



TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA ASING (TKA) DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF ASAS KEADILAN DAN KEPASTIAN HUKUM

Risa Nurjannah

Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM

Alamat: Jl. Poltangan Raya No.6, RT.3/RW.5 Tanjung. Barat., Kec. Jagakarsa, Kota
Jakarta Selatan, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12530

Email: risanurjannah88@gmail.com

Abstract. *Foreign Workers (TKA) are non-Indonesian nationals employed in Indonesia under valid work permits, as regulated by Law Number 13 of 2003 on Manpower. Their presence is essential to fill specialized roles that cannot yet be fulfilled by local workers and to support knowledge and technology transfer. Consequently, many companies in Indonesia rely on foreign professionals to boost their competitiveness. According to Indonesia's Ministry of Manpower, the number of Foreign Workers (TKA) in 2023 reached 183,964, showing an 8.9% increase from the previous year. This research adopts a normative juridical approach to examine how the principles of justice and legal certainty are applied in the regulation of foreign employment. Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution guarantees the right to work and a decent livelihood for all individuals, including foreign nationals. Thus, the government is obliged to ensure fair and equal treatment for both foreign and local workers within employment relationships.*

Keywords: *Foreign Workers, Legal Protection, Justice, Legal Certainty.*

Abstrak. *Tenaga Kerja Asing (TKA) merupakan Warga Negara Asing (WNA) yang dipekerjakan di Indonesia dengan izin kerja resmi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Keberadaan mereka dibutuhkan untuk mengisi jabatan tertentu yang memerlukan keahlian khusus serta mendorong proses Transfer of Knowledge dan Transfer of Technology. Oleh karena itu, banyak perusahaan memanfaatkan Tenaga Kerja Asing (TKA) guna meningkatkan daya saing usaha. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) pada 2023 mencapai 183.964 orang, naik 8,9% dari tahun sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang bertujuan menelaah penerapan asas keadilan dan kepastian hukum dalam pengaturan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia. Pasal 27 ayat (2) UUDNRI 1945 menyatakan bahwa setiap orang memiliki hak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak, sehingga negara wajib menjamin perlakuan yang adil bagi seluruh tenaga kerja, termasuk tenaga asing.*

Kata Kunci: *Tenaga Kerja Asing, Perlindungan Hukum, Keadilan, Kepastian Hukum.*

PENDAHULUAN

Minat perusahaan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia terus mengalami peningkatan seiring dengan kebutuhan akan tenaga profesional yang memiliki keterampilan khusus di bidang-bidang tertentu. (Kementerian Ketenagakerjaan RI) mengungkapkan bahwa sepanjang tahun 2024 terdapat 100.351 warga asing bekerja di Indonesia, naik 8,9% dari tahun sebelumnya. Ini mencerminkan bahwa Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak bisa dicegah dalam perkembangan era global saat ini. Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bisa bekerja hanyalah mereka yang menanamkan modal (investor) atau memiliki keterampilan spesifik dalam Transfer of Knowledge dan Transfer of Technology. Di luar syarat tersebut, prinsip dasarnya adalah larangan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) serta preferensi pada pekerja dalam negeri (Sumarprihatiningrum, 2006).

Menurut Budiono, ada beberapa tujuan penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia. Pertama, memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-

bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI), kedua, mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan terutama di bidang industry, ketiga memberikan perluasan kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI), keempat, meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang mana belum dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI) serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional ataupun daerah dengan cara mempercepat Transfer of Knowledge and Transfer of Technology, keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) juga menjadi salah satu upaya dalam meningkatkan investasi di Indonesia. Kehadiran mereka dapat mendorong minat investor untuk menanamkan modal, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pertumbuhan ekonomi nasional. kehadiran Tenaga Kerja Asing (TKA) sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada faktanya perusahaan-perusahaan swasta asing maupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri. Adanya pembatasan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia ini salah satunya adalah untuk perlindungan bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebagaimana tertuang pada Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945 yakni: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Negara mempunyai kewajiban supaya penetapan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pasal 27 ayat (2) itu dilaksanakan.

Berbagai regulasi yang membatasi kehadiran Tenaga Kerja Asing (TKA) pada dasarnya merupakan bentuk perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Kehadiran Tenaga Kerja Asing (TKA) diharapkan mampu mempercepat proses Transfer of Knowledge and Transfer of Technology. Oleh karena itu, Tenaga Kerja Asing (TKA) yang diperbolehkan bekerja di Indonesia adalah mereka yang memiliki keterampilan serta profesionalisme tinggi pada bidang tertentu yang belum atau tidak dapat dipenuhi oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Regulasi formal yang menjadi landasan perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia terdapat dalam sejumlah kebijakan publik. Beberapa regulasi tersebut antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terkait tenaga kerja, Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 soal penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 mengenai pembatasan jabatan bagi Tenaga Kerja Asing (TKA). Sementara itu, prosedur perizinan tinggal diatur oleh Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 16 Tahun 2018 regulasi ini menetapkan prosedur administratif yang wajib dipenuhi oleh Tenaga Kerja Asing (TKA) untuk bisa mendapat izin tinggal di wilayah Indonesia, yang merupakan bagian integral dari mekanisme pengawasan dan pengendalian atas penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) secara legal dan terstruktur.

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 22 Tahun 2023 mengatur mengenai tata cara pemberian visa serta izin tinggal bagi Tenaga Kerja Asing. Secara yuridis. Namun demikian, dilihat dari sisi sosiologis, dalam situasi tertentu pekerja kerap diposisikan sebagai buruh yang tidak memiliki kekuatan tidak setara dengan pengusaha. Hal ini disebabkan oleh kondisi kerja yang membuat mereka berada dalam posisi yang rentan (Natalia & Khoe, 2013). Sehubungan dengan itu, dalam wilayah hubungan kerja industrial, kelompok pekerja berhak atas perlindungan menyeluruh terhadap hak normatif mereka. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengaturnya secara sistematis, dari Pasal 77 sampai 101. Bagian ini mencakup berbagai hak normatif yang melekat pada pekerja, termasuk ketentuan mengenai waktu kerja, pengupahan, waktu istirahat, serta jaminan kesejahteraan lainnya yang menjadi bagian dari

kewajiban pengusaha terhadap tenaga kerja.

Maka, perlindungan terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) dipandang sangat penting guna mencegah terjadinya pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh pengusaha maupun pemberi kerja. Selain itu, keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) juga memberikan keuntungan bagi Indonesia, khususnya bagi pekerja lokal melalui proses transfer ilmu pengetahuan. Hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 45 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, Tenaga Kerja Asing memerlukan perlindungan hukum yang setara agar mereka memperoleh perlakuan yang adil.

Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia diatur melalui berbagai instrumen hukum yang berlandaskan pada asas-asas hukum fundamental, yang menjadi pijakan utama dalam pembentukan dan penerapan norma ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap pekerja lokal, misalnya, tercermin dalam Pasal 42 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pekerja asing hanya diperbolehkan menduduki jabatan tertentu dan dalam jangka waktu terbatas. Namun, setelah terbitnya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 yang menghapus kewajiban izin kerja (IMTA) dan menggantinya dengan sistem notifikasi Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), asas keadilan tersebut mulai dipersoalkan, sebab regulasi ini memberikan kemudahan bagi tenaga kerja asing terampil untuk masuk tanpa diimbangi mekanisme pengawasan yang ketat.

KAJIAN TEORI

Tenaga Kerja

Tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi atau kebutuhan masyarakat (Azhar, 2015). Sementara itu, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing yang memegang visa dengan tujuan bekerja di wilayah Indonesia (Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, 2003).

Asas Keadilan

Asas hukum adalah prinsip dasar yang bersifat umum dan abstrak dalam sistem hukum. Dengan demikian, asas hukum menjadi landasan fundamental bagi terbentuknya peraturan yang bersifat kongkret serta menjadi acuan dalam pelaksanaan hukum. Oleh karena itu, setiap peraturan perundang-undangan harus sejalan dan tidak boleh bertentangan dengan asas-asas hukum yang berlaku.

Demikian pula dengan implementasi atau pelaksanaan hukum dalam kehidupan sehari-hari serta segala putusan hakim pun senantiasa mengacu pada asas dalam hukum tidak boleh bertentangan. Asas hukum merupakan pikiran dasar yang umum dan bersifat abstrak serta bukan merupakan hukum yang kongkrit. Namun, asas hukum terdapat dalam setiap sistem hukum dan menjelma dalam setiap hukum positif sehingga dapat ditemukan dengan menelusuri sifat-sifat umum dalam peraturan hukum (Astutty & Mochtar, 2012).

Menurut Sudikno Mertokusumo, asas hukum tidak termasuk dalam hukum yang bersifat konkret, melainkan merupakan gagasan atau dasar yang bersifat umum dan abstrak. Asas tersebut menjadi landasan atas latar belakang dari peraturan hukum yang kongkret, yang tercermin dalam sistem hukum melalui peraturan perundang-undangan maupun putusan hakim. Asas hukum ini dapat dikenali dengan menelaah karakteristik atau ciri-ciri umum yang terdapat dalam berbagai peraturan kongkret (Mertokusumo, 2010).

Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum selalu berkaitan erat dengan fungsi hukum sebagai pengatur sekaligus pelindung kepentingan masyarakat. Broin Malinowski dalam bukunya yang berjudul (*Crime and costum ini savage society*) “hukum tidak hanya berfungsi dalam situasi yang penuh dengan kekerasan dan konflik, tetapi juga berperan dalam kegiatan sehari-hari” (Soeroso, 2006).

Asas Kepastian Hukum

Kepastian hukum secara normatif berarti bahwa suatu peraturan dibuat dan diundangkan dengan kejelasan serta kepastian yang mengaturnya secara jelas dan sistematis. Kejelasan disini berarti aturan tersebut tidak menimbulkan keraguan atau tafsir ganda, sedangkan sistematis berarti aturan tersebut selaras dengan norma-norma lain sehingga tidak menimbulkan konflik norma yang berupa kontestasi, pengurangan, atau penyimpangan norma.

Menurut Sudikno Mertokusumo, “Kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum ditegakkan, hak-hak yang sah dapat diperoleh oleh pemiliknya, dan keputusan hukum dapat dilaksanakan”. Meskipun kepastan hukum berkaitan erat dengan keadilan, keduanya tidaklah identik. Hukum bersifat umum dan mengikat semua orang secara merata, sementara keadilan bersifat subjektif, individual, dan tidak selalu menyamaratakan (Mertokusumo, 2008).

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu dengan mengkaji peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018, serta Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA). ini juga dilakukan dengan mengacu pada teori serta pendapat para ahli hukum yang relevan untuk memahami konsep keadilan dan kepastian hukum dalam perlindungan terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana bentuk kepastian hukum terhadap penerimaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan?

Menurut Sudikno Mertokusumo, kepastian hukum merupakan jaminan bahwa hukum ditegakkan secara konsisten sehingga hak-hak yang sah dapat diperoleh oleh pemiliknya dan putusan hukum dapat dilaksanakan. Kepastian hukum menuntut agar peraturan perundang-undangan dirumuskan secara jelas, tidak menimbulkan tafsir ganda, serta diterapkan tanpa diskriminasi. Dalam konteks ketenagakerjaan, kepastian hukum terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) diwujudkan melalui kewajiban penyusunan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), pembatasan jabatan yang boleh diisi TKA, serta kewajiban alih pengetahuan kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Ketentuan ini memastikan bahwa keberadaan TKA tetap berada dalam kerangka hukum yang jelas, transparan, dan tidak merugikan kepentingan tenaga kerja nasional.

Setiap pekerja atau buruh yang bekerja di perusahaan di Indonesia memiliki hak-hak tertentu yang wajib dipenuhi serta dilindungi, termasuk pula bagi Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di wilayah Indonesia. Hak-hak tersebut lazim disebut sebagai hak normatif, yakni hak-hak dasar yang melekat pada pekerja atau buruh dalam suatu hubungan kerja. Hak normatif ini mendapatkan perlindungan melalui ketentuan peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja pada umumnya berhak memperoleh upah yang layak, jaminan keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan

moral serta kesusilaan, serta perlakuan yang adil sesuai dengan harkat dan martabat manusia yang berlandaskan nilai-nilai agama. Perlindungan terhadap keselamatan dan kesehatan kerja memiliki peran yang sangat penting, karena bertujuan untuk memberikan jaminan serta rasa aman bagi pekerja atau buruh dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kepastian hukum mengenai penerimaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja tidak hanya dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), tetapi juga dengan Tenaga Kerja Asing (TKA). Ketentuan mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dapat ditemukan terutama dalam Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 Undang-Undang tersebut. Lebih lanjut, pemerintah telah mengeluarkan peraturan khusus mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia. Peraturan tersebut membatasi penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) antara lain dalam hal jabatan, bidang kegiatan, dan lamanya masa kerja. Pemanfaatan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia diatur melalui berbagai hukum yang berlandaskan pada asas-asas hukum fundamental, yang menjadi pijakan utama dalam pembentukan dan penerapan norma ketenagakerjaan.

Perlindungan terhadap pekerja lokal, tercermin dalam Pasal 42 Ayat (4) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pekerja asing hanya diperbolehkan menduduki jabatan tertentu dan dalam jangka waktu terbatas. Atas pelanggaran ketentuan mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (4) dan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing memberikan sanksi yang sesuai.

Pengaturan mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA) diatur dalam Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) wajib memperoleh izin tertulis dari menteri atau pejabat yang berwenang. Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) dapat dilakukan oleh pihak manapun sesuai dengan ketentuan di atas kecuali pemberi kerja orang perseorangan, ketentuan tersebut di atur pada pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 42 ayat (3) dan (4) disebutkan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali terhadap perwakilan negara asing yang mempergunakan Tenaga Kerja Asing (TKA) sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu bagi Tenaga Kerja Asing (TKA) selain diatur dalam Pasal 42 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 juga ditetapkan melalui Keputusan Menteri Nomor KEP.173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang. Di samping kewajiban memperoleh izin untuk mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA), pemberi kerja juga harus terlebih dahulu memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Ketentuan ini tidak berlaku bagi instansi pemerintah, lembaga internasional, serta perwakilan negara asing.

Ketentuan mengenai prosedur pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) diatur melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Nomor:KEP.228/MEN/2003 tentang Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), yang mencakup beberapa aspek penting, yaitu alasan perlunya penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), jabatan atau posisi yang akan ditempati dalam struktur organisasi perusahaan, jangka waktu penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) tersebut, serta kewajiban penunjukan Tenaga

Kerja Indonesia (TKI) sebagai pendamping guna mendukung proses alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing (TKA).

Di dalam Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) minimal memuat:

- a. Alasan penggunaan tenaga kerja asing.
- b. Jabatan dan/kedudukan Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan.
- c. Jangka waktu penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA).
- d. Penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing (TKA).

Terhadap pengajuan atau Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) di Indonesia harus dibatasi baik dalam jumlah maupun bidang-bidang yang dapat di duduki Tenaga Kerja Asing (TKA).

Terdapat pula jabatan-jabatan yang dilarang yang harus diperhatikan oleh si pemberi kerja sebelum mengajukan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA). Selain harus mentaati ketentuan tentang jabatan, juga harus memperhatikan standar kompetensi yang berlaku. Ketentuan tentang jabatan dan standar kompetensi didelegasikan ke dalam bentuk keputusan menteri. Sayangnya, dalam praktik masih menggunakan aturan yang tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan baik yang lahir karena pendelegasian maupun karena atribusi.

Kehadiran Tenaga Kerja Asing (TKA) dianggap sebagai salah satu sumber pemasukan devisa bagi negara. Hal ini terlihat dari adanya kewajiban pembayaran dana kompensasi bagi setiap Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dipekerjakan. Namun, kewajiban tersebut dikecualikan bagi pemberi kerja tertentu, seperti instansi pemerintah, perwakilan negara asing, organisasi internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, serta jabatan tertentu di bidang pendidikan (sesuai Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi). Besaran kompensasi yang ditetapkan adalah sebesar US\$15 bagi tenaga kerja Indonesia di luar negeri, sementara untuk tenaga kerja asing di Indonesia sebesar US\$100.

Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia memiliki kewajiban tidak hanya melaksanakan pekerjaannya, tetapi juga melakukan transfer of knowledge dan transfer of technology kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Transfer of knowledge dimaksudkan sebagai proses pemindahan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki TKA kepada TKI melalui mekanisme pelatihan, pendampingan, maupun mentoring, sehingga TKI mampu menguasai kompetensi yang sebelumnya hanya dikuasai tenaga asing. Sementara itu, transfer of technology adalah alih penguasaan teknologi modern, baik berupa mesin, perangkat digital, maupun metode kerja berbasis teknologi tinggi, agar TKI tidak hanya dapat mengoperasikan tetapi juga memelihara dan mengembangkan teknologi tersebut secara mandiri. Dengan adanya kewajiban ini, keberadaan TKA diharapkan memberikan manfaat jangka panjang berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia dan penguatan daya saing nasional.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia tunduk pada berbagai peraturan perundang-undangan yang didasarkan pada asas-asas hukum fundamental yang menjadi landasan utama bagi pengembangan dan penerapan norma hukum, khususnya di sektor ketenagakerjaan. Menurut Sudikno Mertokusumo, asas-asas tersebut antara lain mencakup keadilan,kepastian hukum, kemanfaatan, dan persamaan di hadapan hukum – nilai-nilai yang seharusnya menjadi pedoman dalam kebijakan pasar tenaga kerja, termasuk dalam hal penggunaan TKA. Perlindungan terhadap tenaga kerja lokal misalnya tertuang dalam

Pasal 42 Ayat (4) UU Ketenagakerjaan yang mengatur bahwa tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan dalam jangka waktu terbatas. Namun, dengan dikeluarkannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 yang menghapuskan kewajiban izin kerja (IMTA) dan memperkenalkan sistem notifikasi RPTKA, asas keadilan tersebut semakin dipertanyakan, karena peraturan ini mempermudah akses bagi tenaga kerja terampil asing tanpa menjamin pengawasan yang memadai. Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 telah mempermudah akses bagi TKA secara signifikan. Namun, tanpa langkah-langkah pengendalian yang efektif, hal ini dapat merugikan peluang pasar kerja bagi pekerja lokal dan merusak prinsip keadilan dalam hukum ketenagakerjaan.

Apakah perlindungan hukum yang diberikan kepada Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia sudah sesuai dengan asas keadilan terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI)?

Menurut Sudikno Mertokusumo, keadilan tidak selalu berarti perlakuan yang sama bagi setiap orang, melainkan harus dipahami secara proporsional sesuai dengan hak dan kedudukan masing-masing. Konsep ini relevan dalam pengaturan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia, di mana keadilan tidak diwujudkan dengan memberikan hak dan kesempatan yang sama persis antara TKA dan Tenaga Kerja Indonesia (TKI), melainkan dengan menempatkan keduanya secara seimbang. TKA diberikan izin kerja untuk mengisi jabatan tertentu yang membutuhkan keahlian khusus, namun di sisi lain mereka berkewajiban melakukan transfer of knowledge dan transfer of technology kepada TKI. Dengan demikian, keadilan tercapai karena TKI tetap memperoleh perlindungan, kesempatan, dan manfaat dari keberadaan TKA, sementara kebutuhan dunia usaha terhadap tenaga ahli juga dapat terpenuhi.

Perlindungan hukum untuk Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia diatur di level nasional maupun internasional, Landasan hukum utama dalam hal ini tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang memuat pengaturan mengenai hak serta kewajiban seluruh tenaga kerja, termasuk Tenaga Kerja Asing (TKA) yang berhak mendapatkan perlindungan hukum yang setara dengan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) yang mencakup hak atas gaji, jam kerja, serta perlindungan Kesehatan (Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003).

Di samping itu, perlindungan hukum untuk Tenaga Kerja Asing (TKA) juga diatur dalam perjanjian internasional, seperti konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 97 mengenai tenaga kerja migran dan konvensi Nomor 181 mengenai agen penempatan tenaga kerja swasta. Sebagai anggota International Labour Organization (ILO), Indonesia berkewajiban mengimplementasikan prinsip-prinsip yang terkandung dalam konvensi-konvensi tersebut. Ini mencakup perlindungan atas hak-hak Tenaga Kerja Asing (TKA), termasuk hak guna mendapatkan informasi yang jelas tentang kondisi kerja serta hak-hak mereka di negara tujuan.

Tidak hanya kepastian hukum terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) pemerintah sebenarnya telah menerapkan asas keadilan di dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Keadilan bukan berarti harus sama. Namun, keadilan yang dimaksudkan di sini adalah tetap memperhatikan dan mengutamakan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Hal tersebut tercantum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab VIII mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 46.

Pasal 46

- 1) Tenaga Kerja Asing (TKA) dilarang menduduki posisi yang menangani dengan personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.
- 2) Sebagian jabatan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) ditetapkan lebih lanjut melalui ketentuan yang diatur dalam Keputusan Menteri yang berwenang.

Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak diperkenankan untuk menempati posisi yang secara langsung berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia maupun jabatan-jabatan strategis lainnya yang secara eksplisit dilarang. Peraturan ini dijelaskan secara lengkap pada Keputusan Menteri Nomor 223 Tahun 2003, yang menetapkan daftar posisi di sektor pendidikan yang tidak wajib memberikan kompensasi.

Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia memiliki kewajiban tidak hanya melaksanakan pekerjaannya, tetapi juga melakukan transfer of knowledge dan transfer of technology kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Transfer of knowledge dimaksudkan sebagai proses pemindahan pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang dimiliki Tenaga Kerja Asing (TKA) kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) melalui mekanisme pelatihan, pendampingan, maupun mentoring, sehingga Tenaga Kerja Indonesia (TKI) mampu menguasai kompetensi yang sebelumnya hanya dikuasai tenaga asing. Sementara itu, transfer of technology adalah alih penguasaan teknologi modern, baik berupa mesin, perangkat digital, maupun metode kerja berbasis teknologi tinggi, agar Tenaga Kerja Indonesia (TKI) tidak hanya dapat mengoperasikan tetapi juga memelihara dan mengembangkan teknologi tersebut secara mandiri. Dengan adanya kewajiban ini, keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) diharapkan memberikan manfaat jangka panjang berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia dan penguatan daya saing nasional.

Selain hal diatas mengenai pengaturan jabatan diatur lebih terperinci dalam keputusan Menteri Ketenagakerjaan tentang jabatan yang dapat diisi oleh Tenaga Kerja Asing (TKA)

1. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 mengatur secara spesifik tentang jenis jabatan yang bisa dijalankan oleh Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam sektor industri seperti persewaan, perekrutan, wisata, dan layanan lainnya.
2. Peraturan Nomor 14 Tahun 2015 mengenai posisi yang bisa diisi oleh Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam kategori industri pengolahan, subkategori industri furniture.
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2015 memuat ketentuan mengenai jabatan-jabatan yang diperbolehkan untuk diisi oleh Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam sektor industri pengolahan, dengan fokus khusus pada subgolongan industri alas kaki.
4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 mengatur mengenai jabatan-jabatan tertentu yang bisa diisi oleh Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam sektor penyediaan akomodasi serta jasa penyediaan makanan dan minuman.
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2015 mengatur secara spesifik mengenai jabatan-jabatan yang bisa diduduki oleh Tenaga Kerja Asing (TKA) di sektor industri pengolahan, mencakup industri rokok dan cerutu.
6. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 2015 memberikan ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu yang diperbolehkan untuk diisi oleh Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam sektor industri pengolahan, mencakup subkategori industri gula.
7. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2015 menetapkan ketentuan mengenai jabatan-jabatan yang diperbolehkan untuk diisi oleh Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam sektor pertanian, kehutanan, dan perikanan, kategori peternakan.

Sehingga setiap Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) di Indonesia dikenakan sejumlah pembatasan, dari segi jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) yang diizinkan maupun sektor-sektor pekerjaan yang bisa diisi oleh mereka. Kebijakan ini dirancang supaya keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak dipersepsikan sebagai ancaman terhadap

keberlangsungan tenaga kerja nasional, melainkan diposisikan sebagai pemicu bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk terus meningkatkan kompetensi, profesionalisme, serta daya saingnya di pasar kerja, baik secara internal maupun dalam konteks global. Sejalan dengan prinsip tersebut, Undang-Undang Ketenagakerjaan secara tegas menetapkan batasan terhadap jenis jabatan yang bisa diisi oleh Tenaga Kerja Asing (TKA), guna memastikan bahwa posisi-posisi strategis tetap menjadi prioritas bagi tenaga kerja dalam negeri.

KESIMPULAN

Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia telah diatur dalam berbagai regulasi seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Cipta Kerja, Peraturan Presiden dan Keputusan Menteri terkait. Regulasi tersebut secara normatif sudah mencerminkan asas keadilan dan kepastian hukum, baik bagi Tenaga Kerja Asing (TKA) maupun Tenaga Kerja Asing (TKI).

Perlindungan tenaga kerja asing di Indonesia telah memenuhi asas keadilan hal ini dibuktikan dalam setiap pengajuan/rencana penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia telah dibatasi untuk menjamin keadilan bagi TKA maupun TKI baik dalam jumlah maupun bidang-bidang yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Hal tersebut bertujuan agar kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia tidaklah dianggap sebagai ancaman yang cukup serius bagi tenaga kerja Indonesia, justru kehadiran mereka sebagai pemicu bagi tenaga kerja Indonesia untuk lebih profesional lagi dan selalu meningkatkan dirinya agar dapat bersaing baik antara sesama tenaga kerja Indonesia maupun dengan tenaga kerja asing. Oleh karenanya UU Ketenagakerjaan membatasi jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing.

SARAN

Setiap perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia hendaknya konsisten menjalankan kewajiban transfer of knowledge dan transfer of technology kepada tenaga kerja lokal, sehingga keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) benar-benar memberikan manfaat jangka panjang bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutty, D., & Mochtar, dkk. (2012). Pengantar Ilmu Hukum. Bayumedia Publishing.
- Azhar, M. (2015). Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan.
- (BPS), B. P. S. (2022). Statistik Ketenagakerjaan.
- Dunia, B. (2021). Laporan Pembangunan Dunia.
- (HAM), K. N. H. A. M. (Komnas. (2022). Laporan Tahunan Komnas HAM.
- (ILO), I. L. O. (2021). Laporan Ketenagakerjaan Global.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 12 Tahun 2015 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Pertanian, Kehutanan dan Perikanan, Golongan Peternakan.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2015 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Jasa Persewaan, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan dan Penunjang Usaha lainnya, kelompok Jasa Penyeleksian dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 14 Tahun 2015 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Kategori Industri Pengolahan, Subgolongan Industri Furnitur.

- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2015 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan, Subgolongan Industri Alasa Kaki.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum Golongan Pokok Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makanan dan Minumam.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2015 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pengolahan, Subgolongan Industri Rokok dan Cerutu.
- Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 25 Tahun 2015 tentang Jabatan Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing Pada Kategori Industri Pnegolahan , Sub Golongan Industri Gula, dan yang terakhir.
- Keputusan Mentri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan tertentu yang dilarang diduduki tenaga kerja asing.
- Laela, S. (2024). Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Karena Pemutusan Hubungan Kerja Oleh Tenaga Kerja Asing (Studi Putusan Nomor 038K/Pdt.Sus/2011). *IBLAM Law Review*, 4(2), 28–37. <https://doi.org/10.52249/ilr.v4i2.399>
- Mertokusumo, S. (2008). *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Liberty.
- Mertokusumo, S. (2010). *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Universitas Atmajaya.
- Natalia, F., & Khoe. (2013). Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 2(1).
- Rahardjo, S. (2014). *Ilmu Hukum*. PT. Citra Aditya Bakti.
- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. Harvard University Press.
- Soeroso. (2006). *Pengantar Ilmu Hukum*. Sinar Grafika.
- Sumarprihatiningrum, C. (2006). *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. HIPSMI.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA).
- Warassih, E. (2005). *Pranata Hukum Sebuah Telaah Sosiologis*. PT Suryandaru Utama