

**ANALISIS YURIDIS PERUBAHAN PENGATURAN PENGGUNAAN
TENAGA KERJA ASING DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI
INDONESIA**



Oleh:

IZZA AFKARINA

No. Mahasiswa : 20410831

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2024

**ANALISIS YURIDIS PERUBAHAN PENGATURAN PENGGUNAAN
TENAGA KERJA ASING DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI
INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Guna Memperoleh
Gelar Sarjana (Strata-1) pada Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia

Yogyakarta



Oleh:

IZZA AFKARINA

No. Mahasiswa: 20410831

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2024



ANALISIS YURIDIS PERUBAHAN PENGATURAN PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal 13 Juni 2024



Yogyakarta, 28 Mei 2024
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,

Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.



**ANALISIS YURIDIS PERUBAHAN PENGATURAN
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING DALAM HUKUM
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 13 Juni 2024

Tim Penguji

1. Ketua : Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.
2. Anggota : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.
3. Anggota : Siti Rahma Novikasari, S.H., M.H.

Tanda Tangan

Mengetahui:

Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,



Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.

NIK. 014100109

ORISINALITAS KARYA TULIS ILMIAH/TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

ISLAM

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Izza Afkarina

NIM : 20410831

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi dengan judul: **Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia.**

Karya ilmiah ini diajukan kepada Tim Penguji dalam ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah ini adalah benar-benar hasil karya saya sendiri yang dalam penyusunan tunduk dan patuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa saya menjamin hasil yang didapat dapat dikategorikan sebagai karya ilmiah asli (orisinil), bebas dari unsur-unsur penjiplakan karya ilmiah (plagiat);
3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini ada pada saya, namun demi kepentingan-kepentingan yang bersifat akademik dan

perkembangannya, saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia dan Perpustakaan di lingkungan Universitas Islam Indonesia untuk mempergunakan karya tulis ini.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (point 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi baik administratif, akademik, bahkan sanksi pidana, jika saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari perbuatan tersebut. Saya juga akan bersifat kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan terhadap pembelaan hak-hak dan kewajiban saya, di depan majelis atau tim Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang ditunjuk oleh pimpinan fakultas, apabila tanda-tanda plagiat disinyalir/terjadi pada karya ilmiah saya ini oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dalam kondisi sehat jasmani dan tidak ada tekanan dalam bentuk apapun oleh siapapun.

Yogyakarta, 28 Mei 2024



Izza Afkarina

20410831

CURRICULUM VITAE

1. Nama Lengkap : Izza Afkarina
2. Tempat Lahir : Kediri
3. Tanggal Lahir : 22 Juni 2002
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : O
6. Alamat Domisili : Jalan Degolan, Desa Umbulmartani, Kecamatan
Ngemplak, Kabupaten Sleman, D.I. Yogyakarta
7. Identitas Orang Tua
 - a. Nama Ayah : Marjuki
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
 - b. Nama Ibu : Zuliati
 - c. Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
 - d. Alamat Orang Tua : Jalan Kenongo, Dusun Kolak Selatan, Desa
Wonorejo, Kecamatan Ngadiluwih, Kabupaten
Kediri
8. Riwayat Pendidikan
 - a. SD : YPIS Raudlatut Thalabah
 - b. SMP : MTs Negeri 2 Kota Kediri
 - c. SMA : SMA Negeri 2 Kota Kediri
9. Hobi : Olahraga

MOTTO

**“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka
mengubah apa yang ada pada diri mereka.”**

Q.S. Ar-Ra'd (13:11)

**“Kerja keras adalah kunci untuk meraih kesuksesan, tetapi kerja keras
tanpa disertai doa tidak akan sempurna.”**

Buya Hamka

***“The greatest glory in living lies not in never falling, but in rising every time we
fall.”***

Nelson Mandela

الجمعة الإسلامية الأندلسية

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi yang telah penulis susun dengan sepenuh hati ini dipersembahkan untuk kedua orang tua dan kakak tercinta, yang telah melangitkan ribuan doa dan memberikan seluruh kasih sayang, cinta, dukungan, serta motivasi sehingga penulis sampai pada titik ini. Penulis juga berterima kasih kepada guru yang telah menjadi pilar ilmu, kepada sahabat yang menjadi warna kehidupan semasa perkuliahan, kepada pasangan yang menemani dalam suka maupun duka, dan kepada diri sendiri yang telah kuat bertahan untuk terus berjuang.

الجمعة الإسلامية الأندلسية

KATA PENGANTAR



Alhamdulillahirobbil'alamin, segala puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, dan karunia-Nya, serta sholawat salam tak lupa dilimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis mampu menyelesaikan tugas akhir dengan judul "Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia".

Adapun tugas akhir ini disusun dan diselesaikan dengan baik guna memperoleh gelar sarjana (Strata-1) Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Dalam penyusunan skripsi ini tentu tidak luput dari dukungan, doa, bimbingan, dan bantuan beberapa pihak, oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis, Ayah Marjuki dan Mami Zuliati, yang tiada henti memberikan doa, kasih sayang, cinta, dukungan, dan motivasi sehingga penulis dapat sampai ke titik ini;
2. Kakak tersayang penulis, Achmad Umar Azmi, yang telah mengorbankan banyak mimpinya untuk menghidupkan mimpi-mimpiku;
3. Dosen pembimbing skripsi, Ibu Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H., atas bimbingan, pembelajaran, kesabaran, serta dukungan yang selalu diberikan kepada penulis;
4. Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum.;

5. Seluruh dosen dan tenaga pendidik Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang insyaAllah bermanfaat bagi dunia dan akhirat kelak;
6. Seluruh staff dan karyawan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah membantu aktivitas perkuliahan;
7. Sahabat tersayang, Tahta Triananda Hamida dan Alfirda Vita Cahya Purnama, yang memberikan kasih sayang persahabatan dengan tulus;
8. Sahabat utara-selatan, Salsabila Putri Syafrial dan Tito Brahmantyo, yang menjadi warna baru di akhir kehidupan perkuliahan;
9. Sahabat GYG, Erha Jingga Kusumaningayu, Arkan Anafi Ardiansyah, dan Muhammad Esa Ramadhan, yang selalu memberikan keceriaan sejak hari pertama masa perkuliahan;
10. Teman-temanku, Aldita Angelia Salvana, Farah Amelia Putri Mustofa, Mauliana Titi Ariani, serta teman seperjuangan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang selama ini telah menemani penulis semasa perkuliahan;
11. Raden Mahdum, yang menjadi bahu sandaran dan selalu ada dalam setiap suka maupun duka;
12. Kepada seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan namanya yang telah memberikan kenangan indah serta turut membantu penulisan skripsi ini;
13. Terakhir, kepada diriku sendiri, yang tak pernah memutuskan untuk menyerah sesulit apapun keadaannya dan terus berjuang keras hingga sampai pada titik ini.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, dan tentu tidak luput dari kekurangannya di dalamnya. Oleh karena itu, penulis mengharapkan masukan, saran, dan kritik membangun dari para pembaca, sehingga dapat dijadikan pembelajaran ke depannya.

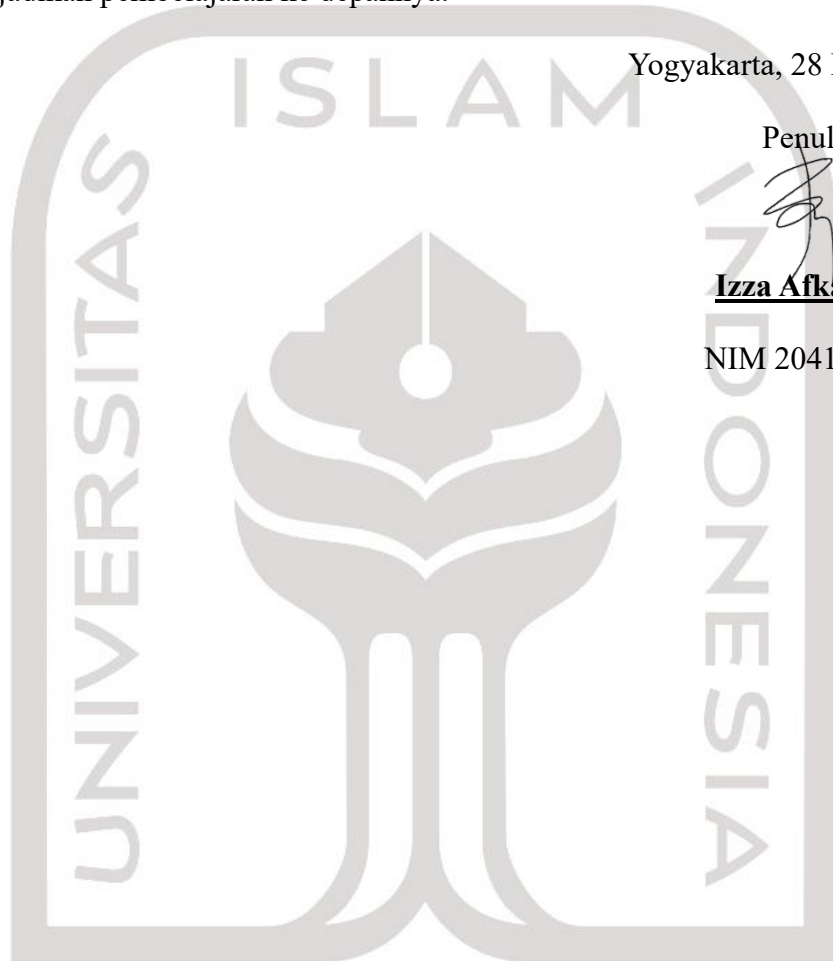
Yogyakarta, 28 Mei 2024

Penulis,



Izza Afkarina

NIM 20410831



الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	iii
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....	iv
SURAT PERNYATAAN.....	v
CURRICULUM VITAE	vii
MOTTO	viii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
ABSTRAK	xiv
BAB I.....	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH.....	1
B. RUMUSAN MASALAH.....	5
C. TUJUAN PENELITIAN.....	6
D. ORISINALITAS PENELITIAN	6
E. TINJAUAN PUSTAKA	9
F. METODE PENELITIAN	16
G. SISTEMATIKA SKRIPSI	19
BAB II	21
A. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan.....	21
1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	21
2. Pengertian Tenaga Kerja	24
3. Pengertian Hubungan Kerja	29
B. Tinjauan Umum Tenaga Kerja Asing	32

1. Pengertian Tenaga Kerja Asing.....	32
2. Tujuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing.....	35
3. Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing	37
4. Perizinan Tenaga Kerja Asing.....	41
5. Penyederhanaan Regulasi.....	44
6. Sanksi Tenaga Kerja Asing.....	46
C. Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Tinjauan Hukum Islam	47
BAB III.....	51
A. Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	51
B. Dampak Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan.....	66
BAB IV	74
A. Kesimpulan	74
B. Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	77

الجمعة الإسلامية الأندلسية

Abstrak

Pembaharuan ketentuan ketenagakerjaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menimbulkan perbedaan ketentuan khususnya mengenai perizinan tenaga kerja asing, seperti pada undang-undang terbaru disebutkan bahwa pemberi kerja tenaga kerja asing hanya memerlukan RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jenis perizinan bagi tenaga kerja asing ada dua yaitu RPTKA dan IMTA. Perubahan tersebut tentunya memiliki dampak positif dan dampak negatif bagi tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Dalam konteks permasalahan tersebut, dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, penulis mengkaji tentang analisis yuridis perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Hasil dari penelitian ini mencakup dua topik, yaitu analisis yuridis perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia dan dampak yang ditimbulkan akibat perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Kata kunci: Pengaturan, Perizinan, Penggunaan, Tenaga Kerja Asing

الجمهورية الإسلامية الإندونيسية

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Era globalisasi ditandai dengan kemajuan bidang teknologi informasi dan komunikasi. Kemajuan tersebut berpengaruh kepada sektor pembangunan ekonomi dunia. Sebagai salah satu negara yang turut andil dalam arus kebebasan ekonomi, yang juga terkait dalam perdagangan barang dan/atau jasa, Indonesia beserta negara ASEAN lainnya telah tergabung dalam Kawasan Perdagangan Bebas ASEAN (ASEAN *Free Trade Area*) dan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang berlaku sejak Januari 2016. Para pemimpin negara yang berada di kawasan ASEAN telah menyetujui untuk mengubah wilayah ASEAN menjadi wilayah bebas peredaran barang, jasa, modal, dan investasi bergerak bebas melewati antar negara yang menjadi anggota Masyarakat Ekonomi ASEAN.¹

Untuk mengakomodasi peredaran barang, jasa, modal, dan investasi bergerak bebas melewati antar negara tentu dibutuhkan regulasi hukum yang dibuat dan disetujui oleh negara-negara yang bekerja sama dalam blok perdagangan tersebut. Regulasi hukum tersebut dapat berupa perjanjian dalam lingkup internasional. Perjanjian internasional di tingkat global yang telah diratifikasi Indonesia yakni Perjanjian Pembentukan Organisasi Perdagangan Dunia (*Agreement Establishing the World Trade Organization*) yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang Pengesahan Pembentukan Organisasi Perdagangan Dunia.

¹ Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, Ctk. Kedua, Yayasan Pustaka Obor, Jakarta, 2018, hlm. xi.

Selain perdagangan barang, *World Trade Organization* (WTO) juga telah mengikat para anggota dengan Perjanjian Umum Perdagangan Jasa (*General Agreement on Trade in Services*) yang menghendaki negara anggota untuk memperluas akses pasar di sektor jasa. Sedangkan pada tingkat regional, Indonesia beserta negara ASEAN lainnya telah tergabung dalam Kawasan Perdagangan Bebas ASEAN (*ASEAN Free Trade Area*) dan Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) menyetujui perjanjian kerja sama liberalisasi dalam perdagangan jasa ASEAN (*ASEAN Framework Agreement on Services*) yang dituangkan dalam *Mutual Recognition Arrangement*.²

Tujuan dari pembentukan MEA ialah untuk meningkatkan stabilitas ekonomi di wilayah ASEAN serta mengatasi masalah ekonomi internasional. Kehadiran MEA tentu memiliki dampak positif seperti akan mendorong investasi luar negeri dan dalam negeri serta membuka lapangan pekerjaan baru.³ Masuknya investor ke dalam negeri berpotensi untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi di Indonesia. Selain itu yang paling utama dari kedatangan investor yang bersedia menanamkan modalnya ialah keterbukaan lapangan kerja baru untuk masyarakat. Adanya keterbukaan lapangan kerja untuk masyarakat, akan membuat masyarakat mencapai titik kesejahteraan.⁴

Kedatangan investor ke dalam negeri tentu mengakibatkan pula masuknya tenaga kerja asing. Di lain sisi sebagai negara yang sedang berkembang menuju

² *Ibid*, hlm. x.

³ Edy Cahyono, "Tenaga Kerja Asing (TKA) Dalam Presepektif Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA): Peluang Atau Ancaman Bagi SDM Indonesia", *Jurnal JBMA*, Vol. III, Akademi Manajemen YPK, 2016, hlm. 64.

⁴ M. Makhfudz, "Seberapa Penting Investasi Asing Dipertahankan Di Indonesia", *Jurnal Hukum Adil*, Edisi No. 1 Vol. 7, Fakultas Hukum Universitas Tama Jagakarsa, 2017, hlm. 21.

negara maju, Indonesia masih menghadapi permasalahan tenaga kerja meliputi jumlah dan pertumbuhan penduduk, struktur umur, penyebaran penduduk, tingkat pendayagunaan, tingkat pendidikan, dan keterbatasan daya serap perekonomian. Itulah sebabnya kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia membuat kekhawatiran banyak pihak.⁵

Selain itu, angka pengangguran di Indonesia per tahunnya mengalami kenaikan. Jika dilihat dari data Badan Pusat Statistik⁶, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Februari 2023 sebesar 5,45 persen dan jumlah angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2023 sebanyak 146,62 juta orang, naik 2,61 juta orang dibanding Februari 2022. Angka tersebut menunjukkan bahwa masyarakat Indonesia memiliki presentase kesempatan kerja yang rendah. Kondisi seperti ini menimbulkan kecemburuan bagi tenaga kerja lokal. Kedatangan tenaga kerja asing akan membuat sempitnya lapangan pekerjaan di dalam negeri.⁷ Untuk itu pemerintah memiliki tanggung jawab besar di bidang ketenagakerjaan terkait hal tersebut.

Tanggung jawab pemerintah dalam mengawasi penggunaan tenaga kerja asing dapat dilakukan dengan membuat aturan ketenagakerjaan termasuk di dalamnya membuat kebijakan mengenai penggunaan tenaga kerja asing. Hal tersebut

⁵ Widodo Suryandono, 2018, *Loc. Cit.*

⁶ <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html> diakses terakhir tanggal 18 Oktober 2023.

⁷ Abdul Rachmad, "Dampak Sosial Tenagakerja Asing (TKA) Di Indonesia", *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, Vol. 1, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020, hlm. 27.

dilakukan dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing berjalan lebih selektif dengan tetap memprioritaskan tenaga kerja lokal.⁸

Memprioritaskan tenaga kerja asing agar mendapatkan kesempatan bekerja merupakan salah satu bentuk upaya pelaksanaan amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yang menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁹ Pasal tersebut memiliki arti bahwa negara bertanggungjawab untuk memberikan lapangan pekerjaan bagi setiap warga negaranya, agar masyarakat Indonesia merasakan penghidupan yang layak serta kesejahteraan.

Pemerintah dapat membatasi masuknya tenaga kerja asing melalui persyaratan teknis. Pembatasan persyaratan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing dapat meliputi kemampuan bahasa Indonesia, jangka waktu kerja, sektor-sektor yang terbuka untuk tenaga kerja asing, jenis pekerjaan dan jabatan yang ditawarkan, keahlian yang dibutuhkan pemerintah, dan perusahaan swasta yang mempekerjakan tenaga kerja asing juga harus mematuhi peraturan pemerintah. Selain itu, pemerintah juga dapat melaksanakan pelatihan kerja untuk tenaga kerja asing agar dapat bersaing dengan tenaga kerja asing.¹⁰

Jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, tujuan penggunaan tenaga kerja asing salah satunya ialah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan ahli dalam bidang-bidang tertentu yang belum dapat terpenuhi oleh tenaga kerja

⁸ Riza Fauziah Djazuli, "Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia", *ADLIYA: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, Edisi No. 1, Vol. 15, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2021, hlm. 2.

⁹ Lihat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

¹⁰ Widodo Suryandono, 2018, *Op. Cit.* hlm. 24.

lokal.¹¹ Oleh karena itu, perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia harus mengikuti aturan dan prosedur yang ketat, mulai dari proses seleksi dan perizinan hingga pengawasan.¹² Adapun peraturan yang memuat mengenai pengaturan tenaga kerja asing diantaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Adanya pembaruan mengenai peraturan tenaga kerja asing, justru semakin memberikan kelonggaran masuknya tenaga kerja asing di Indonesia. Seperti dihapuskannya beberapa pasal mengenai kewajiban administrasi perizinan tenaga kerja asing. Kelonggaran ini berisiko mengancam eksistensi dan peluang tenaga kerja lokal. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai perubahan peraturan tenaga kerja asing, dalam rangka mengerjakan penulisan Tugas Akhir atau skripsi dengan judul “**Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia**”

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana analisis yuridis perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia?

¹¹ C. Sumarprihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, HIPSMI, Jakarta, 2006, hlm. 56.

¹² Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm. 111.

2. Bagaimana dampak yang ditimbulkan akibat perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui bagaimana analisis yuridis perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.
2. Untuk mengetahui dampak yang ditimbulkan akibat perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

D. ORISINALITAS PENELITIAN

Berdasarkan penelusuran penelitian hukum di Indeks Sains dan Teknologi (Sinta Kemendikbud) dan *Google Scholarly*, untuk mengetahui orisinalitas penelitian yang dilakukan penulis, dalam hal ini penulis menyertakan penelitian penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang dibahas.

Suhandi, Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi Asean di Indonesia, jurnal, 2016. Penelitian ini berfokus pada bahasan mengenai pengaturan dan pengawasan hukum ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja asing di Indonesia. Sedangkan dalam penelitian ini penulis fokus terhadap analisis yuridis dan dampak akibat perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing menurut hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Risky Vista Puspita Sari, Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, jurnal, 2018. Penelitian Risky berfokus pada kepastian hukum regulasi penggunaan tenaga kerja asing, sedangkan dalam penelitian ini

penulis fokus terhadap analisis yuridis dan dampak akibat perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia.

Sri Redjeki Slamet, Perizinan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Pasca Berlakunya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, jurnal, 2019. Penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu berfokus terhadap perizinan penggunaan tenaga kerja asing, namun pada penelitian ini hanya terbatas pada Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sedangkan penelitian penulis mengkaji seluruh peraturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan.

Gesang Sri Wulandari, Nabitatus Sa'adah, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Kebijakan Pemerintah Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, jurnal, 2019. Penelitian mereka berfokus terhadap kebijakan pemerintah terkait dengan penerimaan tenaga kerja asing di Indonesia serta perlindungan hukum tenaga kerja lokal terkait dengan kebijakan penerimaan tenaga kerja asing. Penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bagian kebijakan penerimaan tenaga kerja asing. Namun, penelitian penulis lebih spesifik membahas perubahan kebijakan penggunaan tenaga kerja asing dan akibat dari adanya perubahan tersebut.

I Gde Dharma Suyasa, Susilo Handoyo, dan Roziqin, Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dalam Perspektif Pendekatan Kedaulatan Negara, jurnal, 2020. Penelitian I Gde dan teman-temannya berfokus pada bahasan mengenai pengaturan tenaga kerja asing dilihat dari perspektif pendekatan kedaulatan negara. Sedangkan

penelitian penulis berfokus pada analisis yuridis dan dampak akibat perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan.

Fithriatus Shalihah, *Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, jurnal, 2021. Penelitian Fithriatus Shalihah berfokus pada bahasan mengenai perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam Hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini memiliki kemiripan dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu pada bagian kebijakan perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing. Selain itu, penelitian penulis juga membahas mengenai dampak adanya perubahan pengaturan tersebut.

Ida Hanifah, *Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja*, jurnal, 2021. Fokus penelitian Ida Hanifah mengkaji mengenai peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan Rancangan UU Cipta Kerja. Sedangkan dalam penelitian ini penulis fokus terhadap analisis yuridis dan dampak akibat perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Riza Fauziah Djazuli, *Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, jurnal, 2021. Penelitian Riza berfokus pada bahasan mengenai aspek hukum tenaga kerja asing di Indonesia dari sisi tanggung jawab negara serta upaya perlindungan hukum tenaga kerja Indonesia agar mampu berkompetisi dengan tenaga kerja asing. Sedangkan dalam penelitian ini penulis fokus terhadap analisis yuridis dan dampak akibat perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Achmad Bangsawan, Saprudin, dan Suprpto, Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja, jurnal, 2023. Fokus penelitian Achmad Bangsawan dan teman-temannya mengkaji tentang jenis pekerjaan bagi tenaga kerja asing dan akibat hukum jika suatu perusahaan pemberi kerja mempekerjakan tenaga kerja asing secara ilegal. Sedangkan dalam penelitian ini penulis fokus terhadap analisis yuridis dan dampak akibat perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

E. TINJAUAN PUSTAKA

1. Tenaga Kerja

Sejak zaman penjajahan Belanda telah dikenal dengan istilah pekerja atau buruh. Pada zaman tersebut penyebutan buruh digunakan untuk orang-orang yang memiliki pekerjaan kasar seperti tukang, kuli, atau mandor. Oleh pemerintah Belanda buruh-buruh tersebut dijuluki sebagai “*Blue Collar*”, sedangkan penyebutan untuk orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus, seperti pegawai, adalah “*white collar*”. Pemerintah Belanda memberikan perbedaan penyebutan tersebut untuk tujuan memecah belah golongan pribumi.¹³

Di Indonesia, pengertian pekerja/buruh berada dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁴ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹³ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 45.

¹⁴ Lihat Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan juga menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa dalam undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama.

Selanjutnya untuk penyebutan istilah pekerja, buruh, dan tenaga kerja pada dasarnya harus dibedakan.¹⁵ Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁶

Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang berkerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.¹⁷ Simanjuntak membagi tenaga kerja menjadi dua yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja (*labor force*) mencakup kelompok yang bekerja, menganggur, atau mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja terdiri dari kelompok yang tidak termasuk dalam angkatan kerja meliputi orang-orang yang bersekolah, ibu rumah tangga, dan lain yang menerima pendapatan. Berdasarkan definisi-definisi di atas, penulis menyimpulkan bahwa tenaga kerja merupakan seseorang yang memiliki sebuah kesempatan untuk melakukan pekerjaan guna menghasilkan keuntungan untuk dirinya.

Ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain:¹⁸

¹⁵ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 1.

¹⁶ Lihat Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁷ Senjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citera, Jakarta, 1998, hlm. 3.

¹⁸ Ignatia Rohana, Sitanggang, dan Nachrowi Djalal, "Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektor: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia," *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia*, Vol. 5, No. 1, 2004, hlm. 105..

1. Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.
2. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan.

2. Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Defnisi lain dari hubungan kerja yaitu suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.¹⁹

Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan pengerahan tenaga/jasa seseorang secara teratur demi kepentingan orang lain yang memerintahnya (pengusaha/majikan) sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.²⁰ Hubungan kerja juga dapat dimaknai sebagai hubungan antara pengusaha dan pekerja yang terbentuk oleh perjanjian yang ditetapkan untuk jangka waktu tertentu.²¹ Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dan

¹⁹ Asri Wijayanti, *Op. Cit*, hlm. 107.

²⁰ Hartono Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992, hlm. 10.

²¹ Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Ctk. kesebelas, BPHN, Jakarta, 1996, hlm. 32.

pekerja dan pengusaha atau majikan, yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja dan pekerja mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lain (pengusaha atau majikan) yang mengikatkan diri untuk bekerja dengan membayar upah.²²

Hubungan kerja memiliki tiga unsur, yaitu perintah, pekerjaan, dan upah. Adanya unsur perintah, kedua belah pihak berada dalam posisi yang berbeda yaitu pihak satu dianggap sebagai pihak yang memerintah dan pihak lain dianggap sebagai pihak yang diperintah.²³ Kemudian adanya pekerjaan, dalam suatu hubungan kerja, harus ada pekerjaan yang ditetapkan dan dilakukan oleh pekerja. Pekerjaan mana yang dilakukan oleh pekerja harus diatur dalam perjanjian kerja. Atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja, pekerja berhak menerima upah. Upah menurut Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

3. Tenaga Kerja Asing

Pengertian tenaga kerja asing menurut Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yaitu:

²² Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Industrial*, Pradnya Paramita, Bandung, 2001, hlm. 15.

²³ Abdul Hakim, *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Keempat edisi revisi, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2014, hlm. 39.

“Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.”

Sedangkan International Labour Organization (ILO) memaknai tenaga kerja asing seperti:

“Migrant Workers is defined an instrument as a person who migrates from one country to another, with a view to being employed other than on his own account, and includes any person regularly admitted as a migrant from employment.”²⁴

Pengertian di atas menjelaskan bahwa tenaga kerja asing dapat didefinisikan sebagai orang yang bermigrasi dari satu negara ke negara lain, dengan tujuan untuk dipekerjakan atas usahanya sendiri dan resmi terdaftar sebagai pekerja migran.

Tenaga kerja asing juga dapat diartikan sebagai setiap orang bukan warga negara Indonesia (WNI) yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.²⁵ Selain itu, tenaga kerja merupakan sebagian jumlah penduduk yang berada dalam usia kerja antara 15-64 tahun atau jumlah penduduk suatu negara yang mempunyai kemampuan untuk memproduksi barang dan/atau jasa saat ada permintaan dan ingin berpartisipasi dalam produksi tersebut.²⁶

Penggunaan tenaga kerja asing akan berlangsung terus sampai waktu yang akan datang. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan, seperti adanya hubungan dengan penanaman modal yang masih diperlukan dari investor, penggunaan atau pengoperasian alat-alat canggih yang memerlukan perawatan dari ahlinya, dan

²⁴ Judit Simon, Noemi Kiss, Agata Laszewska, Susanne Mayer, “Public Health Aspects of Migrant Health: A Review of the Evidence on Health Status for Labour Migrants in the European Region”, *Health Evidence Network Synthesis Reports*, WHO, 2015.

²⁵ Abdul Hakim, *Op. Cit.* hlm. 24.

²⁶ Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 71.

semakin meluasnya bidang usaha atau bidang pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja yang ahli di bidang tersebut.²⁷

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja profesional pada bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja lokal. Tenaga kerja asing juga berperan dalam proses pembangunan nasional maupun daerah dengan *transfer* ilmu pengetahuan dan teknologi. Tenaga kerja asing juga turut serta meningkatkan investasi asing sebagai pendukung pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional diberikan kewajiban untuk menggunakan tenaga kerja Indonesia.²⁸

Secara singkat, beberapa tujuan penempatan tenaga kerja asing di Indonesia, yaitu:²⁹

- a. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja lokal;
- b. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan cara mempercepat proses alih teknologi terutama dalam bidang industri;
- c. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal;
- d. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

4. Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing

²⁷ H.S. Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan Perundang-undangnya*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992, hlm.17

²⁸ H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung, Jakarta, 2008, hlm. 322.

²⁹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999, hlm. 115.

Regulasi atau pengaturan tentang penggunaan tenaga kerja asing awalnya terdapat dalam Bab VIII Pasal 42 hingga Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian terjadi pembaharuan ketentuan menjadi Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak berlangsung lama, karena ada akhirnya melalui Putusan MKRI No. 91/PUU-XVIII/2020, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat prosedur dan inkonstitusional bersyarat.

Sebagai bentuk pelaksanaan dari Putusan MKRI No. 91/PUU-XVIII/2020, maka terbitlah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perppu tersebut kemudian disahkan menjadi undang-undang, sehingga munculah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja resmi disahkan menjadi undang-undang. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Akibat dari pembaharuan hukum tersebut, maka ketentuan mengenai perizin penggunaan tenaga kerja asing menjadi berubah. Apabila pemberi kerja ingin mempekerjakan tenaga kerja asing maka kewajiban pertama yang harus dipenuhi adalah Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).³⁰ Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga kerja asing digunakan secara selektif untuk memaksimalkan penggunaan tenaga kerja Indonesia. RPTKA tersebut dapat

³⁰ Lihat Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.³¹

RPTKA awalnya digunakan sebagai persyaratan untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).³² Namun dengan sejak adanya ketentuan terbaru, penggunaan IMTA dihapuskan. Menurut Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh pemerintah pusat.³³ Berdasarkan pasal tersebut, berarti perizinan tenaga kerja asing hanya memerlukan satu surat izin yaitu RPTKA yang disahkan oleh pemerintah pusat, bukan lagi RPTKA yang disahkan oleh Menteri yang digunakan untuk mendapatkan IMTA.

F. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang objek kajiannya meliputi ketentuan peraturan perundang-undangan (*in abstracto*) pada suatu peristiwa

³¹ Lihat Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

³² Lihat ketentuan penjelasan Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

³³ Lihat Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

hukum (*in concreto*).³⁴ Menurut Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, penelitian hukum normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan kepustakaan atau data sekunder.³⁵ Penelitian ini mengkaji ketentuan-ketentuan hukum positif yang dipelajari secara normatif dan dijadikan sumber bahan hukum.

2. Pendekatan Penelitian

Jenis pendekatan yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Dalam hal ini, penulis akan menelaah peraturan yang memuat mengenai ketentuan penggunaan tenaga kerja asing, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai peraturan pelaksana mengenai penggunaan tenaga kerja asing. Dalam hal pendekatan konseptual penulis meneliti dan menelaah terkait perubahan aturan penggunaan tenaga kerja asing dengan doktrin-doktrin yang berkaitan dengan perizinan masuknya tenaga kerja asing.

3. Objek Penelitian

Objek penelitian yang penulis kaji dalam penelitian ini yaitu seluruh peraturan yang memuat mengenai ketentuan penggunaan tenaga kerja asing, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang

³⁴ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2017, hlm. 47.

³⁵ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo, Jakarta, 1995, hlm. 15.

Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai peraturan pelaksana mengenai penggunaan tenaga kerja asing.

4. Sumber Data Penelitian

a) Data sekunder

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data sekunder. Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari bahan-bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Bahan hukum primer yang penulis gunakan dalam penelitian ini yakni peraturan yang memuat mengenai pengaturan tenaga kerja asing, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendapat ahli berupa buku, jurnal yang terakreditasi Sinta dan terdaftar pada penerbit jurnal terakreditasi yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik, dan doktrin hukum terkait peraturan yang memuat mengenai pengaturan tenaga kerja asing. Selain itu, penulis juga menggunakan bahan hukum tersier berupa kamus hukum dan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI).

b) Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan pada penelitian ini yaitu teknik pengumpulan data sekunder melalui studi kepustakaan dan studi dokumen atau arsip.

5. Analisis Data

Pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan mengumpulkan seluruh bahan hukum primer, sekunder, dan tersier. Data yang telah diperoleh kemudian dianalisis untuk mendapatkan konklusi atau kesimpulan, sehingga mampu menjawab permasalahan yang sedang dihadapi. Bahan-bahan yang diperoleh dianalisis dengan metode analisis data kualitatif. Metode analisis data kualitatif merupakan metode dengan cara mengumpulkan data yang diklasifikasikan untuk disajikan dalam bentuk narasi dan pengambilan kesimpulan.

G. SISTEMATIKA SKRIPSI

Untuk memudahkan pemahaman terhadap penelitian ini, maka penelitian ini terdiri dari empat bab yang saling berkaitan satu sama lainnya. Lebih jelasnya mengenai sistematika penelitian dapat dilihat sebagai berikut:

BAB I : Bab ini berisi pendahuluan, dalam hal ini penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, orisinalitas penelitian, dan metode penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber data penelitian, dan analisis data.

BAB II : Bab ini berisi tinjauan pustaka yang dibagi menjadi beberapa sub pembahasan. Penulis akan menguraikan mengenai penjelasan tentang tenaga kerja dan tenaga kerja asing secara spesifik.

BAB III : Bab ini berisi hasil penelitian dan pembahasan mengenai analisis yuridis dan dampak yang ditimbulkan dari perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

BAB IV : Bab ini berisi penutup berupa uraian singkat mengenai saran yang berhubungan dengan hasil kesimpulan terakhir yang diperoleh dari hasil penelitian hukum yang telah diuraikan dalam penelitian ini.



الجامعة الإسلامية
الاندونيسية

BAB II

**TINJAUAN UMUM PERUBAHAN PENGATURAN PENGGUNAAN
TENAGA KERJA ASING DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI
INDONESIA**

A. Tinjauan Umum Hukum Ketenagakerjaan

1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan salah satu bagian dari undang-undang yang digunakan sebagai landasan dasar untuk mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pemberi kerja, termasuk di dalamnya memuat tata kehidupan dan tata kerja yang berhubungan dengan hubungan kerja tersebut.³⁶ Pada awalnya hukum ketenagakerjaan juga disebut sebagai hukum perburuhan. Hukum perburuhan merupakan landasan hukum yang berkaitan dengan hubungan kerja yang mengatur pekerjaan seseorang di bawah perintah majikan serta kondisi penghidupan terkait pekerjaan tersebut.³⁷ Hukum perburuhan juga mencakup hukum yang berlaku sebagai aturan antara buruh dengan majikan.³⁸

Definisi hukum perburuhan mempunyai beberapa batasan. Batasan dalam memberikan pengertian dari hukum perburuhan adalah suatu rangkaian peraturan tertulis dan tidak tertulis terkait peristiwa tenaga kerja atau buruh yang bekerja pada orang lain dengan adanya upah sebagai imbalannya.³⁹

³⁶ G. Karta Sapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung, 1998, hlm. 2.

³⁷ Hartono Widodo dan Judiantoro, *Op. Cit*, hlm 2.

³⁸ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985, hlm. 1.

³⁹ *Ibid.*, hlm. 3.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak berbicara secara spesifik terkait pengertian hukum perburuhan/ketenagakerjaan. Namun pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa ketenagakerjaan merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁴⁰ Pengertian ketenagakerjaan menurut pasal tersebut memiliki makna bahwa hukum ketenagakerjaan merupakan hukum yang mengatur antara pekerja dengan pemberi kerja pada rentang waktu tertentu.

Asas hukum ketenagakerjaan melekat pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koodinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Pada dasarnya asas ketenagakerjaan sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi serta adil dan merata. Hal tersebut didasari karena pembangunan ketenagakerjaan mencakup multi dimensi dan bersinggungan dengan berbagai pihak, yaitu pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara padu dan saling mendukung dalam bentuk kerjasama.⁴¹

Tujuan hukum ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan serta melindungi tenaga kerja dari kekuasaan pemberi kerja.⁴² Tujuan dari hukum ketenagakerjaan ditegaskan dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan

⁴⁰ Lihat Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴¹ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm. 6.

⁴² Senjun H Manululang, *Op. Cit.* hlm. 2.

bahwa tujuan pembangunan ketenagakerjaan meliputi memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusia, adanya pemerataan kesempatan kerja, untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan serta meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Untuk dapat memperoleh tujuan di bidang ketenagakerjaan tersebut, maka ditetapkanlah perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:⁴³

- “ (1) Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja.
- (2) Perencanaan tenaga kerja meliputi:
 - a. perencanaan tenaga kerja makro, dan
 - b. perencanaan tenaga kerja mikro.
- (3) Dalam penyusunan kebijakan, strategi, dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan, pemerintah harus berpedoman pada perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1). ”

Dilanjutkan dalam ketentuan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:⁴⁴

- “ (1) Perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:
 - a. penduduk dan tenaga kerja;
 - b. kesempatan kerja;
 - c. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
 - d. produktivitas tenaga kerja;
 - e. hubungan industrial;
 - f. kondisi lingkungan kerja;
 - g. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja;
 - h. jaminan sosial tenaga kerja.

⁴³ Lihat Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁴ Lihat Pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

(2) Informasi ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), diperoleh dari semua pihak yang terkait, baik instansi pemerintah maupun swasta.

(3) Ketentuan mengenai tata cara memperoleh informasi ketenagakerjaan dan penyusunan serta pelaksanaan perencanaan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Peraturan Pemerintah. ”

Selanjutnya untuk hakikat hukum ketenagakerjaan yaitu terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945, yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.⁴⁵ Ketentuan ini dijelaskan secara lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.⁴⁶ Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.⁴⁷

2. Pengertian Tenaga Kerja

Istilah pekerja atau buruh telah muncul sejak zaman penjajahan Belanda. Pada zaman tersebut, yang dimaksud dengan buruh merupakan orang-orang yang memiliki pekerjaan kasar seperti tukang, kuli, atau mandor. Oleh pemerintah Belanda buruh-buruh dijuluki sebagai “*Blue Collar*” atau berkerah biru, sedangkan orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus, seperti pegawai, mendapat julukan sebagai “*white collar*” atau berkerah putih. Pemerintah Belanda memberikan

⁴⁵ Lihat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

⁴⁶ Lihat Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁴⁷ Lihat Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

perbedaan julukan tersebut yang tidak terlepas dari konsekuensi pada perlakuan serta hak-hak dengan tujuan untuk memecah belah golongan pribumi.⁴⁸

Dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia, pekerja/buruh diberikan definisi khusus yang terdapat dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁴⁹ Selanjutnya untuk penyebutan istilah pekerja, buruh, dan tenaga kerja pada dasarnya harus dibedakan.⁵⁰

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi penyempurna pengertian tenaga kerja peraturan sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.⁵¹ Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁵²

Pengertian tersebut memiliki perbedaan dengan definisi tenaga kerja pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Terdapat pengurangan kata “di dalam” dan “di luar hubungan kerja” yang dapat mengubah makna tenaga kerja karena tidak sesuai dengan definisi umum tenaga kerja.

⁴⁸ Lalu Husni, *Loc. Cit.*

⁴⁹ Lihat Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁵⁰ Asri Wijayanti, *Loc. Cit.*

⁵¹ Senjun H Manululang, *Loc. Cit.*

⁵² Lihat Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Demikian juga pada kata “sendiri” harus ditambahkan ke dalam kalimat “memenuhi kebutuhan masyarakat” sehingga bunyinya berubah menjadi “memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat”. Hal tersebut dikarenakan barang atau jasa yang dihasilkan oleh tenaga kerja tidak hanya dibuat untuk konsumsi masyarakat tetapi juga untuk dirinya sendiri. Makna baru tersebut dapat menghilangkan kesan bahwa tenaga kerja hanya bekerja untuk orang lain dan melupakan dirinya sendiri.⁵³

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.⁵⁴ Pengertian tersebut memaknai bahwa semua orang yang mampu melakukan pekerjaan disebut dengan tenaga kerja, baik yang telah mendapatkan pekerjaan ataupun yang sedang mencari pekerjaan.

Tenaga kerja merupakan sebagian jumlah penduduk yang berada dalam usia kerja antara 15-64 tahun atau jumlah penduduk suatu negara yang mempunyai kemampuan untuk memproduksi barang dan/atau jasa saat ada permintaan dan ingin berpartisipasi dalam produksi tersebut.⁵⁵ Selain itu, tenaga kerja juga dapat didefinisikan sebagai orang-orang yang menawarkan kemampuan dan keterampilan

⁵³ Senjun H Manululang, *Loc. Cit.*

⁵⁴ Lihat Pasal 1 angka 2 Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

⁵⁵ Mulyadi Subri, *Loc. Cit.*

untuk membuat barang dan/atau jasa sehingga perusahaan dapat menghasilkan keuntungan dan dibayar sesuai dengan keterampilan.⁵⁶

Ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain:⁵⁷

1. Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.
2. Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan.

Tenaga kerja dapat diklasifikasikan berdasarkan kriteria pengelompokan ketenagakerjaan menjadi:⁵⁸

1. Berdasarkan penduduknya;
2. Berdasarkan batas kerja; dan
3. Berdasarkan kualitasnya.

Kemudian berdasarkan penduduknya, tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua macam kelompok, yaitu:⁵⁹

- a. Tenaga kerja, ialah seluruh jumlah penduduk yang dapat bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa. Mereka yang disebut dengan kelompok

⁵⁶ Murti Sumarni dan John Suprihanto, *Pengantar Bisnis: Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta, 2014, hlm. 5.

⁵⁷ Ignatia Rohana, Sitanggang, dan Nachrowi Djalal, *Loc. Cit.*

⁵⁸ Pius Partanto dan Dahlan, *Kamus Ilmiah Populer*, Arkola, Surabaya, 2001, hlm. 345.

⁵⁹ Agusmidah, *Dinamika Hukum Tenagakerjaan di Indonesia*, USU Press, Medan, 2010, hlm. 5.

tenaga kerja yaitu mereka yang berusia 15 tahun hingga 64 tahun atau dapat disebut sebagai masa usia produktif; dan

- b. Bukan tenaga kerja, ialah seluruh jumlah penduduk yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan untuk melakukan pekerjaan. Mereka yang dianggap tidak mampu bekerja ialah mereka yang berada di luar masa usia produktif, yaitu di bawah 15 tahun dan telah berusia di atas 64 tahun. Contoh untuk kelompok bukan tenaga kerja seperti pensiunan, manula, dan anak-anak.

Dilihat dari segi batas kerja, tenaga kerja dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja:⁶⁰

- a. Angkatan kerja

Angkatan kerja (*labor force*) ialah sejumlah penduduk dalam usia produktif kerja yang telah bekerja atau sedang mencari pekerjaan. Angkatan kerja merupakan salah satu bagian dari tenaga kerja yang ikut terlibat atau sedang berusaha terlibat dalam kegiatan produktif yang menghasilkan barang dan/jasa;

- b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja ialah salah satu bagian dari tenaga kerja yang tidak bekerja atau sedang tidak mencari pekerjaan. Bukan angkatan kerja terdiri dari kelompok usia produktif kerja yang tidak termasuk ke dalam angkatan kerja, seperti yang masih bersekolah, ibu rumah tangga, dan lainnya.

⁶⁰ Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE-UI, Jakarta, 1985, hlm. 3.

Berdasarkan kualitasnya, tenaga kerja dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu tenaga kerja rohani dan tenaga kerja jasmani.⁶¹

- a. Tenaga kerja rohani adalah tenaga kerja yang saat proses produksi kegiatan kerja cenderung menggunakan pemikirannya. Contoh dari tenaga kerja rohani seperti manajer, direktur, dan lainnya;
- b. Tenaga kerja jasmani adalah tenaga kerja yang saat proses produksi kegiatan kerja cenderung menggunakan kekuatan fisik yang produktif. Kemudian tenaga kerja jasmani dibagi menjadi tiga jenis yaitu tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terlatih, dan tenaga kerja tidak terdidik. Tenaga kerja terdidik (*skilled labour*) ialah tenaga kerja yang telah menempuh pendidikan tinggi untuk menunjang pekerjaannya. Tenaga kerja terlatih (*trained labour*) ialah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman terlebih. Sedangkan tenaga kerja terdidik (*unskilled labour*) ialah tenaga kerja yang tidak memerlukan pelatihan maupun pendidikan khusus.

3. Pengertian Hubungan Kerja

Dalam ikatan pekerjaan, perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja harus dilakukan supaya terjalin hubungan kerja yang berisi ketentuan dengan dasar hukum ketenagakerjaan, seperti syarat-syarat kerja, jaminan sosial, jaminan kesehatan, dan jaminan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan, dan pemutusan hubungan kerja. Ketentuan yang termuat dalam hukum ketenagakerjaan

⁶¹ Bambang, *Macam-macam Jenis Tenaga Kerja*, terdapat dalam <http://www.berpendidikan.com/2015/09/macam-macam-jenis-tenaga-kerja.html>, diakses pada tanggal 16 Januari 2024.

bersumber dari ketentuan perundang-undangan dan ketentuan lain yang dibuat oleh pihak bersangkutan.⁶²

Hubungan kerja didefinisikan dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai sebuah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah.⁶³ Dalam ketenagakerjaan, hubungan kerja itulah yang menjadi landasan utama sehingga menimbulkan hak dan kewajiban antara pemberi kerja dan pekerja.⁶⁴

Hubungan kerja adalah kegiatan-kegiatan mobilisasi tenaga atau jasa seseorang untuk kepentingan orang lain yang memberikan perintah sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati.⁶⁵ Hubungan kerja juga dapat dimaknai sebagai hubungan antara pemberi kerja dengan pekerja yang terbentuk oleh perjanjian yang ditetapkan untuk jangka waktu tertentu.⁶⁶ Hubungan kerja terjadi setelah perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja, yang telah mengikatkan diri untuk melakukan pekerjaan dengan upah sebagai imbalan.⁶⁷ Selain itu, hubungan kerja juga didefinisikan sebagai suatu ikatan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerjaan.⁶⁸

⁶² Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1975, hlm. 4.

⁶³ Lihat Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁶⁴ Nindry Sulistya Widiastiani, "Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011", *Jurnal Konstitusi*, Edisi No. 2 Vol. 18, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2021, hlm. 415.

⁶⁵ Hartono dan Judiantoro, *Op. Cit*, hlm. 10.

⁶⁶ Tjepi F. Aloewic, *Loc. Cit*.

⁶⁷ Imam Soepomo, *Op. Cit*, hlm. 15.

⁶⁸ Lalu Husni, *Op. Cit*, hlm. 13.

Berdasarkan definisi-definisi hubungan kerja di atas, maka dapat diketahui bahwa hubungan kerja tidak dapat lepas dari perjanjian kerja karena syarat adanya hubungan kerja ialah adanya perjanjian kerja. Oleh sebab itu, dapat ditarik beberapa unsur penting yang harus ada dalam hubungan kerja, seperti:

a. Unsur Pekerjaan (*Work*)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak memberikan batasan mengenai definisi pekerjaan. Hal itu dikarenakan jika istilah tertentu diberikan sebagai pengertian pekerjaan, maka akan mempersulit pelaksanaan perlindungan hukum bagi pekerja.⁶⁹ Dalam suatu hubungan kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan atau biasa disebut sebagai objek perjanjian. Sifat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja akan berkaitan dengan keterampilan atau keahlian pekerja itu sendiri.⁷⁰

b. Unsur Perintah (*Command*)

Perintah ialah pernyataan baik secara lisan maupun tertulis, langsung atau tidak langsung, dari pemberi kerja kepada pekerja dengan unsur untuk melakukan pekerjaan.⁷¹ Dalam perjanjian kerja, kedua belah pihak berada dalam posisi yang berbeda, yaitu pihak satu dianggap sebagai pihak yang memerintah dan pihak lain dianggap sebagai pihak yang mendapatkan perintah.⁷²

c. Unsur Upah (*Pay*)

⁶⁹ Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta Barat, 2009, Ctk. Pertama, hlm. 28.

⁷⁰ *Ibid.*, hlm. 63.

⁷¹ Abdul Rachmad Budiono, "Makna Perintah Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal Fakultas Hukum*, Volume 6 Nomor 2, Universitas Brawijaya, 2012, hlm. 146.

⁷² Abdul Hakim, *Loc. Cit.*

Pengertian upah menurut ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.⁷³ Pasal 90 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan penjelasan bahwa pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Adanya pasal tersebut menegaskan bahwa upah dapat diberikan kepada pekerja/buruh selama ketentuannya tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

3 (tiga) unsur hubungan kerja tersebut merupakan unsur pembentuk agar hubungan kerja dapat tercipta dengan baik. Hal tersebut penting untuk menentukan apakah hubungan hukum tertentu dianggap sebagai hubungan kerja atau bukan hubungan kerja. Hubungan kerja memuat pekerja yang memiliki perlindungan hukum oleh sejumlah peraturan perundang-undangan.⁷⁴

B. Tinjauan Umum Tenaga Kerja Asing

1. Pengertian Tenaga Kerja Asing

Adanya kebebasan ekonomi merupakan sebuah fenomena yang mendorong perubahan pada pola interaksi ekonomi antar negara dengan tujuan untuk

⁷³ Lihat Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁴ Abdul Rachmad Budiono, *Op. Cit.*, hlm. 138.

mempercepat pencapaian kemajuan ekonomi, menciptakan interaksi yang lebih kuat antar negara, dan memberikan kebebasan untuk melakukan transaksi perekonomian. Namun di sisi lain, terdapat pendapat yang mengatakan bahwa kebebasan ekonomi justru akan mengakibatkan adanya ketimpangan dalam alokasi pendapatan, atau semakin mendorong munculnya kesenjangan kesejahteraan dan kemiskinan.⁷⁵

Sebagai salah satu negara yang turut andil dalam arus kebebasan ekonomi, yang juga terkait dalam perdagangan barang dan/atau jasa, Indonesia beserta negara ASEAN lainnya telah tergabung dalam Kawasan Perdagangan Bebas ASEAN (ASEAN Free Trade Area), Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang berlaku sejak Januari 2016. Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) mengizinkan adanya peredaran barang, jasa, modal, dan investasi bergerak bebas melewati antar negara yang menjadi anggota Masyarakat Ekonomi ASEAN.⁷⁶

Salah satu tujuan dari pembentukan MEA ialah untuk meningkatkan stabilitas ekonomi di wilayah ASEAN serta mengatasi masalah ekonomi internasional. Kehadiran MEA tentu memiliki dampak positif seperti akan mendorong investasi luar negeri dan dalam negeri serta membuka lapangan pekerjaan baru. Namun hal tersebut tentu mengakibatkan terjadinya globalisasi tenaga kerja yang membuka peluang tenaga kerja asing untuk masuk dan bekerja di Indonesia.⁷⁷

Kemudian untuk tenaga kerja asing itu sendiri memiliki definisi yang diatur pada Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

⁷⁵ Haiyyu Darman Moenir, *Dampak Kemajuan Ekonomi China-India Terhadap Proses Integrasi Ekonomi ASEAN*, Fisip Universitas Indonesia, Jakarta, 2010, hlm. 78.

⁷⁶ Widodo Suryandono, 2018, *Loc. Cit.*

⁷⁷ Edy Cahyono, *Op., Cit.*

Ketenagakerjaan, bahwa tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.⁷⁸ Sedangkan International Labour Organization (ILO) memaknai tenaga kerja asing seperti:

“Migrant Workers is defined an instrument as a person who migrates from one country to another, with a view to being employed other than on his own account, and includes any person regularly admitted as a migrant from employment.”⁷⁹

Pengertian di atas menjelaskan bahwa tenaga kerja asing dapat didefinisikan sebagai orang yang bermigrasi dari satu negara ke negara lain, dengan tujuan untuk dipekerjakan atas usahanya sendiri dan resmi terdaftar sebagai pekerja migran.

Dilihat dari segi keimigrasian, *International Organization for Migration (IOM)* memberika perdaan pengertian antara migran tenaga kerja dengan migran ekonomi.

International Organization for Migration (IOM) menyatakan bahwa:

“Labour Migrants are defined as those who move for the purpose employment, economics Migrants form a potentially broader group that includes people entering a state to perform economic activities, such a investors or a business travellers.”⁸⁰

Pendapat tersebut memiliki pengertian bahwa migran tenaga kerja ialah mereka yang berpindah tempat dengan tujuan untuk bekerja. Sementara migran ekonomi ialah mereka yang memasuki suatu negara untuk melakukan kegiatan ekonomi, seperti investor atau pebisnis.

Tenaga kerja asing merupakan setiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁸¹ Tenaga

⁷⁸ Lihat Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁹ Judit Simon, Noemi Kiss, Agata Łaszewska, Susanne Mayer, *Op., Cit.*

⁸⁰ *Ibid.*,

⁸¹ Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005, hlm. 121.

kerja asing juga dapat dikatakan sebagai seseorang yang bukan warga negara Indonesia yang berusaha bekerja, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁸²

Melalui definisi tenaga kerja asing di atas, dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) jenis pekerjaan yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja asing, yaitu:⁸³

- a. Pekerjaan dilakukan oleh tenaga kerja asing yang memiliki hubungan kerja, baik dengan majikan atau pengusaha. Dengan kata lain tenaga kerja asing tersebut dipekerjakan oleh pemberi kerja; dan
- b. Pekerjaan yang bebas atau mandiri, dengan kata lain majikan atau pengusaha berdiri sendiri.

2. Tujuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Searah dengan upaya untuk meningkatkan kemajuan ekonomi, investasi merupakan salah satu jalan utama untuk mendorong pertumbuhan ekonomi nasional agar mampu menciptakan perluasan lapangan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Tenaga kerja memiliki peran penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan ekonomi nasional. Kegiatan pembangunan ekonomi hendaknya dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia melalui pengisian jabatan-jabatan yang diperlukan. Oleh sebab itu, jika investasi membutuhkan penggunaan tenaga kerja

⁸² Abdul R. Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, PT Raja Grafindo, Jakarta, 1995, hlm. 260.

⁸³ *Ibid.*,

asing maka penggunaan tenaga kerja asing dilakukan untuk proses alih teknologi dan alih keahlian kepada tenaga kerja Indonesia.⁸⁴

Pada prinsipnya penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia ialah mereka yang dibutuhkan dalam dua hal yakni tenaga kerja asing yang membawa modal sebagai investor dan tenaga kerja asing yang memiliki keahlian. Selain dua alasan tersebut, pada hakekatnya tidak diperbolehkan untuk menggunakan tenaga kerja asing serta lebih diutamakan penggunaan tenaga kerja lokal.⁸⁵

Tenaga kerja asing dipergunakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang tertentu yang belum dapat dipenuhi oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan untuk mempercepat proses pembangunan nasional dan daerah melalui peningkatan investasi asing, meskipun pada kenyataannya, baik perusahaan swasta nasional maupun asing harus menggunakan tenaga kerja ahli Indonesia.⁸⁶

Penggunaan tenaga kerja asing akan berlangsung terus sampai waktu yang akan datang. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan, seperti adanya hubungan dengan penanaman modal yang masih diperlukan dari investor, penggunaan atau pengoperasian alat-alat canggih yang memerlukan perawatan dari ahlinya, dan semakin meluasnya bidang usaha atau bidang pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja yang ahli di bidang tersebut.⁸⁷

⁸⁴ Bambang Woeryono, *Politik Hukum Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Kajian UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Bimedia, Bandung Barat, 2022, hlm. vi.

⁸⁵ C. Sumarprihatiningrum, *Loc. Cit.*

⁸⁶ H.R. Abdussalam, *Loc. Cit.*

⁸⁷ H.S. Syarif, *Loc. Cit.*

Jika dilihat dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan, tujuan pengaturan tenaga kerja asing pada dasarnya adalah untuk memastikan dan memberikan kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai bidang dan tingkatan. Oleh karena itu, mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat, mulai dari proses seleksi dan perizinan hingga pengawasan.⁸⁸

3. Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Regulasi atau pengaturan tentang penggunaan tenaga kerja asing terdapat dalam Bab VIII Pasal 42 hingga Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003. Penjabaran lebih lanjut mengenai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terdapat dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 228 Tahun 2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing jo. Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 20 Tahun 2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 2 Tahun 2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing jo. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 35 Tahun 2015 tentang Tata

⁸⁸ Agusmidah, *Loc. Cit.*

Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing jo. Peraturan presiden nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Kemudian pada 2020 terjadi pembaharuan hukum ketenagakerjaan melalui Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja disusun menggunakan metode *omnibus law*. Metode *omnibus law* merupakan metode penyusunan perundang-undangan yang disebut juga sebagai undang-undang sapu jagat. Penyebutan tersebut dikarenakan penyusunan melalui revisi terhadap beberapa ketentuan undang-undang melalui satu undang-undang. Metode *omnibus law* disebut sebagai salah satu langkah efektif untuk melakukan revisi terhadap ketentuan yang dianggap sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan tuntutan masyarakat serta dianggap merugikan kepentingan negara.⁸⁹

Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dibagi menjadi 11 (sebelas) klaster di dalamnya. Adapun dari sebelas klaster tersebut yakni penyederhanaan perizinan tanah, pesyaratan investasi, ketenagakerjaan, kemudahan dan perlindungan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), kemudahan berusaha, dukungan riset dan inovasi, administrasi pemerintah, pengenaan sanksi, pengendalian lahan, kemudahan proyek pemerintah, kawasan ekonomi khusus (KEK).⁹⁰

⁸⁹ Fajar Kurniawan, "Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK", *Jurnal Panorama Hukum*, Edisi No. 1 Vol. 5, Universitas Surabaya, 2020, hlm. 64.

⁹⁰ Faiq Hidayat, *11 Cluster Omnibus Law UU Cipta Lapangan kerja*, <https://news.detik.com/berita/d-4837745/ini-11-cluster-omnibus-law-uu-cipta-lapangan-kerja>. Diakses tanggal 29 Januari 2024.

Salah satu klaster dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja yakni mengatur mengenai ketenagakerjaan. Klaster ketenagakerjaan ini mencakup 3 undang-undang yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial, dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam klaster ketenagakerjaan ini pemerintah memiliki upaya untuk memadukan tiga undang-undang tersebut agar searah sehingga dapat memberikan sebuah kesempatan kepada investor untuk melihat pengaturan yang sudah disempurnakan tanpa adanya tumpah tindih regulasi yang dapat menyebabkan kerugian.⁹¹

Penggunaan metode *omnibus law* pada penyusunan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja ternyata menimbulkan banyak penolakan dari berbagai kalangan. Penolakan tersebut dilakukan baik terkait substansi undang-undang maupun prosedur penyusunannya. Perumusan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dianggap tidak transparan dan pengesahannya dinilai terlalu tergesa-gesa.

Selanjutnya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja diajukan ke Mahkamah Konstitusi (MK). Pada akhirnya melalui Putusan MKRI No. 91/PUU-XVIII/2020, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat prosedur dan inkonstitusional bersyarat. Mahkamah Konstitusi memberikan rentang waktu dua

⁹¹ Winsherly Tan, "Analisis Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Bidang Ketenagakerjaan", *Dialogia Iuridica: Jurnal Hukum*, Edisi No. 2 Vol. 13, Fakultas Hukum Universitas Internasional Batam, 2022, hlm. 52.

tahun untuk menyusun kembali Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja agar sesuai dengan prosedur penyusunan perundang-undangan.⁹²

Materi muatan pada regulasi Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinilai memiliki sifat inkonstitusional bersyarat sehingga diberikan waktu untuk melakukan revisi dengan jangka waktu 2 tahun sejak Mahkamah Konstitusi mengeluarkan putusan tersebut.⁹³ Dikatakan sebagai inkonstitusional bersyarat karena melihat proses penyusunan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak melibatkan partisipasi dari masyarakat sehingga terkesan seperti mendadak dan tidak transparan.⁹⁴

Pada akhir tahun 2022, pemerintah menerbitkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Jika dilihat secara substansi pada Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja tidak memiliki perbedaan dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, khususnya pada ketentuan-ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing.

Berjalannya waktu pada 31 Maret 2023, Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja resmi disahkan menjadi

⁹² Melisa Ayu Azhara and Siti Ruhama Mardhatillah, "Partisipasi Publik Dalam Penyusunan Dokumen Analisis Dampak Lingkungan Pasca Berlakunya Undang-Undang/Perppu Cipta Kerja," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Edisi No. 2 Vol. 30, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2023, hlm. 257.

⁹³ Raden Mahdum, *Persoalan Inkonstitusional Bersyarat Omnibus Law Cipta Kerja*, terdapat dalam <https://kumparan.com/raden-mahdum/persoalan-inkonstitusional-bersyarat-omnibus-law-cipta-kerja-1xEpVjaXllq>, 2022, Diakses tanggal 30 Januari 2024.

⁹⁴ Dita Indah Sari, "Implementasi Asas Keterbukaan Dalam Pembuatan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (UU Omnibus Law)", *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu*, Edisi No. 6 Vol. 1, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2024, hlm. 15.

undang-undang. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang disahkan untuk melaksanakan Putusan MKRI No. 91/PUU-XVIII/2020, tentang perlu dilakukan perbaikan melalui penggantian terhadap Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.⁹⁵ Oleh karena hal tersebut, maka Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang resmi menjadi ketentuan hukum ketenagakerjaan terbaru di Indonesia.

4. Perizinan Tenaga Kerja Asing

Perizinan merupakan pemberian legalitas kepada seseorang atau pelaku usaha atau kegiatan tertentu, baik dalam bentuk izin maupun tanda daftar usaha. Izin ialah salah satu instrumen yang banyak digunakan dalam hukum administrasi, untuk membatasi tingkah laku masyarakat.⁹⁶ Pengertian izin dalam istilah hukum ialah suatu perkenaan dari pemerintah berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah yang ditujukan untuk perbuatan yang memerlukan pengawasan khusus.⁹⁷

Perizinan tenaga kerja asing di Indonesia terus mengalami perubahan dari waktu ke waktu. Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa untuk mempergunakan tenaga kerja asing,

⁹⁵ Lihat bagian menimbang huruf f Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang resmi menjadi ketentuan hukum ketenagakerjaan terbaru di Indonesia.

⁹⁶ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Perizinan*, Yuridika, Surabaya, 1993, hlm. 2.

⁹⁷ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2003. hlm. 158.

pemberi kerja wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Namun tidak semua institusi berhak mempergunakan tenaga kerja asing, Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menjelaskan mengenai pemberi kerja tenaga kerja asing meliputi:⁹⁸

- a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
- 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 impresariat; dan
- g. Badan usaha sepanjang diperbolehkan undang-undang untuk menggunakan TKA.

Permohonan pengesahan RPTKA diajukan oleh pemberi kerja yang memuat paling sedikit:⁹⁹

- a. Identitas pemberi kerja TKA;
- b. Alasan penggunaan TKA;
- c. Jabatan atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan;
- d. Jumlah TKA;
- e. Jangka waktu penggunaan TKA;
- f. Lokasi kerja TKA;
- g. Identitas tenaga kerja pendamping TKA; dan
- h. Rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun.

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing dapat mengajukan permohonan RPTKA secara *online* melalui *website* tka-online.kemenaker.go.id.

⁹⁸ Lihat Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

⁹⁹ Lihat Pasal 12 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

RPTKA tersebut dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.¹⁰⁰ Kemudian jika melihat ketentuan penjelasan Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, RPTKA merupakan syarat untuk memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).¹⁰¹

Ketentuan mengenai penggunaan IMTA diatur dalam *Pasal 37 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang menyatakan bahwa pemberi kerja tenaga kerja asing wajib memiliki IMTA yang diterbitkan oleh direktur.*¹⁰² *IMTA yang diterbitkan hanya dapat berlaku paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan keputusan Menteri.*¹⁰³ *IMTA ini nantinya merupakan salah satu syarat diterbitkannya izin tinggal terbatas (ITAS), izin tinggal kunjungan (ITK), dan izin tinggal tetap (ITAP) yang dibutuhkan oleh tenaga kerja asing supaya bisa tinggal di Indonesia selama jangka waktu kerjanya.*¹⁰⁴

¹⁰⁰ Lihat Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

¹⁰¹ Lihat Penjelasan Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰² Lihat *Pasal 38 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.*

¹⁰³ Lihat Pasal 39 ayat (2) *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.*

¹⁰⁴ Lihat Pasal 39 ayat (3) *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.*

Namun pada Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, RPTKA dinyatakan sebagai izin memperkerjakan tenaga kerja asing dan peraturan tersebut menghilangkan komponen IMTA sebagai salah satu izinnya. Sehingga untuk izin penggunaan tenaga kerja asing hanya sebatas memperoleh RPTKA dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kemudian setelah munculnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing hanya memerlukan satu jenis perizinan yaitu RPTKA yang disahkan oleh pemerintah pusat.

5. Penyederhanaan Regulasi

Dalam rangka memperbaiki peraturan yang cenderung banyak dan berpotensi tumpang tindih, harmonisasi dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan merupakan inti dari perbaikan peraturan. Tanpa adanya harmonisasi dan sinkronisasi peraturan maka akan berat untuk melakukan penataan peraturan. Harmonisasi dan sinkronisasi peraturan perundang-undangan dapat dilakukan dengan menggunakan model penataan peraturan.¹⁰⁵ Salah satu cara untuk menyederhanakan peraturan yang cenderung banyak dan berpotensi tumpang tindih yaitu dengan membuat suatu peraturan yang mencakup semua aspek seperti peraturan dengan metode *omnibus law*.

¹⁰⁵ Hartono, Bambang Sri, Ayon Dini Yanto, and Heris Suhendar. "Strategi dan Model Omnibus Law dalam Penataan Regulasi." *YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Edisi No. 2 Vol.12, Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, 2021, hlm. 165.

Omnibus law merupakan konsep merevisi dan/atau mencabut banyak undang-undang. Konsep ini memberikan pembenahan permasalahan yang disebabkan oleh peraturan yang terlalu banyak dan tumpang tindih. Jika permasalahan tersebut dibenahi dengan cara biasa maka akan memerlukan waktu yang cukup lama dan biaya yang tidak sedikit. Ada 5 (lima) langkah yang harus dilakukan pemerintah agar omnibus law bisa efektif dan tidak disalahgunakan, yaitu:¹⁰⁶

1. DPR dan pemerintah harus melibatkan rakyat dalam setiap tahapan penyusunannya, sebab *omnibus law* memiliki ruang lingkup yang luas dan menuntut pihak yang membuat aturan untuk menjangkau dan melibatkan banyak pemangku kepentingan terkait;
2. DPR dan pemerintah harus transparan dalam memberikan informasi perkembangan proses perumusan undang-undang tersebut;
3. Penyusun harus memetakan peraturan yang berkaitan secara rinci;
4. Penyusun harus cermat melakukan harmonisasi baik secara vertikal dengan peraturan yang lebih tinggi maupun horizontal dengan peraturan yang sederajat;
5. Penyusun harus melakukan *preview* sebelum peraturan disahkan, guna meliha dampak yang akan timbul dari peraturan tersebut.

Dalam perkembangannya, pengaturan mengenai metode *omnibus law* terdapat dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Dalam undang-undang tersebut

¹⁰⁶ M. Nur Sholikin, *Mengapa kita harus berhati-hati dengan rencana Jokowi mengeluarkan omnibus law*, terdapat dalam <https://theconversation.com/mengapa-kita-harus-berhati-hati-dengan-rencana-jokowi-mengeluarkan-omnibus-law-126037>. Diakses tanggal 24 Mei 2024.

omnibus law diatur sebagai sebuah metode yang boleh digunakan di dalam pembentukan peraturan perundang-undangan. Begitupun dengan pembentukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang diatur menggunakan metode *omnibus law* yang telah menyederhanakan banyak undang-undang menjadi satu undang-undang.

6. Sanksi Tenaga Kerja Asing

“*De sanctie wordt gedefinieerd als: regels die voorschrijven welke gevolgen aan de niet naleving of de overtreding van de normen verbonden worden*”. Kalimat tersebut mengartikan bahwa sanksi ialah aturan yang berlaku sebagai konsekuensi dari ketidakpatuhan atau terhubung dengan pelanggaran norma.¹⁰⁷ Dalam hukum administrasi sanksi disebut sebagai alat kekuasaan yang bersifat hukum publik yang dapat digunakan oleh pemerintah sebagai reaksi atas ketidakpatuhan terhadap kewajiban yang terdapat dalam norma Hukum Administrasi Negara.¹⁰⁸ Sanksi administratif dimaksudkan sebagai sanksi yang dijatuhkan peraturan tanpa intervensi oleh pengadilan.¹⁰⁹ Tujuan dari penerapan sanksi administratif ialah upaya untuk mempertahankan norma-norma hukum administrasi yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.¹¹⁰

¹⁰⁷ Lieven Dupont and Raf Verstraeten, *Handboek Belgisch Strafrecht*, Acco Leuven Belgia, 1990, hlm. 74-75.

¹⁰⁸ E. Utrecht, *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, terjemahan oleh Moh. Saleh Djidang, Ihtiar Baru, Jakarta, 2013, hlm. 319.

¹⁰⁹ J Dara Lynott and Ray Cullinane, *Administrative Sanctions*, terdapat dalam <https://www.slideshare.net/DLynott/administrative-sanctions>. Diakses tanggal 24 Mei 2024.

¹¹⁰ Ghufran Syahputera Walla, “Kajian Terhadap Pengaturan Sanksi Denda Administratif Dalam Peraturan Daerah Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi No. 9 Vol. 1, 2021, hlm. 965.

Pembaharuan mengenai pengaturan tenaga kerja asing juga mengubah mekanisme penerapan sanksi hukum atas pelanggaran penggunaan tenaga kerja asing. Sebelumnya pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa adanya IMTA dikenakan sanksi pidana berupa penjara selama 1 tahun dan maksimal 4 tahun serta denda sebesar Rp100.000.000 sampai dengan Rp400.000.000.¹¹¹

Sedangkan setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pengaturan lebih lanjut mengenai sanksi berada pada peraturan pelaksana yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Bagi pemberi kerja yang tidak memiliki izin RPTKA dikenai sanksi administratif berupa pencabutan pengesahan RPTKA atau denda.¹¹²

C. Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Tinjauan Hukum Islam

Ketenagakerjaan dalam Islam didasarkan pada kewajiban manusia *untuk beribadah kepada Allah, dan salah bentuk ibadah ialah bekerja. Bekerja merupakan kebutuhan dasar bagi manusia, karena dengan bekerja manusia dapat melaksanakan pembangunan perekonomian masyarakat serta sebagai cermin pelaksanaan perintah agama.*¹¹³

¹¹¹ Lihat Pasal 185 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹¹² Bambang Woeryono, *Op., Cit.*

¹¹³ Putut Sutarwan, *Bekerja Sebagai Manifes Keimanan*, terdapat dalam <https://hrd.uui.ac.id/bekerja-sebagai-manifes->

Allah berfirman dalam surah At-Taubah (9) ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.”

Ayat di atas memberikan gambaran bahwa bekerja merupakan perintah mulia dari Allah dan bekerja di jalan Allah adalah suatu perkara yang baik. Bekerja bukan hanya sebatas kegiatan yang dilakukan untuk mencari keuntungan dengan tujuan memenuhi kebutuhan hidup. Namun, bekerja juga merupakan penerapan dari akidah dan merupakan bagian dari ibadah. Oleh sebab itu maka bekerja dapat dianggap sebagai suatu kewajiban kepada Allah SWT.¹¹⁴

Berkaitan dengan bekerja, mengingat bahwa manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri dan selalu membutuhkan bantuan sesama, maka perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja harus dilakukan supaya terjalin hubungan kerja yang baik. Perjanjian kerja dalam Islam disebut sebagai *Ijarah*, karena dalam hubungan kerja tersebut seseorang melakukan pekerjaan sesuai dengan perintah sehingga mendapatkan upah sebagai imbalannya.¹¹⁵

[keimanan/#:~:text=Tujuan%20bekerja%20keras%2C%20bukanlah%20sekedar,untuk%20mencari%20keridaan%20Allah%20%EF%B7%BB](#). Diakses pada tanggal 24 Januari 2024.

¹¹⁴ Taqiyuddin an-Nabhani, *Nizhamu al-Iqtishadi fi al-Islam*. Diterjemahkan oleh Hafizh Abdurrahman, *Sistem Ekonomi Islam*, Hizbuttahri Indonesia, Press Jakarta, 2010, hlm. 21.

¹¹⁵ Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Pustaka Rizqi Putra, Semarang, 2009, hlm. 83.

Berdasarkan unsur-unsur hubungan kerja tersebut, Islam meletakkan dasar-dasar hak dan kewajiban yang harus dipenuhi antara pemberi kerja kepada pekerja sesuai dengan perintah yang ditemukan dalam Al-Quran, sebagaimana disebutkan dalam Surah Al-Maidah (5) ayat 1:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُنْتَلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ

① إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali bagimu yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berhram (sedang mengerjakan haji). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.

Kemudian perihal unsur hubungan kerja berupa upah, Allah telah berfirman dalam surah An-Nahl (16) ayat 97:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأَنُحْيِيَنَّاهُ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: Siapa yang mengerjakan kebajikan, baik laki-laki maupun perempuan, sedangkan dia seorang mukmin, sungguh, Kami pasti akan berikan kepadanya kehidupan yang baik dan akan Kami beri balasan dengan pahala yang lebih baik daripada apa yang selalu mereka kerjakan.

Ayat di atas menjelaskan balasan bagi mereka yang beramal saleh adalah imbalan dunia dan imbalan akhirat. Bekerja dapat dikategorikan sebagai amal saleh, maka seorang tenaga kerja yang bekerja dengan benar akan mendapat dua imbalan, yaitu imbalan di dunia dan imbalan di akhirat.

Selanjutnya mengenai penggunaan tenaga kerja asing dalam mendorong pertumbuhan ekonomi serta mempercepat pembangunan nasional. Jika dicermati maka salah satu tujuan dari pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional adalah untuk kebahagiaan dan kesejahteraan hidup. Hal tersebut relevan dengan sudut pandang Islam dalam surah Al-Jumu'ah (62) ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung.

Jika dilihat dari sudut pandang ketenagakerjaan, ayat di atas dapat dimaknai sebagai salah satu perintah untuk mencari karunia dengan bekerja di manapun tempatnya baik di dalam negeri sebagai tenaga kerja lokal maupun di luar negeri sebagai tenaga kerja asing.

الجمعة الإسلامية الأندلسية

BAB III

**ANALISIS YURIDIS DAN DAMPAK PERUBAHAN PENGATURAN
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING DALAM HUKUM
KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

**A. Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing
dalam Hukum Ketenagakerjaan**

Awal mula pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab VIII Pasal 42 hingga Pasal 49, yang diundangkan pada Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39 pada tanggal 25 Maret 2003. Pengaturan tenaga kerja asing dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memiliki beberapa pertimbangan dalam tiap aspeknya. Pertama terkait perlindungan tenaga kerja lokal, alasan tersebut sangat penting karena berdasar pada kualitas kemampuan tenaga kerja lokal yang harus ditingkatkan agar tenaga kerja lokal dapat bekerja di dalam negeri. Oleh karenanya negara harus memastikan bahwa kehadiran tenaga kerja asing di dalam negeri tidak merugikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal dan tidak menekan upah.¹¹⁶

Kedua, dalam menggunakan tenaga kerja asing diperlukan persyaratan yang ketat, guna keterbukaan dan transparansi kinerja perusahaan kepada pemerintah

¹¹⁶ Proses Pembahasan Rancangan Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Biro Persidangan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2003, Pendapat Akhir Fraksi Reformasi Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Terhadap Rancangan Undang Undang Ketenagakerjaan, Dibacakan Oleh KH. Luthfi Achmad Nomor Anggota: A-247.

bagi perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing, hal tersebut berfungsi sebagai pengawasan agar diterbitkannya peraturan ini tidak merugikan tenaga kerja lokal dalam mendapatkan kesempatan kerja.¹¹⁷

Ketiga, penting untuk memastikan bahwa penggunaan tenaga kerja asing tidak menghambat pengembangan sumber daya manusia di dalam negeri. Sehingga harus ada upaya untuk meningkatkan kualifikasi dan kemampuan tenaga kerja lokal baik di bidang teknologi maupun di bidang keahlian lainnya. Bukan hanya melalui pendidikan dan pelatihan tetapi tenaga kerja lokal dapat mendampingi tenaga kerja asing yang ahli di bidang teknologi dan bidang lain yang sesuai dengan kebutuhan agar keterampilan tenaga kerja asing dapat diajarkan kepada tenaga kerja lokal.¹¹⁸

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tentu juga diperkuat dengan peraturan pelaksana lainnya, seperti pada Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja. Peraturan ini mengatur lebih lanjut mengenai kewajiban memberikan pendidikan dan latihan bagi tenaga kerja pendamping untuk alih teknologi dan alih keahlian sesuai dengan jabatan yang diisi oleh tenaga kerja asing.

Selanjutnya lahir Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, namun peraturan pelaksana ini tidak lama berlaku hingga dicabut dan digantikan oleh Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 35 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

¹¹⁷ Riza Fauziah Djazuli, *Op. Cit.* hlm. 8-9.

¹¹⁸ Solechan, "Kebijakan Penguatan Kewajiban Alih Pengetahuan Tenaga Kerja Asing", *Administrative Law & Governance Journal*, Edisi Khusus No. 1 Vol. 1, 2018. hlm. 94.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 35 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing ini meniadakan syarat kuantitatif dalam kewajiban adanya tenaga kerja pendamping bagi setiap satu orang tenaga kerja asing.

Lalu mengenai adanya pembaharuan peraturan pelaksana Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, terbitlah Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Munculnya peraturan presiden tersebut dikarenakan adanya kepentingan untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi.¹¹⁹ Namun di tengah-tengah berjalannya peraturan pelaksana ini, terlihat adanya disharmonisasi dengan regulasi hukum di atasnya. Hal tersebut dapat dilihat dengan adanya beberapa pasal yang dianggap lebih menyederhanakan perizinan masuknya tenaga kerja asing.

Merujuk pada Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mengatur bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.¹²⁰ Serta pemberi kerja harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, yang diatur dalam Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹²¹ Ketentuan penjelasan Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

¹¹⁹ Lihat menimbang Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

¹²⁰ Lihat Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹²¹ Lihat Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa RPTKA merupakan syarat untuk memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).¹²²

Hal tersebut tentunya memiliki perbedaan dengan ketentuan pada Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pada Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, pengesahan RPTKA merupakan izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing.¹²³ Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menghilangkan syarat IMTA sebagai salah satu perizinan penggunaan tenaga kerja asing, yang sebelumnya diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja.

Kemudahan lainnya yang diberikan oleh Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing ada pada Pasal 10 yang menyatakan bahwa pemberi kerja tenaga kerja tidak wajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan tenaga kerja asing pemegang saham, diplomatik, dan jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah.¹²⁴ Sedangkan pada Pasal 43 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja yang mendapat pengecualian dari RPTKA hanya berlaku bagi instansi pemerintah, badan internasional, dan perwakilan negara asing. Maka dari itu, terlihat regulasi dari Pasal 10 Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga

¹²² Lihat ketentuan Penjelasan Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹²³ Lihat Pasal 9 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

¹²⁴ Lihat Pasal 10 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Kerja Asing memperluas pengecualian kewajiban memperoleh RPTKA yang sebelum diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Kemudian pada tahun 2020, terjadi pembaharuan regulasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia dengan dirumuskannya Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja disusun menggunakan metode *omnibus law*. Julukan sapu jagat diberikan kepada metode *omnibus law* karena penyusunan undang-undang dilakukan dengan melalui revisi terhadap beberapa ketentuan undang-undang melalui satu undang-undang. Metode *omnibus law* disebut sebagai salah satu langkah efektif untuk melakukan pemangkasan terhadap regulasi yang dianggap sudah tidak sesuai dengan perkembangan dan tuntutan masyarakat serta dianggap merugikan kepentingan negara.¹²⁵

Dalam hal penggunaan metode *omnibus law* sebagai induk undang-undang untuk mengatur beberapa klaster undang-undang, penyusunan Rancangan Undang-Undang Cipta kerja ini menghadapi banyak penolakan dari berbagai pihak. Penyusunan Rancangan Undang-Undang Cipta kerja yang dikerjakan dengan metode *omnibus law* oleh sebagian pihak dianggap terlalu terburu-buru, tidak transparan, dan menimbulkan kerugian bagi masyarakat. Namun di tengah adanya aksi penolakan dari sebagian pihak, Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja tetap disahkan sebagai undang-undang oleh pemerintah dan DPR RI pada senin, 5 Oktober 2020. Maka dari itu ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Cipta

¹²⁵ Fajar Kurniawan, *Op., Cit.*

Kerja resmi diberlakukan sejak tanggal 2 November 2020 dengan tercatat sebagai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.¹²⁶

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disiapkan oleh Pemerintah sebagai strategi baru dalam usaha untuk meningkatkan perekonomian Indonesia dengan datangnya investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia serta memperluas lapangan pekerjaan yang baru. Di dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja terdapat sejumlah 11 (sebelas) klaster pengaturan khusus. Adapun dari sebelas klaster tersebut yakni penyederhanaan perizinan tanah, persyaratan investasi, ketenagakerjaan, kemudahan dan perlindungan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), kemudahan berusaha, dukungan riset dan inovasi, administrasi pemerintah, pengenaan sanksi, pengendalian lahan, kemudahan proyek pemerintah, kawasan ekonomi khusus (KEK).¹²⁷

Salah satu klaster yang ada pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengubah 31 (tiga puluh satu) Pasal, menambahkan 13 (tiga belas) Pasal baru, dan menghapus 29 (dua puluh sembilan) Pasal di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.¹²⁸ Penggunaan tenaga kerja asing merupakan salah satu subjek hukum yang mengalami perubahan dari adanya pembaharuan ketentuan tersebut. Regulasi mengenai penggunaan tenaga

¹²⁶ Rizal Irvan, "Omnibus Law Antara Desiderata Dan Realita", *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Edisi Volume 15 Nomor 2, Universitas Samudra, 2020, hlm. 192.

¹²⁷ Faiq Hidayat, *Op., Cit.*

¹²⁸ Annisa Ayudya Prasasti, *Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Mataram, 2021.

kerja asing dapat dapat ditemukan pada Bab IV tentang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Merujuk pada penyempurnaan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka dibentuklah Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai peraturan pelaksana mengenai penggunaan tenaga kerja asing. Oleh karena hal tersebut maka Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mencabut seluruh ketentuan yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.¹²⁹

Dalam perjalanannya, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menuai banyak penolakan dari banyak kalangan terkait substansi maupun prosedur penyusunannya. Hingga pada akhirnya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja diajukan ke Mahkamah Konstitusi (MK). Melalui Putusan MKRI Nomor 91/PUU-XVIII/2020, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat prosedur dan inkonstitusional bersyarat. Oleh sebab itu, Mahkamah Konstitusi memberikan rentang waktu dua tahun untuk menyusun kembali Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja agar sesuai dengan prosedur penyusunan perundang-undangan.¹³⁰

Apabila jika tidak segera dipenuhi maka Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja akan menjadi inkonstitusional permanen sehingga akan terjadi

¹²⁹ Lihat Pasal 46 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

¹³⁰ Melisa Ayu Azhara and Siti Ruhama Mardhatillah, *Loc. Cit.*

ketidakpastian hukum dalam pelaksanaan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja.¹³¹ Inkonstitusional yang terletak pada Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja adalah saat proses penyusunan undang-undang dinilai tidak melibatkan partisipasi masyarakat sehingga dianggap tidak transparan.¹³²

Selanjutnya pada tanggal 30 Desember 2022, diterbitkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Hal yang melatarbelakangi diterbitkannya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja adalah untuk mengisi kekosongan hukum dan melaksanakan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020, tentang perlu adanya perbaikan melalui penggantian terhadap Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Secara substansi isi dari Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja tidak memiliki perbedaan dengan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Regulasi mengenai perizinan tenaga kerja asing dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja berada pada Bab IV ketenagakerjaan bagian kedua. Kemudian melalui banyak pertimbangan, akhirnya Dewan Perwakilan Rakyat menyetujui Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja dan resmi mengundangkannya

¹³¹ Irgi Fahreza Chandra, dkk, "Yurisdiksi Pemerintah Dalam Mengeluarkan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menggantikan Undang-Undang Nomor 11", *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Edisi No. 1 Vol. 5, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, 2023, hlm. 5035.

¹³² Dita Indah Sari, *Op.Cit.*

menjadi undang-undang. Maka ditetapkanlah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Dalam hal terjadi pembaruan hukum ketenagakerjaan di Indonesia, maka regulasi mengenai penggunaan tenaga kerja asing pun turut berubah. Pengaturan penggunaan tenaga kerja asing berada dalam Bab IV Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Ketentuan penggunaan tenaga kerja asing dalam undang-undang tersebut tidak memiliki perbedaan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Namun memiliki perbedaan yang signifikan dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Perbedaan ketentuan yang cukup signifikan terdapat dalam beberapa pasal, yaitu Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.¹³³ Namun Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menyebutkan bahwa tenaga kerja asing

¹³³ Lihat Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

memerlukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.¹³⁴

Sebelumnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melalui peraturan pelaksanaannya dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja mengatur bahwa pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing ditentukan dalam Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja (IMTA). Sedangkan pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang tidak lagi diberlakukan adanya izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Dalam payung hukum administrasi, izin dan pengesahan adalah dua konsep yang sering digunakan, namun memiliki perbedaan. Izin merupakan suatu perkenaan dari pemerintah berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah yang ditujukan untuk perbuatan yang memerlukan pengawasan khusus.¹³⁵ Sedangkan pengesahan ialah persetujuan dari pihak berwenang setelah tindakan atau dokumen tertentu dibuat atau diselesaikan.¹³⁶

Berdasarkan hal tersebut tentu kedudukan pengesahan RPTKA memiliki perbedaan dengan IMTA. RPTKA merupakan bagian dari proses administrasi, sedangkan IMTA merupakan produk dari proses tersebut. Dalam pandangan hukum

¹³⁴ Lihat Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

¹³⁵ Ridwan HR, *Op., Cit.*

¹³⁶ Rina Wijaya, "Analisis Perbandingan Izin dan Pengesahan dalam Hukum Administrasi Indonesia", *Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi Volume 10, 2019, hlm. 55.

proses dan produk adalah dua konteks yang berbeda, dimana IMTA merupakan produk dari suatu prosedur/proses administrasi bagi pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing. Disamping itu IMTA juga merupakan pintu masuk pemeriksaan dokumen bagi tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia.¹³⁷

Sebelumnya RPTKA merupakan suatu rencana dari perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing, RPTKA adalah suatu rancangan dimana perusahaan telah memperhitungkan fungsi, manfaat, dan urgensi penggunaan tenaga kerja asing. sehingga melalui RPTKA akan terlihat jelas alasan suatu perusahaan mempekerjakan tenaga kerja asing. Setelah itu dilakukan pembuatan IMTA dimana pemerintah mengizinkan untuk menggunakan tenaga kerja asing sesuai dengan RPTKA.¹³⁸

Dihapuskannya IMTA yang tidak lagi digunakan untuk perizinan mempekerjakan tenaga kerja asing, menyamakan kedudukan IMTA dengan RPTKA karena pada dasarnya adanya IMTA besumber pada RPTKA. Sehingga adanya IMTA dianggap hanya membuat banyaknya prosedural yang harus dilewati.¹³⁹ Alasan mendasar mengapa izin tersebut dihapus didasarkan atas pertimbangan yaitu untuk mendukung perekonomian nasional melalui peningkatan investasi asing.¹⁴⁰

¹³⁷ Fithriatus Shalihah, "Kajian Tentang Penghapusan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Prosiding Webinar Nasional Hukum Administrasi Negara*, 2021, hlm. 229.

¹³⁸ Adella Virginia Z, "Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Sebagai Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia", Volume 2 No. 2, *Jurist-Diction Law Journal*, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2019, hlm 357-358.

¹³⁹ *Ibid.*

¹⁴⁰ Fithriatus Shalihah, *Op., Cit.*, hlm. 225.

Guru Besar Hukum Bisnis Universitas Gadjah Mada, Pramono Nindyo, dalam sidang pengujian formil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, memberikan pandangan mengenai lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang merupakan bentuk tindakan antisipatif agar negara tidak terdampak situasi krisis. Menurut beliau, hal tersebut juga menjadi bagian dari itikad baik Pemerintah dan menjadi langkah bijaksana untuk memperbaiki iklim investasi yang nantinya dapat dinikmati generasi penerus bangsa. Sementara itu, dari sudut pandang perizinan, beliau berpendapat bahwa pemerintah telah melakukan reformasi alur perizinan untuk menjawab pertanyaan investor asing yang dinilai berbelit-belit sehingga mengurangi minat investor untuk berinvestasi di Indonesia. Sehingga pemerintah membentuk alur perizinan berbasis risiko dengan cara memangkas dan memperbaiki alur perizinan sehingga tidak lagi berbelit-belit.¹⁴¹

Kemudian Pasal 42 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan mengenai pengecualian izin yang tidak berlaku bagi perwakilan negara seperti diplomatik dan konsuler.¹⁴² Sedangkan Pasal 42 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

¹⁴¹ Sri Pujianti, *Makna Lahirnya UU Cipta Kerja di Mata Pakar Hukum Ekonomi*, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19456&menu=2>. Diakses pada tanggal 24 Mei 2024.

¹⁴² Lihat Pasal 42 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang memperluas pengecualian jenis pekerjaan yang tidak memerlukan perizinan RPTKA, yaitu direksi atau komisaris, pegawai diplomatik dan konsuler, dan tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan *start-up* berbasis teknologi, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.¹⁴³

Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.¹⁴⁴ Sedangkan pada Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menambahkan frasa “serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki”.¹⁴⁵

Selanjutnya dalam pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.¹⁴⁶ Namun Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

¹⁴³ Lihat Pasal 42 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

¹⁴⁴ Lihat Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴⁵ Lihat Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

¹⁴⁶ Lihat Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menghapuskan Pasal 43, Pasal 44, Pasal 46, dan Pasal 48.

Pasal 45 ayat (1) huruf a dan b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, membahas mengenai kewajiban pemberi kerja untuk menunjuk tenaga kerja lokal sebagai tenaga pendamping bagi tenaga kerja asing dalam kepentingan alih teknologi dan alih keahlian serta melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja lokal yang mendampingi.¹⁴⁷ Pasal tersebut dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang terjadi penambahan ketentuan yaitu Pasal 45 ayat (1) huruf c yang mengatur pemberi kerja untuk memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.¹⁴⁸

Selain perubahan ketentuan terkait perizinan, terdapat perubahan mekanisme penerapan sanksi hukum atas pelanggaran penggunaan tenaga kerja asing. Dalam Pasal 185 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa adanya IMTA dikenakan sanksi pidana berupa penjara selama 1 tahun dan maksimal 4 tahun serta denda sebesar Rp100.000.000 sampai dengan Rp400.000.000.¹⁴⁹ Sedangkan setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 6

¹⁴⁷ Lihat Pasal 45 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

¹⁴⁸ Lihat Pasal 45 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

¹⁴⁹ Lihat Pasal 185 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pengaturan lebih lanjut mengenai sanksi berada pada peraturan pelaksana yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Bagi pemberi kerja yang tidak memiliki izin RPTKA dikenai sanksi administratif berupa pencabutan pengesahan RPTKA atau denda.¹⁵⁰

Mengutip pendapat dari Abdul Khakim, penghapusan sanksi pidana dianggap sebagai langkah pro-investasi yang dilakukan pemerintah cenderung abai terhadap perlindungan tenaga kerja lokal.¹⁵¹ Penghapusan sanksi pidana digantikan dengan sanksi administratif dapat dilakukan dengan berbagai pertimbangan yang berkaitan dengan efektivitas, efisiensi, dan tujuan dari pengaturan tersebut. Penghapusan sanksi pidana bertujuan untuk memberikan kepastian hukum yang lebih besar bagi para investor agar sehingga dapat beroperasi dengan lebih baik dan fokus pada pertumbuhan ekonomi.¹⁵²

Perizinan mengenai penggunaan tenaga kerja asing berada di bawah payung hukum administrasi negara karena berisi mengenai aturan perizinan dan pengawasan, untuk itu sanksi administrasi digunakan sebagai pengganti sanksi pidana. Selain itu, sanksi administratif jauh lebih efektif untuk memaksa

¹⁵⁰ Lihat Pasal 6 ayat (2) dan ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

¹⁵¹ Abdul Khakim, *Catatan Kritis Perubahan Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Omnibus Law)*, Bandung, PT Cita Aditya Bakti, 2021, hlm. 78.

¹⁵² Purnamasari, "Kepastian Hukum dan Iklim Usaha: Peran Omnibus Law di Indonesia", *Jurnal Hukum Bisnis*, Edisi No. 19 Vol. 1, 2021, hlm. 50.

masyarakat menaati peraturan hukum dibandingkan dengan sanksi pidana. Itulah sebabnya sanksi administratif diutamakan dibandingkan dengan sanksi pidana.¹⁵³

B. Dampak Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan

Pembangunan nasional merupakan langkah prioritas utama yang harus dilaksanakan bagi setiap negara dalam mencapai pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan dan kesejahteraan masyarakat.¹⁵⁴ Pembangunan ini diarahkan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan pertumbuhan ekonomi, serta mewujudkan kesejahteraan yang adil dan merata di dalam suatu negara.¹⁵⁵ Di banyak negara khususnya negara dengan kualitas ekonomi yang stabil dan kuat, melakukan strategi pembangunan nasional bukan diambil dari kas negara, tetapi salah satu dengan penanaman modal asing atau melalui investor asing.¹⁵⁶

Hal ini dilakukan guna mendukung pembangunan nasional agar negara yang sedang membangun tidak kewalahan dan tidak memusatkan hanya pada satu titik sektor. Banyak hal positif yang didapat negara jika investor asing juga turut dilibatkan di dalam pembangunan nasional, seperti menanamkan modal, membawa teknologi, dan pengetahuan. Selain itu yang paling utama adalah keterbukaan lapangan kerja baru untuk masyarakat. Dengan adanya keterbukaan lapangan kerja

¹⁵³ Ridwan HR, *Op. Cit.*, hlm. 318.

¹⁵⁴ Anisa, "Urgensi Penanaman Modal Asing Indonesia Sebagai Upaya Pemenuhan Kesejahteraan Warga Negara Indonesia," *Al-Adl*, Vol. 12, No. 1, 2020. hlm. 174.

¹⁵⁵ Rizal Achmad, dkk, *Perspektif Peran Ketenagakerjaan Dalam Pembangunan*, Bandung, Unpad Press Grha Kandang, 2018, hlm. 1.

¹⁵⁶ Fery Dona, "Peran Penanaman Modal Asing (PMA) dalam Pembangunan Ekonomi di Era Otonomi Daerah", *Jurnal Ilmu Syariah Al-Ahkam*, Edisi No. 1 Vol. 2, Fakultas Syari'ah IAIN Surakarta, 2017, hlm. 85

untuk masyarakat, akan semakin mudah untuk tercapainya kesejahteraan pada masyarakat.¹⁵⁷

Dalam pembukaan lapangan kerja yang dimodali dengan modal asing, sering kali pekerja dari negara asal penanam modal juga dipekerjakan di negara yang ditanami modal, atau dapat diartikan pembukaan lapangan kerja melalui modal asing bukan hanya diperuntukan bagi masyarakat dalam negara yang ditanami modal tetapi juga negara penanam modal atau malah terbuka untuk setiap tenaga kerja asing dari setiap negara.¹⁵⁸ Hal tersebut agak kontradiktif mengingat tujuan awal pembukaan lapangan kerja melalui penanaman modal asing bertujuan untuk menyejahterakan masyarakat. Walaupun pencampuran tenaga kerja dalam suatu perusahaan juga berdampak baik kepada masyarakat seperti dapat berkolaborasi dalam lingkungan kerja dengan tenaga kerja asing, tetapi di lain sisi juga menjadi pesaing dan kompetitor bagi tenaga kerja lokal yang dapat mengikis kemungkinan tenaga kerja lokal untuk mendapatkan pekerjaan.

Maka dari itu untuk memastikan bahwa pembangunan nasional yang bertujuan untuk menyejahterakan masyarakat khususnya di bidang ketenagakerjaan, perlu dibentuk regulasi hukum yang lebih memihak kepada tenaga kerja lokal di negara yang ditanami modal oleh investor asing. Misalnya di negara Indonesia, negara memberikan jaminan hak kesejahteraan bagi setiap warga negara Indonesia dalam mendapatkan pekerjaan. Hal tersebut tercantum di dalam Pasal 27 ayat 2 UUD NRI 1945 yang menyebutkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan

¹⁵⁷ M. Makhfudz, *Loc. Cit.*

¹⁵⁸ Yosia Clementino Moningka, dkk, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Penanaman Modal Asing Di Indonesia", *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Edisi No. 3 Vol. 10, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, 2023, hlm. 1480.

dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹⁵⁹ Dengan hal yang demikian maka Indonesia menjamin bahwa warga negaranya berhak mendapatkan pekerjaan untuk penghidupan dan mendapatkan kesejahteraan dengan pekerjaan tersebut.

Tetapi pada kenyataan, negara justru melupakan tujuan awal dibentuknya ketentuan tersebut yaitu untuk menyejahterakan masyarakat. Hal tersebut dapat dilihat di dalam setiap proyek pembangunan nasional yang sering kali hanya untuk mencapai kestabilan ekonomi negara dan berhasil membangun ekonomi negara yang kuat tetapi prinsip dasar pembangunan untuk menyejahterakan masyarakat dilupakan. Hal tersebut terlihat jelas di dalam pembaharuan regulasi dalam bidang ketenagakerjaan.¹⁶⁰

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang merupakan regulasi ketenagakerjaan terbaru setelah sebelumnya hukum ketenagakerjaan diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebelumnya mekanisme dan prosedur perizinan tenaga kerja asing dijelaskan dalam Bab VII Pasal 42 hingga Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang kemudian diperbarui oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dengan berbagai aturan penyempurnanya hingga pada akhirnya disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

¹⁵⁹ Lihat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

¹⁶⁰ Fara Marisda Martias, "Dampak Kebijakan Tenaga Kerja Asing Era Pemerintahan Joko Widodo (2014–2019) terhadap Tenaga Kerja Lokal di Indonesia", *Jurnal Polgov*, Edisi No. 1 Vol. 3, Universitas Gadjah Mada, 2021, hlm. 78.

Adanya pembaharuan pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tentu membawa dampak perbedaan aturan antara undang-undang baru dengan undang-undang sebelumnya. Perbedaan pengaturan tersebut akan membawa dampak yang berbeda pula. Dihapuskannya Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dan digunakannya Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat sebagai satu-satunya perizinan tentu dapat berakibat pada masuknya tenaga kerja asing dalam jumlah besar. Selaras dengan hal tersebut, dalam kurun waktu satu tahun, selama tahun 2023 total dokumen Pengesahan Rencana Tenaga Kerja Asing yang diterbitkan di Indonesia berjumlah 168.048.¹⁶¹ Angka tersebut tentunya mengalami kenaikan daripada tahun 2022.

Dampak positif hadirnya pengaturan tersebut memudahkan tenaga kerja asing untuk bekerja di dalam negeri. Tenaga kerja asing berperan penting terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia, karena dengan masuknya tenaga kerja asing maka akan ada banyak investor yang menanamkan modalnya di Indonesia. Investor yang datang besar kemungkinan akan mengalokasikan modal dana yang mereka punya secara efektif untuk kebutuhan bisnisnya. Hal tersebut bisa dimanfaatkan oleh negara sebagai salah satu bentuk kerja sama yang dapat menghasilkan keuntungan.

Kemudian jika dilihat dari tujuan penggunaan tenaga kerja asing salah satunya ialah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan ahli dalam bidang-bidang tertentu yang belum dapat terpenuhi oleh tenaga kerja lokal.¹⁶² Tenaga kerja

¹⁶¹ <https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data>. Diakses tanggal 23 Mei 2024.

¹⁶² C. Sumarprihatiningrum, *Loc. Cit.*

asing yang memiliki keahlian atau keterampilan tertentu, yang belum dapat disediakan dari tenaga kerja lokal, dapat dijadikan solusi sementara saat terjadi kondisi dimana ada kekosongan tenaga kerja lokal untuk mengisi posisi di bidang-bidang tertentu. Tentunya dengan terpenuhinya kebutuhan melalui tenaga kerja yang berkompeten, ekonomi dapat berkembang secara optimal.

Tenaga kerja asing juga diperlukan sebagai sarana untuk kebutuhan alih keahlian dan alih teknologi kepada tenaga kerja lokal yang mendampinginya. Masuknya tenaga kerja asing yang memiliki keahlian, ketrampilan, dan pengalaman lebih, dapat disalurkan kepada tenaga lokal sehingga pada saat masa kerja tenaga kerja asing berakhir, tenaga kerja lokal mampu untuk mengisi kekosongan jabatan dengan kemampuan yang sama. Hal tersebut dapat dilihat dengan berjalannya proses alih keahlian dan alih teknologi dari pendampingan tenaga kerja asing di Yogyakarta. Pendampingan tenaga kerja asing oleh tenaga kerja lokal berjalan efektif dilihat dari interaksi aktif antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Selama kegiatan pendampingan, informasi baik dengan bahasa lisan atau bahasa isyarat dari tenaga kerja asing dapat dipahami oleh tenaga kerja pendamping. Tenaga kerja pendamping menjadi lebih teliti dalam bekerja.¹⁶³

Di sisi lain, masuk tenaga kerja asing juga membawa dampak negatif bagi para pekerja di Indonesia. Masuknya tenaga kerja asing akibat dari perubahan perizinan tenaga kerja asing dikhawatirkan akan mempersempit lapangan kerja di Indonesia. Alih-alih dapat mengurangi angka pengangguran dengan menciptakan perluasan

¹⁶³ Nurlia Rahmatika dan Nur Siti Annazah, "Alih Pengetahuan Dan Teknologi Melalui Kegiatan Pendampingan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus Di Yogyakarta)", *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 15 No. 1, 2020, hlm. 39.

lapangan melalui investasi untuk menyerapan tenaga kerja lokal, perubahan regulasi tersebut justru mendapat banyak penolakan dari kalangan pekerja/buruh.

Jika melihat penggunaan tenaga kerja asing di negara tetangga, menurut Kementerian Sumber Manusia (KSM) dalam tahun 2022, ada sekitar 1,3 juta tenaga kerja di Malaysia yang bekerja di bidang-bidang yang diperbolehkan mempekerjakan tenaga kerja asing, termasuk di bidang informal. Dari jumlah tersebut, lebih 728 ribu atau sekitar 41% tenaga kerja berasal dari Indonesia.¹⁶⁴ Sementara itu per tahun 2023, Singapura memiliki 197.300 tenaga kerja asing yang mendapatkan izin kerja dari total tenaga kerja asing yang berjumlah sekitar 1,5 juta orang. Kementerian Tenaga Kerja Singapura menyebutkan bahwa negaranya cenderung memberikan gaji tinggi kepada tenaga kerja asing untuk memastikan bahwa pemegang surat izin kerja memiliki kualitas tinggi, serta guna menjaga kesetaraan bagi penduduk setempat.¹⁶⁵

Angka tenaga kerja di Malaysia terbilang cukup lebih tinggi dibanding dengan Indonesia. Hal tersebut tentunya juga dipengaruhi dengan ekonomi Malaysia yang bergantung pada bidang-bidang seperti konstruksi, manufaktur, perkebunan, dan jasa yang memerlukan banyak tenaga kerja.¹⁶⁶ Kemudian Malaysia memiliki kebijakan yang cenderung lebih terbuka terhadap pekerja asing untuk memenuhi kebutuhan industri. Pemerintah Malaysia memberlakukan kebijakan perjanjian

¹⁶⁴ Virna P Setyorini, *1,3 juta tenaga kerja asing ada di Malaysia*, <https://www.antarane.ws.com/berita/3151793/13-juta-tenaga-kerja-asing-ada-di-malaysia>. Diakses pada tanggal 28 Mei 2024.

¹⁶⁵ *Aturan Pekerja Asing di Singapura Diperketat Mulai Tahun Depan*, <https://internasional.kontan.co.id/news/aturan-pekerja-asing-di-singapura-diperketat-mulai-tahun-depan>. Diakses pada tanggal 28 Mei 2024.

¹⁶⁶ Rasiah dan Ishak, "Development and Employment of Foreign Labour in Malaysia." *Journal of Contemporary Asia*, Volume 3, 2001, hlm. 346.

bilateral dengan negara-negara pengirim tenaga kerja dalam merekrut pekerja asing.¹⁶⁷

Dengan dimudahkannya perizinan masuk bagi tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia, kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal untuk mendapatkan pekerjaan di dalam negeri akan terkikis. Bahkan jika merujuk data dari Badan Pusat Statistik¹⁶⁸ sebelum ketentuan itu disahkan, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada Februari 2023 sebesar 5,45 persen dan jumlah angkatan kerja berdasarkan Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) pada Februari 2023 sebanyak 146,62 juta orang, naik 2,61 juta orang dibanding Februari 2022. Dengan ketentuan lama tersebut saja tingkat tenaga kerja lokal untuk mendapatkan kesempatan bekerja masih sedikit, apalagi setelah diberlakukannya ketentuan baru tersebut yang akan menambah persaingan kerja bagi tenaga kerja lokal untuk mendapatkan kesempatan kerja di dalam negeri.

Selain itu, tenaga kerja asing cenderung ditempatkan pada posisi-posisi strategis sehingga sering kali mendapatkan upah yang lebih besar daripada tenaga kerja lokal. Menurut Badan Pusat Statistik, rata-rata upah tenaga kerja lokal per Februari 2024 ialah 3.04 juta perbulan.¹⁶⁹ Sedangkan Ombudsman Republik Indonesia mengungkapkan bahwa upah yang diberikan kepada tenaga kerja asing jauh lebih

¹⁶⁷ Kassim, "Illegal Alien Labour in Malaysia: Its Influx, Utilization, and Ramifications." *Indonesia and the Malay World*, Volume 95, 2005, hlm. 45.

¹⁶⁸ <https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html> diakses terakhir tanggal 18 Oktober 2023.

¹⁶⁹ <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTUyMSMy/rata-rata-upah-gaji--rupiah-.html> diakses terakhir pada tanggal 23 Mei 2024.

besar daripada tenaga kerja lokal. Perbedaan upah antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal dapat mencapai tiga kali lipat besarnya.¹⁷⁰

Sehingga terdapat tanda tanya besar mengapa regulasi yang bertujuan untuk memberikan keterbukaan lapangan kerja yang bertujuan untuk menyejahterakan kehidupan masyarakat, justru malah dapat menyederhanakan perizinan sehingga dengan mudah tenaga kerja asing untuk masuk. Terlebih lagi negara berkewajiban untuk memberikan jaminan hak mendapatkan pekerjaan serta penghidupan yang layak, sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar NRI 1945.

Dengan terbitnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, semakin jelas bahwa negara hanya mengutamakan pembangunan nasional tanpa mengindahkan kesejahteraan masyarakat lokal. Sebab jika dilihat dari dampak negatif, ketentuan tersebut benar-benar dapat merugikan masyarakat lokal, dan juga ketentuan tersebut juga tidak sesuai dengan pada Pasal 27 ayat (2) Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

الجمهورية الإسلامية الإندونيسية

¹⁷⁰ Andri Saubani, *Ombudsman: Gaji TKA Tiga Kali Lipat dari Tenaga Kerja Lokal*, <https://news.republika.co.id/berita/p7snz8409/ombudsman-gaji-tka-tiga-kali-lipat-dari-tenaga-kerja-lokal> diakses terakhir tanggal 29 Maret 2024.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Pengaturan penggunaan tenaga kerja asing awalnya berada pada Bab VIII Pasal 42 hingga Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian pada tahun 2020 dikeluarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang memberikan dampak terhadap aturan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja justru dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi, sehingga dikeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang saat ini telah disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Berdasarkan pembaharuan tersebut menimbulkan perbedaan ketentuan khususnya mengenai perizinan tenaga kerja asing, seperti pada undang-undang terbaru disebutkan bahwa pemberi kerja tenaga kerja asing hanya memerlukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja tenaga kerja asing memerlukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) untuk mendapatkan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Selain itu pada undang-undang terbaru juga terjadi perluasan pengecualian sejumlah jabatan

yang tidak memerlukan RPTKA, seperti direksi atau komisaris, pegawai diplomatik, dan tenaga kerja asing yang bekerja pada kegiatan darurat, vokasi, perusahaan *start-up*, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu. Padahal sebelumnya pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa RPTKA tidak diberlakukan hanya untuk pemerintah, badan internasional, dan perwakilan diplomatik.

2. Berdasarkan pembaharuan ketentuan tersebut khususnya terkait perizinan tenaga kerja asing, menimbulkan dampak positif dan dampak negatif. Dampak positif yang diberikan yaitu kemudahan perizinan masuknya tenaga kerja asing, sehingga semakin memperluas kesempatan tenaga kerja asing untuk bekerja di dalam negeri. Selain itu masuknya tenaga kerja asing akan memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan ahli dalam bidang-bidang tertentu yang belum dapat dipenuhi oleh tenaga kerja lokal. Lalu adapun dampak negatif dari kemudahan perizinan masuknya tenaga kerja asing yaitu dapat mempersempit kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal untuk bekerja di dalam negeri. Selain itu, tenaga kerja asing banyak ditempatkan pada posisi-posisi strategis sehingga sering kali mendapatkan upah yang lebih besar daripada tenaga kerja lokal. Oleh karenanya bukan hanya berdampak pada kecilnya kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi juga memperkecil kemungkinan bagi tenaga kerja lokal untuk dapat ditempatkan dalam posisi yang strategis.

B. Saran

1. Penulis memberikan saran agar ketentuan mengenai perizinan penggunaan tenaga kerja asing yang sedang berlaku saat ini tetap digunakan, tetapi

sebaiknya dilakukan penambahan beberapa ketentuan pasal yang berkaitan dengan batasan terhadap posisi apa saja yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing, sehingga adanya kehadiran tenaga kerja asing tidak mempersempit kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal.

2. Kemudian penulis juga menyarankan agar pemerintah lebih memudahkan tenaga kerja lokal untuk mendapatkan pekerjaan di dalam negeri sehingga ada kepastian bahwa kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal mengalami peningkatan meskipun diiringi dengan masuknya tenaga kerja asing. Hal tersebut dapat dilakukan dengan perluasan lapangan kerja baru.

الجمعة الإسلامية الأندلسية

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Hakim, *Dasar-dasar hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Jakarta, 2014.
- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003.
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta Barat, 2009.
- Abdul Rachmad Budiono, *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1999.
- Agusmidah, *Dinamika Hukum Tenagakerjaan di Indonesia*, USU Press, Medan, 2010.
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010.
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009.
- Bambang Woeryono, *Politik Hukum Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Kajian UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*, Bimedia, Bandung Barat, 2022.
- C.Sumar Prihatiningrum, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, HIPSMI, Jakarta, 2006.
- E. Utrecht, *Pengantar Dalam Hukum Indonesia*, terjemahan oleh Moh. Saleh Djidang, Ichtiar Baru, Jakarta, 2013.
- G. Karta Sapoetra dan Rience Indraningsih, *Pokok-pokok Hukum Peburuhan*, Armico, Bandung, 1998.
- H.S. Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan Perundang-undangannya*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992.
- H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*, Restu Agung, Jakarta, 2008, hlm. 322.
- Haiyyu Darman Moenir, *Dampak Kemajuan Ekonomi China-India Terhadap Proses Integrasi Ekonomi ASEAN*, Fisip Universitas Indonesia, Jakarta, 2010.

- Hartono dan Judiantoro, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta, 1992.
- Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pengantar Fiqh Muamalah*, Pustaka Rizqi Putra, Semarang, 2009.
- Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Industrial*, Pradnya Paramita, Bandung, 2001.
- Iman Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Kerja*, Djambatan, Jakarta, 1975.
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1985.
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007.
- Lieven Dupont and Raf Verstraeten, *Handboek Belgisch Strafrecht*, Acco Leuven Belgia, 1990.
- Murti Sumarni dan John Suprihanto, *Pengantar Bisnis: Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*, Liberty, Yogyakarta, 2014.
- Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia: Dalam Perspektif Pembangunan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014.
- Payaman J. Simanjuntak, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, LPFE-UI, Jakarta, 1985.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2017.
- Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Perizinan*, Yuridika, Surabaya, 1993.
- Pius Partanto dan Dahlan, *Kamus Ilmiah Populer*, Arkola, Surabaya, 2001.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2003.
- Rizal Achmad, dkk, *Perspektif Peran Ketenagakerjaan Dalam Pembangunan*, Bandung, Unpad Press Grha Kandang, 2018.
- Senjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citera, Jakarta, 1998.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta, 2005.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo, Jakarta, 1995.

Taqiyuddin an-Nabhani, *Nizhamu al-Iqtishadi fi al-Islam*. Diterjemahkan oleh Hafizh Abdurrahman, *Sistem Ekonomi Islam*, Hizbuttahri Indonesia, Press Jakarta, 2010.

Tjepi F. Aloewic, *Naskah Akademis Tentang Pemutusan Hubungan Kerja dan Penyelesaian Perselisihan Industrial*, Ctk. kesebelas, BPHN, Jakarta, 1996.

Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, Ctk. Kedua, Yayasan Pustaka Obor, Jakarta, 2018.

Jurnal

Abdul Rachmad, “Dampak Sosial Tenagakerja Asing (TKA) Di Indonesia”, *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, Vol. 1, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, 2020.

Abdul Rachmad Budiono, “Makna Perintah Sebagai Salah Satu Unsur Hubungan Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan”, *Jurnal Fakultas Hukum*, Volume 6 Nomor 2, Universitas Brawijaya, 2012.

Adella Virginia Z, “Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Sebagai Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia”, *Jurist-Diction Law Journal*, Volume 2 No. 2, Fakultas Hukum Universitas Airlangga, 2019.

Anisa, “Urgensi Penanaman Modal Asing Indonesia Sebagai Upaya Pemenuhan Kesejahteraan Warga Negara Indonesia,” *Al-Adl*, Vol. 12, No. 1, 2020.

Dita Indah Sari, “Implementasi Asas Keterbukaan Dalam Pembuatan PERPPU Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja (UU Omnibus Law)”, *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu*, Edisi No. 6 Vol. 1, Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2024.

Edy Cahyono, “Tenaga Kerja Asing (TKA) Dalam Presepektif Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA): Peluang Atau Ancaman Bagi SDM Indonesia”, *Jurnal JBMA*, Vol. III, Akademi Manajemen YPK, 2016.

Fajar Kurniawan, “Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK”, *Jurnal Panorama Hukum*, Edisi No. 1 Vol. 5, Universitas Surabaya, 2020.

- Fara Marisda Martias, “Dampak Kebijakan Tenaga Kerja Asing Era Pemerintahan Joko Widodo (2014–2019) terhadap Tenaga Kerja Lokal di Indonesia”, *Jurnal Polgov*, Edisi No. 1 Vol. 3, Universitas Gadjah Mada, 2021.
- Fery Dona, “Peran Penanaman Modal Asing (PMA) dalam Pembangunan Ekonomi di Era Otonomi Daerah”, *Jurnal Ilmu Syariah Al-Ahkam*, Edisi No. 1 Vol. 2, Fakultas Syari'ah IAIN Surakarta, 2017.
- Fithriatus Shalihah, “Kajian Tentang Penghapusan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja”, *Prosiding Webinar Nasional Hukum Administrasi Negara*, 2021.
- Ghufran Syahputera Walla, “Kajian Terhadap Pengaturan Sanksi Denda Administratif Dalam Peraturan Daerah Tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar”, *Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi No. 9 Vol. 1, 2021.
- Hartono, Bambang Sri, Ayon Dini Yanto, and Heris Suhendar. "Strategi dan Model Omnibus Law dalam Penataan Regulasi." *YUDISIA: Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam*, Edisi No. 2 Vol.12, Institut Agama Islam Negeri Pekalongan, 2021.
- Ignatia Rohana, Sitanggang, dan Nachrowi Djalal, “Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral: Analisis Model Demometrik Di 30 Propinsi Pada 9 Sektor Di Indonesia,” *Jurnal Ekonomi Dan Pembangunan Indonesia* 5, Edisi No. 01, 2004.
- Irgi Fahreza Chandra, dkk, “Yurisdiksi Pemerintah Dalam Mengeluarkan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menggantikan Undang-Undang Nomor 11”, *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, Edisi No. 1 Vol. 5, Universitas Pahlawan Tuanku Tambusai, 2023.
- Judit Simon, Noemi Kiss, Agata Łaszewska, Susanne Mayer, “Public Health Aspects of Migrant Health: A Review of the Evidence on Health Status for Labour Migrants in the European Region”, *Health Evidence Network Synthesis Reports*, WHO, 2015.
- Kassim, "Illegal Alien Labour in Malaysia: Its Influx, Utilization, and Ramifications." *Indonesia and the Malay World*, Edisi Nomor 33 Volume 95, 2005.
- M. Makhfudz, “Seberapa Penting Investasi Asing Dipertahankan Di Indonesia”, *Jurnal Hukum Adil*, Edisi No. 1 Vol. 7, Fakultas Hukum Universitas Tama Jagakarsa, 2017.
- Melisa Ayu Azhara and Siti Ruhama Mardhatillah, “Partisipasi Publik Dalam Penyusunan Dokumen Analisis Dampak Lingkungan Pasca Berlakunya

- Undang-Undang/Perppu Cipta Kerja,” *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum*, Edisi No. 2 Vol. 30, Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 2023.
- Nindry Sulistya Widiastiani, “Justifikasi Pemutusan Hubungan Kerja Karena Efisiensi Masa Pandemi Covid-19 dan Relevansinya dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 19/PUU-IX/2011”, *Jurnal Konstitusi*, Edisi No. 2 Vol. 18, Fakultas Hukum Universitas Atma Jaya Yogyakarta, 2021.
- Nurlia Rahmatika dan Nur Siti Annazah, “Alih Pengetahuan Dan Teknologi Melalui Kegiatan Pendampingan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus Di Yogyakarta)”, *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 15 No. 1, 2020.
- Purnamasari, "Kepastian Hukum dan Iklim Usaha: Peran Omnibus Law di Indonesia", *Jurnal Hukum Bisnis*, Edisi No. 19 Vol. 1, 2021.
- Rasiah dan Ishak, "Development and Employment of Foreign Labour in Malaysia." *Journal of Contemporary Asia*, Volume 3, 2001.
- Rina Wijaya, "Analisis Perbandingan Izin dan Pengesahan dalam Hukum Administrasi Indonesia", *Jurnal Ilmu Hukum*, Edisi Volume 10, 2019.
- Rizal Irvan, “Omnibus Law Antara Desiderata Dan Realita”, *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Edisi Volume 15 Nomor 2, Universitas Samudra 2020.
- Riza Fauziah Djazuli, “Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia”, *ADLIYA: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan*, Edisi No. 1, Vol. 15, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2021.
- Setiawan, “Efektivitas Sanksi Administratif dalam Penegakan Hukum Lingkungan”, *Jurnal Hukum dan Kebijakan Lingkungan*, Edisi Nomor 14 Volume 4, 2020.
- Solechan, “Kebijakan Penguatan Kewajiban Alih Pengetahuan Tenaga Kerja Asing”, *Administrative Law & Governance Journal*, Edisi Khusus No. 1 Vol. 1, 2018.
- Winsherly Tan, “Analisis Yuridis Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dalam Bidang Ketenagakerjaan”, *Dialogia Iuridica: Jurnal Hukum*, Edisi No. 2 Vol. 13, Fakultas Hukum Universitas Internasional Batam, 2022.
- Yosia Clementino Moningka, dkk, “Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Penanaman Modal Asing Di Indonesia”, *NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, Edisi No. 3 Vol. 10, Fakultas Hukum Universitas Tarumanagara, 2023.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945.

Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja.

Risalah Sidang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Proses Pembahasan Rancangan Undang-Undang Republik Indonesia Tentang Ketenagakerjaan, Biro Persidangan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia, 2003.

Internet

Andri Saubani, *Ombudsman: Gaji TKA Tiga Kali Lipat dari Tenaga Kerja Lokal*, <https://news.republika.co.id/berita/p7snz8409/ombudsman-gaji-tka-tiga-kali-lipat-dari-tenaga-kerja-lokal> diakses terakhir tanggal 29 Maret 2024.

Aturan Pekerja Asing di Singapura Diperketat Mulai Tahun Depan, <https://internasional.kontan.co.id/news/aturan-pekerja-asing-di-singapura-diperketat-mulai-tahun-depan>. Diakses pada tanggal 28 Mei 2024.

Faiq Hidayat, *11 Cluster Omnibus Law UU Cipta Lapangan kerja*, <https://news.detik.com/berita/d-4837745/ini-11-cluster-omnibus-law-uu-cipta-lapangan-kerja>. Diakses tanggal 29 Januari 2024.

<https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data>. Diakses tanggal 23 Mei 2024.

<https://www.bps.go.id/pressrelease/2023/05/05/2001/februari-2023--tingkat-pengangguran-terbuka--tpt--sebesar-5-45-persen-dan-rata-rata-upah-buruh-sebesar-2-94-juta-rupiah-per-bulan.html> diakses tanggal 18 Oktober 2023.

<https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTUyMSMy/rata-rata-upah-gaji-rupiah-.html> diakses terakhir pada tanggal 23 Mei 2024.

J Dara Lynott and Ray Cullinane, *Administrative Sanctions*, terdapat dalam <https://www.slideshare.net/DLynott/administrative-sanctions>. Diakses tanggal 24 Mei 2024.

M. Nur Sholikin, *Mengapa kita harus berhati-hati dengan rencana Jokowi mengeluarkan omnibus law*, terdapat dalam <https://theconversation.com/mengapa-kita-harus-berhati-hati-dengan-rencana-jokowi-mengeluarkan-omnibus-law-126037>. Diakses tanggal 24 Mei 2024.

Putut Sutarwan, *Bekerja Sebagai Manifes Keimanan*, terdapat pada <https://hrd.uji.ac.id/bekerja-sebagai-manifes-keimanan/#:~:text=Tujuan%20bekerja%20keras%2C%20bukanlah%20seke,untuk%20mencari%20keridaan%20Allah%20%E2%80%A2>. Diakses pada tanggal 24 Januari 2024.

Raden Mahdum, *Persoalan Inkonstitusional Bersyarat Omnibus Law Cipta Kerja*, terdapat dalam <https://kumparan.com/raden-mahdum/persoalan-inkonstitusional-bersyarat-omnibus-law-cipta-kerja-1xEpVjaXllq>, 2022, Diakses tanggal 30 Januari 2024.

Sri Pujianti, *Makna Lahirnya UU Cipta Kerja di Mata Pakar Hukum Ekonomi*, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=19456&menu=2>. Diakses pada tanggal 24 Mei 2024.

Virna P Setyorini, *1,3 juta tenaga kerja asing ada di Malaysia*, <https://www.antaranews.com/berita/3151793/13-juta-tenaga-kerja-asing-ada-di-malaysia>. Diakses pada tanggal 28 Mei 2024.

Sumber lain

Annisa Ayudya Prasasti, *Kajian Yuridis Mengenai Omnibus Law Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan*, Skripsi Universitas Muhammadiyah Mataram, 2021.



FAKULTAS
HUKUM

Gedung Fakultas Hukum
Universitas Islam Indonesia
Jl. Kaliurang km 14,5 Yogyakarta 55584
T. (0274) 7070222
E. fh@uii.ac.id
W. law.uii.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 180/Perpus-S1/20/H/V/2024

Bismillaahirrahmaanirrahaim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **M. Arief Satejo Kinady, A.Md.**
 NIK : **001002450**
 Jabatan : **Kepala Divisi Adm. Akademik Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **IZZA AFKARINA**
 No Mahasiswa : **20410831**
 Fakultas/Prodi : **Hukum**
 Judul karya ilmiah : **ANALISIS YURIDIS PERUBAHAN
 PENGATURAN PENGGUNAAN TENAGA
 KERJA ASING DALAM HUKUM
 KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil **20%**.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 28 Mei 2024 M
 20 Dzulqoidah 1445 H

Kepala Divisi Adm. Akademik


 M. Arief Satejo Kinady, A.Md

