PROSEDUR PERIZINAN TENAGA KERJA ASING BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN

Ridel Tumuju
Yumi Simbala
Sarah D. L. Roeroe

ABSTRAK

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia merupakan konsekuensi dari perkembangan investasi, globalisasi, dan kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus. Kehadiran TKA diharapkan mampu mendukung pembangunan nasional melalui alih teknologi (*transfer of technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*). Namun, penggunaan TKA juga berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan, seperti berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, penyalahgunaan izin kerja, serta lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan perizinan. Oleh karena itu, diperlukan pengaturan dan prosedur perizinan yang jelas untuk menjamin kepastian hukum, melindungi tenaga kerja lokal, serta menjaga keseimbangan antara kepentingan investasi dan kepentingan nasional.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan prosedur perizinan Tenaga Kerja Asing berdasarkan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, serta mengkaji penerapan prosedur tersebut dalam praktik di Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*). Data diperoleh melalui studi kepustakaan terhadap bahan hukum primer, sekunder, dan tersier yang dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur perizinan Tenaga Kerja Asing di Indonesia telah diatur secara komprehensif melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pengaturan tersebut meliputi kewajiban pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), pembatasan jabatan dan jangka waktu kerja, serta kewajiban alih pengetahuan kepada tenaga kerja Indonesia. Meskipun demikian, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai kendala, seperti penyalahgunaan izin, lemahnya pengawasan, serta kurang optimalnya koordinasi antarinstansi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan sistem pengawasan, penegakan hukum yang lebih efektif, serta peningkatan koordinasi antar lembaga guna mewujudkan kepastian hukum dan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Asing, Perizinan, Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum, Pengawasan.

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum yang berlandaskan pada Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Sebagai negara hukum, Indonesia memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan hukum serta menjamin kesejahteraan masyarakat melalui penyelenggaraan pemerintahan yang berdasarkan hukum. Amanat tersebut tercermin dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat yang menegaskan tujuan negara, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026

Salah satu bentuk perwujudan kesejahteraan masyarakat adalah terpenuhinya hak atas pekerjaan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara berkewajiban menciptakan kesempatan kerja serta memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerja agar memperoleh kepastian, keadilan, dan kesejahteraan. Oleh karena itu, hukum ketenagakerjaan memiliki peranan yang sangat penting dalam mengatur hubungan kerja antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah.

Perkembangan globalisasi dan meningkatnya arus investasi asing telah mendorong mobilitas tenaga kerja antarnegara, termasuk masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) ke Indonesia. Kehadiran TKA pada dasarnya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang memiliki keahlian tertentu yang belum dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia, sekaligus mendukung proses alih teknologi (*transfer of technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia nasional. Di sisi lain, penggunaan TKA harus tetap memperhatikan kepentingan tenaga kerja Indonesia agar tidak mengurangi kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang. Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki izin dan memenuhi persyaratan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan tersebut kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang mengatur mekanisme pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), pembatasan jabatan, jangka waktu kerja, serta kewajiban alih pengetahuan kepada tenaga kerja Indonesia.

Meskipun pengaturan mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing telah tersedia secara normatif, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai permasalahan. Beberapa di antaranya adalah penggunaan Tenaga Kerja Asing tanpa izin, penyalahgunaan jabatan yang tidak sesuai dengan izin kerja, pemalsuan dokumen, lemahnya pengawasan oleh instansi terkait, serta kurang optimalnya koordinasi antara Kementerian Ketenagakerjaan, Direktorat Jenderal Imigrasi, dan pemerintah daerah. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum serta mengurangi perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia.

Permasalahan tersebut juga tercermin dari masih ditemukannya dugaan penggunaan Tenaga Kerja Asing yang tidak sesuai dengan data resmi pemerintah daerah, sebagaimana terjadi di Kota Manado, ketika DPRD mempertanyakan perbedaan antara jumlah Tenaga Kerja Asing yang dilaporkan dengan kondisi faktual di lapangan. Fenomena tersebut menunjukkan bahwa efektivitas pengawasan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing masih memerlukan perhatian yang lebih serius.

Keberadaan sistem perizinan merupakan instrumen hukum yang sangat penting untuk menjamin bahwa penggunaan Tenaga Kerja Asing benar-benar sesuai dengan kebutuhan nasional, tidak menggeser kesempatan kerja tenaga kerja Indonesia, serta memberikan kepastian hukum bagi pemberi kerja maupun pemerintah sebagai regulator. Dengan demikian, prosedur perizinan tidak hanya berfungsi sebagai persyaratan administratif, tetapi juga sebagai bentuk pengendalian negara terhadap penggunaan tenaga kerja asing dalam rangka menjaga keseimbangan antara kepentingan investasi dan perlindungan tenaga kerja nasional.

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaturan prosedur perizinan Tenaga Kerja Asing berdasarkan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, serta menganalisis penerapannya dalam praktik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan hukum ketenagakerjaan serta menjadi bahan evaluasi bagi pemerintah dalam meningkatkan efektivitas sistem perizinan dan pengawasan penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

Atas dasar tersebut, penulis mengangkat penelitian yang berjudul "Prosedur Perizinan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan."

PEMBAHASAN

A. Pengaturan Prosedur Perizinan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia merupakan konsekuensi dari perkembangan globalisasi, investasi asing, dan kebutuhan tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus yang belum dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia. Kehadiran TKA diharapkan dapat mendukung pembangunan nasional melalui alih teknologi (*transfer of technology*) dan alih pengetahuan (*transfer of knowledge*), sekaligus meningkatkan daya saing dunia usaha.

Penggunaan TKA memiliki beberapa manfaat, antara lain membantu perusahaan mempertahankan keberlangsungan usahanya sehingga membuka lapangan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, meningkatkan kompetensi tenaga kerja Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan, menanamkan budaya kerja yang lebih disiplin dan profesional, serta mendorong proses alih teknologi dan keahlian kepada tenaga kerja lokal. Di sisi lain, penggunaan TKA juga memiliki dampak negatif, seperti potensi berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, kesulitan komunikasi akibat perbedaan bahasa dan budaya, serta terjadinya kesenjangan upah antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja Indonesia untuk pekerjaan yang setara.

Menurut Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa yang bekerja di wilayah Indonesia. Pengaturan mengenai penggunaan TKA bertujuan memberikan kepastian hukum sekaligus menjamin perlindungan terhadap kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu, penggunaan TKA hanya diperbolehkan melalui mekanisme perizinan yang ketat dan disertai pengawasan pemerintah.

Dasar hukum penggunaan TKA di Indonesia diatur dalam Bab VIII Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian mengalami perubahan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta didukung oleh berbagai peraturan pelaksana, seperti Peraturan Presiden dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan mengenai tata cara penggunaan tenaga kerja asing, pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), pembatasan jabatan, standar kompetensi, serta kewajiban pembayaran dana kompensasi.

Salah satu instrumen utama dalam prosedur perizinan adalah Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), yang wajib disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk sebelum pemberi kerja mempekerjakan TKA. RPTKA menjadi dasar legal penggunaan tenaga kerja asing dan memastikan bahwa jabatan yang akan ditempati memang belum dapat diisi oleh

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026

tenaga kerja Indonesia. Selain itu, pemberi kerja tetap diwajibkan mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada seluruh jabatan yang tersedia.

Dalam praktiknya, pelaksanaan alih pengetahuan dari TKA kepada tenaga kerja Indonesia masih menghadapi berbagai kendala, terutama perbedaan bahasa dan budaya yang dapat menghambat proses komunikasi dan transfer keahlian. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyiapkan tenaga kerja pendamping yang memiliki kompetensi dan kemampuan komunikasi yang memadai agar tujuan penggunaan TKA sebagai sarana peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia dapat tercapai secara optimal.

B. Penerapan Prosedur Perizinan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Praktiknya

Menurut Spelt dan Ten Berge, sistem perizinan digunakan sebagai instrumen pemerintah untuk mengendalikan aktivitas tertentu, mencegah bahaya bagi lingkungan, melindungi kepentingan atau objek tertentu, mengatur pemanfaatan sumber daya yang terbatas, serta menyeleksi pihak-pihak yang memenuhi persyaratan untuk melakukan suatu kegiatan. Dengan demikian, perizinan bukan bertujuan sebagai sumber pendapatan negara, melainkan sebagai sarana pengendalian dan perlindungan hukum.

Pengaturan prosedur perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, penggunaan TKA diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing. Peraturan tersebut mewajibkan setiap pemberi kerja memperoleh izin dari Menteri sebelum mempekerjakan TKA, dengan masa berlaku izin yang dibatasi dan dapat diperpanjang. Ketentuan ini kemudian diperkuat melalui Keputusan Presiden Nomor 23 Tahun 1974 dan Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 yang mengatur bahwa penggunaan TKA hanya diperbolehkan apabila tenaga kerja Indonesia belum mampu mengisi jabatan tertentu. Selain itu, pemberi kerja diwajibkan menyusun Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) serta melaksanakan program alih keahlian kepada tenaga kerja Indonesia. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut dapat dikenai sanksi berupa pencabutan izin mempekerjakan TKA maupun izin usaha.

Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sistem perizinan penggunaan TKA mengalami penyempurnaan melalui berbagai peraturan pelaksana. Meskipun regulasi terus mengalami perubahan, prinsip dasarnya tetap mewajibkan setiap pemberi kerja memperoleh izin sesuai ketentuan yang berlaku sebelum mempekerjakan TKA.

Tidak semua pihak diperbolehkan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Pemberi kerja yang berhak mempekerjakan TKA meliputi instansi pemerintah, badan dan organisasi internasional, perwakilan negara asing, kantor perwakilan dagang dan perusahaan asing, kantor berita asing, perusahaan swasta asing atau badan usaha asing yang terdaftar, badan hukum Indonesia seperti Perseroan Terbatas (PT) dan yayasan, serta lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan. Pembatasan tersebut bertujuan agar penggunaan TKA tetap berada dalam pengawasan pemerintah, memberikan kepastian hukum, serta mengutamakan kepentingan tenaga kerja Indonesia.

KESIMPULAN

1. Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia hanya diperbolehkan apabila memenuhi persyaratan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Berdasarkan Pasal 42

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, setiap pemberi kerja wajib memperoleh persetujuan pemerintah melalui pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Ketentuan ini merupakan bentuk pengawasan negara untuk melindungi tenaga kerja Indonesia dan menjaga keseimbangan pasar kerja nasional.

2. Penerapan prosedur perizinan TKA di Indonesia telah mengalami penyempurnaan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang kemudian ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 serta Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021. Sistem perizinan yang berbasis elektronik menjadikan proses perizinan lebih sederhana, efisien, dan transparan, sehingga mendukung iklim investasi tanpa mengabaikan fungsi pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing.

DAFTAR PUSTAKA

Agusmidah. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori. Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

C. Sumarprihatiningrum. Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Jakarta: HIPSMI, 2006.

Philipus M. Hadjon. Pengantar Hukum Perizinan. Surabaya: Yuridika, 1993.

Abdul Khakim. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2009.

Adrian Sutedi. Hukum Perizinan dalam Sektor Pelayanan Publik. Jakarta: Sinar Grafika, 2011.

H. Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma. Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia. Jakarta: Prenadamedia Group, 2019.

R. Abdussalam. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Restu Agung, 2009

FAKULTAS HUKUM UNSRAT 2026