenaga Kerja Asing yang dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam hubungan kerja hanyalah untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang didudukinya. Kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) Tahun, dan kesesuaian antara pendidikan dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki (*vide* Pasal 4 PERMENAKER No. 8/2021). Selain itu bagi Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing dapat mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi kerja Tenaga kerja Asing lainnya untuk jabatan yang sama sebagai direksi/komisaris, atau tenaga kerja asing pada sector Pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, sector ekonomi digital, dan sector migas bagi kontraktor kontrak kerja sama. kemudian wajib memperoleh persetujuan dari pemberi kerja tenaga kerja asing pertama dan jangka waktu berakhirnya tenaga kerja asing yang dipekerjakan sampai maksimal sampai jangka waktu pemberi kerja tenaga kerja asing pertama. Namun untuk jabatan tertentu pada sector Pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, sector ekonomi digital, dan sector migas bagi kontraktor kontrak kerja sama harus mendapatkan penetapan Menteri setelah menimbang masukan dari Kementerian atau Lembaga terkait (*vide* Pasal 5 PP No. 34/2021).

---

<sup>31</sup> Pasal 3 Ayat (2), Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tnetang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. LN RI Tahun 2021 No. 44

## Kewajiban Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing

Kewajiban pemberi kerja tenaga kerja asing jika merujuk pada peraturan pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, di dalamnya mengatur beberapa ketentuan yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja Tenaga kerja asing. Kewajiban tersebut diatur dalam beberapa pasal diantaranya sebagai berikut :

<i>Pasal 6</i>	
<i>(1)</i>	<i>Setiap Pemberi Kerja TKA yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.</i>
<i>(2)</i>	<i>Dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain, masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA</i>
<i>(3)</i>	<i>Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dan ayat (2) wajib mempekerjakan TKA sesuai dengan pengesahan RPTKA.</i>
<i>Pasal 7</i>	
<i>(1)</i>	<i>Pemberi Kerja TKA wajib :</i> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>a. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;</i></li> <li><i>b. Melaksanakan Pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan</i></li> <li><i>c. Memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.</i></li> </ol>
<i>(2)</i>	<i>Selain kewajiban Pemberi Kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), pemberi kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA.</i>
<i>(3)</i>	<i>Ketentuan sebagaimana dimaksud apada ayat (1) huruf a, huruf b, dan ayat (2) tidak berlaku bagi :</i> <ol style="list-style-type: none"> <li><i>a. Direksi dan komisaris;</i></li> <li><i>b. Kepala kantor perwakilan;</i></li> <li><i>c. Pembina, pengurus, dan pengawas Yayasan; dan</i></li> <li><i>d. TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara.</i></li> </ol>
<i>Pasal 8</i>	
<i>(1)</i>	<i>Pmberi Kerja wajib mendaftarkan TKA dalam program jaminan sosial nasional TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan atau program asuransi pada perusahaan</i>

	<i>asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan.</i>
(2)	<i>Program Asuransi bagi TKA yang yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit menjamin untuk jenis resiko kecelakaan kerja.</i>

RPTKA atau Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing merupakan rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan pada jangka waktu tertentu. RPTKA inilah yang kemudian akan di sahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk untuk mendapatkan persetujuan penggunaan TKA. Sedangkan pekerjaan yang bersifat sementara maksudnya adalah pekerjaan yang mendapatkan pengesahan RPTKA diberikan untuk jangka waktu paling lama 6 (enam) bulan dan tidak dapat diperpanjang.

### **Larangan Bagi Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing**

Selain kewajiban yang perlu dipenuhi oleh pemberik kerja tenaga kerja asing sebagaimana disebutkan pada ketentuan tersebut di atas, terdapat pula larangan yang harus dipatuhi oleh pemberi kerja tenaga kerja asing, hal ini diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang penggunaan tenaga kerja asing.

<i>Pasal 9</i>	
<i>Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA</i>	
<i>Pasal 10</i>	
<i>Pemberi kerja TKA dilaranag mempekerjakan TKA rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama</i>	
<i>Pasal 11</i>	
(1)	<i>Pemberi Kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia</i>
(2)	<i>Jabatan yang mgrusi personalia sebagaimana dimaksud oada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri setelah mendapatkan masukan dari Kementerian/Lembaga terkait.</i>

Kentuan peraturan pemerintah nomor 34 tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, selain mengatur kewajiban dan larangan pemberi kerja, juga memuat Saksi. Sanksi yang diatur merupakan sanksi administrastif, berupa denda, penghentian sementara proses permohonan Pengesahan RPTKA, dan/atau pencabutan pengesahan RPTKA bagi yang melanggar ketentuan-ketentuan termasuk yang berkaitan dengan Kewajiban dan larangan bagi pemberi kerja tenaga kerja asing (vide Pasal 36 PP No. 34/2021).

## **Peran Penerjemah bagi perusahaan yang menggunakan TKA**

Permasalahan yang umum dihadapi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia ialah kesulitan untuk berkomunikasi dengan Tenaga kerja Lokal, sehingga untuk berkomunikasi tidak jarang komunikasi ini kemudian dilakukan dengan menggunakan Bahasa non verbal (isyarat) agar informasi yang disampaikan oleh tenaga kerja asing dapat ditangkap oleh tenaga kerja lokal, begitupun sebaliknya. Sehingga komunikasi kemudian menjadi tidak efektif dan pada akhirnya sering menimbulkan kesalahan interpretasi diantara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal <sup>32</sup>.

Kondisi tersebut tentunya akan menghambat proses kegiatan dalam melaksanakan aktivitas bekerja di perusahaan. Untuk mengatasi hal tersebut, Beberapa perusahaan diantaranya kemudian ada yang menggunakan penerjemah. Penerjemah kemudian berperan sebagai pihak yang akan mengatasi *gap* dalam berkomunikasi antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Peran penerjemah kemudian menjadi sangat penting karena mempermudah komunikasi antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal sehingga komunikasinya kemudian dapat terbangun dengan baik dan lebih efektif. Beberapa perusahaan yang ada di Indonesia kemudian memanfaatkan penerjemah Bahasa untuk memfasilitasi tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal untuk berinteraksi satu sama lain. Seperti yang terjadi di PT. Langgeng Sejahtera Indonesia yang merupakan perusahaan PMA (Penanaman Modal Asing) milik warga negara Taiwan yang bergerak di bidang furniture, dimana teknisi mesin utamanya adalah orang tiongkok dan dibantu oleh tenaga kerja lokal yang tidak bisa berbahasa mandarin. Peran penerjemah Bahasa mandarin kemudian berperan penting karena menjembatani komunikasi anatara tenaga kerja lokal dan tenaga kerja asing yang berasal dari tiongkok. Dimana penerjemah lebih banyak dilakukan secara lisan karena divisi perbaikan mesin harus terus mendampingi teknisi tiongkok di lapangan untuk menerjemahkan arahan dalam Bahasa mandarin dari teknisi tiongkok dan menyambungkan percakapan ke tenaga kerja lokal<sup>33</sup>. Selain itu ada PT. Virtue Dragon Nickel Industry (VDNI), beberapa tenaga kerja asing yang ada di perusahaan tersebut berasal dari Tiongkok yang disebutkan tidak dapat berbahasa Indonesia bahkan berbahasa Inggris sehingga baik dari pihak pekerja lokal sulit untuk berkomunikasi dengan para tenaga kerja asing. Untuk mengatasi hal tersebut, perusahaan kemudian memakai penerjemah

---

<sup>32</sup> Syahrudin, Menungsa, and Sari, "Model Komunikasi Tenaga Kerja Asing Dan Tenaga Kerja Lokal Pada Kawasan Tambang Di Pulau Kabaena."

<sup>33</sup> Phanata, B.Ed, M.TCSOL and Nurwidodo, "Teknik Penerjemahan Kosakata Bahasa Mandarin Peralatan Mesin Industri Mebel Guna Melancarkan Proses Perbaikan Mesin Wbs (Wide Belt Sander)."

baik dilapangan maupun di kantor (office)<sup>34</sup>. Selanjutnya PT. Surya Saga Utama, di mana Tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan ini berasal dari Hongkong dan Rusia, Pemimpin perusahaan memfasilitasi karyawan dengan seorang penerjemah supaya tercipta komunikasi yang efektif dan tidak terjadi kesalahan informasi, maupun membuat panduan-panduan secara tertulis. Selain itu agar tidak terjadi *miss-communication* diantara karyawan<sup>35</sup>. Penerjemah pada perusahaan tersebut di atas memberikan gambaran bahwa penerjemah menjadi peran yang sangat penting kemudian untuk mengefektifkan komunikasi antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal dalam melakukan aktifitas di tempat bekerja. Hal ini jika dilihat dari aspek kemanfaatannya maka penerjemah akan sangat membantu tenaga kerja lokal untuk memperoleh informasi dari tenaga kerja asing. Hal ini pula akan menghindari dari kesalahan interpretasi yang bisa saja menimbulkan masalah.

### **Pemberi Kerja yang memfasilitasi Penerjemah Bagi Tenaga Kerja Asing**

Kedudukan penerjemah di perusahaan swasta kemudian jika dilihat dari perspektif utilitas atau kemanfaatannya, tentu sangat besar kemanfaatan yang diberikan dengan adanya penerjemah di perusahaan swasta (pemberi kerja) yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Namun hal ini kemudian jika di analisis lebih jauh, ada persinggungan dengan kewajiban pemberi kerja yang berkaitan dengan persoalan komunikasi antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Hal ini berkaitan dengan penggunaan Bahasa Indonesia. Ketentuan tentang penggunaan Bahasa Indonesia, sebagaimana di sebutkan dalam Undang-undang No. 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan lambing negara, serta lagu kebangsaan. Menyebutkan bahwa Bahasa Indonesia wajib digunakan dalam komunikasi resmi di lingkungan kerja pemerintah dan swasta, dan bagi pegawai di lingkungan Pemerintah dan swasta yang belum mampu berbahasa Indonesia wajib mengikuti dan diikut sertakan dalam dalam pembelajaran untuk meraih kemampuan berbahasa Indonesia<sup>36</sup>. Lingkungan kerja swasta yang termasuk dalam ketentuan ini adalah perusahaan yang berbadan hukum Indonesia dan perusahaan asing yang beroperasi di Indonesia. Namun, di dalam ketentuan ini tidak diatur lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaannya dan pegawai swasta yang dimaksud tidak secara spesifik menyebutkan tenaga kerja asing.

---

<sup>34</sup> Lestari and Ako, "Model Komunikasi Pekerja Lokal Dan Asing Pada PT . Virtue Dragon Nickel Industry Communication Model For Local And Foreign Workers At Pt . Virtue Dragon Nickel Industry Percepatan Pembangunan Indonesia Secara Merata Dari Sabang Sampai Merauke Saat Ini Sed."

<sup>35</sup> Syahrudin, Menungsa, and Sari, "Model Komunikasi Tenaga Kerja Asing Dan Tenaga Kerja Lokal Pada Kawasan Tambang Di Pulau Kabaena."

<sup>36</sup> Pasal 33, Undang-undang No. 24 Tahun 2009 Tentang Bendera, Bahasa, dan lambing negara, serta lagu kebangsaan

Ketentuan tentang bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing diatur secara spesifik dalam Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Sebagaimana disebutkan di dalam Pasal 7 ayat (2) menyebutkan bahwa “...**pemberi kerja TKA wajib memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA.**”. memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja asing dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu *Pertama*, pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada tenaga kerja asing yang dilakukan oleh Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing; *Kedua*, atau dilaksanakan melalui kerjasama dengan lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan bahasa Indonesia paling rendah terakreditasi B<sup>37</sup>. akan tetapi ketentuan ini tidak berlaku bagi seluruh tenaga asing yang bekerja di Indonesia, ada beberapa pengecualian. Tenaga kerja asing yang tidak wajib untuk difasilitasi Pendidikan dan pelatihan Bahasa asing ialah tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan komisaris; Kepala Kantor Perwakilan, Pembina, pengurus, dan pengawas Yayasan; dan TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara<sup>38</sup>. Tenaga kerja yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara adalah pekerjaan yang sifatnya sementara waktu yaitu pekerjaan yang sekali selesai atau tidak melebihi 6 (enam) bulan dan tidak dapat diperpanjang. Yang mana jenis pekerjaan ini antara lain pembuatan film komersil, audit cabang perusahaan di Indonesia, pemasangan mesin, elektrik, layanan purna jual, produk masa penajakan, maupun usaha jasa impresariat. (*vide* Pasal 8 PERMENAKER No. 8/2021). Sedangkan yang wajib yaitu tenaga kerja asing yang selain ketentuan di atas yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun yang masa kerjanya dan dapat diperpanjang sesuai ketentuan di undang-undang di bidang imigrasi. (*vide* Pasal 20 PERMENAKER No. 8/2021).

Keberadaan penerjemah dalam mendampingi tenaga kerja asing untuk menjadi jembatan dalam berkomunikasi dengan tenaga kerja lokal kemudian menjadi perlu untuk dianalisis karena hal ini bersinggungan kewajiban bagi pemberi kerja untuk memfasilitasi dan memberikan Pendidikan Bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing, namun di sisi lain keberadaan penerjemah menimbulkan pertanyaan, bagaimana kedudukannya dalam ketentuan peraturan pemerintah yang mengatur tentang penggunaan tenaga kerja asing. Analisis ini kemudian akan diajukan dalam beberapa kondisi yang memungkinkan keberadaan penerjemah dalam mendampingi tenaga kerja asing, sebagai berikut :

1. **Pertama**, Penerjemah merupakan profesi di mana orang bertugas mengalihkan bahasa asing ke dalam Bahasa Indonesia baik secara tertulis maupun lisan. Penerjemah pada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing kemudian berperan menjadi fasilitator untuk menjembatangi komunikasi antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Pemberi kerja wajib memfasilitasi pelatihan dan Pendidikan Bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing, namun dikecualikan bagi tenaga kerja asing untuk jabatan

---

<sup>37</sup> Pasal 43, Peraturan Menteri Keenagakerjaan No. 18 Tahun 2021 Tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

<sup>38</sup> Pasal 7 Ayat 3, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tnetang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. LN RI Tahun 2021 No. 44

tertentu dan masa kerja tertentu. Jika kemudian penerjemah yang mendampingi tenaga kerja asing yang menurut ketentuannya tidak termasuk dalam tenaga kerja asing yang wajib mengikuti pelatihan dan Pendidikan Bahasa Indonesia yang difasilitasi oleh pemberi kerja, maka kedudukan penerjemah dapat lihat sebagai penerjemah yang mendampingi tenaga kerja asing yang masa kerjanya sementara.

2. **Kedua**, Pemberi kerja dalam memfasilitasi tenaga kerja asing dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara yaitu dilakukan oleh pemberi kerja sendiri atau bekerjasama dengan Lembaga Pendidikan Bahasa Indonesia minimal terakreditasi B. jika kemudian pemberi kerja memilih untuk memfasilitasi sendiri pelatihan dan pendidikan bahasa Indonesia, ini berarti bahwa pemberi kerja akan menyediakan segala sarana dan prasarana untuk memberikan pelatihan dan Pendidikan Bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing di lingkungan perusahaan. Namun, ketentuan lanjut tentang tata cara pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Bahasa yang dilaksanakan oleh pemberi kerja tidak diatur di dalam Peraturan pemerintah No. 34 Tahun 2021, maupun di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 8 Tahun 2021. Hal ini berarti ketentuan tentang tata cara pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing oleh pemberi kerja memungkinkan untuk diatur masing-masing oleh pemberi kerja tenaga kerja asing. Jika kemudian pendidikan dan pelatihan Bahasa bagi tenaga kerja asing dilaksanakan sendiri oleh perusahaan (pemberi kerja) maka seharusnya pemberi kerja harus mengikuti standar umum Pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia, artinya hal ini harus dilakukan oleh pihak profesional pada bidang Bahasa yang secara khusus memiliki kemampuan dalam memberikan Pendidikan dan pengajaran bagi orang asing (BIPA)<sup>39</sup>. Jika kemudian pemberi kerja menempatkan penerjemah sebagai pendidik dan pelatih bahasa Indonesia bagi Tenaga Kerja Asing, maka hal ini bisa saja dimungkinkan. Akan tetapi perlu diperhatikan bahwa apakah penerjemah tersebut memiliki kompetensi untuk dapat melakukan hal tersebut. Artinya pada posisi ini kemudian kedudukan penerjemah berada pada peran ganda, dimana selain menjadi penerjemah, juga berperan sebagai pendidik dan pelatih bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing.
3. **Ketiga**, pemberi kerja selain memfasilitasi Pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing, juga kemudian memfasilitasi tenaga kerja asing dengan penerjemah. maka disini kedudukan penerjemah berada pada posisi sebagai profesional penerjemah bagi tenaga kerja asing, artinya pemberi kerja memberikan dua fasilitas kepada tenaga kerja asing yaitu profesional penerjemah, dan profesional pendidik dan pelatih Bahasa Indonesia.

---

<sup>39</sup> Budihastuti, "Penggunaan Bahasa Indonesia Tenaga Kerja Asing Di Indonesia: Tantangan Bagi Pengajar Bipa."

Berdasarkan skema yang telah diajukan diatas, dapat kita lihat bahwa ada beberapa kemungkinan untuk melihat kedudukan penerjemah dalam mendampingi tenaga kerja asing di perusahaan. Namun yang perlu diperhatikan kemudian bahwa memfasilitasi penerjemah bagi tenaga kerja asing bukan merupakan kewajiban bagi pemberi kerja. sehingga apabila hal ini kemudian tidak dilakukan oleh pemberi kerja maka tidak ada konsekuensi hukum yang harus dihadapi oleh pemberi kerja. sebaliknya memfasilitasi penerjemah untuk mendampingi tenaga kerja asing juga bukan merupakan suatu larangan bagi pemberi kerja, karena penerjemah yang mendampingi tenaga kerja asing bukanlah merupakan termasuk larangan bagi pemberi kerja. sehingga memfasilitasi penerjemah untuk keperluan memudahkan komunikasi antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal tidaklah melanggar ketentuan sebagaimana diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, maupun turunannya. Memfasilitasi penerjemah sepanjang tidak melanggar ketentuan tentang penggunaan tenaga kerja asing, bukanlah merupakan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

#### **PENUTUP**

Keberadaan penerjemah pada perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing merupakan sebuah keniscayaan karena peran penerjemah membantu komunikasi antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Akan tetapi Kedudukan penerjemah dalam mendampingi tenaga kerja asing tidak di atur secara tegas dalam ketentuan tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. tidak terdapat larangan bagi pemberi kerja untuk memfasilitasi penerjemah bagi tenaga kerja asing, begitupun sebaliknya tidak ada kewajiban bagi pemberi kerja untuk memfasilitasi tenaga kerja asing dengan penerjemah. Jika kemudian pemberi kerja melibatkan penerjemah dalam pendampingan terhadap tenaga kerja asing, maka tidak terdapat sanksi bagi pemberi kerja karena memfasilitasi penerjemah bagi tenaga kerja asing.



## DAFTAR PUSTAKA

- Aldilal, Andi Alimuddin Unde, and Jeanny Maria Fatimah. "Prasangka Konflik & Kecemburuan Sosial Antara Pekerja China Dan Masyarakat Lokal Di Pt. Virtue Dragon Nikel Industri Sulawesi Tenggara." *J-Ika* 7, no. 2 (2020): 155–65. doi:10.31294/kom.v7i2.9025.
- Ardi, Havid. "Kategori Penerjemahan Lisan : Suatu Tinjauan Ulang ( Interpreting Category : An Critical Review )." *Kalamistics* 1, no. 1 (2009): 29–58.
- Budihastuti, E. "Penggunaan Bahasa Indonesia Tenaga Kerja Asing Di Indonesia: Tantangan Bagi Pengajar Bipa." *Kipbipa.Appbipa.or.Id*, no. 1 (n.d.): 201–15. [http://kipbipa.appbipa.or.id/unduh/prosiding\\_kipbipa11/6](http://kipbipa.appbipa.or.id/unduh/prosiding_kipbipa11/6) Exti Budihastuti.pdf.
- Ditjen Binapenta dan PKK, Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Kementerian Ketenagakerjaan R.I. "Data Pengesahan RPTKA Yang Berlaku Periode 2022," 2022.
- Haryanto, Wawan, Fitriani Jamaluddin, and Rizka Amelia Armin. "Supervision and Enforcement of Labor Sanctions Against Violations of Permits To Use Foreign Workers in the Province of South Sulawesi." *Constitutional Law Society* 1, no. 1 (2022): 17–24. doi:10.36448/cls.v1i1.5.
- Jazuli, Ahmad. "Eksistensi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 2018. doi:10.30641/kebijakan.2018.v12.89-105.
- Kristiani, Reza, and Lusya Savitri Setyo Utami. "Hambatan Komunikasi Antarbudaya Pekerja Asing Yang Bekerja Di Jakarta." *Koneksi* 3, no. 2 (2020): 336. doi:10.24912/kn.v3i2.6370.
- Lestari, Dian Trianita, and Rahman Ako. "Model Komunikasi Pekerja Lokal Dan Asing Pada PT . Virtue Dragon Nickel Industry Communication Model For Local And Foreign Workers At Pt . Virtue Dragon Nickel Industry Percepatan Pembangunan Indonesia Secara Merata Dari Sabang Sampai Merauke Saat Ini Sed." *Jurnal Communio : Jurnal Ilmu Komunikasi* 12, no. 1 (2023).
- Muam, Ahmad, and Cisyah Dewantara Nugraha. *Pengantar Penerjemahan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2021.
- Ningrum, Rifa Asyah, and Efik Yusdiansyah. "Pengaturan Profesi Penerjemah Yang Imparsial Dan Independen Dihubungkan Dengan Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan Yang Baik Berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan An Impartial and In." *Prosiding Ilmu Hukum UNISBA* 4, no. 1 (2018): 187–94.
- Phanata, B.Ed, M.TCSOL, Stephanie, and Kuni Miftahatussa'adah Nurwidodo. "Teknik Penerjemahan Kosakata Bahasa Mandarin Peralatan Mesin Industri

Mebel Guna Melancarkan Proses Perbaikan Mesin Wbs (Wide Belt Sander).” *Jurnal Cakrawala Mandarin* 6, no. 2 (2022): 14. doi:10.36279/apsmi.v6i2.205.

Sari, Lestari Yunita. “PENGUNAAN BAHASA MANDARIN DALAM OPERASIONAL PRODUKSI KAOS KERAH DI PT SANSAN SAUDARATEX JAYA.” Universitas Gajah Mada, 2017.

Suryaman, Oni. “Prosiding Seminar Nasional Penerjemahan 2017 ‘Menilik Ulang Teori Dan Praktik Penerjemahan.’” In *MENCARI FORMAT IDEAL PENDIDIKAN PROFESI PENERJEMAH*, edited by Stephanie Permata Putri, Stefani Veronika, and Harris Hermansyah Setiajid, 227–34. Yogyakarta: Fakultas Sastra, Universitas Sanata Dharma, 2017.

Syahrudin, Abdul Sarlan Menungsa, and Paramitha Purwita Sari. “Model Komunikasi Tenaga Kerja Asing Dan Tenaga Kerja Lokal Pada Kawasan Tambang Di Pulau Kabaena.” *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Media Sosial (JKOMDIS)* 3, no. 1 (2023): 137–45.

Wuryantoro, Aris. *Pengantar Penerjemahan*. Desember 2. Yogyakarta: PENERBIT DEEPUBLISH, 2018.