

**PENGARUH PENGGUNAAN TENAGA  
KERJA ASING TERHADAP PEKERJA  
INDONESIA BERDASARKAN UNDANG-  
UNDANG KETENAGAKERJAAN  
NOMOR 13 TAHUN 2003**

**Oleh: Wenny Ria Sasmita Turnip<sup>1</sup>**

**Decky J.Paseki, S.H,M.H<sup>2</sup>**

**Dr.Lusy K.F.R. Gerungan, S.H,M.H,<sup>3</sup>**

**ABSTRAK**

Tenaga kerja merupakan bagian penting bagi pembangunan bangsa Indonesia. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, pekerjaan yang jelas merupakan dambaan setiap orang, guna untuk mendapatkan penghasilan, pengalaman, mengasah kemampuan yang dimiliki, dan untuk mendapatkan upah agar mencukupi kebutuhan seseorang atau kelompok. Tak jauh berbeda dengan tenaga kerja asing yang juga mempunyai tujuan yang sama dalam hal pekerjaan, maka tak asing lagi banyak orang yang ingin bekerja ke luar negeri dengan tujuan yang diharapkan lebih baik untuk kehidupan kedepannya. Salah satu contohnya ialah tenaga kerja asing yang tidak dapat dihindari oleh Indonesia, karena Indonesia sebagai bagian dari masyarakat dunia tidak

dapat terlepas dari perkembangan globalisasi yang terjadi. Perkembangan globalisasi telah mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi yang telah terjadi ke berbagai penjuru dunia, sehingga berpengaruh terhadap migrasi penduduk termasuk pergerakan tenaga kerja antar negara.

Kata Kunci: Tenaga kerja, Tenaga Kerja Asing, Bekerja

**A. Latar Belakang**

Semakin banyaknya masyarakat yang bekerja harapannya adalah semakin kecil pula tingkat pengangguran di Indonesia. Tantangan dalam ketenagakerjaan pun dari tahun ketahun persaingan semakin meningkat, dari mulai tingkat keahlian, ketersediaan sarana pelatihan yang tersedia, dan semakin banyaknya sektor yang harus diisi namun tak selaras dengan tenaga kerja yang tersedia. Dalam hal ini pemerintah Indonesia membuat kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin di berbagai

---

<sup>1</sup> Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat. NIM :17071101229

<sup>2</sup> Dosen Pembimbing 1, Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

<sup>3</sup> Dosen Pembimbing 2, Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

bidang usaha dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bersifat menyeluruh pada semua sektor. Tantangan pembangunan nasional yang berkaitan dengan ketenagakerjaan bertambah dengan hadirnya perdagangan bebas dan globalisasi industri. Kehadiran pekerja asing adalah suatu kebutuhan serta tantangan yang tidak dapat dihindari.<sup>4</sup>

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, ada 93.761 TKA yang bekerja di Indonesia sepanjang 2020. Jumlah itu menurun 14,4% dari jumlah tertingginya yang sebesar 109.546 TKA pada 2019. Hingga Mei 2021, jumlah TKA yang masuk ke Indonesia sebanyak 92.058 orang. Dilihat dari jenis usahanya, 50.688 TKA dipekerjakan di sektor jasa, 39.153 TKA di sektor industri, serta 2.217 TKA di sektor pertanian dan maritim. Menurut Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), penurunan jumlah tersebut lantaran masih berlakunya moratorium pemberian izin baru penggunaan

TKA selama pandemi corona. Meski demikian, ada pengecualian bagi TKA yang bekerja pada Proyek Strategis Nasional (PSN) dan objek vital strategis/nasional.<sup>5</sup>

Pada Pasal 42 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Ketenaga Kerjaan menyebutkan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia ditujukan untuk memenuhi kebutuhan ahli atau profesional dalam bidang tertentu yang tidak dapat terisi oleh tenaga kerja lokal karena kurangnya kompetensi yang dimiliki. Penggunaan tenaga kerja asing juga dinilai dapat mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan alih teknologi dan penggunaan tenaga kerja lokal sebagai pendamping. Pada prinsipnya penggunaan TKA di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam dua hal yakni mereka sebagai investor dan membawa skill dalam pekerjaan.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Agusmidah. Tenaga Kerja Asing, Hukum Perburuhan, (Medan: PPS-USU, 2007), hlm. 5

<sup>5</sup> <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/07/06/jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-turun->

[selama-pandemi-covid-19](#) (diakses pada 15 November 13.00 WITA)

<sup>6</sup> Pasal 42 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 Ketenaga Kerjaan

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaturan tenaga kerja asing di Indonesia?
2. Bagaimana penggunaan tenaga kerja asing terhadap pekerja Indonesia?

## **C. Metode Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis adalah penelitian yuridis normatif.

## **PEMBAHASAN**

### **A. Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

Kerja diartikan sebagai kegiatan melakukan sesuatu. Dalam pemaknaan lain, kerja adalah penggunaan kekuatan fisik atau mental untuk melakukan sesuatu. Ada juga yang mengartikan kerja sebagai usaha badan atau usaha akal yang digunakan untuk menghasilkan sesuatu. Dalam konteks ekonomi, kerja identik dengan produksi. Dengan kata lain, kerja adalah pengarahan tenaga yang

dilakukan menyelenggarakan proses produksi<sup>7</sup> Undang-Undang merupakan landasan keabsahan campur tangan negara

dalam kehidupan pribadi, diluar kewenangan yang diberikan oleh Undang- Undang dianggap sebagai suatu pelanggaran dalam kehidupan pribadi. Selanjutnya tujuan utama dalam asas legalitas adalah menciptakan kepastian hukum agar pemerintah tidak bertindak sewenang-wenang. Asas

kepastian hukum merupakan asas yang mengutamakan landasan Peraturan Perundang-Undangan, kepatutan, keadilan, dalam setiap kebijakan penyelenggara negara. Sedangkan asas legalitas merupakan asas yang selalu dijunjung tinggi oleh setiap negara yang menyatakan dirinya sebagai negara hukum.<sup>8</sup>

Berdasarkan Pasal 43(2) Undang-Undang No.13 Tahun 2003, RPTKA sekurang kurangnya memuat keterangan sebagai berikut:

---

<sup>7</sup> Azhari Akmal Tarigan, Teologi Ekonomi (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.162.

<sup>8</sup> Indroharto, Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2014), hlm. 83.

1. Alasan penggunaan tenaga kerja asing;
2. Jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
3. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
4. Penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing.

RPTKA diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi RI (Depnakertrans). Masa berlaku RPTKA itu sendiri adalah 1 (Satu) tahun, kecuali jabatan-jabatan yang ada dalam akta pendirian perusahaan yaitu 3 (Tiga) tahun. Untuk perpanjangannya, disesuaikan dengan lokasi penempatan kerja Tenaga Asing tersebut. Jika hanya dalam satu otonomi daerah, maka instansi penerbit adalah Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi RI dimana TKA tersebut bekerja. Berdasarkan Permen 16 Tahun 2015, waktu yang dibutuhkan untuk pengesahan RPTKA adalah 3 hari kerja jika semua dokumen lengkap dan sesuai persyaratan.

Sementara Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) adalah izin yang harus

dimiliki untuk setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh kegiatan usaha dalam rangka penanaman modal oleh Penanaman Modal Asing/Penanaman Modal Dalam Negeri yang menggunakan tenaga kerja dalam kegiatannya.

Apabila Pemberi Kerja tidak memenuhi kewajiban-kewajiban diatas saat mempekerjakan TKA Di Indonesia, maka akan dikenai sanksi. Terdapat 3 jenis sanksi yaitu Sanksi Pidana, Sanksi Administrasi dan Sanksi Perdata. Sanksi Pidana atau yang disebut ultimum remedium yang berarti merupakan sanksi pamungkas (terakhir) dalam suatu penegakan hukum adalah suatu hukuman sebab akibat, sebab adalah kasusnya dan akibat adalah hukumnya, orang yang terkena akibat akan memperoleh sanksi baik masuk penjara ataupun terkena hukuman lain dari pihak berwajib. Sanksi Pidana merupakan suatu jenis sanksi yang bersifat nestapa yang diancamkan atau dikenakan terhadap perbuatan atau pelaku perbuatan pidana atau tindak pidana yang dapat mengganggu atau

membahayakan kepentingan hukum.<sup>9</sup>

Dalam hierarki peraturan perundang-undangan berdasarkan Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU PPP), Peraturan Presiden terletak di bawah undang-undang. Pasal 7 ayat (2) UU PPP dan penjelasannya menyatakan kekuatan hukum peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarki<sup>10</sup>

Penjenjangan setiap jenis peraturan perundang-undangan didasarkan pada asas bahwa peraturan perundang-undangan yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi<sup>11</sup>

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia terletak di bidang hukum administrasi/tata negara, hukum perdata, dan hukum pidana. Kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan peraturan – peraturan

hukum ketenagakerjaan haruslah mendasar pada teori hukum yang menelaah bidang tersebut<sup>12</sup>

Dan Berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektor pusat dan daerah<sup>13</sup>

Lampiran Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 Tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki yaitu:

1. Direktur Personalia (*Personnel Director*);
2. Manajer Hubungan Industrial (*Industrial Relation Manager*); Manajer Personalia (*Human Resource Manager*);
3. Supervisor Pengembangan Personalia
4. Supervisor Perekrutan Personalia (*Personnel Recruitment Supervisor*);

<sup>9</sup> Moeljatno, Asas-asas Hukum Pidana (Rineka Cipta 2008), hlm.60.

<sup>10</sup> Philipus M.Hadjon, Argumentasi Hukum (Gadjah Mada University Press 2005), hlm.46.

<sup>11</sup> Peter Mahmud Marzuki, An Introduction to Indonesian Law (Setara Press 2011), hlm.45.

<sup>12</sup> Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm.12-13

<sup>13</sup> Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, hlm.8.

5. Supervisor Penempatan Personalia (*Personnel Placement Supervisor*);
6. Supervisor Pembinaan Karir Pegawai (*Employee Career Development Supervisor*);
7. Penata Usaha Personalia (*Personnel Declare Administrator*);
8. Kepala Eksekutif Kantor (*Chief Executive Officer*);
9. Ahli Pengembangan Personalia dan Karir (*Personnel and Careers Specialist*);
10. Spesialis Personalia (*Personnel Specialist*);
11. Penasehat Karir (*Career Advisor*);
12. Penasehat Tenaga Kerja (*Job Advisor*);
13. Pembimbing dan Konseling Jabatan (*Job Advisor and Counseling*);
14. Perantara Tenaga Kerja (*Employee Mediator*);
15. Pengadministrasi Pelatihan Pegawai (*Job Training Administrator*);
16. Pewawancara Pegawai (*Job Interviewer*);
17. Analis Jabatan (*Job Analyst*);
18. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai (*Occupation Safety Specialist*).

## **B. Pengaruh Penggunaan Tenaga Kerja Asing Terhadap Pekerja Indonesia**

Istilah tenaga kerja atau pekerja merupakan pengganti istilah buruh yang digunakan pada zaman penjajahan Belanda.<sup>14</sup>

Buruh adalah setiap orang yang sifat pekerjaannya kasar, yang pada zaman penjajahan Belanda disebut dengan Blue Collar<sup>15</sup>

Di Indonesia, pengaturan terkait penggunaan TKA didasarkan pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 (selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003), yaitu diatur dalam Pasal 42 sampai 49. Untuk membatasi masuknya TKA ke Indonesia diterapkanlah prosedur perizinan yakni berupa Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut RPTKA) dan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut IMTA), diberlakukannya prosedur izin tersebut

<sup>14</sup> I Made Udiana, 2016, Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial, Udayana University Press, Denpasar, hlm.43.

<sup>15</sup> I Made Udiana, 2018, Industrialisasi Dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum, Udayana University Press, Denpasar, hlm.70.

merupakan upaya pemerintah Indonesia untuk mengoptimalisasi pendayagunaan tenaga kerja Indonesia (selanjutnya disebut TKI) serta sebagai jaring pengaman masuknya TKA. Pada tanggal 29 Maret 2018, Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut Perpres No. 20 Tahun 2018) resmi diundangkan, dalam Perpres tersebut diatur mengenai penyederhanaan bentuk perizinan untuk mempekerjakan TKA yang diharapkan dapat meningkatkan investasi asing, yakni investasi langsung yang dapat memberikan dampak positif seperti alih pengetahuan dan teknologi.<sup>16</sup>

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu

perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri<sup>17</sup>

Tujuan pengaturan mengenai Tenaga Kerja Asing jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan. Sehingga dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.<sup>18</sup>

Pemerintah dalam rangka pengendalian jumlah tenaga kerja asing, setidaknya mempertimbangkan beberapa aspek, antara lain soal asas manfaat, yakni apakah penggunaan tenaga kerja asing mendorong pembukaan lapangan kerja yang luas terutama bagi pekerja lokal. Aspek legalitas dan kebutuhan juga menjadi pertimbangan utama bagi keberadaan pekerja dari luar negeri. Pertimbangan lain menyangkut pengembangan SDM, dalam arti apakah masuknya tenaga kerja asing itu akan memberikan kemajuan bagi pengembangan kualitas SDM lokal. Misalnya, menyangkut

---

<sup>16</sup> Hendrik Budi Untung, 2017, Hukum Investasi, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 16.

<sup>17</sup> HR Abdussalam, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Penerbit Restu Agung, 2008), hlm. 322

<sup>18</sup> Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori., (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm. 111

alih-keterampilan dan alih-teknologi. Menyadari kenyataan sejauh ini Indonesia masih memerlukan investor asing maka diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga kerja asing. Oleh karenanya dalam penggunaan tenaga kerja asing harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat. Terlepas seberapa banyak sebetulnya jumlah TKA yang ada di Indonesia dan bagaimana modus yang mereka kembangkan untuk menyalahi pengawasan pemerintah, yang jelas ketika persyaratan tentang TKA ini diperlonggar, sejumlah resiko dikhawatirkan timbul. Adanya peraturan pemerintah mengenai penggunaan tenaga kerja asing memang menuai banyak kontroversi dikalangan masyarakat.

Hal ini karena mempertimbangkan kemungkinan dampak yang bisa ditimbulkan dari masuknya tenaga kerja asing di Indonesia antara lain:

1. Mempersempit kesempatan kerja tenaga lokal dan menyebabkan angka pengangguran meningkat. Dengan masuknya tenaga kerja asing paling terasa adalah menyempitnya lapangan pekerjaan didalam negeri. Hal ini karena jumlah Tenaga kerja akan bertambah banyak. Jika tidak diimbangi dengan peningkatan usaha

didalam negeri maka lapangan pekerjaan akan terasa semakin sempit dan hanya akan menimbulkan banyak pengangguran dengan begitu angka pengangguran di Indonesia menjadi meningkat, juga berisiko memicu tumbuhnya kecemburuan sosial dikalangan pekerja lokal kepada TKA karena perbedaan fasilitas dan gaji yang mereka terima.

2. Ancaman persaingan bagi tenaga lokal dengan tenaga kerja asing. Kedatangan tenaga kerja asing ke Indonesia menjadi ancaman tersendiri bagi tenaga kerja lokal karna harus bersaing dengan tenaga kerja asing. Maka dari itu harus ada peran pemerintah untuk memberikan pelatihan-pelatihan khusus untuk tenaga kerja lokal agar dapat bersaing dengan tenaga kerja asing. Dengan begitu tenaga kerja lokal dapat mengembangkan potensi yang mereka punya.

## **PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

1. Pada dasarnya, tujuan dibentuknya Peraturan tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah untuk mempermudah prosedur masuknya tenaga kerja asing yang ingin bekerja di Indonesia tanpa melalui proses berbelit dikeluarkan



oleh perusahaan dianggap sudah cukup untuk menjadi filter dan tindakan preventif

2. Dampak dari keberadaan TKA di Indonesia tidak selamanya membawa dampak negatif, pengaruh TKA juga memiliki dampak positif terhadap pekerja Indonesia. Penggunaan TKA bertujuan untuk saling berbagi pengetahuan, pengalaman yang didapat satu sama lain yang nantinya dapat dijadikan acuan maupun tujuan kedepannya guna untuk kemajuan pembangunan Indonesia maupun pihak lainnya.

## **B. Saran**

1. Pemerintah merupakan institusi yang bertindak sebagai penanggung jawab proses kegiatan berbangsa dan bernegara harus dapat memberikan kepastian hukum bagi semua pihak. Kepastian hukum dalam bidang ketenagakerjaan seharusnya dapat di perketat kembali agar nantinya tidak terjadi hal-hal yang menyimpang dari aturan-aturan yang berlaku di Indonesia.

2. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien sehingga masuknya tka dapat berpengaruh baik bagi pekerja Indonesia. Sehingga memicu semangat tenaga kerja lokal untuk terus memacu

dirinya agar dapat tetap bertahan dalam persaingan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Agusmidah. *Tenaga Kerja Asing, Hukum Perburuhan*, (Medan: PPS-USU, 2007), hlm. 5

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

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), hlm.12-13

Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, hlm.8.

Azhari Akmal Tarigan, *Teologi Ekonomi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), hlm.162.

Indroharto, *Usaha Memahami Undang-Undang Tentang Peradilan Tata Usaha Negara* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 2014), hlm. 83.

Moeljatno, *Asas-asas Hukum Pidana* (Rineka Cipta 2008), hlm.60.

Philipus M.Hadjon , *Argumentasi Hukum*(Gadjah Mada University Press 2005).hlm.46.

Peter Mahmud Marzuki, *An Introduction to Indonesian Law*(Setara Press 2011).hlm.45.

I Made Udiana, 2016, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, hlm.43.

I Made Udiana, 2018, *Industrialisasi Dan Tanggungjawab Pengusaha Terhadap Tenaga Kerja Terlibat Hukum*, Udayana University Press, Denpasar, hlm.70.

Hendrik Budi Untung, 2017, *Hukum Investasi*, Sinar Grafika, Jakarta,hlm.16.

HR Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*,(Jakarta: Penerbit Restu Agung, 2008), hlm.322