

Analysis Judicial Review Putusan Mahkamah Konstitusi No.168/PUU- XXI/2023 Terkait Tenaga Kerja Asing

Wilma Silalahi¹, Marsalina Susana²

^{1,2}Fakultas Hukum, Universitas Tarumanagara Jakarta

Email: ¹wilmasilalahi@fh.untar.ac.id, ²marsalina.205240128@stu.untar.ac.id

Published: April, 2026

ABSTRACT

The use of Foreign Workers (TKA) has become one of the latent issues that continues to be discourse over time. The presence of TKA is a major problem in the employment system in Indonesia, rooted in a long history of colonialism that created an antipathy towards anything that comes from abroad, particularly foreign labor. This antipathy remains relevant today due to the limited availability of jobs for local workers, yet TKA continue to arrive seeking employment, which causes social jealousy. The number of Foreign Workers (TKA) in Indonesia has continued to increase in recent years. This has caused a shift in the government's paradigm in managing foreign labor from an administrative and protectionist approach to a more flexible and pro-investment approach. This change has had a significant impact on the labor dynamics in Indonesia. Even amid the ease of licensing, As a result, various challenges have emerged that cause concern among domestic workers. This raises big questions about the effectiveness of foreign labor permit simplification policies if they are not accompanied by strengthening the capacity of local human resources. In the long term, balancing investment efficiency and labor protection will create a healthier, more competitive, and sustainable labor market system in Indonesia, especially in the long run.

Keywords: Foreign workers, Creating a job, Omnibus law, Manpower, Investation.

ABSTRAK

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) menjadi salah satu permasalahan laten yang terus menjadi diskursus dari masa ke masa. Keberadaan TKA menjadi masalah besar dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia yang berakar dari sejarah panjang kolonialisme yang menciptakan sikap antipati terhadap segala sesuatu yang berasal dari luar negeri, utamanya tenaga kerja. Sikap antipati tersebut terus relevan hingga saat ini dikarenakan keterbatasan ketersediaan lapangan kerja bagi tenaga kerja lokal, namun TKA terus berdatangan untuk mendapatkan pekerjaan yang menimbulkan kecemburuan sosial.

Jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini menyebabkan terjadinya pergeseran paradigma pemerintah dalam mengelola tenaga kerja asing dari pendekatan administratif dan proteksionis menjadi pendekatan yang lebih fleksibel dan pro-investasi. Perubahan ini berdampak signifikan terhadap dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Bahkan, di tengah kemudahan perizinan tersebut, muncul berbagai tantangan yang menimbulkan kekhawatiran di kalangan pekerja dalam negeri. Hal ini menimbulkan pertanyaan besar mengenai efektivitas kebijakan penyederhanaan perizinan tenaga kerja asing jika tidak dibarengi dengan penguatan kapasitas sumber daya manusia lokal. Dalam jangka panjang, keseimbangan antara efisiensi investasi dan perlindungan tenaga kerja akan menciptakan sistem pasar tenaga kerja di Indonesia yang lebih sehat, lebih kompetitif, dan berkelanjutan, terutama dalam jangka panjang.

Kata kunci: Tenaga Kerja Asing, Cipta kerja, Omnibus law, Ketenagakerjaan, Investasi

PENDAHULUAN

Pemerintah memiliki peran dalam penyelenggaraan negara untuk memenuhi berbagai kebutuhan dasar guna mencapai kesejahteraan rakyatnya. Tenaga kerja adalah salah satu faktor penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Tujuan utama dari pembangunan tersebut adalah mensejahterakan rakyat termasuk juga tenaga kerja. Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Sehingga pemerintah perlu menjamin hak dan kewajiban setiap tenaga kerja di Indonesia. Terdapat hubungan timbal balik antara mobilitas penduduk dengan dampak yang ditimbulkan. Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut TKA) adalah warga negara asing yang bekerja di Indonesia. Penggunaan TKA di Indonesia membawa dampak yang sangat besar, baik yang berdampak pada sektor ekonomi, industri dan yang paling berdampak atas keberadaan TKA adalah tenaga kerja Indonesia atau biasa disebut sebagai tenaga kerja lokal. Terjadinya persaingan antara TKA dengan tenaga kerja lokal menjadi semakin meluas.

Masuknya TKA di Indonesia bukan tidak membawa masalah terhadap tenaga kerja Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya angka pengangguran di Indonesia yang dapat mengakibatkan konflik sosial antara Tenaga Kerja Indonesia dan TKA. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), jumlah penggunaan TKA di Indonesia saat ini berjumlah 92 ribuan. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mencatat bahwa dalam tiga tahun terakhir jumlah penggunaan TKA terus mengalami penurunan. Persepsi bahwa keberadaan TKA merupakan bentuk neo kolonialisme ekonomi semakin menguat di kalangan kelompok tertentu, yang kemudian memunculkan narasi perlawanan. Mereka beranggapan bahwa tenaga kerja asing tidak hanya mengambil lapangan pekerjaan, tetapi juga menciptakan ketimpangan upah dan fasilitas yang semakin melebar. Dalam situasi seperti ini, pemerintah dianggap gagal memberikan perlindungan dan rasa aman bagi tenaga kerja lokal, sehingga aksi-aksi kekerasan terhadap TKA. Argumen industri bahwa TKA diperlukan untuk mengisi kekurangan tenaga ahli justru menuai skeptisisme. Masyarakat semakin tidak percaya, terutama karena dalam praktiknya, banyak TKA yang mengisi posisi-posisi yang sebenarnya bisa diisi oleh tenaga lokal dengan pelatihan memadai. Ketidakpuasan ini tidak hanya berujung pada tuntutan di meja kebijakan, tetapi juga meledak dalam bentuk aksi protes yang berujung kerusuhan, seperti yang terjadi di Konawe. Demonstrasi buruh di salah satu smelter nikel di Konawe berakhir ricuh, dengan satu tungku dan belasan truk terbakar. Aksi ini menunjukkan betapa tingginya ketegangan antara pekerja lokal dan perusahaan yang dianggap lebih memprioritaskan TKA.

Insiden ini juga memperlihatkan bahwa pengawasan terhadap implementasi peraturan ketenagakerjaan masih sangat lemah. Bahkan, anggota Sekretariat Jenderal Dewan Ketahanan Nasional (Wantannas) yang hendak memantau situasi ditolak kehadirannya, menunjukkan betapa kompleks dan tertutupnya persoalan ini di lapangan. Di balik insiden Morowali dan Konawe, tersimpan lapisan-lapis ketidakadilan yang telah lama diabaikan.

Serikat pekerja setempat menyuarakan kekecewaan yang mendalam - bagaimana pekerja lokal harus menerima upah Rp 5-7 juta per bulan, sementara TKA dari China dengan posisi sejenis bisa mendapatkan Rp 30-40 juta. Kesenjangan yang mencolok ini bukan hanya soal angka, melainkan tamparan keras terhadap harga diri pekerja Indonesia di tanah air sendiri. Persoalannya semakin rumit ketika menyangkut fasilitas hidup yang diberikan. Para TKA tinggal di asrama ber-AC dengan fasilitas lengkap, lengkap dengan katering khusus masakan China. Sementara pekerja lokal harus puas dengan mess biasa yang jauh dari standar layak. Perbedaan perlakuan ini bukan hanya menciptakan jurang sosial, tetapi juga memunculkan persepsi kuat bahwa perusahaan lebih memprioritaskan kenyamanan tenaga kerja asing daripada kesejahteraan pekerja lokal.

METODOLOGI

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada analisis norma hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan, putusan pengadilan, serta doktrin atau pendapat para ahli hukum. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Bahan hukum yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer seperti UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, UU Cipta kerja No.6 Tahun 2023, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pendekatan historis terlihat dari upaya penelusuran perkembangan konsep hukum dari waktu ke waktu, termasuk bagaimana aturan-aturan tersebut terbentuk dan berubah dalam konteks sejarah tertentu dalam hal tulisan ini berkaitan dengan regulasi pengaturan kebolehan TKA di Indonesia, serta bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan artikel ilmiah. Analisis dilakukan secara kualitatif dengan menafsirkan dan mengkaji keterkaitan antar norma hukum.

Pelanggaran Hak Konstitusional Pada Putusan MK Nomor.168 / PUU XXI /2023.

A. Ulasan Putusan Mahkamah Konstitusi.

Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 hadir dikarenakan kemunculan adanya pengajuan permohonan pengujian undang-undang yang diajukan oleh kelompok masyarakat sipil yang bergerak di bidang buruh antara lain Partai Buruh dan beberapa serikat buruh. Serikat-serikat buruh yang mengajukan permohonan antara lain Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), dan Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI).²⁶ Di samping itu, terdapat pula perseorangan yang mengajukan diri sebagai pemohon atas nama Mamun dan Ade Triwanto yang berprofesi sebagai buruh pabrik.

Berbagai organisasi masyarakat sipil bersama dengan perseorangan Indonesia menjadi pemohon dalam pengujian undang-undang ini dikarenakan pengaturan tata kelola TKA dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 telah membuka keran laju TKA yang berpotensi tak terbandung dan merugikan tenaga kerja lokal. Para pemohon merasa kemudahan akses TKA untuk dapat menjadi pekerja di Indonesia menimbulkan pelanggaran hak konstitusional baginya karena terdapat dinamika pasar ketenagakerjaan yang tidak menguntungkan bagi tenaga kerja lokal. Para pemohon menilai kemudahan akses TKA mengancam posisinya untuk dapat mendapatkan pekerjaan penghidupan yang layak karena tidak memperoleh akses untuk diperlakukan secara setara sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.

Namun demikian, secara normatif pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya, mekanisme pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) memang telah diatur secara lebih rinci dan

ringkas. Mekanisme pengesahan RPTKA sejatinya telah diatur secara rinci dalam peraturan pelaksana, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021. Meskipun proses perizinan telah disederhanakan dengan dihapusnya Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), pengesahan RPTKA tetap bersifat wajib dan berfungsi sebagai izin bagi pemberi kerja untuk mempekerjakan TKA. Dengan demikian, penyederhanaan perizinan ini tidak berarti bahwa mekanisme pengawasan dan persyaratan terhadap penggunaan TKA dihapus sama sekali, sebab perincian teknis penggunaan TKA tetap termuat dalam dokumen RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.

Namun dalam praktiknya, penerapan mekanisme tersebut masih menimbulkan berbagai persoalan di lapangan. Salah satunya adalah hilangnya beberapa persyaratan esensial yang sebelumnya menjadi instrumen penting dalam menjaga kepentingan nasional, seperti aspek kultural dan standar kompetensi. Persyaratan kemampuan berbahasa Indonesia bagi TKA tidak lagi dipertimbangkan sebagai bagian dari kualifikasi, dan ketentuan mengenai pendampingan oleh tenaga kerja lokal dalam alih pengetahuan (transfer of knowledge) juga dihapus. Hal ini diperparah oleh lemahnya verifikasi kompetensi kerja yang membuka ruang bagi masuknya TKA ke dalam jenis pekerjaan non-spesifik yang sesungguhnya dapat dilakukan oleh tenaga kerja lokal. Akibatnya, meskipun secara normatif RPTKA memiliki dasar hukum yang jelas, pelaksanaannya di lapangan tidak selalu menjamin keseimbangan antara perlindungan kepentingan nasional dan kebutuhan investasi asing.

Kewenangan pengesahan tidak membuat pemerintah dapat mengontrol tata kelola TKA yang membuat penegakkan hukum terhadap penyimpangan yang dilakukan oleh pemberi kerja menjadi sulit untuk dilakukan. Penegakkan terhadap penyimpangan tersebut dapat dengan mudah diatasi apabila pemerintah memiliki kewenangan perizinan karena sifat perizinan yang satu arah. Dalam perizinan, persyaratan yang tidak terpenuhi membuat pemerintah dapat menolak rencana penggunaan TKA yang dibuat oleh pemberi kerja.

Kemudahan dalam tata kelola TKA tidak hanya tercermin dengan adanya perubahan kewenangan pemerintah dari pemberian izin menjadi pengesahan RPTKA semata. Terdapat pula penambahan profesi yang dikecualikan dari izin kerja TKA selain pegawai diplomatik, yaitu anggota direksi/dewan komisaris, mesin produksi untuk keadaan darurat, vokasi, start up, kunjungan bisnis, dan peneliti untuk jangka waktu tertentu. Pengecualian tersebut mempersempit ruang bagi pemerintah untuk dapat melakukan pengawasan TKA yang membuat penggunaan TKA sulit untuk dikendalikan.

Kondisi tersebut menimbulkan potensi kerugian hak konstitusional pemohon selaku warga negara Indonesia untuk mendapatkan prioritas pengisian pekerjaan dibandingkan TKA yang notabene merupakan warga negara asing. Prioritas pengisian pekerjaan tidak tergambar dengan jelas dengan ketentuan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 yang tidak mengecualikan pekerja tanpa keahlian dari kategori pekerjaan yang dapat dilakukan oleh TKA. Padahal, pekerja tanpa keahlian berkontribusi besar terhadap penyerapan tenaga kerja lokal dengan jumlah besar di dalam industri di mana pemohon menilai pengisian pekerjaan tersebut dengan memprioritaskan kepada WNI merupakan amanat dari Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2) UUD NRI 1945.

Sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, Indonesia memiliki potensi tenaga kerja yang besar, baik dari segi kuantitas maupun keberagaman keterampilan. Potensi ini menjadi kekuatan utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan meningkatkan daya saing global. Namun, dalam era globalisasi dan integrasi ekonomi internasional yang sangat pesat, mobilitas tenaga kerja antar negara menjadi hal yang tidak dapat dihindarkan. Hal ini ditandai dengan meningkatnya penggunaan tenaga kerja asing (TKA) diberbagai sektor di Indonesia. Penggunaan tenaga kerja asing dapat berdampak positif bagi tenaga kerja lokal karena dapat mendukung transfer pengetahuan dan keahlian, tetapi dapat menimbulkan kekhawatiran bagi tenaga kerja lokal karena berkurangnya kesempatan kerja.

Alternatif Kebijakan dan Analisis Dampak Dalam konteks tata kelola Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia, terdapat kebutuhan mendesak untuk merumuskan kebijakan yang mampu menciptakan keseimbangan ideal antara kebutuhan industri akan TKA yang kompeten dan perlindungan tenaga kerja lokal. Perimbangan ini harus mempertimbangkan beberapa dimensi: kompetensi TKA, transfer teknologi dan alih keahlian, kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, kepastian hukum bagi investor, serta integritas regulasi dan pengawasan. Selama ini, meskipun regulasi seperti PP No. 34 Tahun 2021 dan UU Cipta Kerja telah menyederhanakan prosedur penggunaan TKA, masih terdapat celah yang memungkinkan TKA ditempatkan tanpa standar kompetensi yang memadai atau pengawasan yang optimal. Hal ini berpotensi menurunkan efektivitas transfer teknologi dan mengurangi kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal. Dengan latar belakang tersebut, alternatif kebijakan perlu diarahkan untuk menetapkan persyaratan TKA yang tepat dan proporsional, yang tidak hanya memenuhi kebutuhan industri, tetapi juga meningkatkan kapasitas tenaga kerja Indonesia melalui program pendampingan, alih keahlian, dan pelatihan yang terstruktur. Pendekatan ini harus bersifat holistik, mengintegrasikan persyaratan kompetensi, bahasa, pengalaman kerja, dan batasan jabatan atau durasi kerja, disertai mekanisme pengawasan yang jelas dan koordinasi antar kementerian. Tujuannya adalah menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang berkeadilan dan produktif, di mana TKA benar-benar berfungsi sebagai sumber daya yang mendukung pembangunan nasional, bukan sebagai pengganti tenaga kerja lokal.

Berdasarkan tujuan tersebut, beberapa opsi kebijakan dapat disusun untuk diuji efektivitasnya, mencakup: pengetatan persyaratan kompetensi, standarisasi bahasa dan kewajiban alih teknologi, mekanisme seleksi terpadu dan

pengawasan berlapis, serta penetapan jabatan dan durasi kerja yang spesifik. Setiap opsi dianalisis dampaknya terhadap tenaga kerja lokal, investor, dan regulasi, termasuk kelebihan dan kekurangannya, sehingga dapat menjadi dasar pengambilan keputusan berbasis bukti.

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, pengaturan mengenai penggunaan TKA diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 42 sampai 49. Dalam aturan tersebut, setiap pemberi kerja yang hendak mempekerjakan TKA wajib terlebih dahulu memperoleh izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan serta menyusun Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Selain itu, terdapat ketentuan bahwa setiap TKA yang dipekerjakan harus didampingi oleh tenaga kerja Indonesia dalam rangka alih teknologi, dan pemberi kerja diwajibkan membayar kompensasi penggunaan TKA melalui Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA). Pengaturan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa penggunaan TKA tidak merugikan tenaga kerja lokal dan mendorong transfer ilmu pengetahuan kepada sumber daya manusia dalam negeri.

Namun, dengan disahkannya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 sebagai bentuk pengesahan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, terjadi sejumlah perubahan kebijakan yang signifikan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Undang-undang ini merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif, meningkatkan daya saing nasional, serta mendorong pertumbuhan ekonomi melalui penciptaan lapangan kerja yang lebih luas. Salah satu perubahan penting dalam undang-undang ini adalah penyederhanaan prosedur penggunaan tenaga kerja asing (TKA), yang sebelumnya dinilai rumit dan menjadi hambatan birokrasi bagi pelaku usaha.

Dalam Pasal 42 UU No. 6 Tahun 2023, dinyatakan bahwa pemberi kerja kini hanya diwajibkan memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang telah disahkan oleh Pemerintah Pusat.⁷ Pemerintah pusat yang dimaksud di sini telah diubah penafsirannya setelah ditetapkannya Putusan MK nomor 168/PUU-XXI/2023 bahwa Pemerintah Pusat dimaknai sebagai Menteri yang bertanggung jawab terhadap urusan ketenagakerjaan, yang dapat diartikan bahwa Menteri Ketenagakerjaan tetap bertanggung jawab terhadap RPTKA. Penyederhanaan prosedur ini diharapkan dapat mempercepat proses perekrutan TKA yang dibutuhkan untuk mendukung proyek-proyek strategis, terutama di bidang teknologi, infrastruktur, dan sektor industri yang membutuhkan keahlian khusus yang belum banyak tersedia di dalam negeri.

B. Putusan Mahkamah Konstitusi Berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing.

Putusan MK nomor 168/PUU-XXI/2023 bukan merupakan putusan pertama yang dikeluarkan membahas tentang tata kelola TKA, terdapat putusan putusan MK lainnya yang tidak memiliki pokok perkara serupa, namun turut menyinggung permasalahan TKA. Sebagai upaya untuk menemukan jawaban yang komprehensif, penelitian ini hendak menguraikan putusan MK lainnya beserta implikasinya seputar tata kelola TKA.

❖ Putusan MK Nomor 103/PUU-XVIII/2020.

Konfederasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia (KSBSI), yang diwakili oleh Presiden Dewan Eksekutif Nasional Elly Rosita Silaban dan Sekretaris Jenderal Dedi Hardianto, mengajukan permohonan pengujian konstitusionalitas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945). Permohonan ini diterima di Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi pada 6 November 2020, diregistrasi dengan Nomor 103/PUU XVIII/2020 pada 12 November 2020, dan telah diperbaiki pada 29 Desember 2020. KSBSI, sebagai badan hukum privat berupa organisasi serikat buruh nasional, mewakili sekitar 662.269 anggota buruh dari 10 federasi serikat buruh yang mencakup berbagai sektor seperti konstruksi, kehutanan, perbankan, kimia, tekstil, pertambangan, makanan-minuman, pendidikan, transportasi, dan logam-elektronik.⁸⁷ Organisasi ini memiliki tujuan utama untuk memperjuangkan aspirasi buruh dalam memperoleh perlindungan hukum, kondisi kerja yang layak, upah yang adil, penegakan demokrasi, hak asasi manusia, serta berperan aktif dalam pengambilan kebijakan ketenagakerjaan dan kontrol sosial terhadap pemerintah. Kedudukan hukum KSBSI diakui oleh Mahkamah Konstitusi berdasarkan Pasal 51 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi (UU MK), karena KSBSI memenuhi kriteria sebagai pihak yang hak konstitusionalnya dirugikan. Mahkamah merujuk pada yurisprudensi seperti Putusan Nomor 006/PUU III/2005 tanggal 31 Mei 2005 dan Putusan Nomor 011/PUU-V/2007 tanggal 20 September 2007, yang mensyaratkan adanya hak konstitusional yang diberikan UUD 1945, kerugian spesifik dan aktual atau potensial, hubungan kausal antara kerugian dan undang-undang yang diuji, serta kemungkinan kerugian hilang jika permohonan dikabulkan. KSBSI membuktikan kedudukannya melalui bukti seperti Anggaran Dasar (Bukti P 10), data keanggotaan (Bukti P-32 dan P-33), serta keterlibatan langsung dalam tim tripartit pembahasan RUU Cipta Kerja pada Juli 2020, di mana mereka menyampaikan aspirasi tapi tidak sepenuhnya diakomodasi.

❖ Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU 11/2020) dan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU 6/2023)

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dikenal sebagai UU Cipta Kerja, merupakan regulasi komprehensif yang bertujuan untuk mendorong penciptaan lapangan kerja, meningkatkan ekosistem investasi, dan menyederhanakan berbagai aspek regulasi di Indonesia, termasuk tata kelola tenaga kerja asing (TKA). Dalam konteks tata kelola TKA, UU ini dirancang untuk menciptakan keseimbangan antara mempermudah masuknya

tenaga kerja asing guna mendukung investasi dan proyek strategis nasional, sekaligus memastikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia serta kepatuhan terhadap regulasi nasional. Pengaturan ini mencerminkan semangat UU Cipta Kerja untuk menciptakan lingkungan usaha yang lebih kompetitif di tengah globalisasi ekonomi, sambil tetap berlandaskan pada prinsip-prinsip Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

UU Cipta Kerja menetapkan bahwa penggunaan TKA di Indonesia harus mendapatkan izin resmi dari Pemerintah Pusat melalui Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).

RPTKA adalah dokumen yang menjadi dasar legal bagi pemberi kerja untuk mempekerjakan TKA, yang memuat informasi rinci seperti jabatan yang akan diisi, jumlah tenaga kerja asing yang dibutuhkan, lokasi kerja, durasi penggunaan TKA, dan kualifikasi yang diperlukan.

Dokumen ini dievaluasi untuk memastikan bahwa penggunaan TKA sesuai dengan kebutuhan investasi dan tidak menggantikan posisi yang dapat diisi oleh tenaga kerja lokal. UU ini memberikan pengecualian untuk beberapa kasus tertentu, misalnya untuk anggota direksi atau dewan komisaris yang memiliki saham tertentu di perusahaan, atau untuk TKA yang dipekerjakan dalam proyek strategis nasional, kegiatan sementara seperti pameran, pelatihan, atau kegiatan darurat seperti penanganan bencana. Pengecualian ini dimaksudkan untuk mempercepat proses investasi tanpa mengorbankan kepentingan nasional.

Diterbitkannya Pasal 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara otomatis mengubah dan menghapus Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana mewajibkan TKA mendapatkan izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat lain yang ditunjuk. TKA yang masuk ke Indonesia sebelumnya dalam Perpres 20 Tahun 2018 harus mengantongi sejumlah izin antara lain Rencana Penggunaan TKA (RPTKA), Izin Menggunakan TKA (IMTA), dan Visa Tinggal Terbatas (VITAS). Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka TKA hanya membutuhkan RPTKA saja yang disahkan oleh Pemerintah Pusat, sehingga TKA saat ini tidak perlu lagi membutuhkan izin tertulis dari Menteri atau pejabat lain yang ditunjuk, Izin penggunaan TKA sudah dipangkas dan kini hanya membutuhkan pengesahan RPTKA saja. Kemudian dalam Pasal 46 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebelumnya mengatur mengenai TKA yang dilarang menduduki jabatan seperti personalia dan jabatan tertentu yang diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pembatasan jabatan TKA di perusahaan Indonesia pada Pasal 46 tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dihapuskan. Dan dengan dihapuskannya Pasal 43 dan 44 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 semakin memberikan kemudahan bagi masuknya TKA.

Hal tersebut akan berdampak terdiskualifikasinya tenaga kerja lokal atau dalam hal ini tenaga kerja warga negara Indonesia dan akan menimbulkan kecemburuan sosial, karena TKA mendapatkan fasilitas yang berbeda dengan tenaga kerja Indonesia seperti perbedaan upah antara TKA dengan tenaga kerja Indonesia dalam satu pekerjaan padahal dalam posisi yang sama. Belum lagi mengingat angka pengangguran di Indonesia cukup tinggi, dengan kemudahan masuknya TKA ke Indonesia akan berdampak pada semakin menyempitnya lapangan kerja di dalam negeri sendiri.

Untuk melindungi tenaga kerja Indonesia, UU Cipta Kerja mewajibkan pemberi kerja untuk mengutamakan tenaga kerja lokal pada posisi yang sesuai dengan kompetensi mereka. Dalam hal TKA dipekerjakan, pemberi kerja diharuskan menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA.

Pendampingan ini bertujuan untuk memfasilitasi alih teknologi dan keahlian, sehingga tenaga kerja lokal dapat meningkatkan kapasitas dan daya saing mereka. Pemberi kerja juga wajib memberikan pelatihan kepada tenaga kerja Indonesia untuk mendukung proses ini. Selain itu, TKA yang dipekerjakan harus memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan tertentu, yang diverifikasi melalui proses perizinan. Hal ini memastikan bahwa hanya tenaga kerja asing dengan keahlian khusus yang diizinkan bekerja, terutama untuk posisi yang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal karena keterbatasan keahlian atau pengalaman. UU Cipta Kerja juga memperkenalkan pendekatan berbasis risiko dalam pengaturan dan pengawasan penggunaan TKA.

Pendekatan ini mengklasifikasikan kegiatan usaha berdasarkan tingkat risikonya—rendah, menengah, atau tinggi—berdasarkan penilaian terhadap aspek kesehatan, keselamatan, lingkungan, dan pemanfaatan sumber daya. Untuk kegiatan usaha berisiko rendah, TKA hanya memerlukan nomor induk berusaha sebagai legalitas. Sementara itu, untuk kegiatan berisiko menengah atau tinggi, diperlukan sertifikat standar atau izin tambahan yang diterbitkan oleh Pemerintah Pusat atau Pemerintah Daerah setelah verifikasi kepatuhan terhadap standar usaha. Pengawasan dilakukan dengan frekuensi yang disesuaikan dengan tingkat risiko dan tingkat kepatuhan pemberi kerja, sehingga memungkinkan efisiensi dalam pengawasan tanpa mengorbankan kepatuhan terhadap regulasi.

Titik balik terjadi dengan UU Cipta Kerja (2020/2023) yang memperkenalkan pendekatan berbasis risiko dan penyederhanaan birokrasi melalui RPTKA sebagai pelonggaran tata kelola TKA. Pelonggaran lainnya dapat dilihat dari adanya pengecualian terhadap pekerjaan tertentu dengan 53 alasan alih teknologi, padahal dapat dikerjakan oleh tenaga kerja lokal. Ketentuan substansi RPTKA yang diatur secara rigid dalam undang-undang sebelumnya dihapus dan diperparah dengan hilangnya ketentuan khusus terkait dengan penetapan jabatan dan standar kompetensi tertentu yang dipersyaratkan untuk TKA. Bahkan, pengecualian TKA dari bagian personalia dihapus dalam undang-undang ini yang menandakan hilangnya arus proteksi yang menjadi politik hukum tata kelola TKA dalam berbagai undang-undang sebelumnya.

Perubahan yang dilakukan dalam UU Cipta Kerja tidak sesuai dengan semangat proteksi dan pengarusutamaan tenaga kerja lokal yang diatur seluruh undang-undang lain. Kondisi ini membuat ketentuan proteksi yang terdapat dalam UU 13/2003 seyogyanya dikembalikan atau melakukan perubahan yang lebih protektif untuk membuat penegasan politik hukum protektif dalam tata kelola ketenagakerjaan yang adaptif terhadap globalisasi.

KESIMPULAN

Pengaturan ruang lingkup pekerjaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia dirancang untuk menjaga keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan nasional akan keahlian tertentu dan perlindungan tenaga kerja lokal. Secara umum, ruang lingkup ini terbagi menjadi tiga kategori utama: pertama, pekerjaan strategis dan memerlukan keahlian khusus, yang mengisi skill gap dan mendukung sektor industri vital; kedua, pekerjaan yang terbatas atau dilarang bagi TKA, yang wajib diprioritaskan bagi tenaga kerja Indonesia untuk mencegah displacement dan melindungi hak warga negara; ketiga, pekerjaan yang terkait dengan kewajiban alih teknologi dan transfer pengetahuan, di mana TKA ditempatkan sebagai agen transisi untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal. Penempatan TKA pada jabatan strategis bersifat sementara dan harus diiringi pendampingan oleh tenaga kerja Indonesia, sementara pembatasan pada jabatan dasar dan administratif mencegah kompetisi tidak sehat. Implementasi kewajiban alih teknologi menjadi elemen kunci untuk memastikan manfaat jangka panjang, mengurangi ketergantungan pada TKA, dan memperkuat kapasitas sumber daya manusia nasional. Dengan demikian, pengaturan selektif ini memastikan TKA digunakan secara optimal untuk mendukung pembangunan nasional tanpa mengorbankan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal, dengan pengawasan efektif sebagai prasyarat keberhasilan.

Perimbangan ideal penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia menekankan keseimbangan antara kebutuhan pembangunan nasional akan keahlian tertentu dengan perlindungan tenaga kerja lokal. TKA seharusnya ditempatkan secara selektif pada posisi yang bersifat strategis dan membutuhkan keahlian khusus, seperti jabatan manajerial, direktif, atau posisi teknis tinggi di sektor teknologi, migas, dan ekonomi digital, yang belum sepenuhnya dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia. Di sisi lain, pekerjaan yang bersifat operasional, administratif, atau dasar harus diprioritaskan bagi tenaga kerja lokal dan dilarang bagi TKA, sesuai Permenaker No. 228/2019 dan PP No. 34/2021, untuk mencegah displacement dan memastikan kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia tetap terjaga.

Selain itu, perimbangan ideal memperhatikan aspek pembangunan dan dimensi demografi yang menuntut terciptanya banyak lapangan pekerjaan sehingga tidak bisa menafikkan kebutuhan akan investasi asing yang membawa konsekuensi logis masuknya TKA. Masuknya investasi asing juga memberi modal pembangunan di Indonesia sehingga masuknya TKA menjadi tidak terelakkan. Kondisi dunia global saat ini yang semakin menyamakan garis fisik suatu negara juga menjadi perimbangan bahwa pembatasan ketat yang menolak keberadaan TKA tidak bisa dihindarkan. Hal demikian turut didukung oleh kondisi kualitas tenaga kerja lokal yang sayangnya masih membutuhkan bantuan dalam beberapa bidang pekerjaan. Akan tetapi perimbangan tersebut tidak menggugurkan kepentingan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal. Dengan kata lain, perimbangan ideal bukan sekadar mengisi kebutuhan tenaga asing, tetapi mengintegrasikan tujuan pembangunan nasional, perlindungan tenaga kerja lokal, dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia melalui mekanisme pengawasan yang efektif dan implementasi kewajiban transfer keahlian. Strategi ini memastikan TKA memberikan nilai tambah bagi pembangunan ekonomi, tanpa mengorbankan hak dan kesempatan kerja warga negara Indonesia.

Analisis RIA menegaskan bahwa persyaratan ideal untuk penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia harus berbasis prinsip perimbangan antara kebutuhan tenaga ahli industri dan perlindungan tenaga kerja lokal. Persyaratan ini meliputi pengetahuan kompetensi dan sertifikasi, standarisasi bahasa, kewajiban alih teknologi melalui penyusunan rencana alih teknologi, mekanisme pengawasan terpadu, serta klasifikasi jabatan dan sektor strategis. Kombinasi kebijakan tersebut memungkinkan pemerintah menyeimbangkan kepentingan industri dengan hak pekerja domestik, mendorong transfer teknologi, meningkatkan kapasitas tenaga kerja lokal, dan memberikan kepastian hukum bagi investor. Keberhasilan implementasi bergantung pada koordinasi lintas kementerian, penguatan pengawasan, dan integrasi regulasi agar tata kelola TKA berjalan efektif, selektif, dan berkelanjutan, sehingga kehadiran TKA benar-benar memperkuat kapasitas nasional dan mendukung pembangunan ekonomi.

SARAN

Berdasarkan hasil kajian terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terkait Tenaga Kerja Asing (TKA), terdapat kebutuhan mendesak bagi pemerintah untuk menindaklanjuti isi putusan secara menyeluruh, dengan tujuan utama melindungi tenaga kerja lokal sekaligus tetap membuka peluang masuknya investasi asing yang berkualitas.

Diperlukan perbaikan dan penyempurnaan regulasi terkait penggunaan TKA. Hal ini dapat dilakukan melalui revisi Undang-Undang Cipta Kerja maupun Undang-Undang Ketenagakerjaan, agar substansi hukum lebih lengkap, komprehensif, dan responsif terhadap dinamika kebutuhan industri serta perkembangan global. Penguatan koordinasi lintas kementerian menjadi hal yang sangat penting. Pengaturan TKA melibatkan berbagai aspek, mulai dari ketenagakerjaan, imigrasi, investasi, hingga pendidikan dan pengembangan kapasitas tenaga kerja. Pengawasan dan mekanisme pelaporan penggunaan TKA perlu diperkuat, agar setiap perusahaan yang mempekerjakan TKA menjalankan

kewajiban alih teknologi, penunjukan tenaga kerja pendamping, dan kepatuhan terhadap persyaratan legal. Perlu disiapkan strategi evaluasi berkala terhadap implementasi peraturan TKA, termasuk pemetaan risiko terkait displacement tenaga kerja lokal, efektivitas transfer pengetahuan, dan relevansi jabatan strategis. Evaluasi ini dapat menjadi dasar pembaruan regulasi yang adaptif terhadap perubahan pasar tenaga kerja dan perkembangan teknologi.

Secara keseluruhan, rekomendasi ini menekankan pendekatan holistik yang memadukan perlindungan tenaga kerja lokal, penguatan kapasitas nasional, dan kepastian hukum bagi investor. Tindak lanjut putusan MK harus dilakukan dengan kebijakan yang berbasis bukti, koordinatif, dan adaptif, sehingga tata kelola TKA di Indonesia dapat mendukung pembangunan ekonomi secara berkelanjutan tanpa mengorbankan hak-hak pekerja domestik.

DAFTAR PUSTAKA

MAKALAH dan JURNAL

- Abdul Khakim, "Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," 2014.
- Adella Virginia Zakasri, "Rencana Penggunaan TKA (Rptka) Sebagai Izin Menggunakan TKA Di Indonesia" (Universitas Airlangga, 2019).
- Ahmad Jazuli, "Eksistensi TKA Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 12, No. 1 (2018): 89–105.
- Budi S P Nababan, "Perlunya Perda Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan TKA Di Tengah Liberalisasi Tenaga Kerja Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015," *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 3, No. 2 (2014): 297–309.
- H Zaeni Asyhadie, M SH, And S H Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Prenada Media, 2019). Ida Hanifah, "Peluang TKA Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja," *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6, No. 1 (2021): 168–73.
- Abadi. Suwarno, "Formal Review of Constitutional Court Decision: Annotation to the Constitutional Court Decision Number 145 PUU-XXI 2023: Pengujian Formal Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi: Komentar Terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 145 PUU-XXI 2023," *Jurnal Konstitusi* 22 (2025).
- Rahmatika. Nurlia dan Annazah. Nur Siti, "Alih Pengetahuan Dan Teknologi Melalui Kegiatan Pendampingan Tenaga Kerja (Studi Kasus Di Yogyakarta)," *Jurnal Ketenagakerjaan*, Vol. 15 No. 1 (2020).
- Ramadhano. Ibrahim dan Lie. Gunardi, "Dinamika Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi dan Tantangan dalam Investasi Sumber Daya Manusia," *UNNES Law Review: Vol. 6, No. 2, (2023)*.
- Angkasawati. Tri Juni dan Laksmiarti. Turniani, "Peraturan Perundangan Dalam Pendayagunaan Tenaga Kesehatan Warga Negara Asing (Tkwna) Di Indonesia," *Buletin Penelitian Sistem Kesehatan* 17 (2014).
- Anindita. Sisis Noer, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Lokal Atas Masuknya Tenaga Kerja Asing Pasca Berlakunya Perpres No. 20 Tahun 2018," *Juris-diction*, Vol. 2 No. 3 (2019).
- Ansah. John Pastor, Riley. Crystal M., Thompson. James P., dan Machtar. David Bruce, "The impact of population dynamics and foreign labour policy on dependency: the case of Singapore," *Journal of Population Research* 32 (2015).
- Kemal Juniardi, Komariah, and Dwi Ratna Indri Hapsari, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dan Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Di Banjarmasin," *Indonesia Law Reform Journal* 1, no. 2 (July 28, 2021): 257–72, <https://doi.org/10.22219/ILREJ.V1I2.17208>.
- Muh Aqil Fatahillah And Andi Tenri Padang, "Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasah Syar'iyah* 3, No. 2 (N.D.): 402 13.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- UUD Negara Republik Indonesia 1945
- Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 (UU 6/2023)
- Undang-Undang Cipta Kerja, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, LN No. 245 Tahun 2020, TLN No. 6573. Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997, LN No. 73 Tahun 1997, TLN No. 3702.
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- Putusan Mahkamah Konstitusi No.168/PUU- XXI/2023 Terkait Tenaga Kerja Asing