



PENGATURAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR 169/PUU-XXI/2023

Ahmad Arifin (aa14arifin456@gmail.com)

Fenny Fatriani (fennyfatriani@uinsgd.ac.id)

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung

(Received: July 2024 / Revised: August 2024/ Accepted: October 2024)

ABSTRACT

This study examines the regulation of foreign workers (TKA) in Indonesia and the implications of the Constitutional Court Decision Number 168/PUU-XXI/2023 on TKA regulations. The focus is to analyze regulatory changes before and after the decision, as well as its impact on prioritizing local workers, technology transfer, and TKA licensing. This research employs a normative juridical method with a statutory approach, based on an analysis of legal documents such as laws and court decisions. The findings reveal that the Constitutional Court's decision strengthens the prioritization of local workers, technology transfer, and TKA oversight. The implementation of this decision is expected to reduce reliance on foreign workers, enhance the competitiveness of local labor, and promote inclusive development. The government is urged to reinforce oversight, prioritize training for local workers, and conduct periodic evaluations of TKA policies to support the independence of Indonesian labor in the global era.

Keywords: Foreign Workers, Employment, Constitutional Court Decision.

1. PENDAHULUAN

Pekerja adalah setiap orang yang melakukan pekerjaan dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagai kompensasi. Dalam definisi ini, terdapat dua unsur penting, yaitu orang yang bekerja dan adanya imbalan atau upah yang diterima sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan. Hal ini berbeda dengan konsep tenaga kerja yang lebih luas, yang didefinisikan dalam Pasal 1 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam pasal tersebut, disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Dengan demikian, tenaga kerja mencakup lebih dari sekadar pekerja, melainkan semua orang yang memiliki potensi untuk bekerja. Pekerja atau buruh merupakan bagian dari tenaga kerja, namun berbeda dalam konteks hubungan kerja. Pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang bekerja di bawah perintah pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja yang diatur oleh perjanjian. Pasal 1 angka (3) dalam UU Ketenagakerjaan juga menjelaskan bahwa pekerja/buruh adalah orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Secara keseluruhan, pekerja adalah individu yang bekerja untuk orang atau pihak lain dengan perjanjian yang mengikat untuk memperoleh imbalan atau upah tertentu.¹

Kebijakan tenaga kerja di Indonesia didasarkan pada prinsip perlindungan hak-hak pekerja dan pemberdayaan tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan sosial. Pemerintah Indonesia, melalui berbagai peraturan dan undang-undang, berusaha menciptakan lapangan kerja yang adil dan kondusif bagi tenaga kerja dalam negeri.² UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum utama yang mengatur hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, serta perlindungan terhadap hak-hak pekerja seperti upah, jam kerja, cuti, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang aman. Selain itu, kebijakan ketenagakerjaan juga mencakup pengembangan kualitas tenaga kerja, seperti pendidikan dan pelatihan, guna meningkatkan kompetensi dan keterampilan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Pemerintah Indonesia juga mendorong kebijakan inklusif dengan memberi

¹ Syamsul and Serlika Aprita, *Hukum Ketenagakerjaan* (Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2024).

² Nurhidayati Nurhidayati, "Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan Dan Implementasinya," *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 3, no. 2 (2019): 241–48, <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6444>.

perhatian khusus pada kelompok rentan seperti perempuan, penyandang disabilitas, dan pekerja migran.

Keberadaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia juga menjadi topik penting dalam kebijakan ketenagakerjaan. TKA adalah individu yang berasal dari negara lain yang bekerja di Indonesia dengan tujuan untuk menjalankan proyek atau pekerjaan tertentu yang membutuhkan keterampilan atau keahlian khusus.³ Kehadiran TKA di Indonesia dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kualitas produksi dan pengembangan sektor-sektor tertentu, terutama yang membutuhkan teknologi atau keahlian yang tidak tersedia di dalam negeri. Namun, keberadaan TKA juga sering menimbulkan kontroversi, terutama terkait dengan dampaknya terhadap tenaga kerja lokal. Kebijakan pemerintah mengenai TKA mengatur siapa saja yang berhak mempekerjakan tenaga asing, kualifikasi yang diperlukan, serta prosedur pengajuan izin kerja bagi TKA. Selain itu, pemerintah Indonesia juga menekankan pentingnya transfer pengetahuan dan teknologi dari TKA kepada tenaga kerja Indonesia untuk mendukung pengembangan kapasitas sumber daya manusia di dalam negeri.

Kebijakan terkait tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia berfokus pada keseimbangan antara membuka peluang bagi tenaga kerja asing yang memiliki keahlian khusus dan melindungi hak-hak tenaga kerja Indonesia.⁴ Dalam beberapa tahun terakhir, Indonesia telah memperketat kebijakan terkait penggunaan tenaga asing untuk memastikan bahwa lapangan kerja utama bagi warga negara Indonesia tetap tersedia.⁵ Salah satu regulasi yang dikeluarkan adalah ketentuan yang mewajibkan perusahaan yang mempekerjakan TKA untuk memberikan pelatihan kepada tenaga kerja lokal serta memastikan bahwa TKA yang dipekerjakan memiliki keterampilan yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja lokal. Pemerintah juga memberlakukan sistem izin kerja yang ketat, yang hanya memberikan izin kepada tenaga asing yang memiliki keahlian atau pengetahuan khusus yang dibutuhkan. Di sisi lain, pemerintah terus mengembangkan program-program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan tenaga kerja Indonesia agar mampu bersaing di pasar

³ Asri Wijayanti and Mochammad Fadly Fitri, *Tenaga Kerja Asing Dan Kedaulatan Negara* (Surabaya: UM Surabaya Publishing, 2018).

⁴ Nasri Bachtiar and Rahmi Fahmi, "Pengaruh Tenaga Kerja Asing Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Dan Kesempatan Kerja: Suatu Tinjauan Literatur," *Jurnal Kependudukan Indonesia* 6, no. 1 (2011): 63–86.

⁵ Peko Laksono, "Pengawasan Perizinan Tenaga Kerja Asing," *Supremasi Hukum: Jurnal Penelitian Hukum* 27, no. 1 (2019): 74–91, <https://doi.org/10.33369/jsh.27.1.74-91>.

kerja yang semakin global. Kebijakan TKA ini, dengan pendekatan yang lebih selektif, bertujuan untuk memberikan manfaat maksimal bagi perkembangan ekonomi Indonesia tanpa mengabaikan kesejahteraan tenaga kerja lokal.⁶

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 membawa sejumlah perubahan penting dalam Bab IV Ketenagakerjaan UU Ciptaker,⁷ terutama terkait dengan Tenaga Kerja Asing (TKA), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), dan waktu istirahat. Kewenangan untuk menyetujui penggunaan TKA kini beralih dari pemerintah pusat kepada Menteri Ketenagakerjaan, dengan pengutamaan tenaga kerja lokal. PKWT diatur dengan batas waktu maksimum 5 tahun, disusun dalam bentuk tertulis, dan Menteri Ketenagakerjaan diberi kewenangan untuk menetapkan ketentuan mengenai pekerjaan alih daya. Selain itu, perubahan terkait waktu istirahat menambah jenis istirahat mingguan menjadi dua hari untuk lima hari kerja dalam seminggu.

Selain itu, perubahan signifikan juga terjadi dalam pengaturan pengupahan. Makna "*penghidupan layak*" kini mencakup kebutuhan pokok, pendidikan, kesehatan, dan jaminan hari tua. Dewan Pengupahan Daerah dilibatkan dalam perumusan kebijakan pengupahan, dan penghitungan upah minimum mempertimbangkan variabel seperti indeks kontribusi tenaga kerja terhadap pertumbuhan ekonomi daerah. Selain itu, upah di atas minimum dapat ditetapkan melalui kesepakatan antara pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja. Dalam hal perusahaan pailit, pembayaran upah pekerja harus didahulukan di atas kreditur preferen.

Terakhir, perubahan juga diatur dalam pengaturan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Jika PHK ditolak oleh pekerja, penyelesaian harus dilakukan melalui perundingan bipartit. Jika tidak ada kesepakatan, PHK hanya bisa dilakukan setelah mendapatkan putusan dari lembaga penyelesaian perselisihan. Pemberian uang pesangon bagi pekerja yang terkena PHK harus paling sedikit sesuai dengan ketentuan dalam UU 6/2023. Putusan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dengan mengutamakan proses musyawarah dan mekanisme hukum yang berlaku, menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan berkelanjutan di Indonesia.

⁶ Lalu Adhi Adha, Lalu Husni, and Any Suryani, "Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia," *Jatiswara* 31, no. 1 (2017): 161–76, <https://doi.org/10.29303/jtsw.v31i1.41>.

⁷ Utami Argawati, "Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan Dari UU Cipta Kerja," Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2024, <https://testing.mkri.id/berita/kabulkan-sebagian-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782>.

Secara keseluruhan, Putusan MK No. 169/2023 menjadi titik balik dalam perkembangan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, dengan menegaskan perlunya keseimbangan antara fleksibilitas ekonomi dan perlindungan hak-hak pekerja. Perubahan-perubahan ini tidak hanya memberikan manfaat langsung bagi pekerja, tetapi juga memberikan kepastian hukum yang lebih baik bagi pengusaha dan pemerintah dalam menjalankan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia.

Artikel ini memiliki suatu kebaruan (*novelty*) dengan menganalisis implikasi spesifik dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap pengaturan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia, dengan fokus pada aspek prioritas tenaga kerja lokal, *transfer of knowledge*, dan kewenangan regulasi yang kini lebih spesifik kepada Menteri Ketenagakerjaan. Pendekatan ini membedakannya dari penelitian sebelumnya, seperti studi Muhammad Nahyan Zulfikar et al. (*Alih Pengetahuan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Ditinjau dari Aspek Regulasi dan Kebijakannya*), yang lebih menekankan pada kebijakan transfer teknologi oleh TKA kepada tenaga kerja lokal dalam kerangka perjanjian WTO/GATS dan tantangan implementasinya.⁸ Selanjutnya, penelitian Muhammad Zainuddin et al. (*Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing dalam UU No. 6 Tahun 2023 Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal*) menyoroti dampak deregulasi izin TKA terhadap keberlanjutan tenaga kerja lokal tanpa menyinggung peran yuridis dari keputusan Mahkamah Konstitusi secara spesifik.⁹ Sementara itu, Dony Yusra Pebrianto et al. (*Implikasi Prinsip National Treatment Terhadap Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*) berfokus pada kewajiban Indonesia mematuhi prinsip non-diskriminasi GATT/WTO dalam regulasi TKA, tanpa membahas secara rinci implikasi hukum nasional pasca putusan MK.¹⁰ Dengan demikian, artikel ini menawarkan analisis yang lebih holistik tentang pengaturan TKA pasca-putusan MK, yang belum dibahas dalam penelitian terdahulu.

⁸ Muhammad Nahyan Zulfikar et al., "Alih Pengetahuan Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia (Ditinjau Dari Aspek Regulasi Dan Kebijakannya)," *Jurnal Ius Civile (Refleksi Penegakan Hukum Dan Keadilan)* 7, no. 1 (2023): 38–52.

⁹ Muhammad Zainuddin, Saartje Sarah Alfons, and Ronny Soplantila, "Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal," *Pattimura Law Study Review* 1, no. 2 (2023): 98–109.

¹⁰ Dony Yusra Pebrianto, "Implikasi Prinsip National Treatment Terhadap Pengaturan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia," *Riau Law Journal* 5, no. 1 (2021): 26, <https://doi.org/10.30652/rlj.v5i1.7851>.

Rumusan masalah dalam penelitian ini mencakup dua hal utama, yaitu bagaimana pengaturan tenaga kerja asing dalam sistem hukum nasional? dan bagaimana implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap pengaturan tenaga kerja asing di Indonesia? dari rumusan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi dan menjelaskan pengaturan hukum TKA di Indonesia, baik sebelum maupun setelah adanya putusan MK tersebut, serta untuk menganalisis dampak keputusan ini terhadap prioritas tenaga kerja lokal, mekanisme transfer teknologi, dan penyederhanaan proses perizinan TKA. Tujuan akhir penelitian ini adalah memberikan rekomendasi untuk menyempurnakan regulasi tenaga kerja asing di Indonesia agar lebih adil dan efektif dalam mendukung tenaga kerja lokal serta menjaga kepentingan nasional.

2. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode yuridis normatif, yang berfokus pada analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan dengan topik penelitian. Pendekatan yuridis normatif bertujuan untuk menggali dan menganalisis ketentuan hukum yang berlaku serta prinsip-prinsip hukum yang mengatur hubungan antara subjek hukum, dalam hal ini terkait dengan tenaga kerja, pekerja, dan kebijakan ketenagakerjaan.¹¹ Metode ini digunakan untuk mengidentifikasi dan memeriksa norma-norma hukum yang ada, serta bagaimana norma tersebut diterapkan dalam praktek hukum di Indonesia, terutama yang berkaitan dengan tenaga kerja dan tenaga kerja asing.

Pendekatan utama yang digunakan adalah pendekatan peraturan perundang-undangan (*statutory approach*), yang berfokus pada analisis terhadap peraturan-peraturan hukum yang diatur dalam perundang-undangan nasional.¹² Pendekatan ini sangat relevan karena peraturan perundang-undangan, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, merupakan dasar hukum yang mengatur hak dan kewajiban tenaga kerja, serta kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, termasuk di dalamnya kebijakan terkait tenaga kerja asing.

¹¹ Syafrida Hafni Sahir, *Metodologi Penelitian* (Medan: KBM Indonesia (Anggota IKAPI), 2021).

¹² Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum* (Jakarta: Sinar Grafika, 2013).

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penelitian ini menggunakan *library research* atau penelitian kepustakaan.¹³ Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen hukum, seperti undang-undang, peraturan pemerintah, Putusan Mahkamah Konstitusi, dan literatur hukum lainnya yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Sumber data ini akan dianalisis untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai kebijakan tenaga kerja dan tenaga kerja asing di Indonesia serta implikasi hukumnya.

3. TINJAUAN TEORITIK

3.1 Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan aspek penting dalam perekonomian suatu negara, karena berhubungan dengan penciptaan lapangan kerja, perlindungan hak pekerja, serta peningkatan kualitas sumber daya manusia. Secara teoritis, ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai segala hal yang berkaitan dengan hubungan antara tenaga kerja dan pemberi kerja, termasuk hak dan kewajiban kedua belah pihak yang diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan.¹⁴ Menurut teori-teori ekonomi klasik, ketenagakerjaan berfungsi sebagai faktor produksi yang sangat vital dalam proses pembangunan ekonomi, karena tenaga kerja dianggap sebagai elemen yang menggerakkan sektor-sektor produktif dalam perekonomian.

Dalam konteks Indonesia, ketenagakerjaan juga sangat dipengaruhi oleh kebijakan yang diterapkan oleh negara, dengan tujuan untuk melindungi hak-hak pekerja, menciptakan kesejahteraan sosial, serta mengurangi tingkat pengangguran. Selain itu, ketenagakerjaan berperan dalam pemerataan pembangunan dan distribusi kekayaan, serta meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui akses pada pekerjaan yang layak dan aman. Oleh karena itu, kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia, seperti yang tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, berfokus pada aspek perlindungan sosial, hak upah yang adil, serta pengembangan kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan dan pendidikan.

¹³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, 3rd ed. (Jakarta: Universitas Indonesia, 2014).

¹⁴ Soekanto.

3.2 Tenaga Kerja Asing

Tenaga Kerja Asing (TKA) merujuk pada individu yang berasal dari negara lain dan bekerja di negara tertentu. Dalam konteks Indonesia, TKA biasanya dipekerjakan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sektor-sektor yang memerlukan keahlian khusus yang tidak dimiliki oleh tenaga kerja lokal. TKA memiliki peran penting dalam mendukung transfer teknologi dan pengetahuan, serta pengembangan sektor-sektor tertentu yang berhubungan dengan industri, infrastruktur, dan teknologi. Namun, keberadaan TKA di Indonesia sering kali menjadi perdebatan, terutama terkait dengan dampaknya terhadap tenaga kerja lokal dan keberlangsungan lapangan kerja bagi warga negara Indonesia.¹⁵ Dalam Pasal 1 ayat (13) UU tersebut, TKA didefinisikan sebagai warga negara asing yang memegang visa untuk bekerja di wilayah Indonesia.

Secara teoretis, kehadiran TKA dalam perekonomian dapat dilihat sebagai suatu bentuk globalisasi ketenagakerjaan yang semakin pesat. Dalam teori ekonomi internasional, tenaga kerja asing berfungsi untuk mengisi kekosongan keterampilan di pasar tenaga kerja yang ada di negara tujuan, sehingga mendorong produktivitas dan kompetisi yang sehat. Di sisi lain, kebijakan terkait penggunaan TKA harus diatur secara hati-hati agar tidak merugikan pekerja lokal, terutama dalam kondisi pasar tenaga kerja yang terbatas. Indonesia, melalui berbagai peraturan dan kebijakan, berusaha untuk memastikan bahwa penggunaan TKA tidak mengganggu kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia dan tetap memberikan manfaat jangka panjang bagi pembangunan nasional.¹⁶

3.3 Putusan Mahkamah Konstitusi

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) memiliki peran penting dalam pembentukan pemahaman dan penerapan hukum di Indonesia, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Sebagai lembaga yang bertugas menguji undang-undang terhadap Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945), MK sering menerima permohonan yang diajukan oleh pekerja atau serikat pekerja yang merasa hak-haknya dilanggar atau tidak dilindungi secara memadai oleh peraturan yang ada. Pada dasarnya, MK memiliki tiga jenis amar putusan. Pertama, amar

¹⁵ Harits Hafid and Yasin Sugiarto, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Untuk Menghadapi Persaingan Tenaga Kerja Asing," *Public Administration Journal* 4, no. 1 (2020): 43–53.

¹⁶ Shanti Dwi Kartika, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum* (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017).

putusan tidak dapat diterima (*niet ontvankelijke verklaard*), yaitu putusan yang dijatuhkan apabila permohonan tidak memenuhi persyaratan formal, seperti kurangnya legal standing atau kelengkapan dokumen. Kedua, amar putusan dikabulkan, yaitu putusan yang menyatakan permohonan memiliki dasar hukum yang kuat sehingga norma dalam undang-undang yang diuji dinyatakan bertentangan dengan UUD 1945 dan kehilangan kekuatan hukum mengikat. Ketiga, amar putusan ditolak, yaitu putusan yang menyatakan permohonan tidak memiliki dasar hukum karena gagal meyakinkan hakim bahwa norma dalam undang-undang yang diuji bertentangan dengan UUD 1945.¹⁷

Sebagaimana hukum acara perdata, dikenal prinsip larangan ultra petita, yakni hakim tidak boleh memutus melebihi apa yang dimohonkan. Namun, prinsip ini tidak berlaku bagi MK. Hal ini disebabkan oleh sifat pengujian MK yang berorientasi pada kepentingan publik. Karena objek pengujian MK adalah undang-undang yang berlaku umum dan mengikat seluruh masyarakat, MK memiliki kewenangan untuk memutus melebihi apa yang dimohonkan demi keadilan dan kepentingan umum. Pasal 24C ayat (1) UUD 1945 menegaskan bahwa putusan MK bersifat final, yang berarti putusan MK langsung dapat dilaksanakan setelah diucapkan dan tidak dapat diajukan banding atau kasasi. Dengan demikian, MK adalah forum peradilan tunggal untuk perkara yang menjadi kewenangannya, dan setelah putusan dijatuhkan, tidak ada lagi peluang untuk mengajukan upaya hukum, baik biasa maupun luar biasa. Penjelasan Pasal 10 ayat (1) UU Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan atas UU Nomor 24 Tahun 2003 juga menyebutkan bahwa putusan MK langsung memperoleh kekuatan hukum tetap sejak diucapkan, yang mencakup pula kekuatan hukum mengikat (final and binding).

Merujuk pada perkara ketenagakerjaan, putusan MK dapat memberikan dampak signifikan terhadap perlindungan hak-hak pekerja. Misalnya, apabila terdapat norma dalam undang-undang ketenagakerjaan yang dinilai tidak sejalan dengan UUD 1945, MK memiliki wewenang untuk membatalkan norma tersebut. Dengan demikian, putusan MK tidak hanya menyelesaikan sengketa hukum, tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk memperbaiki sistem hukum demi keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan sifat final dan mengikatnya, putusan MK menjadi

¹⁷ Aditya Wahyu Prasetyo, "Memahami Arti Putusan MK Bersifat Final," hukumonline, 2022, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/memahami-arti-putusan-mk-bersifat-final-1t4e7be4d656482/>.

instrumen penting dalam memastikan kepastian hukum, perlindungan hak asasi manusia, dan keadilan sosial, termasuk dalam konteks hukum ketenagakerjaan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Pengaturan Tenaga Kerja Asing dalam Sistem Hukum Nasional

Pengaturan hukum terkait Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.¹⁸ Pasal 42 ayat (1) mewajibkan pemberi kerja yang mempekerjakan TKA untuk memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Selain itu, Pasal 42 ayat (2) melarang pemberi kerja perorangan mempekerjakan TKA. Lebih lanjut, Pasal 44 ayat (1) dan (2) mengatur kewajiban pemberi kerja untuk mematuhi ketentuan terkait jabatan dan standar kompetensi sesuai peraturan yang berlaku. Ketentuan tersebut dijabarkan lebih lanjut melalui keputusan menteri.

Mengenai kompensasi dan perizinan, Pasal 47 ayat (1) dan (4) UU No. 13 Tahun 2003 mengatur kompensasi bagi TKA, sementara Pasal 42 ayat (3) membahas Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Hubungan kerja dan kewajiban TKA diatur dalam Pasal 42 ayat (4) dan (5), sementara rencana penggunaan TKA (RPTKA) dijelaskan dalam Pasal 43 ayat (1) dan (2). Pasal 48 menegaskan kewajiban pemberi kerja setelah hubungan kerja dengan TKA berakhir. Ketentuan ini memberikan landasan hukum yang jelas terkait pengelolaan TKA di Indonesia.

Selanjutnya, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal mengatur penggunaan TKA oleh perusahaan penanaman modal. Pasal 10 ayat (2) menyatakan bahwa perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli asing untuk jabatan tertentu sesuai dengan peraturan yang berlaku. Selain itu, Pasal 23 mengatur kemudahan pelayanan, perizinan, dan fasilitas keimigrasian bagi perusahaan penanaman modal yang mempekerjakan TKA. Rekomendasi untuk penggunaan TKA diberikan setelah perusahaan memenuhi ketentuan ketenagakerjaan yang berlaku.

¹⁸ Fithriatus Shalihah Fithri, "Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Indonesia Law Reform Journal* 1, no. 3 (2021): 417–25, <https://doi.org/10.22219/ilrej.v1i3.18339>.

UU No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian juga mencakup pengaturan izin tinggal bagi TKA. Pasal 62 ayat (2) menyatakan bahwa izin tinggal tetap dapat dibatalkan jika pemegangnya mempekerjakan TKA tanpa izin kerja yang sah. Pasal 52 huruf e dan Pasal 54 ayat (1) huruf b menjelaskan hak dan kewajiban pemegang izin tinggal terbatas dan tetap untuk bekerja guna memenuhi kebutuhan hidup. Ketentuan ini memastikan bahwa keberadaan TKA di Indonesia sesuai dengan aturan keimigrasian yang berlaku.

Kemudian, Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mempertegas bahwa pemberi kerja wajib mengutamakan tenaga kerja lokal untuk semua jabatan yang tersedia. Jika jabatan tertentu belum dapat diisi oleh tenaga kerja lokal, maka TKA dapat dipekerjakan dengan syarat memiliki kompetensi sesuai jabatan tersebut. Pasal 4 ayat (1) mengatur bahwa TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dalam waktu tertentu. Pasal 5 ayat (1) mengizinkan TKA untuk bekerja di sektor-sektor tertentu seperti pendidikan vokasi, ekonomi digital, dan migas, dengan syarat yang ketat.¹⁹

Politik hukum di balik lahirnya Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 merupakan upaya pemerintah untuk mendorong percepatan pembangunan nasional. Peraturan ini hadir sebagai pembaruan dari UU Cipta Kerja, yang bertujuan menggunakan TKA secara selektif melalui pembatasan jabatan dan waktu kerja. Langkah ini diharapkan dapat mendukung transfer teknologi dan pengetahuan kepada tenaga kerja Indonesia.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menetapkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang, memberikan kemudahan bagi pengusaha dan investor dalam mempekerjakan TKA. Undang-undang ini bertujuan meningkatkan investasi domestik sambil tetap memprioritaskan penyerapan tenaga kerja lokal. Salah satu poin penting adalah kewajiban bagi perusahaan untuk menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA guna mempercepat transfer pengetahuan dan teknologi.²⁰

¹⁹ Lalu Muhammad et al., "Tanggungjawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021," *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan* 12, no. 2 (2024): 455–61, <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/download/6208/3300/>.

²⁰ Zainuddin, Alfons, and Soplantila, "Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal."

Penggunaan TKA berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023 disederhanakan melalui penghapusan IMTA, sehingga pemberi kerja hanya perlu membuat RPTKA yang disahkan oleh pemerintah pusat. Pasal 42 ayat (1) dan (2) menyatakan bahwa setiap pemberi kerja wajib memiliki RPTKA, dan pemberi kerja perorangan dilarang mempekerjakan TKA. Mekanisme dan prosedur pengesahan RPTKA dijelaskan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021.²¹

Namun, meskipun berbagai aturan telah diterapkan, permasalahan dalam implementasi di lapangan masih terjadi. Salah satunya adalah kurangnya selektivitas dalam perekrutan TKA, sehingga masih terdapat pekerja asing yang tidak memiliki keahlian (*unskilled workers*) dipekerjakan oleh beberapa perusahaan. Hal ini menjadi tantangan yang memerlukan perhatian pemerintah untuk memastikan aturan dijalankan dengan benar. Proses transfer pengetahuan dari TKA kepada tenaga kerja Indonesia juga belum berjalan optimal. Banyak perusahaan yang mempekerjakan TKA dalam jangka waktu lama tanpa memastikan adanya transfer teknologi dan keahlian. Hal ini disebabkan oleh kebijakan perpanjangan izin tinggal dan visa kerja TKA secara berulang, yang membuat mereka seolah-olah menjadi pekerja tetap.²²

Pemerintah perlu meninjau kembali regulasi terkait durasi kerja TKA dan memastikan bahwa keberadaan mereka tidak menghambat perkembangan tenaga kerja lokal. TKA seharusnya dipulangkan ke negara asal setelah kontrak kerja berakhir, sehingga tujuan transfer pengetahuan dan teknologi dapat tercapai. Keberlanjutan pengaturan TKA memerlukan penyempurnaan peraturan yang melibatkan berbagai pihak, termasuk pengusaha, pekerja lokal, dan pemerintah. Pemerintah perlu memperketat pengawasan dan memberikan sanksi tegas kepada perusahaan yang melanggar aturan penggunaan TKA. Selain itu, pelatihan dan pengembangan kompetensi tenaga kerja lokal harus menjadi prioritas untuk mengurangi ketergantungan pada TKA.²³

²¹ Lailatul Mufidah, Uswatul Khasanah, and Qonita Qurrota A'yun, "Menelisis Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Terhadap Eksistensi Pekerja Lokal Di Indonesia Dalam Perspektif Keadilan Hukum," *Al-Syakhsyiyah: Journal of Law & Family Studies* 2, no. 2 (2021): 249–67, <https://doi.org/10.21154/syakhsyiyah.v2i2.2594>.

²² Ibrahagi Ramadhano and Gunardi Lie, "Dinamika Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi Dan Tantangan Dalam Investasi Sumber Daya Manusia," *UNES Law Review* 6, no. 2 (2023): 5978–90.

²³ Hafiid and Sugiarto, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Untuk Menghadapi Persaingan Tenaga Kerja Asing."

Melalui langkah-langkah tersebut, diharapkan penggunaan TKA di Indonesia dapat memberikan manfaat maksimal tanpa merugikan tenaga kerja lokal. Dengan pengaturan yang lebih baik, keberadaan TKA dapat mendukung pembangunan nasional sekaligus memperkuat daya saing tenaga kerja Indonesia di era globalisasi.

4.2 Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Terhadap Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Pada tanggal 1 Desember 2023, sekelompok pemohon yang terdiri dari berbagai federasi tenaga kerja mengajukan uji materi ke Mahkamah Konstitusi (MK). Permohonan ini bertujuan untuk meninjau kembali beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja ("UU 6/2023"). UU ini, yang menggantikan sebagian besar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU 13/2003"), dinilai bertentangan dengan hak pekerja yang diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Mahkamah Konstitusi melalui putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan keputusan penting terkait pengaturan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia. Putusan ini memberikan dampak langsung terhadap Bab IV tentang Ketenagakerjaan dalam UU Cipta Kerja, yang sebelumnya menuai kritik tajam dari berbagai kalangan pekerja. Salah satu aspek yang paling mendapat perhatian adalah pengaturan penggunaan TKA, yang dianggap dapat merugikan tenaga kerja lokal jika tidak diatur secara ketat.²⁴

Sebagaimana putusannya, MK menegaskan bahwa prioritas utama dalam setiap kesempatan kerja harus diberikan kepada tenaga kerja Indonesia. Hal ini sejalan dengan semangat perlindungan terhadap hak pekerja lokal sebagaimana diatur dalam konstitusi. MK juga menyatakan bahwa keberadaan TKA di Indonesia harus dibatasi untuk jabatan dan waktu tertentu saja, dengan memperhatikan kebutuhan kompetensi yang spesifik dan tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja lokal.

Putusan MK juga mengalihkan kewenangan terkait pengesahan rencana penggunaan TKA dari pemerintah pusat ke Menteri Ketenagakerjaan. Perubahan ini diharapkan dapat memberikan pengawasan yang lebih ketat terhadap penggunaan TKA di Indonesia. Dengan kewenangan baru ini, Menteri

²⁴ Argawati, "Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan Dari UU Cipta Kerja."

Ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk memastikan bahwa pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sesuai dengan kebutuhan dan tidak mengabaikan potensi tenaga kerja lokal.

Salah satu implikasi utama dari putusan ini adalah penekanan pada selektivitas dalam perekrutan TKA. MK menekankan bahwa perusahaan yang ingin mempekerjakan TKA harus menunjukkan bahwa posisi yang akan diisi oleh TKA tersebut benar-benar tidak dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia. Selain itu, jabatan yang diperbolehkan untuk TKA juga harus memenuhi standar kompetensi tertentu yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan.

Putusan ini juga memperkuat aturan mengenai transfer of knowledge dari TKA kepada tenaga kerja Indonesia. Dalam hal ini, setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA diwajibkan untuk menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping. Program pendampingan ini bertujuan untuk memastikan bahwa teknologi dan keahlian yang dimiliki oleh TKA dapat ditransfer kepada tenaga kerja lokal, sehingga tenaga kerja Indonesia dapat meningkatkan keterampilannya.

Namun, di sisi lain, terdapat kekhawatiran bahwa implementasi putusan ini dapat menimbulkan tantangan administratif baru. Dengan adanya pengalihan kewenangan kepada Menteri Ketenagakerjaan, diperlukan mekanisme yang lebih efisien untuk memproses pengajuan dan pengesahan RPTKA. Jika tidak dikelola dengan baik, hal ini dapat memperlambat proses perekrutan tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh perusahaan. Putusan MK juga menyoroti perlunya evaluasi berkala terhadap penggunaan TKA di Indonesia. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan bahwa keberadaan TKA tidak menghambat kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal. Selain itu, evaluasi juga diperlukan untuk mengidentifikasi sektor-sektor yang benar-benar membutuhkan TKA dan sektor-sektor yang dapat sepenuhnya dikelola oleh tenaga kerja Indonesia.

Di sektor tertentu seperti industri teknologi, energi, dan migas, keberadaan TKA sering kali dianggap penting untuk mendukung percepatan pembangunan nasional. Namun, MK mengingatkan bahwa keberadaan TKA di sektor-sektor ini harus tetap diawasi secara ketat untuk memastikan bahwa tenaga kerja lokal tetap mendapatkan manfaat dari transfer teknologi dan keahlian.

Lebih lanjut, MK juga menyoroti pentingnya peran pemerintah dalam menyediakan pelatihan dan pendidikan bagi tenaga kerja lokal. Dengan meningkatkan keterampilan tenaga kerja Indonesia, diharapkan kebutuhan akan TKA dapat

semakin berkurang di masa depan. Dalam hal ini, sinergi antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan menjadi kunci untuk menciptakan tenaga kerja yang kompeten dan siap bersaing di pasar kerja. Putusan ini juga menegaskan bahwa pemberi kerja dilarang mempekerjakan TKA secara permanen. Dalam banyak kasus, TKA sering kali dipekerjakan dalam jangka waktu yang lama dengan memperpanjang izin tinggal dan visa kerja mereka. MK menegaskan bahwa setelah kontrak kerja berakhir, TKA harus dipulangkan ke negara asalnya untuk memberi kesempatan kepada tenaga kerja lokal.

Dalam konteks globalisasi, MK mengakui bahwa penggunaan TKA tidak dapat sepenuhnya dihindari. Namun, penggunaan TKA harus dilakukan secara selektif dan sesuai dengan kebutuhan nasional. Dalam hal ini, pemerintah diharapkan dapat merumuskan kebijakan yang seimbang antara kebutuhan akan TKA dan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal. Putusan ini juga memberikan dampak positif terhadap hubungan industrial di Indonesia. Dengan adanya penekanan pada perlindungan tenaga kerja lokal, diharapkan hubungan antara pekerja, pengusaha, dan pemerintah dapat menjadi lebih harmonis. Selain itu, putusan ini juga memberikan kepastian hukum bagi perusahaan yang ingin mempekerjakan TKA.

Secara keseluruhan, Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023 memberikan landasan hukum yang lebih jelas dan tegas terkait pengaturan TKA di Indonesia. Putusan ini diharapkan dapat meningkatkan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal, sekaligus mendukung upaya pemerintah dalam mendorong pembangunan nasional melalui penggunaan TKA secara selektif dan terkontrol. Namun, keberhasilan implementasi putusan ini sangat bergantung pada komitmen semua pihak untuk mematuhi dan melaksanakan ketentuan yang telah ditetapkan.

5. KESIMPULAN

Pengaturan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia telah mengalami berbagai perkembangan hukum, termasuk melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi tonggak penting yang menegaskan prioritas terhadap tenaga kerja lokal dan memperketat pengawasan penggunaan TKA. Dengan fokus pada transfer teknologi, pembatasan jabatan, dan mekanisme perizinan yang lebih selektif, putusan ini diharapkan dapat mengurangi ketergantungan pada TKA,

meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia, serta mendorong pembangunan nasional yang lebih inklusif dan berkelanjutan.

Untuk mengoptimalkan implementasi putusan ini, pemerintah perlu memperkuat pengawasan terhadap penggunaan TKA melalui koordinasi antara Kementerian Ketenagakerjaan, lembaga pendidikan, dan dunia usaha. Program pelatihan bagi tenaga kerja lokal harus diprioritaskan guna memastikan keberhasilan transfer teknologi dan keahlian. Selain itu, regulasi terkait durasi kerja TKA perlu ditegakkan secara konsisten untuk mencegah penyalahgunaan izin kerja. Pemerintah juga harus menyediakan mekanisme evaluasi berkala untuk menilai dampak keberadaan TKA terhadap tenaga kerja lokal, sehingga kebijakan yang ada dapat terus disempurnakan demi mendukung kemandirian tenaga kerja Indonesia di era globalisasi. []

REFERENCES

- Adha, Lalu Adhi, Lalu Husni, and Any Suryani. "Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia." *Jatiswara* 31, no. 1 (2017): 161–76. <https://doi.org/10.29303/jtsw.v31i1.41>.
- Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika, 2013.
- Argawati, Utami. "Kabulkan Sebagian, MK Minta UU Ketenagakerjaan Dipisahkan Dari UU Cipta Kerja." Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia, 2024. <https://testing.mkri.id/berita/kabulkan-sebagian,-mk-minta-uu-ketenagakerjaan-dipisahkan-dari-uu-cipta-kerja-21782>.
- Bachtiar, Nasri, and Rahmi Fahmi. "Pengaruh Tenaga Kerja Asing Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Dan Kesempatan Kerja: Suatu Tinjauan Literatur." *Jurnal Kependudukan Indonesia* 6, no. 1 (2011): 63–86.
- Fithri, Fithriatus Shalihah. "Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Indonesia Law Reform Journal* 1, no. 3 (2021): 417–25. <https://doi.org/10.22219/ilrej.v1i3.18339>.
- Hafid, Harits, and Yasin Sugiarto. "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Untuk Menghadapi Persaingan Tenaga Kerja Asing." *Public Administration Journal* 4, no. 1 (2020): 43–53.
- Kartika, Shanti Dwi. *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017.
- Laksono, Peko. "Pengawasan Perizinan Tenaga Kerja Asing." *Supremasi Hukum: Jurnal Penelitian Hukum* 27, no. 1 (2019): 74–91. <https://doi.org/10.33369/jsh.27.1.74-91>.
- Mufidah, Lailatul, Uswatul Khasanah, and Qonita Qurrota A'yun. "Menelisk Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Terhadap Eksistensi Pekerja Lokal Di Indonesia Dalam Perspektif Keadilan Hukum." *Al-Syakhsyiyah: Journal of Law & Family Studies* 2, no. 2 (2021): 249–67. <https://doi.org/10.21154/syakhsyiyah.v2i2.2594>.
- Muhammad, Lalu, Lukman Taufik, Zainal Asikin, Fakultas Hukum, Universitas Mataram, Informasi Artikel, and Jurnal Education. "Tanggungjawab

- Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021.” *Jurnal Education and Development Institut Pendidikan Tapanuli Selatan* 12, no. 2 (2024): 455–61. <https://journal.ipts.ac.id/index.php/ED/article/download/6208/3300/>.
- Nurhidayati, Nurhidayati. “Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan Dan Implementasinya.” *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 3, no. 2 (2019): 241–48. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i2.6444>.
- Pebrianto, Dony Yusra. “Implikasi Prinsip National Treatment Terhadap Pengaturan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia.” *Riau Law Journal* 5, no. 1 (2021): 26. <https://doi.org/10.30652/rlj.v5i1.7851>.
- Prasetyo, Aditya Wahyu. “Memahami Arti Putusan MK Bersifat Final.” *hukumonline*, 2022. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/memahami-arti-putusan-mk-bersifat-final-lt4e7be4d656482/>.
- Ramadhano, Ibrahimagi, and Gunardi Lie. “Dinamika Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi Dan Tantangan Dalam Investasi Sumber Daya Manusia.” *UNES Law Review* 6, no. 2 (2023): 5978–90.
- Sahir, Syafrida Hafni. *Metodologi Penelitian*. Medan: KBM Indonesia (Anggota IKAPI), 2021.
- Soekanto, Soerjono. *Pengantar Penelitian Hukum*. 3rd ed. Jakarta: Universitas Indonesia, 2014.
- Syamsul, and Serlika Aprita. *Hukum Ketenagakerjaan*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2024.
- Wijayanti, Asri, and Mochammad Fadly Fitri. *Tenaga Kerja Asing Dan Kedaulatan Negara*. Surabaya: UM Surabaya Publishing, 2018.
- Zainuddin, Muhammad, Saartje Sarah Alfons, and Ronny Soplantila. “Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal.” *Pattimura Law Study Review* 1, no. 2 (2023): 98–109.
- Zulfikar, Muhammad Nahyan, Basri, Jefri Maulana, and Muharrir. “Alih Pengetahuan Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia (Ditinjau Dari Aspek

Regulasi Dan Kebijakannya.” *Jurnal Ius Civile (Refleksi Penegakan Hukum Dan Keadilan)* 7, no. 1 (2023): 38–52.