



## PRINSIP-PRINSIP HUKUM TERHADAP PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA

Niza Arbaina<sup>1</sup>, Yudhia Ismail<sup>2</sup>, Kristina Sulatri<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Hukum, Universitas Merdeka Pasuruan, Indonesia

E-mail: [nisaarbaina12@gmail.com](mailto:nisaarbaina12@gmail.com)<sup>1</sup>, [yudhiaismail@unmerpas.ac.id](mailto:yudhiaismail@unmerpas.ac.id)<sup>2</sup>,

[kristinasulatri@unmerpas.ac.id](mailto:kristinasulatri@unmerpas.ac.id)<sup>3</sup>

Received 05-05-2025 | Revised form 05-06-2025 | Accepted 09-07-2025

### Abstract

The use of foreign workers (TKA) in Indonesia is an effort to meet the need for skilled workers in specialized industries that currently lack local workers. However, the presence of TKA remains a source of controversy, particularly due to the potential displacement of local workers and the resulting inequality in employment and income opportunities. In this context, it is important to analyze the basic legal principles based on Article 42 Paragraph (4) of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. The purpose of this study is to examine the principles of justice, legal certainty, and legal protection for local workers and to evaluate their practical implementation. The author uses a normative legal research method, with a legal, conceptual, and analytical case approach. Legal references include Law No. 13 of 2003, Presidential Regulation No. 20 of 2018, and Government Regulation No. 34 of 2021. The research findings indicate that although existing laws and regulations reflect principles such as the supremacy of law and justice, their implementation is still inadequate. Identified weaknesses include inadequate control of knowledge transfer, filling positions by foreign experts, and suboptimal work permit reviews. These conditions can weaken the principle of social justice as stated in Article 27 Paragraph (2) and Article 28D Paragraph (2) of the 1945 Constitution. Therefore, monitoring and evaluation mechanisms need to be strengthened to ensure that laws and regulations governing the use of foreign workers comply with legal principles and effectively protect the interests of local workers.

**Keywords:** Foreign Workers, Legal Principles.

### Abstrak

Penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil industri di bidang-bidang khusus yang saat ini kekurangan tenaga kerja lokal. Namun demikian, keberadaan TKA masih menjadi sumber kontroversi, terutama karena potensi perpindahan tenaga kerja lokal dan ketimpangan kesempatan kerja dan pendapatan yang diakibatkannya. Dalam konteks ini, penting untuk menganalisis asas-asas hukum dasar berdasarkan Pasal 42 Ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji asas-asas keadilan, kepastian hukum, dan perlindungan hukum bagi tenaga kerja lokal serta mengevaluasi implementasi praktisnya. Penulis menggunakan metode penelitian hukum normatif, dengan pendekatan hukum, konseptual, dan kasus analitis. Acuan hukum meliputi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018, dan Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021. Temuan penelitian menunjukkan bahwa meskipun peraturan perundang-undangan yang ada mencerminkan asas-asas seperti supremasi hukum dan keadilan, namun implementasinya masih belum memadai. Kelemahan yang teridentifikasi antara lain pengendalian alih pengetahuan yang belum memadai, pengisian posisi oleh tenaga ahli asing, dan belum optimalnya peninjauan izin kerja. Kondisi-kondisi tersebut dapat melemahkan asas keadilan sosial yang tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) dan Pasal 28D Ayat (2) UUD 1945. Oleh karena itu, mekanisme pemantauan dan evaluasi perlu diperkuat untuk memastikan bahwa peraturan perundang-undangan yang mengatur penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan asas hukum dan efektif melindungi kepentingan tenaga kerja lokal.

**Kata Kunci:** Tenaga Kerja Asing, Prinsip Hukum.

This is an open access article under the [CC BY-NC-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/) license.



---

## PENDAHULUAN

Istilah *perburuhan* berasal dari kata "buruh" dan secara konseptual merujuk pada hubungan kerja di mana karyawan memberikan tenaga kerja atau jasanya untuk kepentingan pemberi kerja atau pengusaha.<sup>1</sup> Tenaga kerja merupakan wahana sekaligus sasaran pembangunan nasional dan memegang peranan sentral. Untuk meningkatkan kualitas dan memperkuat peran sertanya dalam proses pembangunan, maka diperlukan peningkatan ketenagakerjaan. Termasuk di dalamnya adalah upaya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya yang sejalan dengan penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia.

Dalam konteks globalisasi dan ekspansi ekonomi, permintaan akan tenaga kerja yang berkualitas, kompeten, dan profesional semakin meningkat di berbagai sektor. Meskipun tenaga ahli lokal dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pembangunan, dalam beberapa kasus perusahaan Indonesia mengandalkan tenaga kerja asing dengan kualifikasi khusus untuk memenuhi persyaratan tertentu. Oleh karena itu, penggunaan tenaga kerja asing (selanjutnya disebut "TKA") tidak dapat sepenuhnya dihindari.<sup>2</sup>

Indonesia tengah menghadapi dampak dari meningkatnya globalisasi, khususnya di bidang ketenagakerjaan. Salah satu konsekuensinya adalah meningkatnya infiltrasi tenaga kerja asing ke pasar tenaga kerja Indonesia, karena pertumbuhan ekonomi negara yang pesat membuatnya semakin menarik bagi tenaga kerja terampil asing. Kehadiran tenaga kerja ini dipandang sebagai peluang untuk mendorong alih pengetahuan dan teknologi. Di sisi lain, hal ini menghadirkan tantangan bagi otoritas terkait regulasi yang melindungi tenaga kerja lokal dan penegakan hukum ketenagakerjaan yang efektif.<sup>3</sup>

Sebagai negara hukum, Indonesia tunduk pada peraturan perundang-undangan yang berlaku yang memengaruhi semua kegiatan sosial, termasuk ketenagakerjaan. Saat ini, baik tenaga kerja lokal maupun asing dapat bekerja di Indonesia, dan sebaliknya, warga negara Indonesia juga dapat bekerja di luar negeri. Untuk menciptakan kerangka hukum yang jelas, pemerintah telah menetapkan peraturan terkait dalam bentuk Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU

---

<sup>1</sup> Zaeni, Ashadie, *Hukum Kerja*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal.1.

<sup>2</sup> Hadi Adha, Dkk, "Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia", *Jurnal Hukum Jatiswara*, Vol 31, No. 1, Hal. 162.

<sup>3</sup> Nurhidayati, "Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan, Dan Implementasinya", *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, Vol 3 No.2, Universitas Bina Sarana Informatika/Administrasi Perkantoran, Hal 242.

Ketenagakerjaan). Undang-undang ini berfungsi sebagai pedoman hukum bagi perusahaan dan karyawan untuk mematuhi persyaratan dan ketentuan yang tercantum di dalamnya.

UU Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja tidak hanya dengan tenaga kerja lokal, tetapi juga dengan tenaga kerja asing. Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing 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 di Indonesia. Peraturan tersebut membatasi penggunaan tenaga kerja asing antara lain dalam hal jabatan, bidang kegiatan, dan lamanya masa kerja. Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang tersebut secara tegas mengatur bahwa tenaga kerja asing hanya dapat bekerja di Indonesia pada jabatan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu.

Tujuan dari peraturan ini adalah untuk membatasi jumlah pekerja asing di Indonesia dan memastikan bahwa mereka hanya dipekerjakan di sektor-sektor yang memiliki permintaan yang nyata. Namun, dengan meningkatnya investasi asing di Indonesia, perusahaan-perusahaan Indonesia semakin bergantung pada pekerja asing. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan Indonesia (Kemnaker), total 100.351 pekerja asing dipekerjakan di negara ini pada tahun 2024. Sebagian besar dari mereka dipekerjakan di sektor jasa, seperti industri, pertanian, dan pelayaran. Sektor jasa mencatat jumlah pekerja asing tertinggi dengan 50.543 orang, diikuti oleh sektor industri dengan 47.031 orang dan sektor pertanian dan maritim dengan total 2.777 orang. Mayoritas pekerja ini berasal dari Tiongkok, Jepang, dan Korea Selatan. Angka-angka ini menunjukkan bahwa keberadaan pekerja terampil asing di Indonesia terus tumbuh.<sup>4</sup>

Berdasarkan Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki Rencana Penempatan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), tergantung pada jenis jabatan yang akan diisi. Namun, ada beberapa bidang pekerjaan yang tidak mewajibkan RPTKA. Di antaranya, tenaga kerja asing yang menjabat sebagai direktur atau agen dengan kepemilikan saham tertentu, tenaga kerja yang bekerja dalam situasi darurat, dan tenaga kerja yang melakukan penelitian atau pelatihan jangka pendek. Namun, bagi tenaga kerja asing yang bekerja di sektor-sektor seperti industri atau jasa yang tidak termasuk dalam pengecualian tersebut di atas, RPTKA tetap wajib dimiliki. RPTKA berfungsi sebagai kontrol sekaligus perlindungan bagi tenaga kerja lokal.

---

<sup>4</sup> Dikutip Dari (<https://www.indonesiamemberludak.com/business/economy/trio-hamda-ni/jumlah-tka-di-indonesia-membeludak-jadi-100-351-orang?page=all>) · Diakses Pada Hari Kamis, 16 Januari 2025)

Menurut Hartono Widodo dan Judiantoro, hubungan kerja adalah suatu kegiatan yang teratur di mana karyawan melaksanakan pekerjaan atau jasanya untuk suatu pemberi kerja berdasarkan suatu perjanjian kerja yang disetujui bersama.<sup>5</sup> Berdasarkan ketentuan Pasal 42 ayat (4) UU Ketenagakerjaan, tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan secara temporer atau berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 56 undang-undang yang sama, yang mengatur:

- (1) Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu
- (2) Perjanjian kerja untuk waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) didasarkan atas:
  - a. Jangka waktu; atau
  - b. Selesaiannya suatu pekerjaan tertentu

Artinya, perjanjian kerja waktu tertentu adalah hubungan kerja yang dibuat untuk jangka waktu tertentu. Artinya, tenaga kerja asing di Indonesia dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu. Atas pelanggaran ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (4) dan ketentuan waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 56 UU Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut PP No. 34 Tahun 2021) memberikan sanksi yang sesuai.

Tantangan yang terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing, seperti persaingan tidak sehat atau praktik kerja yang tidak adil, dapat berdampak negatif bagi tenaga kerja lokal yang pada prinsipnya juga mampu memenuhi kualifikasi yang dipersyaratkan. Contoh spesifiknya adalah kasus di PT Siemens Indonesia, di mana seorang tenaga kerja asing bernama Stephen Michael Young dipekerjakan dari tahun 1999 hingga 2011. Kontrak kerjanya diperpanjang sebanyak sembilan kali. Karena masa kerja yang panjang (sekitar 13 tahun), tenaga kerja tersebut menganggap dirinya telah bekerja tetap. Setelah perusahaan secara sepihak memutuskan hubungan kerja dan kemudian mencabut hak-haknya, tenaga kerja asing tersebut mengajukan gugatan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak adil.

Oleh karena itu, kepatuhan terhadap prinsip-prinsip dasar hukum ketenagakerjaan menjadi sangat penting, terutama terkait peraturan dan mekanisme pengendalian yang dirancang untuk membatasi penggunaan tenaga kerja asing dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Berdasarkan latar belakang ini, penulis bermaksud untuk melakukan analisis mendalam mengenai topik ini, yang akan berpuncak pada skripsi berjudul **“PRINSIP-PRINSIP HUKUM TERHADAP PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA”**.

## **METODE**

---

<sup>5</sup> Hartono Widodo, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, (Jakarta: Rajawali Pers, 1992), hal.10.

Artikel jurnal ini menggunakan metode penelitian hukum normatif berdasarkan tinjauan pustaka. Pendekatan deduktif digunakan untuk menarik kesimpulan yang beralasan dengan menggunakan teknik analisis kualitatif dan interpretatif. Penelitian ini menggunakan data sekunder, terutama sumber hukum primer seperti Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, UU Ketenagakerjaan, Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, dan Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 2018 dan No. 34 Tahun 2021. Bahan hukum sekunder seperti buku teks tentang asas-asas hukum fundamental, serta makalah dan jurnal akademis terdahulu, juga digunakan. Sumber tersier seperti situs web juga berfungsi sebagai informasi pendukung.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Prinsip-Prinsip Hukum yang Terdapat pada Pasal 42 Ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terkait Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hubungan Kerja**

Menurut Sudikno Mertokusumo, asas hukum bukanlah aturan-aturan yang spesifik, melainkan asas-asas panduan yang fundamental dan abstrak yang mendasari keseluruhan sistem hukum. Asas-asas ini tercermin dalam ketentuan perundang-undangan maupun putusan pengadilan, dan dapat dikenali melalui struktur-struktur yang berulang dalam norma-norma hukum yang ada.<sup>6</sup>

Globalisasi telah mempercepat masuknya tenaga kerja asing (TKA) ke berbagai sektor ekonomi, sehingga menimbulkan tantangan dalam menyeimbangkan permintaan industri dengan perlindungan tenaga kerja lokal. Meskipun TKA dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan keterampilan khusus, keberadaan mereka menimbulkan kekhawatiran mengenai kesempatan kerja bagi penduduk lokal. Oleh karena itu, pemerintah membatasi penggunaan TKA untuk melindungi hak-hak tenaga kerja lokal, sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD NRI 1945. Pasal ini menjamin setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Hal ini menegaskan kewajiban negara untuk menjamin kesejahteraan rakyat, termasuk menyediakan kesempatan kerja yang adil bagi seluruh warga negara.

Pengaturan tentang penggunaan tenaga kerja asing dalam UU Ketenagakerjaan, khususnya Pasal 42 ayat (4), didasarkan pada asas-asas yang berimbang untuk menjamin agar kesempatan kerja tenaga kerja lokal tidak terganggu. Salah satu asas pokok dalam konteks ini adalah asas selektifitas, yang bertujuan untuk menjamin agar hanya tenaga kerja asing yang memiliki kualifikasi yang jelas-jelas dibutuhkan tetapi tidak tersedia di dalam negeri yang dipekerjakan. Dengan demikian, asas-asas tersebut dapat membantu melindungi warga negara Indonesia dari dampak negatif penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan dan pengabaian terhadap ketentuan pemerintah. Asas dapat dipahami sebagai pernyataan dasar atau kebenaran umum

---

<sup>6</sup> Aan Efendi, *Teori Hukum*, (Jakarta : Sinar Grafika, 2016), hal. 151.

dan khusus yang menjadi pedoman bagi individu atau kelompok dalam berpikir dan bertindak. Dalam bidang hukum, asas-asas tersebut memegang peranan yang sangat penting, khususnya berkaitan dengan asas-asas hukum yang terkait dengan penggunaan tenaga kerja asing, antara lain:

1. Prinsip Keadilan

Mempertimbangkan, khususnya, bahwa penggunaan tenaga kerja asing tidak merugikan kepentingan pekerja lokal. Pemerintah mewajibkan perolehan izin resmi seperti RPTKA, serta notifikasi, untuk memastikan bahwa hanya tenaga ahli asing yang kualifikasinya tidak tersedia di dalam negeri yang dipekerjakan. Berdasarkan Pasal 45 ayat (1) huruf (a) UU Ketenagakerjaan, pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib mempekerjakan warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping guna memfasilitasi transfer ilmu pengetahuan dan teknologi yang efektif.

2. Prinsip Keseimbangan

Prinsip ini tercermin dalam pembatasan jabatan yang boleh diisi oleh tenaga kerja asing. Hanya jabatan tertentu yang dapat diisi oleh tenaga kerja asing, dan hanya jika tidak tersedia tenaga ahli lokal yang sesuai. Tujuan dari peraturan ini adalah untuk mencapai keseimbangan antara persyaratan industri dan perlindungan kerja bagi tenaga kerja lokal. Hal ini tercantum dalam Pasal 46 Ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa tenaga kerja asing dilarang melakukan kegiatan kepegawaian dan fungsi tertentu lainnya. Definisi yang tepat dari jabatan ini ditetapkan dalam Kepmenaker 228/2019.

3. Prinsip Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal

Untuk melindungi tenaga kerja lokal secara optimal, penempatan tenaga kerja asing dibatasi waktunya dan bergantung pada pengawasan tenaga kerja Indonesia. Hal ini bertujuan untuk memungkinkan transfer pengetahuan yang efektif tanpa membahayakan prospek kerja jangka panjang penduduk lokal. Peraturan ini bertujuan untuk melindungi tenaga kerja lokal dari lonjakan tenaga kerja asing yang berlebihan di Indonesia. Untuk menanggulangi penggunaan TKA yang tidak proporsional, pemerintah telah menerapkan langkah-langkah berikut, antara lain:

1. Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Salah satu ketentuan yang mengatur penggunaan tenaga kerja asing adalah ketentuan mengenai izin tertulis dari Kementerian Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 42 ayat (1) dan Pasal 43 ayat (1) UU Ketenagakerjaan. Perusahaan yang akan menggunakan tenaga kerja terampil asing wajib menyampaikan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) secara daring melalui sistem yang disediakan oleh pemerintah. Rencana tersebut antara lain memuat alasan perlunya penggunaan tenaga kerja asing, menentukan jabatan yang dilamar, jangka waktu penggunaan tenaga kerja, dan melibatkan tenaga kerja lokal sebagai

pendamping guna memastikan terjadinya alih pengetahuan. Proses perizinan juga meliputi pemberitahuan kepada Kementerian Ketenagakerjaan, pembayaran kepada Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA), serta pengajuan permohonan visa tinggal terbatas (VITAS) dan izin tinggal terbatas (ITAS) sesuai dengan Undang-Undang Keimigrasian dan peraturan pelaksanaannya. Seluruh proses tersebut meliputi verifikasi administratif dan pemeriksaan latar belakang guna memastikan kelayakan kerja dan kualifikasi profesional tenaga kerja asing serta mencegah penyalahgunaan izin.

#### Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT)

Tenaga kerja asing hanya dapat dipekerjakan berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), sebagaimana diatur dalam Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021. Artinya, hubungan kerja mereka bersifat sementara dan terikat dengan jangka waktu RPTKA yang telah disetujui. Tenaga kerja asing hanya diperbolehkan bekerja dalam dua jenis kontrak, yaitu kontrak waktu tertentu atau kontrak sampai dengan selesainya proyek tertentu. Hal ini menegaskan bahwa penggunaan tenaga kerja asing hanya terbatas pada tugas-tugas yang bersifat khusus, teknis, atau terkait proyek yang belum dapat sepenuhnya dilakukan oleh tenaga kerja lokal.

#### 2. Pembatasan Jabatan Tertentu

Pemerintah juga membatasi jenis jabatan yang boleh dipegang oleh tenaga kerja asing. Pasal 46 UU Ketenagakerjaan secara tegas melarang tenaga kerja asing menduduki jabatan sumber daya manusia atau jabatan strategis lainnya. Ketentuan ini didukung oleh Kepmenaker 349/2019, yang memuat daftar jabatan terlarang, dan Kepmenaker 228/2019, yang menetapkan jabatan yang diizinkan bagi tenaga kerja asing di sektor-sektor seperti konstruksi, real estat, pendidikan, dan manufaktur. Tujuan pembatasan ini adalah untuk menjaga independensi kebijakan pasar tenaga kerja nasional dan memastikan bahwa posisi-posisi kunci diisi oleh warga negara Indonesia yang memahami kondisi budaya dan sosial negara. Di saat yang sama, peraturan ini juga berfungsi untuk mendorong alih pengetahuan dan memperkuat keterampilan lokal, sejalan dengan tujuan alih teknologi dan pengetahuan yang mana merupakan tujuan utama pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing.

Dengan menerapkan prinsip ini, pemerintah bertujuan untuk memastikan bahwa penggunaan tenaga kerja asing hanya bersifat pendukung dan sementara, terutama dalam peran-peran khusus, teknis, atau manajerial yang saat ini belum tersedia tenaga kerja lokal yang berkualifikasi memadai.

## B. Keterkaitan Prinsip-Prinsip Hukum Penggunaan TKA dengan Keberadaan Tenaga Kerja Lokal

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.



Grafik di atas ini menggambarkan peningkatan jumlah TKA yang masuk ke Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari "Tren Tenaga Kerja Asing di Indonesia 2019–2024" yang menunjukkan fluktuasi signifikan sekaligus peningkatan yang signifikan, terutama pada tahun 2023 yang mencapai 168.048, jumlah tertinggi dalam enam tahun terakhir. Meskipun jumlah tersebut menurun tajam pada tahun 2021 akibat pandemi COVID-19, peningkatan berikutnya menunjukkan bahwa penyederhanaan proses perizinan yang diperkenalkan melalui 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.

Perkembangan ini menimbulkan ketidakseimbangan antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal, yang antara lain tercermin dari seringnya

perpanjangan kontrak kerja bagi tenaga kerja asing, bahkan terkadang lebih dari lima tahun, sebagaimana diizinkan dalam Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021. Hal ini berisiko menggusur tenaga kerja lokal dari pasar kerja dan menciptakan ketergantungan permanen pada tenaga kerja asing. Dalam konteks ini, timbul dua jenis tanggung jawab hukum, yaitu tanggung jawab perdata dan tanggung jawab administratif. Tanggung jawab perdata berkaitan dengan pemenuhan ketentuan kontrak sesuai dengan asas *pacta sunt servanda*, serta tanggung jawab terhadap wanprestasi yang dapat menimbulkan tuntutan ganti rugi berdasarkan Pasal 1234 KUH Perdata. Tanggung jawab administratif, pada gilirannya, menyangkut pelanggaran ketentuan hukum ketenagakerjaan, misalnya terkait dengan ketidakpatuhan terhadap RPTKA, tidak adanya alih teknologi, atau kegagalan dalam memenuhi kewajiban pelaporan.

Regulasi yang tidak memadai semakin memperparah kesenjangan sosial dan ekonomi, khususnya terkait akses terhadap pekerjaan dan kesenjangan upah. Riset menunjukkan bahwa pekerja asing di industri pengolahan mineral, seperti Konawe menerima upah yang jauh lebih tinggi, terkadang hingga sepuluh kali lipat dari upah pekerja lokal. Penghapusan persyaratan satu pekerja asing per sepuluh pekerja lokal, sebagaimana tercantum dalam Keputusan Menteri No. 35 Tahun 2015, meningkatkan risiko pekerja lokal semakin terpinggirkan.<sup>7</sup> Dalam konteks ini, Gustav Radbruch menempatkan prinsip keadilan sebagai hal yang sangat penting. Ia berpandangan bahwa hukum yang tidak memiliki keadilan tidak dapat dianggap sebagai hukum sejati. Ketika muncul konflik antara kepastian hukum dan keadilan, Radbruch berpendapat, keadilan harus selalu diutamakan.

Hal ini diilustrasikan oleh putusan Mahkamah Agung No. 286 K/Pdt.Sus-PHI/2013, yang menyatakan bahwa PT Siemens Indonesia telah memperbarui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dengan seorang TKA bernama Stephen Michael Young sebanyak delapan kali antara tahun 2004 dan 2011. Namun, berdasarkan Pasal 59 UU Ketenagakerjaan, jangka waktu PKWT dibatasi maksimal dua tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk satu tahun berikutnya dan satu kali setelah istirahat 30 hari. Karena peraturan ini tidak dipatuhi, hubungan kerja tersebut secara otomatis berubah menjadi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT). Lebih lanjut, jabatan kepala departemen tidak termasuk dalam kategori hubungan kerja waktu tertentu sebagaimana diatur dalam Pasal 59 ayat (1) undang-undang yang sama. Oleh karena itu, pemutusan hubungan kerja tanpa menerapkan prosedur pemutusan hubungan kerja (PHK) sebagaimana diatur dalam Pasal 151 ayat (3) tidak sah secara hukum.

---

<sup>7</sup> Dikutip dari (<https://mediaindonesia.com/ekonomi/740424/gaji-tka-di-hilirisasi-mineral-10-kali-lipat-pekerja-lokal> Diakses Pada Hari Minggu, 15 Juni 2025).

Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia harus konsisten dengan prinsip-prinsip hukum yang adil sekaligus melayani kepentingan nasional. Reformasi kebijakan pasar tenaga kerja harus bertujuan untuk memperkuat posisi tenaga kerja lokal tanpa mengabaikan kebutuhan investasi. Hal ini dapat dicapai, antara lain, melalui pemantauan yang konsisten terhadap pelaksanaan RPTKA, penerapan ketentuan hukum administrasi dan perdata yang konsisten, serta dengan menanamkan prinsip keadilan dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

## **KESIMPULAN**

Studi menunjukkan bahwa penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia merupakan langkah untuk memenuhi kebutuhan industri akan tenaga kerja terampil, yang saat ini masih belum mencukupi di dalam negeri. Namun, untuk melindungi hak-hak tenaga kerja lokal, strategi ini harus didasarkan pada prinsip-prinsip keadilan, pemerataan, dan perlindungan tenaga kerja lokal. Prinsip-prinsip ini penting untuk memastikan keseimbangan antara kebutuhan industri dan kepentingan tenaga kerja lokal. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja lokal harus menjadi prioritas dalam setiap keputusan kebijakan pasar tenaga kerja. Oleh karena itu, peraturan perundang-undangan harus dirancang sedemikian rupa sehingga tidak mengabaikan kepentingan tenaga kerja lokal demi kepentingan investasi asing.

Sekalipun penggunaan tenaga kerja asing diperlukan, penerapan yang tidak terkendali tanpa pengawasan yang memadai dapat berdampak buruk pada tenaga kerja lokal. Tanpa regulasi yang jelas, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan dan jabatan dapat menjadi tidak seimbang. Meskipun Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 menyederhanakan akses bagi tenaga kerja asing terampil, namun hal itu juga berisiko semakin memperburuk ketimpangan yang ada. Tanpa adanya mekanisme kontrol yang tepat, prinsip-prinsip dasar seperti keadilan dan kepastian hukum dapat terabaikan. Oleh karena itu, setiap kebijakan tentang penggunaan tenaga kerja asing harus selalu ditujukan untuk melindungi hak dan kedudukan tenaga kerja lokal secara efektif.

## **REFERENSI**

### **Buku :**

Ashadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja*, PT. Raja Garfindo, Jakarta.

Aan Efendi, 2016, *Teori Hukum*, PT. Raja Garfindo, Jakarta.

Widodo, Hartono, 1992, *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta.

### **Peraturan Perundang-Undangan :**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

**Jurnal :**

Adha, Hadi, Dkk, (2016), “Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia”,  
Jurnal Hukum Jatiswara.

Nurhidayati, (2019), “Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Implementasinya”,  
Jurnal Sekretari dan Manajemen.

**Website :**

<https://www.idntimes.com/business/economy/trio-hamdani/jumlah-tka-diiiiindonesia-membeludak-jadi-100-351-orang?page=all/>

[https://Id.Wikipedia.Org/Wiki/Pekerja\\_Asing](https://Id.Wikipedia.Org/Wiki/Pekerja_Asing)

<https://mediaindonesia.com/ekonomi/740424/gaji-tka-di-hilirisasi-mineral-10-kali-lipat-pekerja-lokal>

<https://goodstats.id/article/melonjaknya-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-china-mendominasi-3kCbJ>