PROBLEMATIKA SYARAT KOMPETENSI KERJA BAGI TENAGA KERJA ASING DALAM SISTEM HUKUM DI INDONESIA

SKRIPSI

Oleh:

MUHAMMAD HAQQIL FIKRI
NIM : 201102020008

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS SYARIAH
APRIL 2025

PROBLEMATIKA SYARAT KOMPETENSI KERJA BAGI TENAGA KERJA ASING DALAM SISTEM HUKUM DI INDONESIA

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk Memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
Gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syari`ah
Prodi Hukum Ekonomi Syariah

Oleh :

MUHAMMAD HAQQIL FIKRI
NIM : 201102020008

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Disetujui Pembimbing:

Dr. MARTOYO, S.H.I., M.H.
NIP. 197812122009101001

PROBLEMATIKA SYARAT KOMPETENSI KERJA BAGI TENAGA KERJA ASING DALAM SISTEM HUKUM DI INDONESIA

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H)
Fakultas Syari'ah
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

Hari : Senin
Tanggal : 23 Juni 2025
Tim Penguji

Ketua	Sekretaris
Sholikul Hadi, M.H.	**Afrik Yunari, M.H.**
NIP 197507012009011009	**NIP 199201132020122010**

Anggota

1. Dr. Wildani Hefni, M.A ( )
2. Dr. Martoyo, S.H.I., M.H. ( )

Menyetujui,
Dekan Fakultas Syariah

Dr. Wildani Hefni, M.A
NIP.199111107218011004

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER

MOTTO

إِنَّ ٱلَّذِينَ آمَنُواْ وَعَمِلُواْ ٱلصَّٰلِحَٰتِ أُوْلَٰٓئِكَ هُمْ خَيْرُ ٱلْبَرِيَّةِ

“Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan, mereka itu adalah sebaik-baik makhluk." (QS. Al-Bayyinah: 7)”[1]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[1] Al-Qur’an, Surah Al-Bayyinah, ayat 7. Lihat juga Tafsir Ibnu Katsir, *Tafsīr al-Qur'ān al-'Aẓīm*, jilid 8 (Beirut: Dār al-Fikr, 2000), 493.

PERSEMBAHAN

Penulis ucapkan puji syukur kepada Allah SWT, karena telah memberikan rahmat dan nikmat sehat, sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini. Penulis persembahkan skripsi ini untuk orang-orang yang dengan ikhlas meluangkan waktunya untuk berkontribusi pemikiran, tenaga dan finansialnya untuk penulis:

1. Orang tua tercinta, Ayah Faisol Haq dan Ibu Ulfarida merupakan motivator yang sangat hebat, yang setiap saat selalu berusaha untuk memberikan yang terbaik kepada anaknya, serta selalu memberikan dukungan dengan ikhlas, selalu mendoa'akan setiap langkah dan usaha anaknya.
2. Adek Ana Faizatul haq dan Hurin`in yang selalu menjadi penyemangat terhadap penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Kakek dan Nenek yang selalu memberikan dukungan dan nasehat untuk terus semangat menimba ilmu kepada penulis, serta menyelesaikan pendidikan tepat waktu
4. Paman dan Bibi yang selalu memberikan support serta bantuan berupa waktu, pemikiran dan finansial pada saat proses penulisan skripsi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Saudara-saudara Komunitas Sedulur Pati dan sahabat-sahabat Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia yang terus mensupport, dukungan, motivasi, dan pemikiran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

KATA PENGANTAR

Puji syukur sebanyak-banyaknya peneliti sampaikan kepada Allah SWT, karena berkat nikmat sehat serta karunianya peneliti bisa menyelesaikan tugas akhir yang berjudul **"PROBLEMATIKA SYARAT KOMPETENSI KERJA BAGI TENAGA KERJA ASING DALAM SISTEM HUKUM DI INDONESIA"** dengan lancar. Sholawat serta salam tidak lupa diagungkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, karena dengan aliran syafaatnya penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini dengan penuh kesabaran, penulis menyadari kesuksesan penelitian mendapatkan dukungan dari berbagai pihak yaitu:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S, Ag., M.M., CPEM selaku Rektor dari Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
2. Bapak Dr. Wildani Hefni, M.A. Selaku Dekan Fakultas Syariah di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
3. Ibu Dr. Busriyanti, M. Ag. Selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan Fakultas Syariah di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, serta selaku Dosen Pembimbing Akademik peneliti.
4. Bapak Freddy Hidayat M.H. selaku Koordinator Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
5. Bapak Dr. Martoyo, S.H.I., M.H. Selaku Dosen Pembimbing skripsi peneliti, yang banyak berkontribusi serta memberikan arahan, keilmuan dan nasehat selama penulisan skripsi.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen dan seluruh staff Fakultas Syariah di Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

Akhirnya, semoga segala amal baik yang telah Bapak/Ibu berikan kepada penulis mendapat balasan yang baik dari Allah SWT.

Jember, 22 april 2025

Penulis

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

ABSTRAK

Muhammad Haqqil Fikri, 2025: *Problematika Syarat Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Sistem Hukum Di Indonesia*

Kata Kunci: Syarat kompetensi kerja, Tenaga Kerja asing, Hukum ketenagakerjaan,

Kompetensi kerja mencakup kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang harus dimiliki individu untuk menjalankan pekerjaan secara efektif sesuai standar yang ditetapkan. Syarat ini umumnya dirumuskan dalam bentuk standar kompetensi berdasarkan kebutuhan industri, regulasi pemerintah, atau ketentuan perusahaan, dengan elemen utama berupa pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku, sertifikasi, serta pengalaman kerja. Dalam konteks tenaga kerja asing di Indonesia, terdapat ketidaksesuaian antara ketentuan normatif dan implementasi di lapangan, yang memunculkan persoalan hukum dan berpotensi menimbulkan pelanggaran standar kompetensi. Hal ini berdampak pada kualitas tenaga kerja asing serta kepastian hukum dalam sistem ketenagakerjaan nasional

Fokus penelitian yakni: 1) Bagaimana syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja? 2) Bagaimana problematika pelaksanaan syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing dalam sistem hukum di indonesia? 3) Apakah syarat dan pelaksanaan kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing telah sesuai dengan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja?

Tujuan Penelitian ini adalah: 1) Untuk mengetahui dan menganalisis syarat kompetensi kerja pada tenaga kerja asing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 20203Tentang Cipta Kerja. 2) Untuk mengetahui dan menganalisis problematika pelaksanaan syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing dalam sistem hukum di Indonesia. 3) Untuk mengetahui dan menganalisis konsep pengaturan bagi tenaga kerja asing kedepan berdasarkan prinsip keadilan dan perlindungann tenaga kerja Indonesia.

Peneliti menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan Perundang-undangan, dan konseptual. Menggunakan jenis bahan hukum primer dengan undang-undang, bahan hukum sekunder berupa buku, jurnal, dan kamus, serta bahan hukum tersier. Teknik penelusuran bahan hukum dengan studi kepustakaan dan keabsahan data menggunakan teknik triangulasi.

Penelitian ini sampai pada simpulan bahwa 1) Syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan UU Nomor 6 tahun 2023 Tentang Cipta Kerja kurang maksimal karena terdapat regulasi/aturan yang tumpang tindih. 2) Problematika yang terjadi karena kurangmya kepatuhan terhadap aturan dan sistem pendampingan dan pengawasan. 3) Pengaturan syarat kompetensi kerja telah sesuai dengan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia dengan memprioritaskan tenaga kerja local daripada tenaga kerja asing.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KH ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL ..... **i**
PERSETUJUAN PEMBIMBING… ..... **ii**
PENGESAHAN TIM PENGUJI… ..... **iii**
MOTTO ..... **iv**
PERSEMBAHAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
ABSTRAK… ..... **viii**
DAFTAR ISI… ..... **ix**
BAB I PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Fokus Penelitian 7
C. Tujuan Penelitian 7
D. Manfaat Penelitian 8
E. Definisi Istilah 9
1. Problematika 9
2. Kompetensi Kerja 10
3. Tenaga Kerja Asing 10
4. Sistem Hukum 11
F. Sistematika Pembahasan 12
BAB II KAJIAN PUSTAKA **15**
A. Penelitian Terdahulu 15
B. Kajian Teori 30
1. Tinjaun Umum Kompetensi Kerja 31
a. Pengertian Kompetensi 31
b. Indikator Kompetensi 32

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

c. Jenis Kompetensi kerja 33
2. Tinjauan Umum Tenaga Kerja 34
a. Pengertian Tenaga Kerja.....34
b. Tenaga Kerja Asing.....35
c. Tenaga kerja Lokal.....35
d. Jenis Tenaga Kerja.....36
3. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia 37
a. Unsur - Unsur Ketenagakerjaan.....37
b. Ruang Lingkup Ketenagakerjaan 38
c. Tujuan Ketenagakerjaan 40
BAB III METODE PENELITIAN.....43
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian 43
1. Jenis penelitian 43
2. Pendekatan Penelitian.....43
B. Jenis dan Sumber Bahan Hukum.....45
1. Jenis Bahan Hukum.....45
a. Bahan Hukum Primer 45
b. Bahan Hukum Sekunder.....46
c. Bahan Hukum Tersier.....46
2. Sumber Bahan Hukum 46
C. Teknik Penelusuran Bahan Hukum.....47
1. Studi Kepustakaan 47
2. Internet.....47
D. Keabsahan Bahan Hukum 48
BAB IV PEMBAHASAN 49
A. Syarat Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja 49
1. Pemaknaan Syarat Kompetensi Kerja dalam Sistem Hukum di Indonesia 50

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

2. Kompetensi Kerja TKA dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan 52
3. Kompetensi kerja TKA dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja 56
4. Analisis Syarat Kompetensi Kerja dalam Sistem Hukum di Indonesia 59

B. Problematika Pelaksanaan Syarat Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Sistem Hukum di Indonesia 62

1. Problematika Pengaturan Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing 62
2. Problematika Kepatuhan Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing 66
3. Problematika Sistem Pengawasan Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing 68
4. Analisis Problematika Pelaksanaan Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Sistem Hukum Di Indonesia 70

C. Konsep pengaturan bagi tenaga kerja asing kedepan berdasarkan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia 73

1. Konsep pengaturan berdasarkan prinsip keadilan tenaga kerja asing di Indonesia 74
2. Konsep pengaturan berdasarkan perlindungan tenaga kerja Indonesia 75
3. Analisis konsep pengaturan bagi tenaga kerja asing berdasarkan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia 78

BAB V PENUTUP 81

A. Kesimpulan 81

B. Saran 82

DAFTAR PUSTAKA 84

LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan sangat penting bagi kehidupan manusia, semua orang membutuhkan pekerjaan. Pekerjaan dapat dimaknai sebagai sarana untuk mengaktualisasikan diri sehingga seseorang merasa hidupnya lebih berharga bagi dirinya, keluarganya, dan lingkungannya, atau sebagai sumber penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka. Hak atas pekerjaan adalah hak asasi seseorang yang harus dihormati dan dijunjung tinggi. Selanjutnya manusia yang melaksanakan pekerjaannya disebut dengan tenaga kerja. Tenaga kerja adalah setiap orang yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan jasa yang bermanfaat bagi masyarakat secara keseluruhan dan bagi dirinya sendiri. Hasil tenaga kerja sangat penting bagi masyarakat dan dinikmati oleh banyak orang selain pekerja sendiri.

Dalam pandangan Islam, pekerjaan adalah mubah atau diperbolehkan selama komoditas barang dan jasa yang diperdagangkan tidak mengandung kemafsadatan atau kerusakan bagi pihak yang bertransaksi maupun yang berdampak pada kesejahteraan masyarakat atau orang lain. Sebagaimana terdapat didalam Al- Qur`an surah At-Taubah ayat 105 berbunyi:

وَقُلِ ٱعۡمَلُواْ فَسَيَرَى ٱللَّهُ عَمَلَكُمۡ وَرَسُولُهُۥ وَٱلۡمُؤۡمِنُونَۖ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَٰلِمِ ٱلۡغَيۡبِ وَٱلشَّهَٰدَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمۡ تَعۡمَلُونَ

Artinya: "Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan

yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."[2]

Isi kandungan dari diatas adalah anjuran kepada setiap muslim untuk bekerja keras. Selanjutnya dipertegas dalam hadits yang artinya: "Dari Abu 'Ubaid tuan dari 'Abdurrahman bin 'Auf bahwa dia mendengar Abu Hurairah RA berkata Rasulullah SAW bersabda, "Sungguh, seorang dari kalian yang memanggul kayu bakar dengan punggungnya lebih baik baginya daripada dia meminta-minta kepada seseorang, baik orang itu memberinya atau menolaknya." (HR. Al-Bukhari).[3]

Sumber hukum ketenagakerjaan berasal dari dua sumber: hukum negara, yaitu konstitusi, peraturan, dan kebijakan pemerintah; dan sumber hukum profesional, yaitu perjanjian kerja bersama, kebiasaan, dan peraturan perusahaan. Sumber hukum internasional berasal dari perjanjian dan konvensi internasional, terutama konvensi organisasi perburuhan internasional.[4]

Menurut Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setiap warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang menunjukkan betapa pentingnya pekerjaan bagi setiap orang.[5] Pada dasarnya, undang-undang yang diperlukan dapat mengatur pelayanan penempatan tenaga kerja secara efektif

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[2] Departemen Agama RI, "*Al-Qur`an Tajwid & Terjemahan"*, (Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 2019), 26

[3] Afiyah Laili Istighfarini, "Kompensasi Tenaga Kependidikan Dalam Surah At-Taubah Ayat 105, An-Nahl Ayat 97, Dan Al-Kahfi Ayat 30 (Analisis Perspektif Buya Hamka Dalam Tafsir Al-Azhar)", Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020, 111

[4] Muhammad Maksum, "Syariah Sebagai Sumber Hukum Positif: Kajian Awal Atas Hukum Perkawinan, Ekonomi Islam, Dan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Maroko", *Jurnal of Islamic Law*, No. 2, Vol. 15, 2016, 291

[5] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat 2

yang menggabungkan prinsip murah, cepat, tidak berbelit-belit, dan aman. Pengaturan yang bertentangan dengan prinsip-prinsip ini memicu penempatan tenaga kerja ilegal, pada waktunya akan menyebabkan tenaga kerja tidak memiliki perlindungan yang cukup.[6] Ini menunjukkan bahwa negara bertanggung jawab untuk membantu setiap warganya mendapatkan pekerjaan dengan menciptakan banyak lapangan kerja untuk mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia.

Negara Indonesia merupakan salah satu dari negara yang memiliki angka dengan ketenagakerjaan tinggi, dan beberapa dekade terakhir mengalami perubahan besar dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti globalisasi, kemajuan teknologi, dan perubahan demografis. Hal ini mencerminkan kebutuhan mendesak untuk memahami dan mengelola transformasi yang terjadi untuk memastikan bahwa tenaga kerja dapat beradaptasi dengan perubahan dan tetap kompetitif di kancah global.

Banyak faktor yang memengaruhi sistem ketenagakerjaan di Indonesia, beberapa di antaranya ketersediaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) akan bekerja secara optimal jika perusahaan dapat mendukung kemajuan karir dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan meninggikan produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi dan berujung pada puasnya pelanggan dan perusahaan akan diuntungkan. Tenaga kerja yaitu sumber daya manusia (SDM) yang memiliki keahlian dan kemampuan bekerja dalam

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[6] Maimun, "*Hukum Ketenagakerjaan"* (Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007), 43

pembangunan secara totalitas dan berguna untuk diri sendiri, masyarakat dan negara.

Sebagaimana tercantum didalam pasal 1 ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berbunyi "Tenaga kerja merupakan orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat".[7] Dari berbagai definisi di atas, dapat dipahami bahwa tenaga kerja adalah mereka yang telah memasuki usia kerja baik yang telah bekerja, sedang mencari pekerjaan, ingin bekerja, dan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan sebelumnya tentang sumber daya manusia, sumber daya manusia adalah salah satu struktur dan elemen terpenting dalam sistem ketenagakerjaan. Indonesia adalah salah satu negara yang memiliki banyak tenaga kerja, tetapi jumlah tenaga kerja tersebut belum sebanding dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh pekerja. Karena itu, tenaga kerja asing masih dibutuhkan untuk mengisi posisi yang membutuhkan keahlian khusus.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Globalisasi yang semakin meningkat mendorong pergerakan investasi, migrasi penduduk, dan pergerakan tenaga kerja antar negara. Karena investasi di negara lain biasanya membutuhkan pengawasan terus-menerus dari pemilik atau investor, terjadi pergeseran tenaga kerja ini. Oleh karena itu, untuk memastikan bahwa bisnis dan investasi tetap bertahan. Untuk mencegah

[7] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 dan 2

masalah hukum dan penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, pemerintah harus menentukan undang-undang yang akan digunakan untuk mengimbangi tenaga kerja asing atau modal asing dengan tenaga kerja dalam negeri.[8]

Tenaga kerja asing merupakan bagian hubungan ekonomi Internasional. Pada prinsipnya, ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10 Tahun 2018 yaitu memberikan kemudahan bagi tenaga kerja asing di Indonesia untuk bekerja di dalam wilayah Indonesia dengan menghapus persyaratan bahasa Indonesia bagi tenaga kerja asing. Secara keseluruhan, penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia memiliki keuntungan dan kerugiannya. TKA membantu perusahaan mengembangkan bisnis mereka dengan menguasai teknologi, yang merupakan keuntungan, tetapi juga memiliki konsekuensi negatif, yaitu banyak pekerja warga negara Indonesia yang mengalami pengangguran karena harus bersaing dengan tenaga kerja asing.[9]

Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia memiliki dampak yang signifikan terhadap sektor ekonomi dan industri. Tenaga kerja Indonesia, juga dikenal sebagai tenaga kerja lokal, merasakan dampak terbesar dari keberadaan tenaga kerja asing. Persaingan antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal semakin meningkat. Ini terlihat dalam berbagai kehidupan di berbagai tempat. Tenaga kerja asing yang datang ke Indonesia bekerja di berbagai bidang, seperti

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[8] Arifuddin Muda Harahap, "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan"* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020), 175

[9] Marzuki Diono, "Analisis Terhadap Perubahan Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Melalui Teori Maslahah Mursalah", *Jurnal Hukum dan Syariah*, No. 1, Vol. 7, 2016, 40

pendidikan, konstruksi, manajer, hingga buruh. Hampir semua bidang pekerjaan saat ini telah didatangi oleh tenaga kerja asing. Oleh karena itu, kedatangan tenaga kerja asing di Indonesia tidak selalu menguntungkan tenaga kerja Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari tingkat pengangguran yang masih tinggi di Indonesia, yang dapat menyebabkan konflik sosial antara pekerja asing dan pekerja Indonesia.[10]

Sementara banyak masyarakat di dalam negeri yang menganggur, mempekerjakan pekerja asing adalah suatu hal yang ironis. Namun, mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut tidak dapat dihindari karena berbagai alasan.[11] Diantaranya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang tertentu yang belum dapat dipenuhi oleh Tenaga Kerja Indonesia, mempercepat pembangunan nasional melalui alih teknologi atau ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri, memberikan lebih banyak kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia, dan meningkatkan investasi asing sebagai pendukung modal pembangunan di Indonesia.

pada dasarnya, ketika penggunaan tenaga kerja asing tidak sesuai dengan mekanisme yang telah ditetapkan dan tenaga kerja asing yang tidak memiliki kemampuan atau keterampilan diizinkan untuk masuk ke Indonesia, hal ini tentu saja akan berdampak terhadap kompetensi kerja dan mengurangi peluang bagi warga negara Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan di negeri

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[10] Rachmad Abduh, "Dampak Sosial Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia", *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, No. 1, Vol. 1, 2020, 26-27

[11] Ahmad Jazuli, "Eksistensi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian"*, Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, No. 1, Vol. 12, 2018, 94

sendiri dan membahayakan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia untuk mengembangkan potensi yang mereka miliki.[12]

maka dari itu, judul yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah **"Problematika Syarat Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Sistem Hukum Di Indonesia"**

B. Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas yang telah dipaparkan, terdapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja?
2. Bagaimana problematika pelaksanaan syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing dalam sistem hukum di indonesia?
3. Apakah syarat dan pelaksanaan kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing telah sesuai dengan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan fokus penelitian yang telah dipaparkan, terdapat tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis syarat kompetensi kerja pada tenaga kerja asing berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[12] Ida Hanifah, "Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang – Undang Cipta Kerja", *Jurnal Ilmu Hukum*, No. 1, Vol. 6, 2020, 159-160

Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.

2. Untuk mengetahui dan menganalisi problematika pelaksanaan syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing dalam sistem hukum di Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis konsep pengaturan bagi tenaga kerja asing kedepan berdasarkan prinsip keadilan dan perlindungann tenaga kerja indonesia

D. Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk menambah wawasan dan pemahaman bagi penulis dan akademisi maupun intitusi serta masyarakat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Manfaat Teoritis

   Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangsih pemikiran terhadap penelitian selanjutnya, dan dapat digunakan sebagai dasar dan referensi untuk penelitian selanjutnya agar lebih sempurna dalam melakukan penelitian. Dan semoga hasil dari penelitian ini dapat menambah pengetahuan dalam memberikan sebuah kebijakan terhadap masyarakat Indonesia agar tidak terjadi sebuah kerugian antar pihak yang bersangkutan disebabkan oleh regulasi yang ada.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Tenaga Kerja

      Penelitian ini dapat memberikan serta menambah wawasan kepada tenaga kerja untuk lebih memperhatikan kepatuhan terhadap

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

regulasi dan standar yang berlaku sehingga dapat di andalkan dalam profesionalnya terhadap regulasi terkait hukum ketenagakerjaan yang terjadi.

b. Bagi Pengusaha

Penelitian ini sangat berharap akan menjadi sumber informasi aktual terhadap wawasan terkait peraturan dan pelaksanaan syarat kompetensi kerja tenaga kerja asing dalam sistem hukum yang terjadi.

c. Bagi pemerintah

Peneliti berharap bahwa penelitian ini bisa memberi masukan serta rekomendasi kepada institusi pemerintah yang berwenang dalam persoalan kompetensi kerja tenaga kerja asing dalam sistem hukum yang ada dan menjadi sumbangsih untuk merumuskan regulasi sehingga hal yang terjadi terhadap tenaga kerja asing tidak terulang kembali dikemudian hari agar hukum di Indonesia lebih baik.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan penjelasan yang terdapat dalam suatu penelitian bertujuan untuk proses atau penjelasan yang digunakan untuk menggambarkan beberapa kata yang ada dalam judul penelitian, diantaranya yaitu:

1. Problematika

Berasal dari bahasa Inggris, yaitu *problematic* yang artinya persoalan atau masalah hal yang masih belum dapat dipecahkan atau

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

permasalahan.[13] Oleh karena itu, problematika atau masalah didefinisikan sebagai sesuatu yang membutuhkan penyelesaian karena terdapat ketidaksesuaian antara teori yang ada dengan keadaan sebenarnya.

2. Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja merupakan salah satu syarat hukum yang bertujuan untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan dengan mengatur hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja, termasuk hak dan kewajiban yang muncul dari hubungan tersebut. Selain itu, memberikan perlindungan hukum bagi pihak-pihak yang terlibat dalam hubungan kerja.[14]

3. Tenaga Kerja Asing

Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.[15] Semua orang yang bukan warga negara Indonesia dan mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat disebut sebagai Tenaga Kerja Asing. Pasal 1 Ayat 13 dari Ketentuan Umum Undang - Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing yang memiliki visa untuk bekerja di wilayah Indonesia.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[13] Tim Penulisan KBBI, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), 896

[14] Di akses pada tanggal 07/03/2025 http://repository.uki.ac.id/14188/4/ "Ketentuan Umum Ketenagakerjaan.pdf"

[15] Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 13

4. Sistem Hukum

Sistem hukum merupakan pondasi suatu negara yang mencakup peraturan, pranata, dan praktik dalam satu kesatuan. Sistem hukum juga merupakan alat untuk menjaga ketertiban, melindungi hak-hak warga negara, serta mengatur hubungan antara negara dan rakyatnya, dan pilar yang harus terus diperkuat. Menurut J.H. Merryman mengungkapkan bahwa institusi, aturan hukum, dan prosedur menjadi suatu perangkat operasional maka selanjutnya bisa disebut dengan sistem hukum[16].

Istilah judul dalam penelitian ini ialah meneliti lebih dalam mengenai problematika terkait syarat Kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing dalam sistem hukum di Indonesia. Penelitian ini berusaha menganalisis beberapa sumber pustaka terkait peraturan-peraturan yang mengatur mengenai syarat kompetensi kerja. Beberapa peraturan yang ditemukan kemudian ditelaah terkait pelaksanaannya terhadap tenaga kerja asing di Indonesia apakah sudah sesuai atau tidak. Kemudian problematika yang muncul akibat dari pelaksanaan syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing di Indonesia. Serta menelaah terkait pengaturan syarat kompetensi kerja di Indonesia telah sesuai dengan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja. Dengan begitu, menjadi menarik untuk meneliti peraturan-peraturan terkait syarat kompetensi kerja yang dapat digunakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[16] Agus Riwanto, "*Sejarah Hukum: Konsep, Teori, Dan Metodenya Dalam Pengembangan Ilmu Hukum"*, (Karanganyar: Oase pustaka, 2016), 71

sebagai acuan dalam menghadapi pelaksanaan kompetensi kerja di Indonesia.

Penelitian ini berkolerasi erat terhadap program studi Hukum Ekonomi Syariah, karena syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing merujuk pada sistem hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Penelitian ini juga menganalisis tentang beberapa peraturan yang mengatur tentang kompetensi kerja apakah sudah sesuai atau tidak. Dengan demikian, hasil penelitian ini akan bermuara pada hukum ekonomi syariah serta merujuk pada pengaturan dan pelaksanaan terkait syarat Kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing dalam sistem hukum di Indonesia, dan pengaturan syarat kompetensi kerja di Indonesia telah sesuai dengan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan merupakan isi alur pembahasan skripsi, maka pembahasan secara keseluruhan dalam penelitian ini terbagi menjadi 5 bab, Adapun secara umum pembahasan ini meliputi BAB I bagian pendahuluan hingga BAB V yang merupakan bagian penutup. Sistematika dalam pembahasan skripsi merupakan gambaran singkat dan urutan antar bab dari penelitian skripsi yang dirumuskan secara berurutan dari bab per bab, dengan tujuan mempermudah dan mempercepat dalam memahami skripsi.

BAB I. PENDAHULUAN

Bab satu, ini merupakan pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan masalah penelitian, dan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

manfaat penelitian. Dimana dalam sub-manfaat penelitian itu terdiri atas dua sub bab yakni manfaat secara praktis dan manfaat secara teoritis. Dan juga dalam definisi istilah serta bab satu ini diakhiri dengan sistematika pembahasan.

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

Bab kedua, merupakan pada bab ini membahas tentang kajian kepustakaan atau tinjauan pustaka yang mana dalam hal ini memiliki dua sub bab. Diantaranya dua sub bab ini yakni sebagai berikut: penelitian terdahulu dan kajian teori, yang erat kaitannya dengan yang sedang di teliti yaitu syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing dalam sistem hukum di indonesia.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ketiga, merupakan bab yang akan menguraikan secara jelas tentang metode penelitian beserta justifikasinya, jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, metode pengumpulan bahan hukum, analisis bahan hukum, serta tahapan penelitian. Pada setiap sub tersebut, memiliki penjelasan lebih detail.

BAB IV. PEMBAHASAN

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Bab keempat, merupakan laporan hasil penelitian yang pada hakikatnya merupakan data-data yang dihasilkan melalui teknik pengumpulan data yang digunakan untuk di analisis sesuai dengan teknik yang ditetapkan dalam pembahasan skripsi ini. Memuat tentang hasil penelitian, kategorisasi pembahasan disesuaikan dengan pendekatan, sifat penelitian, dan fokus penelitiannya yang dapat dipisah atau disatukan dalam satu bahasan. Pada bab

ini membahas tentang syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing dalam sistem hukum di indonesia.

BAB V. PENUTUP

Bab ke lima, merupakan bagian akhir pembahasan atau simpulan dari keseluruhan penulis dan mencoba mengambil beberapa kesimpulan sebagai pemahaman serta dilanjutkan dengan beberapa kritik dan saran dari hasil penelitian penulis lalu diakhiri dengan kata penutup. Kesimpulan didapatkan setelah menganalisis dan berisi tentang temuan dari tiap sub pembahasan yang ditulis dengan singkat. Saran dibuat berdasar pada hasil analisis yang memuat tindakan yang harus diambil oleh pihak terkait. Saran ditujukan kepada dua perihal yakni penelitian lanjutan dan kebijakan yang harus diambil oleh pihak terkait dalam skripsi ini.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Bagian ini menguraikan hasil penelitian sebelumnya atau permasalahan yang akan diteliti lebih lanjut. Penelitian ini menunjukkan dengan jelas bahwa topik yang akan diteliti belum pernah diteliti atau berbeda dari studi terdahulu. Maka, untuk menentukan fokus dan lokasi penelitian yang sesuai, penulis akan melakukan tinjauan kritis terhadap literatur yang ada. Penulis akan menbandingkan refrensi yang relevan dengan topik penelitian ini dengan penelitian sebelumnya untuk menentukan tujuan spesifik yang ingin dicapai, yaitu:

1. Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing.[17]

   Ada beberapa industri yang memiliki tingkat kesulitan yang tinggi dan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keahlian khusus, menyebabkan kurangnya tenaga kerja Indonesia dengan Kualitas yang Sesuai. Mencari pekerja dengan kualifikasi ini ternyata sulit bagi pemberi kerja di Indonesia. Hal ini meningkatkan jumlah tenaga kerja asing di Indonesia. Dalam perdagangan bebas, tenaga kerja Indonesia belum siap untuk bersaing dengan tenaga kerja asing. Karena itu, saat perdagangan jasa dibuka sepenuhnya di Indonesia, tenaga kerja Indonesia kalah bersaing

[17] Frankiano B. Randang, "Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing", *Jurnal Ilmiah Hukum*, No. 1, Vol. 5, 2001, 16-73

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

dengan tenaga kerja asing. Ketidaksiapan tenaga kerja Indonesia untuk berpartisipasi dalam perdagangan jasa yang bebas ini akan berdampak luas, misalnya dengan meningkatnya tingkat pengangguran di Indonesia, makin melemahnya daya beli masyarakat, dan bahkan bisa menimbulkan krisis sosial, ekonomi dan politik yang lebih buruk.

Adapun fokus penelitian ini adalah konsistensi hukum Indonesia terhadap standar internasional yang menjadi kewajiban Indonesia sebagai anggota *World Trade Organization (WTO)* dan bagaimana kemampuan tenaga kerja Indonesia untuk berkompetensi dalam era perdagangan bebas.

Hasil penelitian ini Jika kita melihat hukum ketenagakerjaan Indonesia, banyak hal yang bertentangan dengan prinsip-prinsip yang tercantum dalam Perjanjian Umum Tentang Perdagangan Jasa (GATS). Oleh karena itu, selama sepuluh tahun sejak ketentuan *World Trade Organization (WTO)* mulai berlaku di Indonesia pada 1 Januari 2005, setiap ketidaksesuaian harus diperbaiki. Karena Indonesia menjadi anggota WTO pada tahun 2005 dan harus melaksanakan tanggung jawab yang dihasilkan dari *The Final Act*, maka perlu dilakukan peninjauan kembali hukum ketenagakerjaan Indonesia.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Selain itu, kualitas pendidikan, pengalaman, dan keterampilan dan keahlian di Indonesia sangat buruk. Karena keadaan ini, tenaga kerja Indonesia kurang bersaing dengan tenaga kerja asing yang ingin bekerja di Indonesia. Sejak tahun 2005, semua pemasok jasa, termasuk yang mempekerjakan tenaga kerja asing, diharuskan untuk memperdagangkan

produk dan layanan mereka di Indonesia. Oleh karena itu, dengan mematuhi semua ketentuan yang ditetapkan oleh *World Trade Organization (WTO)* di Indonesia, ada risiko meningkatnya pengangguran, penurunan daya beli masyarakat, dan pemburukan krisis ekonomi, sosial, dan politik.

Posisi tenaga kerja Indonesia dirugikan dalam keadaan seperti ini. Dalam banyak kasus, tenaga kerja Indonesia ditolak untuk bekerja di negara mereka sendiri karena asumsi bahwa mereka kalah atau lebih buruk dari tenaga kerja asing, bukan karena mereka tidak berkualitas. Akibatnya, keadaan ini menghambat akses TKI ke pasar kerja di Indonesia sendiri.

Kesimpulan berdasarkan dari penelitian terdahulu bahwa terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya terdapat pada sama-sama meneliti terkait dengan tenaga kerja asing dan pengaturan yang ada. Sedangkan perbedaannya ialah pada penelitian ini membahas tentang syarat kompetensi kerja apakah telah sesuai dengan regulasi yang ada.

2. Pengaruh Tenaga Kerja Asing Bagi tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Jember,[18]

Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pembangunan nasional dilakukan untuk pembangunan seluruh rakyat Indonesia dan masyarakat Indonesia untuk mewujudkan masyarakat yang adil, sejahtera, dan makmur yang merata,

[18] Arteekoh Panae, "*Pengaruh Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Jember"*, Fakultas hukum, Universitas Jember, 2019, 1-40

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

materiil maupun spiritual. Tugas tenaga kerja sebagai pelaku dalam tujuan pembanunan sangat penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional.

Pembangunan ketenagakerjaan harus dilakukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja. Untuk mencapai tujuan ini, diperlukan perlindungan terhadap tenaga kerja yang melindungi hak-hak dasar pekerja dan buruh, memastikan kesempatan yang sama dan perlakuan yang adil, serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka sambil mempertahankan kemajuan dalam industri bisnis.

Perusahaan swasta asing maupun nasional yang beroperasi di Indonesia harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja asing untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang berpengalaman, terampil, dan profesional pada bidang tertentu, tanpa mengorbankan tenaga kerja lokal. Pemerintah melindungi dan mengutamakan tenaga kerja lokal dengan menjamin hak asasi sepenuhnya, membuat warga Indonesia merasa aman dengan kebijakan pemerintah. tidak membiarkan tenaga kerja asing mengambil alih posisi lokal. Pengguna tenaga kerja asing harus memiliki rencana dan izin untuk menggunakan tenaga kerja asing.

Adapun Fokus Penelitian yaitu upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember kepada perusahaan yang melanggar peraturan terkait dengan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dan Bagaimana pengawasan Pemerintah Daerah Provinsi untuk membatasi

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tenaga Kerja Asing yang ada di Kabupaten Jember. Metode penelitian yang dipakai adalah Yuridis Normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual.

Hasil dari penelitian tersebut adalah terdiri atas dua hal, Pertama adalah upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Jember kepada perusahaan yang melangaar peraturan terkait dengan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, ketentuan tersebut mengatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Jember Nomor 2 Tahun 2018 tentang Pemberdayaan dan Perlindungan Tenaga Kerja Lokal yang meliputi Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTA) dan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Kedua, pengawasan Pemeruntah Daerah Provinsi untuk membatasi Tenaga Kerja Asing yang ada di Kabupaten Jember, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Kesimpulan berdasarkan dari penelitian terdahulu bahwa terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya terdapat pada sama-sama meneliti terkait dengan tenaga kerja asing, metode penelitian dan pengaturannya. Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu lebih terfokus terhadap pengawasan dan pengaturan bagi perusahaan yang melanggar, dan penelitian saat ini membahas terkait syarat kompetensi kerja yang fokus tenaga kerja asing dan regulasi yang lebih umum.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

3. Implemetasi Pengawasan Perlindungan Hukum Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja Di Kabupaten Magelang.[19]

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan perusahaan atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang telah disepakati bersama dan tidak boleh melanggar perundang-undangan yang berlaku. Setelah adanya kesepakatan atau perjanjian kerja maka telah lahir hak dan kewajiban tenaga kerja yaitu menerima upah, mendapat jaminan sosial, menerima K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan, yang berarti akan ada hambatan atau kendala dalam melakukan pembinaan dan pengawasan di lapangan selama pelaksanaan. Hambatan atau hambatan tersebut dapat berasal dari dinas, perusahaan, tenaga kerja, dan lainnya.

Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu setiap pekerja/buruh mempunyai hak-hak untuk memperoleh perlindungan atas: Keselamatan dan kesehatan kerja, Moral dan kesusilaan, dan Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[19] Rena Radityawati, "Implemetasi Pengawasan Perlindungan Hukum Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja Di Kabupaten Magelang", Program Studi Hukum, Fakultas Ilmu Dan Politik, Universitas Tidar, 2022, 1-138

Adapun Fokus Penelitian ini adalah tujuan diperlukan implementasi pengawasan perlindungan hukum ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak tenaga kerja akibat kecelakaan kerja di Kabupaten Magelang dan model implementasi pengawasan perlindungan hukum terhadap ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak tenaga kerja akibat kecelakaan kerja. Metode penelitian yang dipakai adalah empiris dengan kesesuaian antara teori dan praktik atau nyata yang ada di lapangan.

Hasil dari penelitian ini adalah ada tiga alasan mengapa pengawasan perlindungan ketenagakerjaan diperlukan. Yang pertama adalah filosofis, dengan Pancasila sebagai dasar negara Indonesia pada Sila ke-5, yaitu berkeadilan. Tujuan pengawasan ini adalah untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja menerima hak-haknya sehingga tercipta ketertiban bersama yang sesuai dengan nilai-nilai pancasila, yaitu keadilan. Kedua, pemerintah menetapkan undang-undang ketenagakerjaan yang berkaitan dengan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Beberapa aturan yang berkaitan dengan pengawasan dan perlindungan tenaga kerja termasuk Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Ketiga, secara sosiologi, pengawasan ketenagakerjaan sangat penting bagi tenaga kerja yang mengalami

kecelakaan kerja untuk mendapatkan perlindungan hukum yang memberikan hak-haknya, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan jaminan sosial.

Satuan Pengawas Ketenagakerjaan (SATWASKER) Wilayah Magelang menggunakan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan, yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan, sebagai model implementasi pengawasan ketenagakerjaan.

Saat melakukan pengawasan, SATWASKER Wilayah Magelang telah mengikuti prosedur yang sesuai dengan peraturan yang berlaku dan melakukan perlindungan preventif dan represif. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan mengatur hak tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, termasuk meningkatkan sistem manajemen dan sarana prasarana, mendorong perusahaan untuk berpartisipasi dalam jaminan sosial, meningkatkan pelatihan dan pengawasan terkait standar ketenagakerjaan, dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui berbagai metode pelatihan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Kesimpulan berdasarkan dari penelitian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya ialah sama-sama membahas tentang perlindungan tenaga kerja. Sedangkan perbedaannya ialah terdapat pada metode penelitian, pengaturan, fokus tenaga kerja.

4. Tinjauan Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perpektif Hukum Islam.[20]

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing, serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping, ditetapkan di Jakarta pada tanggal 26 Maret 2018 dan diundangkan pada tanggal 29 Maret 2018. Tujuan dari pengaturan kembali izin TKA adalah untuk mendorong perekonomian nasional dan meningkatkan kesempatan kerja melalui investasi yang lebih besar. Namun, pengaturan ini harus disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan investasi.

Berdasarkan ketentuan yang ada, perusahaan penanaman modal (juga dikenal sebagai pemberi kerja) memiliki hak untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja, dengan prioritas tenaga kerja Indonesia. Perusahaan penanaman modal dapat menggunakan TKA untuk jabatan dan persyaratan yang ditetapkan oleh undang-undang. Jadi, masyarakat percaya bahwa lebih banyak tenaga asing yang dipekerjakan karena lebih banyak investasi asing atau pemodal asing yang masuk ke Indonesia. dimana hal tersebut dapat berdampak pada persaingan pekerjaan yang semakin meningkat antara tenaga kerja Indonesia dan tenaga kerja asing.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[20] Cici Pramudita Amiruddin, "*Tinjauan Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perpektif Hukum Islam"*, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2020, 1-75

Adapun Fokus Penelitian ini adalah pelaksanaan ketenagakerjaan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan bagaimana Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam perspektif Hukum Islam. Metode penelitian yang dipakai adalah normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual.

Hasil penelitian ini adalah Pelaksanaan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang penggunaan TKA belum optimal. Ini disebabkan oleh kualitas dan kuantitas pengawasan Tim Pora yang buruk dan kurangnya partisipasi masyarakat dalam membantu pemerintah mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan. Selain itu, ada jenis Investasi *Turnkey Project* yang dapat mengurangi jumlah pekerjaan yang tersedia bagi rakyat Indonesia. Pandangan Islam mengenai Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA yaitu Penggunaan TKA hukumnya mubah atau boleh. Akan tetapi, apabila terjadi pelanggaran dalam penggunaan TKA yang menyebabkan kerusakan, maka hanya pelanggaran tersebut yang dilarang dalam Islam, sementara hukum penggunaan TKA tetap dibolehkan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Sementara itu, peraturan tersebut dapat dikatakan tidak cukup adil bagi tenaga kerja Indonesia karena kemudahan ini berlakukan pada saat pengawasan TKA belum optimal yang menjamin bahwa pelaksanaan peraturan tersebut telah berjalan secara sepenuhnya serta Tingkat pengangguran di Indonesia masih dalam lingkaran jutaan orang.

Kesimpulan berdasarkan dari penelitian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya sama-sama membahas mengenai tenaga kerja asing, metode penelitian, dan pengaturannya. Sedangkan perbedaannya terdapat pada penelitian terdahulu hanya mengacu Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan hukum islam.

5. Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.[21]

Setelah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah dan dihapus, Pasal 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara otomatis mengubah dan menghapus Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menetapkan bahwa pekerja asing yang bekerja di luar negeri harus mendapatkan izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat lain yang ditunjuk. TKA yang masuk ke Indonesia sebelum Perpres 20 Tahun 2018 harus memiliki beberapa izin, termasuk Rencana Penggunaan TKA (RPTKA), Izin Menggunakan TKA (IMTA), dan Visa Tinggal Terbatas (VITAS). Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, TKA saat ini hanya membutuhkan RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Selanjutnya, Pasal 46 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang TKA

[21] Fithriatus Shalihah, "Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", Fakultas Hukum, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta, *Indonesia Law Reform Journal*, No. 3, Vol. 1, 2021, 417-425

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

yang dilarang menduduki jabatan seperti personalia dan jabatan tertentu yang diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri. Namun, Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menghapus Pasal 46 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang melarang TKA menduduki jabatan di perusahaan Indonesia.

Jika ini terjadi, tenaga kerja lokal, atau dalam hal ini tenaga kerja warga negara Indonesia, akan dianggap tidak layak dan akan menimbulkan kecemburuan sosial karena TKA mendapatkan fasilitas yang berbeda dengan tenaga kerja Indonesia, seperti perbedaan upah antara TKA dan tenaga kerja Indonesia dalam pekerjaan yang sama. Mengingat angka pengangguran yang tinggi di Indonesia, masuknya buruh asing dengan mudah akan berdampak pada penurunan lapangan kerja di dalam negeri.

Adapun Fokus Penelitian ini adalah Pengaturan Penggunaan TKA dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Penggunaan TKA dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Metode penelitian yang dipakai adalah normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual.

Hasil penelitian ini adalah beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah dan dihapus otomatis oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Salah satunya berkaitan dengan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja menetapkan bahwa penggunaan TKA saat ini hanya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

memerlukan Pengesahan RPTKA, yang berarti bahwa TKA dapat bekerja di Indonesia dengan izin yang diberikan oleh RPTKA. Karena lapangan pekerjaan di dalam negeri semakin terbatas, hal ini pasti akan mempermudah masuknya pekerja asing pengangguran ke Indonesia.

Dengan kemudahan masuknya pekerja asing, tentunya akan mengakibatkan peningkatan jumlah. Bertambahnya TKA akan menyebabkan kecemburuan sosial karena mereka menerima fasilitas yang berbeda dengan tenaga kerja Indonesia. Misalnya, TKA menerima upah yang berbeda dalam satu pekerjaan meskipun posisi yang sama, dan tenaga kerja Indonesia terdiskualifikasi karena pemerintah membiarkan TKA bersaing dengan tenaga kerja Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan di Indonesia. Meskipun demikian, tujuan dari hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah untuk melindungi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di negara tersebut untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya.

Jadi, jika ada kebutuhan khusus untuk mempekerjakan TKA, pemerintah harus membuat persyaratan yang ketat agar tenaga kerja Indonesia terhindar dari persaingan yang tidak sehat dan mengurangi tingkat pengangguran. Karena banyaknya TKA yang masuk ke Indonesia, pemerintah harus meningkatkan usaha di dalam negeri untuk mencegah lapangan pekerjaan semakin terbatas.

Kesimpulan berdasarkan dari penelitian terdahulu terdapat persamaan dan perbedaan. Persamaannya sama-sama membahas mengenai tenaga kerja asing, metode penelitian, dan pengaturannya. Sedangkan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

perbedaannya terdapat pada penelitian saat ini lebih berfokus kepada syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing.

No	Nama	Judul Penelitian	Objek Formal (Persamaan)	Objek Materil (Perbedaan)
1	Frankiano B. Randang	Kesiapan Tenaga Kerja Indonesia Dalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing	1. Sama-sama membahas perlindungan tenaga kerja 2. Mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	1. pada jurnal ini membahas terkait kesiapan tenaga kerja Indonesia 2. Penelitian terdahulu membahas tentang pengaturan, fokus tenaga kerja
2	Arteekoh Panae, Fakultas hukum, Universitas Jember, 2019	Pengaruh Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Jember	1. Membahas tenaga kerja asing 2. Metode Penelitian	1. Penelitian terdahulu lebih terfokus terhadap pengawasan dan pengaturan bagi perusahaan yang melanggar 2. penelitian saat ini membahas terkait syarat kompetensi kerja yang fokus tenaga

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

				kerja asing dan regulasi yang lebih umum
3	Rena Radityawati, Program Studi Hukum, Fakultas Ilmu Dan Politik, Universitas Tidar	Implemetasi Pengawasan Perlindungan Hukum Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja Di Kabupaten Magelang	1. Sama-sama membahas perlindungan tenaga kerja	1. Penelitian terdahulu membahas tentang pengaturan, fokus tenaga kerja 2. Penelitian terdahulu menggunakan Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis empiris.
4	Cici Pramudit Amiruddin, Program Studi Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Institut Agama Islam Negeri Palopo	Tinjauan Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perpektif Hukum Islam	1. sama-sama membahas tentang tenaga kerja asing 2. Metode penelitian yuridis normative	1. Penelitian terdahulu hanya mengacu Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing 2. Objek penelitiaan terdahulu membahas perspketif

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KH. ACHMAD SIDDIQ JEMBER

				hukum islam
5	Fithriatus Shalihah, Fakultas Hukum, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta	Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia	1. Tinjauan pada Hukum Ketenagakerjaan 2. sama-sama membahas Tenaga kerja asing	1. penelitian terdahulu membahas terkait perubahan peraturan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia 2. penelitian saat ini lebih berfokus kepada syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing.

B. Kajian Teori

Dalam bagian ini, teori yang akan digunakan sebagai dasar pijakan dalam penelitian. Pembahasan yang lebih luas dan mendalam akan membantu peneliti memperdalam pemahaman mereka tentang masalah yang akan ditangani. Ini sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian.[22] Berikut ini merupakan beberapa poin yang akan peneliti jelaskan, yaitu:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[22] Tim Penyusun, "*Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember"*, (Jember: UIN KHAS Jember. 2021), 40

1. Tinjaun Umum Kompetensi Kerja

a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah komponen yang mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik. Kompetensi adalah kemampuan karyawan yang memungkinkan mereka bekerja dengan rapi dan memiliki sikap untuk menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan keahlian karyawan dalam bidang pekejaan, yang tentunya telah menghasilkan tingkat hasil kerja keras mereka. Hal ini sesuai dengan pendapat Abdi dan Wahid bahwa karyawan dengan kompetensi yang tinggi dapat meningkatkan hasil kerja mereka. Menurut kajian empirik, Kadir menemukan bahwa kemampuan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap hasil kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang sesuai dengan bidang pekerjaan mereka akan lebih teliti dalam mengevaluasi hasil yang mereka hasilkan selama pekerjaan mereka. Pembentukan mutu diri (karakteristik mendasar) dipengaruhi oleh konsep diri dan lingkungan keluarga dan sosial di mana seseorang dibesarkan. Mutu diri ini terkait dan sulit dipisahkan dari kompetensi kerja (kemampuan beradaptasi dan berinteraksi).

Kinerja tenaga kerja dipengaruhi oleh kompetensi kerja yang lebih nyata. Dari semua pembentuk kompetensi kerja, komitmen seseorang untuk mencapai tujuan hidupnya (motivasi) adalah yang paling kuat menentukan tingkat penguasaan kompetensi mereka, yang pada gilirannya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Di sisi lain, setiap indikator pembentuk kompetensi yang paling kecil (*unidimensional*), secara

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

langsung mempengaruhi pembentukan kompetensi kerja seseorang, yang dapat diukur dengan kompetensi kerja.[23]

Untuk memastikan bahwa operasi bisnis berjalan dengan baik, tenaga kerja harus memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mengelolanya, yang berdampak pada kinerja karyawan. Hasil kerja yang ideal yang sejalan dengan standar perusahaan dan mendukung pencapaian tujuan perusahaan disebut hasil kerja yang baik. Brahmasari dan Suprayetno mengatakan kemampuan usaha adalah hasil kerja yang dicapai oleh tenaga kerja ketika mereka mengerjakan tugas yang diberikan berdasarkan ketelitian, pengalaman, dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya. Ini menunjukkan bahwa kinerja penting untuk mencapai tujuan kerja yang akan meningkatkan nilai saham perusahaan.[24]

b. Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi adalah ilmu pengetahuan untuk mengetahui standart yang dapat diterapkan oleh instansi atau organisasi terhadap tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Indikator kompetensi terdiri dari enam aspek berikut[25]:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[23]Aris Wijayanto, H. Musa Hubeis, M. Joko Affandi, dan Aji Hermawan, "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan", *Manajemen IKM*, No. 2, Vol. 6, 2011, 87

[24] K. D. Krisnawati, dan I. W. Bagia, "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen"*, No. 1, Vol. 7, 2021, 29-30

[25] Giri Dwinanda, Ramy Akbar Awalul Zulhj, dan Muhammad Fajrul Islam, "Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai", *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, No. 1, Vol. 9, 2023, 64

1) Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang telah dipadukan dengan pemahaman dan potensi untuk bertindak, yang tertanam dalam benak individu;
2) Pemahaman (*Understanding*) Kemampuan untuk menguasai sesuatu dengan pikiran, termasuk pemahaman mendalam tentang makna, filosofi, maksud, implikasi, dan aplikasinya, sehingga individu dapat memahami secara menyeluruh;
3) Kemampuan/Keterampilan (*Skill*) Kapasitas untuk bertindak dan menyelesaikan tugas tertentu secara efektif;
4) Nilai (*Value*) Sesuatu yang dapat ditawarkan kepada pasar untuk dimiliki, digunakan, dikonsumsi, atau dinikmati guna memenuhi kebutuhan dan keinginan;
5) Sikap (*Attitude*) Kesiapan mental individu yang memengaruhi dan menentukan respon terhadap objek atau situasi tertentu yang bermakna baginya;
6) Minat (*Interest*) Ketertarikan dan rasa suka pada suatu hal atau aktivitas, yang dilakukan secara sukarela dan diiringi dengan perasaan senang sehingga memberikan kepuasan.

c. Jenis Kompetensi kerja

Jenis Kompetensi Kerja terdiri dari: Kompetensi Teknis, yang berkaitan langsung dengan keahlian spesifik dalam pekerjaan tertentu, Contoh: Pemrograman komputer untuk seorang pengembang perangkat lunak. Selanjutnya, Kompetensi Non-Teknis (*Soft Skills*) kemampuan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

interpersonal dan manajemen diri yang mendukung pekerjaan, Contoh: Kemampuan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Selain itu terdapat juga, Kompetensi Dasar: kemampuan mendasar yang harus dimiliki oleh semua pekerja, seperti literasi dan numerasi; dan yang terakhir Kompetensi Profesional: Kombinasi keahlian, sikap, dan pengetahuan yang sesuai dengan standar profesi tertentu.

2. Tinjauan Umum Tenaga Kerja

a. Pengertian Tenaga Kerja

Penduduk yang saat ini bekerja, atau yang sedang mencari pekerjaan, dan memiliki kemampuan untuk bekerja dalam proses pembuatan barang dan jasa disebut tenaga kerja. Selain itu, tenaga kerja mempengaruhi output sebuah wilayah. Angkatan kerja yang besar akan berasal dari jumlah penduduk yang besar, tetapi pertumbuhan penduduk dikhawatirkan akan berdampak negatif pada pertumbuhan ekonomi.[26] Menurut Zenda dan Suparno Tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup untuk melakukan pekerjaan, termasuk mereka yang sudah bekerja, sedang mencari pekerjaan, bersekolah, dan mengurus rumah tangga. Tenaga kerja juga mencakup mereka yang menganggur karena tidak adanya kesempatan kerja, serta mereka yang bersedia dan sanggup untuk bekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[26] Mutia Sari, Mohd. Nur Syechalad, dan Sabri. Abd. Majid, "Pengaruh Investasi, Tenaga Kerja dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia", *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, No. 2, Vol. 3, 2016, 110

b. Tenaga Kerja Asing

Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.[27] Sedangkan menurut Budiono pengertian TKA adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Dalam proses pembuatan perjanjian kerja, syarat-syarat tertentu harus dipenuhi sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Pekerja tetap akan memiliki hak untuk memperoleh upah dan penghidupan yang layak tanpa membedakan gender, agama, suku, atau ras (SARA).[28]

c. Tenaga kerja Lokal

Tenaga kerja lokal adalah tenaga kerja asli berasal Indonesia dan warga negara Indonesia. Menurut Payaman Simanjuntak, tenaga kerja (*man power*) adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, sedangkan mencari pekerja, dan yang melaksanakan kegiatan lain, seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pengertian tenaga kerja atau bukan tenaga kerja menurutnya dapat ditentukan oleh umur/usia.[29]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[27] Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 1 Ayat 1

[28] Maimun, "*Hukum Ketengakerjaan Suatu Pengantar"*, (Jakarta: Pradnya Paramita, 2017), 44

[29] Agusmidah, "*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia"*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), 111

d. Jenis Tenaga Kerja

Tenaga kerja atau *man power* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labour force*, terdiri dari: Golongan bekerja, Golongan menganggur atau sedang mencari pekerjaan. Kelompok yang bukan angkatan kerja, terdiri dari: Golongan bersekolah adalah mereka yang kegiatannya hanya bersekolah, Golongaan mengurus rumah tangga adalah mereka yang mengurus rumah tangga tanpa mendapatkan upah, sedangkan yang tergolongan dalam lain-lain ada dua macam, yaitu: Golongan penerima pendapatan, yakni mereka tidak melakukan sesuatu kegiatan ekonomi, tetapi memperoleh pendapatan seperti tunjangan pensiun, bunga atas simpanan uang atau sewa atas milik, Mereka hidupnya tergantung dari orang lain, misalnya karena lanjut usia (jompo), cacat atau sakit kronis. Ketiga kelompok golongan itu bukan angkatan kerja, kecuali hidup mereka tergantung dengan orang lain, waktu mendapatkan penawaran jasa untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering dinamakan *Potential labour Force (PLF)*.

Jadi, tenaga kerja mencakup siapa saja yang dikategorikan sebagai Angkatan kerja dan juga mereka yang bukan angkatan kerja, sedangkan angkatan kerja adalah mereka yang bekerja dan yang tidak bekerja (pengangguran).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

3. Tinjauan Tentang Ketenagakerjaan di Indonesia

Pada awalnya, hukum pemburuhan, yang dikenal sebagai *arbeidrechts* di Belanda, merupakan definisi dari hukum ketenagakerjaan. Menurut Soetikno menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja tersebut[30].

a. Unsur - Unsur Ketenagakerjaan

Tenaga kerja memiliki arti yang lebih luas dibandingkan istilah buruh. Maka untuk menghilangkan perbedaan persepsi terhadap penggunaan istilah tersebut maka istilah ketenagakerjaan lebih sesuai digunakan dalam pembahasan hukum ini. Seperti istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bukan Undang-Undang Perburuhan. Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
c. Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[30] Abdul Rachmad Budiono, "*Hukum Perburuhan di Indonesia*" (Jakarta: Rajawali Press, 1995), 9

d. Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/buruh, dan sebagainya.

b. Ruang Lingkup Ketenagakerjaan

Hendaknya perlu diingat pula bahwa ruang lingkup ketenagakerjaan tidak sempit, terbatas, dan sederhana. Kenyataan dalam praktik sangat kompleks dan multidimensi. Oleh sebab itu, ada benarnya jika hukum ketenagakerjaan tidak hanya mengatur hubungan kerja, tetapi meliputi juga pengaturan di luar hubungan kerja, serta perlu diindahkan oleh semua pihak dan perlu adanya perlindungan pihak ketiga, yaitu penguasa (pemerintah) bila ada pihak-pihak yang dirugikan.

Pada awalnya hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja/ buruh hanya menyangkut kepentingan perdata. Namun, saat terjadinya perselisihan di antara mereka maka pemerintah dibutuhkan untuk mengintervensi hal-hal ketenagakerjan yang terkait dengan hukum publik, baik dalam aspek hukum tata usaha negara maupun hukum pidana. Kedudukan hukum ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan aspek hukum perdata, aspek hukum tata usaha negara, dan aspek hukum pidana. Hal ini sangat bergantung pada bidang yang terkait di dalamnya. Contoh:

a. Jika terkait dengan perjanjian kerja termasuk di dalamnya hak-hak dan kewajiban yang telah disepakati bersama dan hanya melibakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

para pihak saja, maka hal tersebut menyangkut aspek hukum perdata.

b. Jika terkait dengan perizinan bidang ketenagakerjaan, penetapan upah minimum, pengesahan peraturan perusahaan, pendaftaran perjanjian kerja bersama, pendaftaran serikat pekerja/serikat buruh, dan sebagainya, maka hal tersebut menyangkut aspek hukum tata usaha negara.
c. Jika terkait dengan pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka hal tersebut menyangkut aspek hukum pidana.

Dalam beberapa literatur asing hukum ketenagakerjaan termasuk dalam sistem hukum bisnis, di dalamnya termasuk hukum kontrak, hukum perusahaan, jaminan sosial, pajak, asuransi, hukum lingkungan, hukum internasional, dan lain-lain.

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003[31] dinyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya, dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[31] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 2

c. Tujuan Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003[32] menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan tenaga kerja. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Tujuan hukum ketenagakerjaan[33] ialah:

a. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
b. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha.

Hukum dalam UU Ketenagakerjaan tidak hanya melindungi para tenaga kerja namun juga tetap melindungi para pengusaha. Keberadaan hukum ketenagakerjaan secara yuridis bertujuan untuk

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[32] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 3
[33] Sendjun Manulang, "*Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan"*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995), 2

menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha agar memiliki huungan yang baik dalam melakukan aktifitas berusaha sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pada tiap pihak (*industrial peace*).

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003[34] bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.
b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan Pembangunan nasional dan daerah.
c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Telah diuraikan sebelumnya bahwa hukum ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha, yang berarti mengatur kepentingan orang perorangan. Oleh sebab itu juga maka hukum ketenagakerjaan bersifat perdata atau privat. Meski begitu, pelaksanaan hubungan kerja untuk masalah tertentu masih membutuhkan intervensi dari pemerintah. Sifat hukum ketenagakerjaan dibagi menjadi dua, yaitu bersifat imperatif dan bersifat fakultatif. Hukum bersifat imperatif atau *dwingen-recht*

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[34] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 4

(hukum memaksa) artinya hukum yang harus ditaati secara mutlak, tidak boleh dilanggar. Sedangkan hukum yang bersifat fakultatif atau *regelendrecht/aanvutlendrecht* (hukum yang mengatur/ melengkapi), artinya hukum yang dapat dikesampingkan pelaksanaannya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis penelitian

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian hukum yuridis normatif, penelitian hukum yuridis normatif adalah penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder sebagai dasar untuk diteliti dengan cara mengadakan penelusuran terhadap peraturan-peraturan dan literatur-literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti hukum[35]

Penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis mengacu pada analisis hukum berdasarkan peraturan perundang-undangan, sementara penelitian normatif mencari aturan hukum dan doktrin hukum untuk memecahkan masalah hukum. Penelitian ini membahas doktrin-doktrin dan asas-asas dalam ilmu hukum.[36]

2. Pendekatan Penelitian

Pada umumnya metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan penelitian hukum normatif adalah terdiri dari 5 (lima) pendekatan yakni pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan historis (*historical approach*), pendekatan konseptual (*conceptual approach*), pendekatan kasus (*case approach*), dan pendekatan perbandingan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[35] Soerjono Soekanto, *"Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat"*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003), 14

[36] H. Zainudin, "*Metode Penelitian Hukum"* (Jakarta: Sinar Grafika, 2013), 24.

(*comparative approach*)[37] pendekatan penelitian berguna untuk memecahkan permasalahan sebagai suatu petunjuk pada permasalahan yang akan dibahas, sehingga dalam penelitian ini diperlukan metode tertentu, penulis menggunakan metode sebagai berikut:

a. Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*)

Pendekatan yang dilakukan dengan cara menghubungkan logika hukum berdasarkan peraaturan perundang-undangan yang berkaitan, pendekatan ini dilakukan dengan melihat menyimpang atau tidaknya suatu aturan tersebut atau sudah sesuai dengan hierarki perundang-undangan dan apakah sudah sesuai dengan norma hukum yang ada.

Menurut Nur Solikin, Pendekatan perundang- undangan dilakukan dengan cara memeriksa dan menganalisis semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang diteliti[38]

b. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan jenis pendekatan dalam penelitian hukum yang memberikan sudut pandang analisa penyelesaian permasalahan dalam penelitian hukum dilihat dari aspek konsep-konsep hukum yang melatarbelakanginya, atau bahkan dapat dilihat dari nilai-nilai yang terkandung dalam penormaan sebuah peraturan kaitannya dengan konsep-konsep yang digunakan. Sebagian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[37] Peter Mahmud Marzuki, "*Penelitian Hukum"*, (Surabaya: Kencana, 2019), 136-137

[38] Nur Solikin, "*Pengantar Metodologi Penelitian Hukum"*, (Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021), 58.

besar jenis pendekatan ini dipakai untuk memahami konsep-konsep yang berkaitan dengan penormaan dalam suatu perundang-undangan apakah telah sesuai dengan ruh yang terkandung dalam konsep-konsep hukum yang mendasarinya

B. Jenis dan Sumber Bahan Hukum

Jenis dan sumber bahan hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Jenis Bahan Hukum

Pada penelitian hukum normatif sebagaimana penelitian skripsi problematika terhadap pelaksanaan syarat kompetensi kerja dan penggunaan pengaturan tenaga kerja asing berdasarkan hukum yang ada, kepastian hukum mengenai problematika mulai menjadi information tenaga kerja asing, bahan hukum yang digunakan ialah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.[39]

a. Bahan Hukum Primer

Dalam penelitian ini, bahan hukum utama yang digunakan adalah Sengketa belum merata dan sering kali kurang efisien. Proses hukum yang rumit dan panjang dalam menyelesaikan sengketa menambah Problematika terhadap tenaga kerja asing yang berada di Indonesia Kasus ini dikaitkan dengan beberapa bahan hukum berikut:

1) Undang-Undang Dasar Negara RI 1945

[39] Muhammad Rijal Fadli, "Memahami Metode Penelitian Kualitatif", *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, No. 1, Vol 21, 2021, 33

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

2) Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja
4) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 31 Tahun 2006 Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas)
5) Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang mendukung penjelasan mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder biasanya meliputi buku teks yang menjelaskan hukum dan pendapat para ahli hukum. Selain itu, materi hukum sekunder juga dapat ditulis dalam bentuk buku atau jurnal maupun aitikel yang berkaitan dengan penelitian ini.[40]

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier merupakan pendukung dari bahan hukum primer dan sekunder yaitu bahan hukum pelengkap, seperti kamus, ensiklopedia, makalah, dan website yang dapat dijadikan referensi.

2. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum dari jenis bahan hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini diperoleh dari perpustakaan dan internet.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[40] Peter Mahmud Marzuki, "*Penelitian Hukum"*, (Jakarta: Kencana, 2017), 145-146

C. Teknik Penelusuran Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum penelitian hukum normative biasanya menggunakan studi peraturan perundang-undangan yang relevan. Hal ini dilakukan agar dapat menemukan teori, pandangan dan penjelasan mengenai rumusan masalah yang akan dibahas.[41] Studi dokumen merupakan metode pengumpulan data yang berkaitan dalam memeriksa dokumen yang dibuat oleh orang lain maupun subjek sendiri, tentang pokok bahasan agar dapat memahami dasar penelitian. Tulisan, catatan harian, foto, sejarah kehidupan, peraturan perundang-undangan, kebijakan, atau karya monumental adalah beberapa contoh dari jenis dokumen yang dapat digunakan untuk melakukan penelitian ini.[42]

Teknik penelusuran bahan hukum yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan

   Bahan hukum yang digunakan didapatkan dengan melakukan penelusuran bahan hukum yang diperlukan dalam penelitian penulis yang diperoleh dari:

   a. Perpustakaan Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember;
   b. Koleksi pribadi.

2. Internet

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

---

[41] Muhaimin, "*Metode Penelitian Hukum",* (Mataram: Mataram University Press, 2020), 75

[42] Sidik Priadana, dan Denok Sunarsi, "*Metode Penelitian Kuantitatif*", (Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021), 186-187

Penulis juga mendapatkan bahan hukum lainnya melalui penelusuran internet, termasuk mengakses situs-situs resmi, e-book, dan e-journal yang relevan dengan permasalahan penelitian.

D. Keabsahan Bahan Hukum

Sebagai penguji keabsahan bahan hukum, maka peneliti menggunakan teknik triangulasi yang dilakukan dengan cara memanfaatkan sesuatu lain diluar data yang digunakan untuk mengorganisasikan bahan secara logis dan metodis dalam menyelesaikan masalah penelitian.[43] Serta memastikan data yang akuntabel. Setelah itu, pendapat komparatif dilakukan untuk memberikan penjelasan lebih lanjut.[44]. Triangulasi merupakan cara terbaik untuk menepis perbedaan konstruksi kenyataan yang ada pada substansi studi saat mengumpulkan data dari berbagai kejadian serta beberapa pandangan.[45] Teknik ini mengarahkan peneliti untuk mengumpulkan data serta menguji kevalidan informasi tertentu melalui sumber informasi yang terkumpul.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[43] Bambang Sunggono, "*Metodologi Penelitian Hukum",* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2016), 114

[44] Muhaimin, "*Metode Penelitian Hukum",* 76

[45] Nur Solikin, "*Pengantar Metodologi Penelitian Hukum"*, 128.

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Syarat Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing menjadi komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Persaingan sumber daya manusia unggul di Indonesia semakin diuji dengan kebijakan pemerintah mempermudah masuknya tenaga kerja asing di Indonesia. Menyadari kenyataan dengan pengaruh globalisasi, Indonesia harus membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Pelaksanaan kompetensi kerja bagi TKA berfungsi sebagai upaya untuk memastikan pemanfaatan TKA secara optimal, meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal, serta mendukung pembangunan ekonomi dan daya saing nasional.[46]

Arus bebas tenaga kerja menjadi salah satu isu yang dihadapi Indonesia. Hal ini memicu perdebatan karena dapat dianggap sebagai peluang maupun ancaman bagi negara. Namun, mayoritas masyarakat Indonesia melihatnya sebagai ancaman. Selain itu, krisis politik dan ekonomi turut memperburuk permasalahan ketenagakerjaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[46] Taun Taun, "Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan", *Jurnal De Jure*, No. 2, Vol. 12, 2020, 4

Sebagaimana menurut Robbins dan Judge mengenai syarat kompetensi kerja yaitu tenaga kerja asing datang dalam bentuk alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) dan alih teknologi (*transfer of technology*), tetapi dengan semangat integrasi ekonomi. Di era saat ini, dengan belum mencakupinya jumlah tenaga kerja Indonesia yang ahli dan terampil dalam menggantikan tenaga kerja asing, dan kurang cukup tersedianya tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan yang tersedia; Serta pemakaian mesin-mesin yang bersifat canggih yang mengandung resiko tinggi, sehingga apabila tidak ditangani oleh para ahli dapat menimbulkan kerugian materi maupun non materi.[47]

1. Pemaknaan Syarat Kompetensi Kerja dalam Sistem Hukum di Indonesia

Secara bahasa, Syarat Kompetensi Kerja berarti ketentuan atau keharusan yang berkaitan dengan kemampuan, kecakapan, dan keahlian seseorang dalam menjalankan pekerjaan, yang diatur berdasarkan sistem aturan hukum yang berlaku di Indonesia. Syarat kompetensi kerja dalam konteks peraturan di Indonesia merujuk pada kriteria atau standar kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat menjalankan suatu pekerjaan sesuai dengan tuntutan hukum dan kebutuhan dunia usaha. Pemaknaan ini berakar pada berbagai regulasi yang bertujuan untuk menjamin kualitas tenaga kerja serta melindungi hak-hak pekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[47] Harits Hafiid, dan Yasin Sugiarto, "Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Untuk Menghadapi Persaingan Tenaga Kerja Asing", *Public Administration Journal*, No. 1, Vol. 4, 2020, 44

SKKNI mendefinisikan kompetensi kerja sebagai kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai dengan tuntutan pekerjaan tertentu yang ditetapkan oleh standar nasional. Dan pemenuhan atas kualifikasi dan standar ini untuk dapat bekerja di suatu bidang atau industri.

Menurut Sutrisno Kompetensi kerja adalah seperangkat keterampilan, kemampuan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk mencapai kinerja kerja yang diinginkan. Syarat Kompetensi Kerja meliputi[48]:

a. Kesesuaian dengan Standar: Kompetensi harus mengacu pada standar yang relevan.
b. Fleksibilitas: Kemampuan untuk menyesuaikan kompetensi dengan perubahan lingkungan kerja.
c. Efisiensi dan Efektivitas: Kompetensi yang diterapkan harus mendukung produktivitas kerja

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Dalam Pasal 1 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) salah satunya menjelaskan tentang Standar Kompetensi Kerja. Standar Kompetensi Kerja adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek

[48] Edy sutrisno, "*Manajemen Sumber Daya Manusia"*, (Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group, 2019), 24

pengetahuan, keterampilan, dan/atau keahlian serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan.[49]

Peraturan ini ditetapkan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan mulai berlaku sejak 22 September 2006. Pemaknaan menekankan pada keterkaitan antara kompetensi kerja dengan sertifikasi profesi, yaitu bahwa individu harus dapat membuktikan dirinya melalui uji kompetensi yang diakui secara resmi oleh lembaga sertifikasi. Dengan demikian, kompetensi kerja bertujuan untuk menjamin kualitas sumber daya manusia sesuai kebutuhan dunia kerja.

Selain itu, Tujuan utama dari peraturan ini adalah untuk menjamin kualitas sumber daya manusia agar sesuai dengan kebutuhan dunia kerja, meningkatkan produktivitas, dan mendukung pengembangan ekonomi nasional. Ini sejalan dengan amanat Pasal 20 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mengatur tentang pelaksanaan pelatihan kerja di Indonesia.[50]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

2. Kompetensi Kerja TKA dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Kompetensi kerja merupakan setiap individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja sesuai standart yang

[49] Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) Pasal 1

[50] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 20 ayat (2)

ditetapkan. Berdasarkan Pasal 8 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, menjelaskan terkait pelaksanaan perencanaan tenaga kerja dengan pelatihan kerja dan kompetensi kerja sebagaimana pentingnya standar kompetensi kerja untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja.

Tenaga kerja asing yang ingin bekerja sebagai tenaga ahli di Indonesia harus sesuai dengan tujuan kedatangannya.[51] Pelaksanaan kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia bertujuan untuk memastikan bahwa TKA yang bekerja sesuai dengan kebutuhan, memiliki keahlian relevan, dan dapat mendukung transfer pengetahuan serta teknologi kepada tenaga kerja lokal. Beberapa syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing sebagai berikut:

a. TKA harus memiliki kompetensi sesuai bidang kerja yang dibuktikan dengan sertifikat keahlian, pengalaman kerja, atau dokumen yang diakui secara resmi.[52]
b. Jabatan dan keahlian TKA harus tercantum dalam Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang diajukan oleh pemberi kerja dan disetujui oleh Kementerian Ketenagakerjaan.[53]
c. Sertifikasi kompetensi kerja yang sesuai standar Indonesia dapat diperlukan untuk memastikan TKA dapat menjalankan pekerjaannya

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[51] Tony Mirwanto, "Sistem Hukum Pengawasan Tenaga Kerja Asing Terhadap Penyalahgunaan Izin Tinggal Kunjungan Untuk Bekerja Pada Perusahaan Penanaman Modal Asing Di Indonesia", *Lex et Societatis*, No. 3, Vol. 4, 2016, 51

[52] Permenaker Nomor 8 Tahun 2021 tentang Standar Kompetensi Kerja pasal 4

[53] Perpres No. 20 Tahun 2018 Tentang Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing

dengan aman dan efektif Dalam beberapa kasus, TKA diwajibkan mengikuti pelatihan tambahan di Indonesia jika kompetensinya perlu disesuaikan dengan standar lokal.[54]

d. Pemberi kerja wajib menunjuk tenaga kerja lokal sebagai pendamping TKA. Pendamping ini berfungsi untuk mendapatkan transfer keahlian dan teknologi dari TKA. Proses pendampingan ini diawasi agar tenaga kerja lokal dapat meningkatkan kompetensinya.

e. Pemerintah melalui Kementerian Ketenagakerjaan melakukan pengawasan terhadap kompetensi TKA selama masa kerja di Indonesia. Jika ditemukan TKA yang tidak memenuhi syarat kompetensi, izin kerjanya dapat dicabut.

Persyaratan ini termasuk memiliki sertifikat kompetensi atau sertifikat pengalaman kerja sesuai dengan posisi yang diambil oleh tenaga kerja asing selama paling kurang lima tahun. Selain itu, mereka harus membuat surat pernyataan resmi yang mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja pendamping, yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Selama bertugas di Indonesia, Tenaga Kerja pendamping mengawasi apakah operasinya sesuai dengan peraturan atau individu asing menyalahgunakan reguulasi yang diberikan untuk merugikan negara, pemerintah, dan masyarakat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[54] Permenaker Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 5

Terutama di Bab VIII, dari Pasal 42 hingga 49, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tenaga kerja asing. Pasal 45 ayat (1a) mewajibkan warga negara Indonesia untuk membantu tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian. Sebaliknya, kebebasan untuk bekerja di mana pun tenaga kerja asing tersebut ingin bekerja.

Suatu sistem pengawasan Izin Tinggal yang jelas, kompetensi kerja yang terintegrasi, dan sinergis diperlukan untuk mencapai tujuan kebijakan tersebut.[55] Hal ini akan memungkinkan identifikasi dan penanganan penyalahgunaan kompetensi kerja sejak dini. Keharusan Mempekerjakan Tenaga Kerja Pendamping dengan mewajibkan pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA) untuk juga mengikutsertakan tenaga kerja lokal sebagai pendamping.

Tujuannya adalah untuk memastikan adanya transfer pengetahuan dan keahlian dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia. Transfer pengetahuan dan keahlian ini merupakan bagian dari upaya meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia agar nantinya mampu menggantikan peran tenaga kerja asing.[56]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Setelah pemberi kerja mendapatkan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA), izin penggunaan tenaga kerja asing adalah langkah selanjutnya. Dalam hal pembentukan peraturan, peraturan harus memiliki

[55] Moh. Arif, "*Komentar Undang-Undang Keimigrasian Beserta Peraturan Pemerintah"*, (Jakarta: N.V. Tjengkir Mas, 1997), 69

[56] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 18

dasar legitimasi baik secara formal maupun materiil. Dasar formal berkaitan dengan prosedur pembentukan peraturan, sedangkan dasar materiil berkaitan dengan materi atau subtansi (isi) peraturan.[57]

3. Kompetensi kerja TKA dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja

Kompetensi kerja TKA harus dilakukan dengan cermat dan selektif. Hal ini dilakukan untuk menekankan pentingnya pengembangan kompetensi kerja untuk menciptakan tenaga kerja yang kompetitif, produktif, dan siap menghadapi tantangan pasar kerja modern. Persyaratan TKA, terutama RPTKA, yang sebelumnya rumit, telah disederhanakan oleh UU Cipta Kerja. Hanya RPTKA yang disetujui oleh pemerintah pusat, tanpa larangan jabatan, yang diperlukan untuk TKA. Memperluas Fleksibilitas, Seperti yang diatur dalam UU sebelumnya, TKA dapat bekerja di sektor-sektor yang dianggap strategis tanpa batasan ketat pada jabatan tertentu. dan penekanan pada pengembangan keterampilan lokal Untuk mengurangi ketergantungan pada tenaga kerja asing dalam jangka panjang, penekanan lebih besar diberikan pada pelatihan tenaga kerja lokal. Sebagaimana fokus pengembangan kompetensi kerja yang terdapat didalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja[58]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[57] Risky Vista Puspita Sari, Aries Harianto, dan Ida Bagus Oka Ana, "Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia", *Junal Lentera Hukum*, No. 3, Vol. 5, 2018, 398-399

[58] May Linda Iswaningsih, I Nyoman Putu Budiartha, dan Ni Made Puspasutari Ujianti, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja", *Jurnal Pereferensi Hukum,* No. 3, Vol. 2, 2021, 481

a. Pengembangan Sistem Pelatihan Kerja Nasional

- Diatur dalam perubahan terhadap Pasal 13 – 18 UU No. 13 Tahun 2003.
- Pemerintah pusat dan daerah wajib menyelenggarakan pelatihan kerja berdasarkan standar kompetensi kerja nasional, internasional, atau khusus.
- Pelatihan dilakukan di lembaga pelatihan kerja milik pemerintah, swasta, atau perusahaan.

b. Peningkatan Peran Lembaga Sertifikasi Kompetensi

- Sertifikasi kompetensi menjadi pengakuan formal atas keahlian tenaga kerja, baik lulusan pendidikan formal maupun nonformal.
- Pemerintah mendorong penguatan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) dan Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP).

c. Link and Match antara Pelatihan dan Dunia Usaha

- UU ini mendorong kerja sama antara lembaga pelatihan dengan dunia industri untuk memastikan pelatihan sesuai kebutuhan kerja nyata.
- Pelatihan kerja juga dapat dilakukan melalui program pemagangan di perusahaan (Pasal 21 – 27).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

d. Pemanfaatan Digitalisasi dan Teknologi

- Pemerintah dimandatkan untuk memanfaatkan teknologi informasi dalam penyelenggaraan pelatihan, pemetaan kompetensi, dan penyediaan informasi pasar kerja.

e. Pendanaan dan Insentif

- Pengusaha dapat dikenai kontribusi pelatihan kerja, tetapi juga diberi insentif bila menyelenggarakan pelatihan bagi tenaga kerja.
- Dana pelatihan dapat bersumber dari APBN, APBD, maupun sumber lain yang sah.

f. Pendidikan Vokasional dan Pelatihan Berbasis Kompetensi

- Pemerintah menekankan pengembangan SDM vokasional yang diarahkan langsung ke dunia kerja.
- Pemberi kerja juga didorong untuk memfasilitasi pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia**,** khususnya bila menggunakan Tenaga Kerja Asing (lihat Pasal 44 UU Cipta Kerja).

Selanjutnya Pasal 43 Undang - Undang Ketenagakerjaan, tepatnya ayat 1, menetapkan bahwa pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. Di sisi lain, Undang - Undang Cipta Kerja, tepatnya Pasal 43, menetapkan bahwa pemberi kerja harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagai syarat untuk mendapatkan izin kerja. Dalam Undang – Undang Cipta Kerja, informasi mengenai periode penugasan ekspatriat, Sebagai contoh, Pasal 44 Undang - Undang Ketenagakerjaan, Ayat 1 menyatakan bahwa pemberi kerja tenaga kerja asing harus mematuhi ketentuan mengenai jabatan dan kompetensi yang berlaku. Hal tersebut diperkuat dalam Pasal 44 Undang - Undang Cipta Kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Tenaga Kerja Asing hanya perlu memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Selain itu, Pasal 46 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur tentang TKA yang dilarang menduduki jabatan tertentu, seperti personalia, dan jabatan lain yang diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri. Namun, Pasal 46 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dihapus oleh Undang - Undang Cipta Kerja.

Selain itu, Syarat RPTKA setelah UU Cipta Kerja Juga terdapat Pengecualian dari untuk perwakilan negara asing adalah sebagai berikut: 1) "Direktur atau Komisaris yang memiliki jumlah saham tertentu atau para pemegang saham berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku; 2) TKA dalam status darurat atau pekerjaan mendesak. 3) TKA yang dibutuhkan oleh pemerintah."[59]

4. Analisis Syarat Kompetensi Kerja dalam Sistem Hukum di Indonesia

Kebutuhan akan tenaga kerja asing di Indonesia tidak dapat dihindari, tetapi perlu ada aturan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengatur hal tersebut. Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan kompetensi kerja sebagai kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan, dan biasanya diukur melalui sertifikasi yang dikeluarkan oleh lembaga berwenang, sedangkan Undang-undang

[59] Abdul Khakim, "Catatan Kritis Perubahan Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Omnibus Law)", (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2021), 78.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa Kompetensi kerja tetap mengacu pada penguasaan kemampuan tertentu, tetapi dapat diakui dengan berbagai cara.

Perlu diketahui bahwa kompetensi kerja harus memenuhi ketentuan sebagai hukum yang ada, Saat Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja berlaku. Banyak orang, terutama para buruh, menentang aturan yang dianggap mempermudah tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Menurut masyarakat, jika orang asing ingin bekerja di Indonesia, mereka harus mematuhi Undang - Undang Ketenagakerjaan. bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing harus memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk[60]. Sedangkan Undang - Undang Cipta Kerja menyatakan bahwa pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing menggantikan izin tertulis[61].

Konsep pengendalian TKA telah diubah oleh UU Cipta Kerja, dari yang sebelumnya ketat menjadi lebih fleksibel, mengganti perizinan (IMTA) dengan pengesahan RPTKA; ada pengecualian dan jabatan yang fleksibel. Ini membuat pengawasan menjadi lebih sulit dan lebih mudah bagi TKA untuk masuk atau bekerja di Indonesia, Karena itu kebutuhan akan pekerjaan dan tenaga kerja asing meningkat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[60] Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
[61] Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 42

Maka menurut pendapat peneliti dengan TKA masuk ke Indonesia dapat melalui dua jalur, yaitu[62]. Penempatan pegawai oleh perusahaan multinasional untuk menduduki satu posisi/jabatan tertentu di salah satu cabang ataupun anak perusahaan di Indonesia. Berdasarkan jangka waktunya, penugasan dapat bersifat jangka pendek dan jangka panjang, sebagai contoh penugasan yang bersifat jangka pendek (kurang dari satu tahun) adalah pemasangan instalasi/ mesin/ teknologi yang dibeli oleh perusahaan di Indonesia sekaligus melakukan pelatihan kepada pegawai yang akan menanganinya, sedangkan contoh penugasan yang bersifat jangka panjang (lebih dari satu tahun) adalah pekerjaan manajerial dan pengelolaan perusahaan.

Selain itu terdapat penerimaan tenaga kerja, baik yang berstatus kontrak maupun tetap, rekrutmen tersebut pada umumnya dilakukan oleh perusahaan lokal yang memiliki bisnis berskala global sehingga membutuhkan TKA sebagai upaya menghadapi kompetisi di dunia internasional, Dengan memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada tenaga kerja warga negara Indonesia untuk diutamakan dalam memenuhi kebutuhan kerja, tetapi mengenai tenaga ahli perusahaan berhak menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[62] Gesang Sri Wulandari, dan Nabitatus Sa'adah, "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Kebijakan Pemerintah Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia", *Kanun Jurnal Ilmu Hukum*, No. 2, Vol. 21, 2019, 317-318

B. Problematika Pelaksanaan Syarat Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Sistem Hukum di Indonesia.

Adanya tenaga kerja asing dalam penguasaan dan alih teknologi merupakan proses berlanjut dan berkesinambungan sebagaimana pengaturan mengenai TKA. Selain itu, banyak permasalahan di sektor ketenagakerjaan yang utamanya disebabkan oleh rendahnya kualitas tenaga kerja, yang berakar pada tingkat pendidikan yang masih rendah. Kondisi ini mengakibatkan penguasaan dan penerapan ilmu pengetahuan serta teknologi di Indonesia tertinggal dibandingkan negara lain. Kurangnya penguasaan teknologi berdampak pada rendahnya produktivitas tenaga kerja, yang pada akhirnya memengaruhi daya saing produk dan jasa. Sebagaimana problematika terkait kompetensi kerja:

1. Problematika Pengaturan Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing

Di era perdagangan bebas, setiap negara siap bersaing dalam hal ekonomi, sosial, dan budaya, serta kualitas tenaga kerja manusia. Pekerja dengan pendidikan yang tinggi, keterampilan yang kuat, dan sertifikasi akan lebih diminati di dunia kerja, termasuk di Indonesia. Pemakaian mesin canggih dan teknologi maju sering kali membutuhkan keahlian spesifik yang belum dimiliki oleh tenaga kerja lokal.[63] Berikut adalah beberapa isu utama yang sering dihadapi:

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[63] Ita Mariami, "Analisis Persaingan Tenaga Kerja Di Indonesia", *Jurnal Manajemen Tools*, No. 2, Vol. 8, 2017, 120.

1. Keselarasan Standar Kompetensi

   Tidak semua negara memiliki standar kompetensi kerja yang sama. Hal ini menyulitkan penyetaraan atau pengakuan kompetensi tenaga kerja asing dengan standar nasional di Indonesia. Perbedaan ini dapat menimbulkan keraguan tentang kualitas tenaga kerja asing yang dipekerjakan di sektor tertentu.

2. Kesesuaian dengan Peraturan Nasional

   Didalam PP No. 31 Tahun 2006 mewajibkan sertifikasi kompetensi yang sesuai dengan standar nasional. Namun, banyak tenaga kerja asing belum memiliki sertifikat yang diakui atau sesuai dengan sistem sertifikasi di Indonesia. Dan Proses sertifikasi ulang dapat menjadi hambatan administratif dan memperlambat penempatan kerja.

Sebagaimana Teori Hofstede tentang perbedaan dimensi budaya seperti jarak kekuatan dan individualisme vs kolektivisme, di mana tenaga kerja di negara dengan jarak kekuatan tinggi lebih terbiasa dengan instruksi *top-down*, sementara karyawan di negara dengan jarak kekuatan rendah lebih sering menerima umpan balik dua arah. Selain itu, tenaga kerja asing yang berasal dari lingkungan kerja yang lebih kolektivis mengalami kesulitan dalam mengatasi sistem penilaian yang berfokus pada prestasi individu daripada tim.[64]

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[64] Febri Pramudya Wardan, Shinta Sacha, Sri Sundari, dan Marisi Pakpahan, "Sistem Manajemen Kinerja Antara Tenaga Kerja Lokal Dan Asing", *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, No. 1, Vol. 1, 2024, 887

Penempatkan tenaga kerja asing kurang mengenal dunia pendidikan di Indonesia sebagai salah satu sumber tenaga kerja perusahaan, yang menyebabkan penempatan tenaga kerja asing yang tidak tepat. tidak memiliki jaringan pribadi dengan ketersediaan tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaannya dan tidak tahu apa yang terjadi dengan tenaga kerja perusahaan pesaing. Fakta bahwa tenaga kerja lokal memiliki kemampuan dan pendidikan dalam negeri yang lebih baik daripada TKA tersebut dapat dilihat dari fakta bahwa manajemen tidak berusaha membandingkan perusahaan sejenis dengan penempatan tenaga kerja pada posisi yang sama, di mana tenaga kerja lokal sudah biasa berada di sana.[65]

Salah satu tujuan ditetapkannya Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi. Sejalan dengan makin derasnya arus investasi, Indonesia juga dinilai makin berpotensi menerima masuknya TKA dengan kualifikasi tertentu yang dibutuhkan. Hal tersebut adalah untuk bisa memastikan kepentingan nasional dengan meningkatkan daya tarik investasi maupun kepentingan terserapnya tenaga kerja dalam negeri. Atas alasan tersebut, perlu regulasi untuk menata masuknya TKA. Selain itu, guna menggerakkan ekonomi di

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[65] Nugraha Pranadita, Tjutju Yuniarsih, dan Hady Siti Hadijah, "Problematika Penempatan Tenaga Kerja Asing Kaitannya dengan Disharmonisasi Hubungan Kerja dan Nasionalisme Pekerja Lokal", *JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN*, No. 1, Vol. 7, 2020, 102

luar APBN agar bisa tumbuh secara berkualitas yang salah satu kuncinya terletak di investasi.[66]

Faktanya, Pembentukan Peraturan Presiden No. 20 tahun 2018 dijadikan alat negosiasi bagi Pemerintah Indonesia untuk menarik masuknya investor negara Asing/luar seperti Tiongkok untuk menginvestasikan modalnya ke Indonesia. Dengan kata lain, disahkannya Peraturan Presiden No. 20 tahun 2018 bukan persoalan kebutuhan masyarakat Indonesia tetapi pemanfaatan atau penyalahgunaan kewenangan untuk menarik investor asing dan memperoleh manfaat politik, keuntungan pribadi, kelompok dan golongan tertentu (Penguasaha, elite partai politik dan Investor asing).

Berdasarkan Data Per November 2016, Kementerian Ketenagakerjaan melaporkan bahwa jumlah TKA resmi di Indonesia adalah 74.183 orang, dengan tenaga kerja asal China sebanyak 28,7%, atau 21.271 orang, dari total TKA yang ada di Indonesia. Peningkatan tenaga kerja asal China diikuti oleh peningkatan kasus TKA ilegal. Ini memperkuat kenyataan bahwa Kementerian Ketenagakerjaan telah mendeportasi 7.877 warga negara asing dan merekomendasikan deportasi 794 pekerja asing yang tidak memiliki Ijin Memperkerjakan Tenaga Asing (IMTA) dari berbagai negara. Di antaranya adalah 1.837 pekerja asing ilegal dari China. Terdiri dari 239

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[66] Lis Setiyowatil, dan Budi Ispriyarso, "Asas Keadilan Dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing", *REFLEKSI HUKUM Jurnal Ilmu Hukum*, No. 1, Vol. 3, 2018, 72-74

kasus administratif dan pidana hukum keimigrasian. Sementara itu, terdapat 225 kasus pada tahun 2015 dan 54 kasus pada tahun 2014.[67]

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa disharmonisasi yang terjadi antara TKA dengan tenaga kerja lokal dalam kadar tertentu disebabkan (meskipun tanpa disengaja) oleh praktik SDM yang tidak tepat sehingga tidak dapat diterima dengan baik oleh tenaga kerja, dan pada akhirnya menimbulkan ketidakpuasan kerja tenaga kerja.

2. Problematika Kepatuhan Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing

Ketimpangan Kompetisi dengan Tenaga Kerja Lokal Dalam beberapa kasus, TKA dianggap mendapatkan perlakuan istimewa meskipun tidakmemenuhi kompetensi yang setara dengan tenaga kerja lokal.

Menimbulkan ketidakadilan dan potensi konflik dengan tenaga kerja domestik[68]. Penerapan Uji Kompetensi bagi Tenaga Kerja Asing diterapkan di Indonesia mungkin tidak mencakup keterampilan spesifik yang dimiliki oleh tenaga kerja asing, terutama di sektor-sektor dengan teknologi tinggi atau keahlian khusus. Dampaknya Potensi diskriminasi atau penghambatan

masuknya tenaga kerja asing dengan keahlian tinggi.

Dengan Ketersediaan Lembaga Sertifikasi Profesi tidak semua sektor memiliki lembaga sertifikasi profesi yang siap melayani kebutuhan sertifikasi tenaga kerja asing secara efektif. Ketidakseimbangan ini dapat memperpanjang proses sertifikasi atau bahkan menimbulkan ketidakpastian

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[67] Suciliani Octavia, dan Muhammad Badaruddin, "Pengaruh Investasi China Terhadap Penanganan Ketenagakerjaan Asing Di Indonesia", *Jurnal Populis*, No. 4, Vol. 2, 2017, 444

[68] Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional (Sislatkernas) Pasal 1

hukum. Kurangnya tenaga kerja lokal yang memiliki keahlian setara menjadi kendala utama. Untuk menghadapi persaingan dengan tenaga kerja asing, pemerintah perlu mengambil langkah strategis, termasuk pengembangan sumber daya manusia.

Problematika kepatuhan kompetensi kerja bagi TKA merupakan tantangan yang kompleks tetapi dapat diatasi melalui pendekatan yang komprehensif. Dengan memperbaiki sistem regulasi, sertifikasi, dan pengawasan, serta meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal, Indonesia dapat memanfaatkan potensi TKA tanpa mengorbankan kepentingan tenaga kerja domestik. Kebijakan yang seimbang akan mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan. Regulasi yang tedapat didalam problematika kepatuhan kompetensi kerja sebagaimana berikut:[69]

1. ILO (*International Labour Organization*)

   Berbagai dokumen dan laporan yang diterbitkan oleh ILO mengenai standar kerja internasional, termasuk sertifikasi kompetensi dan pengakuan keahlian lintas negara. Relevan untuk memahami harmonisasi standar kompetensi global.

2. Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)

   Panduan resmi mengenai proses sertifikasi kompetensi di Indonesia, termasuk peran lembaga sertifikasi profesi dalam memastikan standar nasional.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[69] Anis Tiana Pottag, "Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja Di Indonesia", *Media Iuris*, No. 2, Vol. 1 2018, 239

3. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

Peraturan, panduan, dan laporan terkait tenaga kerja asing, termasuk data statistik dan pengawasan implementasi regulasi.

3. Problematika Sistem Pengawasan Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing

Sumber daya manusia memainkan peran penting dalam pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. dengan keluar-masuknya tenaga kerja asing, pemerintah Indonesia dapat mengoptimalkan pembangunan sumber daya manusia melalui pendekatan transfer pengetahuan dan teknologi untuk mendorong pembangunan perekonomian yang efisien dan efektif.[70] Hal ini merupakan langkah strategis untuk membangun pengembangan ketenagakerjaan.

Keterbatasan Pengawasan dan Penegakan Hukum terhadap tenaga kerja asing sering kali tidak efektif, terutama di sektor informal atau wilayah terpencil. Dan Risiko terjadinya praktik kerja ilegal atau penyalahgunaan izin kerja oleh perusahaan. Salah satunya membutuhkan pengawasan TKA, hal ini dengan melaksanakan pengawasan administrastif yang baik secara online serta telah melakukan pengawasan secara berkala terhadap pengawasan teknis dengan focus pengawasan sesuai pada tanggung jawab serta fungsinya masing-masing.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[70] Ahmad Miru, "*Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak"*, (Jakarta: PT. Raja grafindo Persada. 2008), 35

Untuk membuat tenaga kerja lokal kompetitif di tingkat global, pendekatan transfer pengetahuan dan teknologi diharapkan dapat berkontribusi pada pengembangan tenaga kerja lokal, setiap pekerja harus belajar dan menggunakan teknologi. Jika tenaga kerja lokal tidak dapat menggunakan teknologi untuk menghasilkan produk, akan semakin sulit bersaing dengan tenaga kerja asing. Ini karena teknologi adalah media yang membantu mereka menghasilkan produk.[71]

Pemerintah harus memaksimalkan peran lembaga atau lembaga negara yang bertanggung jawab atas bidang ketenagakerjaan untuk menyediakan program pelatihan dan pengembangan yang mengasah, memperdalam, dan mengembangkan keterampilan tenaga kerja lokal Indonesia dalam bidang-bidang tertentu sehingga mereka dapat bersaing dengan tenaga kerja asing.[72]

Kemampuan bahasa menjadi factor kunci sebuah kegiatan pendampingan dapat berjalan efektif atau tidak dengan melihat apakah alih keahlian, karena sebagian besar TKA datang hanya untuk pemasangan peralatan mesin-mesin yang menggunakan bahasa Jepang atau Mandarin atau bahasa yang berasal dari negara mereka masing-masing dan bertahan dalam jangka waktu yang singkat.

Adapun proses pemilihan TK Pendamping dilakukan oleh beberapa perusahaan pengguna dengan berbagai cara dimulai dengan (1) menanyakan

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[71] Suhai Latul Ulya, dan Dadang Mashur, "Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Pekanbaru", *Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur*, No. 2, Vol. 1, 2023, 95

[72] Riady Ibnu Khaldun, Gia Ayu fita, Andi Nur Fiqhi Utami, dan Taufik Hidayat B. Tahawa, Globalisasi, "Ancaman dan Upaya Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Domestik terhadap Serangan Tenaga kerja Asing di Indonesia", *Jurnal Ilmu Hubungan Internasional*, No. 1, Vol. 1, 2020, 34

kepada calon TK Pendamping apakah mereka ingin menjadi tenaga kerja pendamping dan memberi mereka motivasi untuk maju, (2) dipilih langsung oleh pimpinan dan disesuaikan dengan kemampuan dan bidang ilmu TK, (3) dipilih berdasarkan kualifikasi jabatan yang terkait dengan jabatan TKA, status pendidikan, dan (4) disesuaikan dengan jobdesk TKA.[73]

Faktanya, TKA pada proses perekrutan telah dipersyartkan memiliki sertifikasi kompetensi yang berlaku secara global atau memiliki pengalaman kerja minimal lima tahun sesuai dengan kualifikasi yang akan diduduk oleh TKA. Namun kewajiban memiliki sertifikasi kompetensi bagi setiap calon TK Pendamping menjadi hal yang sulit diaplikasikan di Indonesia. Pada umumnya. Selain karena mahalnya biaya pengadaan sertifikasi keahlian tersebut, beberapa jabatan yang berlaku di Indonesia juga belum seluruhnya memiliki regulasi memadai mengenai sertifikasi kompetensi.

4. Analisis Problematika Pelaksanaan Kompetensi Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Sistem Hukum Di Indonesia

Hubungan ketenagakerjaan harus sejalan dan sejiwa dengan cita hukum Indonesia sehingga dapat mewujudkan masyarakat yang adil dan Makmur serta mampu memberikan kesejahteraan kepada semua pihak. Namun pada

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

[73] Nurlia Rahmatika, dan Nur Siti Annazah, "Alih Pengetahuan Dan Teknologi Melalui Kegiatan Pendampingan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus Di Yogyakarta)", *Jurnal Ketenagakerjaan*, No. 1, Vol. 15, 2020, 32-33

faktanya, tataran secara normatif tersebut tidak sejalan dengan masifnya TKA yang masuk ke Indonesia.[74]

Dengan adanya perlindungan pasar tenaga kerja lokal ada kekhawatiran bahwa tenaga kerja asing dengan kompetensi tertentu dapat mengurangi peluang kerja bagi tenaga kerja lokal. Tekanan terhadap tenaga kerja domestik untuk bersaing dengan tenaga kerja asing yang memiliki pengalaman internasional.

Perpres Nomor 72 Tahun 2014 memengaruhi pertumbuhan TKA yang luar biasa dari tahun 2015 hingga 2018. Secara administratif, Pasal 9 Perpres Nomor 20 Tahun 2018 menyatakan bahwa izin untuk mempekerjakan TKA harus disahkan oleh Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Padahal dalam Pasal 43 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 5 Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 menyatakan bahwa RPTKA merupakan persyaratan untuk mendapat izin kerja. Ini artinya badan usaha yang menggunakan TKA tidak wajib lagi mengurus izin. Padahal RPTKA dan IMTA adalah hal yang berbeda.[75]

Kurangnya tenaga kerja lokal yang mampu mengoperasikan teknologi canggih menjadi kendala besar. Hal ini menunjukkan perlunya peningkatan kualitas tenaga kerja lokal melalui pelatihan, pendidikan, dan sertifikasi yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja modern. Selain itu,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[74] Imas Novita Juaningsih, Muhammad Saef El-Islam, Widiya Hakim, dan Alliza Khovshov, "Rekonsepsi Pengawasan Tenaga Kerja Asing Sebagai Eksistensi Kedaulatan Negara", *Jurnal Legislasi Indonesia*, No. 3, Vol. 17, 2020, 330

[75] Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonensia Nomor 7 Tahun 2006 Tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), Pasal 2 ayat (1)

Ketergantungan pada TKA menunjukkan lemahnya daya saing tenaga kerja lokal. Pemerintah perlu mengembangkan strategi jangka panjang yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis dan pendidikan untuk memastikan transfer teknologi dari TKA dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Maka menurut pendapat peneliti dengan Peningkatan SDM Lokal yang harus memperkuat dengan pendekatan yang terintegrasi antara pengawasan, regulasi, dan pengembangan kompetensi tenaga kerja lokal akan menjadi kunci untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar global.

Problematika yang terdapat dalam Pengaturan Kompetensi Kerja bagi Tenaga Kerja Asing yaitu Ketidaksesuaian Standar Kompetensi, Kesesuaian dengan Peraturan Nasional, Faktor Dimensi Budaya, dan Perpres No. 20 Tahun 2018. Sedangkan Problematika Kepatuhan Kompetensi Kerja bagi Tenaga Kerja Asing meliputi: Ketimpangan Kompetisi dengan Tenaga Kerja Lokal, Ketersediaan Lembaga Sertifikasi Profesi, dan Kurangnya Keahlian Tenaga Kerja Lokal.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Keterbatasan Pengawasan dan Penegakan Hukum, Alih Teknologi dan Pengetahuan Salah satu manfaat utama TKA adalah transfer pengetahuan dan teknologi. Namun, alih teknologi sering kali terhambat oleh: Hambatan Bahasa: Banyak TKA menggunakan bahasa asli mereka tanpa pendampingan yang memadai untuk memfasilitasi transfer pengetahuan, dan Kendala Perekrutan Tenaga Kerja Pendamping, dan Kualifikasi dan

Sertifikasi menjadi faktor utama dalam Problematika Sistem Pengawasan Kompetensi Kerja bagi Tenaga Kerja Asing.

C. Konsep pengaturan bagi tenaga kerja asing kedepan berdasarkan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja di Indonesia

Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sebagai sila ke lima Pancasila, menjadi tujuan dari empat sila tambahan dan menggabungkan sila-sila lainnya. Selanjutnya, Pembukaan UUD NRI 1945 menyatakan bahwa "mengantarkan rakyat Indonesia ke depan pintu gerbang kemerdekaan negara Indonesia, yang merdeka, bersatu, berdaulat, adil, dan makmur." Dalam baik Pancasila maupun Pembukaan UUD NKRI Tahun 1945, kata "adil dan makmur" disebutkan dengan tegas bahwa tujuan negara adalah memajukan kesejahteraan umum. Tidak dapat dipisahkan, kata-kata "adil" dan "makmur" menunjukkan keinginan bangsa Indonesia untuk menerapkan keadilan di setiap aspek kehidupan mereka sambil mempertahankan kesejahteraan rakyatnya.[76]

Aristoteles mendefinisikan dua jenis keadilan berbasis kesamaan: distributif dan komulatif. Keadilan komulatif adalah keadilan yang memberikan kepada setiap orang sama banyaknya tanpa mempertimbangkan jasa-jasa individu. Keadilan distributif adalah keadilan yang memberikan kepada setiap orang sesuai dengan jasanya (pembagian menurut haknya masing-masing). Tidak ada kewajiban bagi setiap orang untuk menerima bagian yang sama dari keadilan ini. Sebaliknya, prinsipnya adalah kesebandingan, bukan persamaan.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[76] Abdul Latif, "Jaminan UUD 1945 Dalam Proses Hukum Yang Adil", *Jurnal Konstitusi*, No. 1, Vol. 7, 2010, 50

1. **Konsep pengaturan berdasarkan prinsip keadilan tenaga kerja asing di Indonesia.**

Jika keadilan sosial didefinisikan sebagai kebahagiaan sosial, maka kebutuhan individu sosial harus dipenuhi untuk mencapai kebahagiaan sosial tersebut. Adanya tata aturan yang adil memastikan bahwa kebutuhan individu sosial dipenuhi. Oleh karena itu, prinsip keadilan harus diterapkan saat membuat undang-undang.

Asas keadilan adalah salah satu asas materi muatan peraturan perundang-undangan. Menurut Penjelasan UU No. 12 Tahun 2011, "asas keadilan" berarti bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus memberikan keadilan secara proporsional kepada setiap warga negara.[77]

Hukum Ketenagakerjaan mengatur hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, yang mengatur kepentingan individu. Hak dan kewajiban masing-masing pihak termasuk dalam hubungan kerja yang mengatur antara pekerja dan pengusaha. Persepsi hak dan kewajiban selalu berkorelasi satu sama lain. Kewajiban pengusaha sama dengan hak pekerja atau buruh.

Kesejahteraan tenaga kerja sendiri tercantum didalam pasal 1 ayat 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berbunyi: “Kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik

[77] Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Pasal 6

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

didalam maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat".

Dengan demikian, kepastian antara peraturan dan pelaksanaannya sudah memasuki ranah tindakan, perilaku, dan elemen lain yang memengaruhi hukum positif. Dalam negara hukum, asas kepastian hukum merupakan asas yang mengutamakan peraturan perundang-undangan, kepatutan, dan keadilan dalam setiap kebijakan penyelenggaraan negara.[78]

2. Konsep pengaturan berdasarkan perlindungan tenaga kerja Indonesia

Mengingat status tenaga kerja yang lemah, perlindungan hukum bagi mereka sangat penting. Zainal Asikin mengatakan, "Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha atau perusahaan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa pengusaha atau perusahaan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis".[79]

Perlindungan tenaga kerja Indonesia kemudian diatur didalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan tertentu yang

[78] Nevey Varida Ariani, ""Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal Di Indonesia, *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, No. 1, Vol. 18, 2018, 116

[79] Zainal Asikin, "*Dasar-Dasar Hukum Perburuhan"*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993), 5

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

dilarang diduduki tenaga kerja asing, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pemberian Visa dan Izin Tinggal Bagi Tenaga Kerja Asing.[80]

Ketidakseimbangan antara pertumbuhan angkatan kerja dan ketersediaan lapangan kerja menjadi faktor utama meningkatnya pengangguran. Banyak lulusan perguruan tinggi di Indonesia yang masih menganggur, sementara persaingan di dunia kerja semakin ketat.[81] Beberapa hak bagi pekerja disebutkan dalam Konvensi internasional tentang hak pekerja, di antaranya:

1. Hak untuk menerima upah yang sama untuk laki-laki dan perempuan dalam pekerjaan yang sama, termasuk tunjangan dan persamaan perlakuan dalam penilaian kualitas pekerjaan;
2. Hak atas jaminan sosial, terutama dalam hal pensiun, pengangguran, sakit, cacat, atau lanjut usia, serta beberapa hak yang terkait dengan ketidakmampuan untuk bekerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Perlindungan kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Secara yuridis dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13

[80] Moch Thariq Shadiqin, "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan", *Administrative Law & Governance Journal*, No. 3, Vol. 2, 2019, 560

[81] Aries Harianto, "*Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja"*, (Yogyakata: Lakbang PRESSindo, 2016), 194

Tahun 2003, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.[82]

Pasal 6 Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa "Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan", jelas menyatakan bahwa tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk bekerja dengan baik memiliki kemampuan untuk memperoleh pekerjaan di bidang apa pun. Tidak ada yang menghalangi untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dengan membedakan suku, ras, agama, gender maupun urusan politik.[83] Namun, Pasal 6 UU Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, atau aliran politik. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, perlindungan terhadap pekerja/buruh sebagaimana telah dijelaskan diatas.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[82] Suhartoyo, "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional", *Adminitrative Law & Governance Journal*, No. 2, Vol. 2, 2019, 328-329

[83] Yulia Rahmawati, Suryaningsi, dan Novita Majid, "Penerapan Prinsip Keadilan Sosial Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan di Pertambangan Batubara Samarinda", *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, No. 1, Vol. 3, 2024, 56

3. Analisis konsep pengaturan bagi tenaga kerja asing berdasarkan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia

Setiap pengusaha atau perusahaan di Indonesia yang mempekerjakan tenaga kerja harus sangat berhati-hati untuk melindungi mereka dengan memberikan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan. Ini dilakukan melalui jaminan sosial tenaga kerja yang umum, dasar, berbasis usaha bersama, kekeluargaan, dan kegotong-royongan.[84]

Point inti yang meresahkan masyarakat adalah keberpihakan dan keistimewaan tersebut. Jika kita menilik kembali prinsip keadilan yang diusung oleh Rawls yaitu setiap orang mempunyai hak yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang, maka keistimewaan yang diberikan kepada TKA tersebut menjadi tidak adil. Meminimalisasi pelanggaran izin yang didapat oleh Perusahaan; Memudahkan pengawasan terhadap tenaga kerja asing; Melindungi warga negara Indonesia.

Dengan mengubah beberapa ketentuan dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mengatur kebijakan strategis cipta kerja untuk menjamin setiap warga negara mendapatkan pekerjaan yang layak, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dalam hubungan kerja.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

[84] Muh. Aqil Fatahillah, dan Andi Tenri Padang, "Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Siyasatuna*, No. 2, Vol. 2, 2021, 405-406

Salah satu kebijakan strategis ini adalah ketenagakerjaan, yang memprioritaskan penggunaan tenaga kerja lokal dan meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal melalui pendidikan dan pelatihan, seperti yang ditunjukkan oleh kebijakan yang mengatur Perusahaan dan penggunaan tenaga kerja asing merupakan bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja lokal, dengan adanya pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dengan kualifikasi tinggi dapat memberikan sumbangan peningkatan produktivitas dan alih keterampilan serta pengetahuan bagi tenaga kerja lokal.[85]

Maka menurut pendapat peneliti dengan Penyesuaian dengan kebutuhan industri, harmonisasi kebijakan dan peningkatan pengawasan menjadikan suatu pengaturan atau regulasi yang selaras, dan memperkuat kepatuhan terhadap aturan tentang TKA. Sebagai contoh, bidang teknologi memerlukan pekerja dengan keterampilan khusus yang masih terbatas di dalam negeri, dan penggunaan visa kerja yang sesuai dengan peruntukannya. Selain itu, transfer pengetahuan dan teknologi dapat meningkatkan kompetensi dan daya saing agar tercipta kerja lokal yang lebih kompeten.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Peningkatan mutu SDM Pemerintah perlu berinvestasi dalam pendidikan dan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja modern, termasuk melalui pendidikan vokasi dan penguasaan teknologi. Supaya

[85] Fenny Natalia Khoe, Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, No. 1, Vol. 2, 2013, 3

hanya dapat diisi oleh pekerja lokal, guna memastikan peluang kerja yang adil bagi mereka selain itu menjadikan Informasi yang jelas tentang peran dan kontribusi TKA penting untuk mengurangi kesalahpahaman di kalangan masyarakat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti mengambil Kesimpulan sebagaimana berikut:

1. Bahwa persaingan sumber daya manusia di Indonesia semakin diuji dengan adanya kebijakan yang mempermudah masuknya tenaga kerja asing (TKA). Hal ini menjadi isu penting karena dianggap sebagai peluang sekaligus ancaman. Di satu sisi, keberadaan TKA dapat mendukung alih teknologi dan peningkatan keahlian tenaga kerja lokal. Namun, di sisi lain, keterbatasan tenaga kerja Indonesia dalam hal kompetensi dan ketersediaan pekerjaan memperburuk permasalahan ketenagakerjaan, termasuk tingginya angka pengangguran. Meski UU Cipta Kerja mempermudah prosedur penggunaan TKA, hal ini juga menimbulkan kekhawatiran masyarakat tentang persaingan tenaga kerja. Oleh karena itu, peningkatan kualitas tenaga kerja lokal melalui pendidikan, pelatihan, dan penguasaan teknologi menjadi kunci utama untuk menghadapi persaingan global.
2. Bahwa Pengaturan dan pelaksanaan syarat kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia merupakan upaya untuk mengintegrasikan kebutuhan investasi, transfer teknologi, dan pengembangan tenaga kerja lokal. Meskipun, pelaksanaannya memunculkan berbagai tantangan dan perdebatan. Pengaturan TKA di Indonesia bertujuan untuk mendukung

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

pembangunan ekonomi dan daya saing nasional melalui transfer teknologi dan keahlian. Namun, fleksibilitas yang diberikan kepada TKA juga memerlukan pengawasan ketat agar tidak mengancam keberlangsungan tenaga kerja lokal. Peningkatan kualitas tenaga kerja lokal melalui pendidikan dan pelatihan menjadi prioritas utama untuk mengurangi ketergantungan pada TKA dan meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar global.

3. Bahwa pengaturan pelaksanaan kompetensi kerja bagi tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia telah dirancang untuk selaras dengan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja sebagaimana diamanatkan dalam Pancasila, UUD 1945, dan peraturan ketenagakerjaan. Namun, pelaksanaan kebijakan tersebut masih menghadapi tantangan dalam memastikan penerapan prinsip keadilan distributif dan komulatif secara proporsional, terutama dalam konteks persaingan antara tenaga kerja lokal dan TKA. Meski secara hukum pengaturan pelaksanaan kompetensi kerja bagi TKA telah sesuai dengan prinsip keadilan dan perlindungan tenaga kerja, implementasi di lapangan masih membutuhkan perbaikan agar tujuan keadilan sosial dan kesejahteraan umum dapat tercapai tanpa menimbulkan dampak negatif terhadap tenaga kerja lokal

B. Saran

1. Pemerintah perlu meningkatkan akses terhadap program pendidikan vokasi, pelatihan keterampilan, dan sertifikasi profesional yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja. Mendorong kerjasama antara institusi pendidikan,

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

pelaku industri, dan pemerintah untuk menciptakan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja masa depan. Memastikan bahwa keberadaan TKA membawa manfaat berupa transfer teknologi dan keahlian kepada tenaga kerja lokal.

2. Pemerintah perlu memperkuat regulasi terkait syarat kompetensi TKA, termasuk kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, dan penguasaan keahlian tertentu yang relevan dengan kebutuhan industri. Meningkatkan pengawasan terhadap implementasi regulasi agar keberadaan TKA benar-benar memberikan manfaat bagi pembangunan nasional, seperti transfer teknologi dan pengembangan tenaga kerja lokal.
3. Memberikan pemahaman kepada masyarakat bahwa kebijakan TKA bertujuan mendukung pembangunan nasional melalui transfer teknologi dan peningkatan daya saing tenaga kerja lokal. Menyediakan akses informasi yang jelas dan transparan tentang regulasi dan pengawasan TKA untuk mengurangi kesalahpahaman dan kekhawatiran masyarakat.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Arif, M. *Komentar Undang-Undang Keimigrasian Beserta Peraturan Pemerintah.* Jakarta: N.V. Tjengkir Mas, 1997.

Asikin, Z. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993.

Budiono, A. R. *Hukum Perburuhan di Indonesia.* Jakarta: Rajawali Press, 1995.

Harahap, A. M. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.* Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020.

Harianto, A. *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja.* Yogyakarta: Lakbang PRESSindo, 2016.

KBBI, T. P. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Khakim, A. *Catatan Kritis Perubahan Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Omnibus Law).* Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2021.

Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007. Maimun.

Hukum Ketengakerjaan Suatu Pengantar. Jakarta: Pradnya Paramita, 2017.

Manulang, S. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995.

Marzuki, P. M. *Penelitian Hukum.* Jakarta: Kencana, 2017.

Marzuki, P. M. *Penelitian Hukum.* Surabaya: Kencana, 2019.

Miru, A. *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum.* Mataram: Mataram University Press, 2020.

Penyusun, T. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.* Jember: UIN KHAS Jember, 2021.

RI, D. A. *Al-Qur`an Tajwid & Terjemahan.* Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 2019.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Riwanto, A. *Sejarah Hukum: Konsep, Teori, Dan Metodenya Dalam Pengembangan Ilmu Hukum.* Karanganyar: Oase Pustaka, 2016.

Sidik Priadana, d. D. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021.

Soekanto, S. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.

Solikin, N. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum.* Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021.

Sunggono, B. *Metodologi Penelitian Hukum.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2016.

sutrisno, E. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group, 2019.

Zainudin, H. *Metode Penelitian Hukum.* Jakarta: Sinar Grafika, 2013.

Jurnal & Artikel

Abduh, R. Dampak Sosial Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia. *Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 2020.

Agusmidah. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Bogor: Ghalia Indonesia, 2010.

Ariani, N. V. Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal Di Indonesia. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 2018.

Arif, M. *Komentar Undang-Undang Keimigrasian Beserta Peraturan Pemerintah.* Jakarta: N.V. Tjengkir Mas, 1997.

Aris Wijayanto, H. M. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja Karyawan. *Manajemen IKM*, 2011.

Asikin, Z. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993.

Budiono, A. R. *Hukum Perburuhan di Indonesia.* Jakarta: Rajawali Press, 1995.

Diono, M. Analisis Terhadap Perubahan Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Melalui Teori Maslahah Mursalah. *Jurnal Hukum dan Syariah*, 2016.

Fadli, M. R. Memahami Metode Penelitian Kualitatif. *Humanika, Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum*, 2021.

Febri Pramudya Wardan, S. S. Sistem Manajemen Kinerja Antara Tenaga Kerja Lokal Dan Asing. *Jurnal Cakrawala Akademika (JCA)*, 2024.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Gesang Sri Wulandari, d. N. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Kebijakan Pemerintah Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia.* Kanun Jurnal Ilmu Hukum, 2019.

Giri Dwinanda, R. A. *Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai.* Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo, 2023.

Hanifah, I. *Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang – Undang Cipta Kerja.* Jurnal Ilmu Hukum, 2020.

Harahap, A. M. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.* Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2020.

Harianto, A. *Hukum Ketenagakerjaan Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja.* Yogyakarta: Lakbang PRESSindo, 2016.

Harits Hafiid, d. Y. *Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Upaya Meningkatkan Kualitas Kerja Untuk Menghadapi Persaingan Tenaga Kerja Asing.* Public Administration Journal, 2020.

Imas Novita Juaningsih, M. S.-I. *Rekonsepsi Pengawasan Tenaga Kerja Asing Sebagai Eksistensi Kedaulatan Negara*. Jurnal Legislasi Indonesia, 2020.

Jazuli, A. *Eksistensi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian.* Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum, 2018.

K. D. Krisnawati, d. I. *Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.* Jurnal Manajemen, 2021.

KBBI, T. P. *Kamus Besar Bahasa Indonesia.* Jakarta: Balai Pustaka, 2005.

Khakim, A. *Catatan Kritis Perubahan Undang-Undang Bidang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Omnibus Law).* Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2021.

Khoe, F. N. *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.* Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya, 2013.

Latif, A. J*aminan UUD 1945 Dalam Proses Hukum Yang Adil.* Jurnal Konstitusi, 2010.

Lis Setiyowatil, d. B. *Asas Keadilan Dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. R*EFLEKSI HUKUM Jurnal Ilmu Hukum, 2018.

Maimun. *Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: PT. Pradnya Paramita, 2007.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Maimun. *Hukum Ketengakerjaan Suatu Pengantar.* Jakarta: Pradnya Paramita, 2017.

Maksum, M. Syariah Sebagai Sumber Hukum Positif: Kajian Awal Atas Hukum Perkawinan, Ekonomi Islam, Dan Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Dan Maroko. *Jurnal of Islamic Law*, 2016.

Manulang, S. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: PT. Rineka Cipta, 1995.

Mariami, I. Analisis Persaingan Tenaga Kerja Di Indonesia. *Jurnal Manajemen Tools*, 2017.

Marzuki, P. M. *Penelitian Hukum.* Jakarta: Kencana, 2017.

Marzuki, P. M. *Penelitian Hukum.* Surabaya: Kencana, 2019.

May Linda Iswaningsih, I. N. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja. *Jurnal Pereferensi Hukum*, 2021.

Miru, A. *Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2008.

Mirwanto, T. Sistem Hukum Pengawasan Tenaga Kerja Asing Terhadap Penyalahgunaan Izin Tinggal Kunjungan Untuk Bekerja Pada Perusahaan Penanaman Modal Asing Di Indonesia. *Lex et Societatis*, 2016.

Muh. Aqil Fatahillah, d. A. Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. *Jurnal Siyasatuna*, 2021.

Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum.* Mataram: Mataram University Press, 2020

Mutia Sari, M. N. Pengaruh Investasi, Tenaga Kerja dan Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi di Indonesia. *Jurnal Ekonomi Dan Kebijakan Publik*, 2016.

Nugraha Pranadita, T. Y. Problematika Penempatan Tenaga Kerja Asing Kaitannya dengan Disharmonisasi Hubungan Kerja dan Nasionalisme Pekerja Lokal. *JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN*, 2020.

Nurlia Rahmatika, d. N. Alih Pengetahuan Dan Teknologi Melalui Kegiatan Pendampingan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus Di Yogyakarta). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 2020.

Penyusun, T. *Pedoman Penulisan Karya Tulis Ilmiah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.* Jember: UIN KHAS Jember, 2021.

Pottag, A. T. Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja Di Indonesia. *Media Iuris*, 2018.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER

Randang, F. B. Kesiapan Tenaga Kerja IndonesiaDalam Menghadapi Persaingan Dengan Tenaga Kerja Asing. *Jurnal Ilmu Hukum*, 2001.

RI, D. A. *Al-Qur`an Tajwid & Terjemahan.* Bandung: CV. Penerbit Diponegoro, 2019.

Riady Ibnu Khaldun, G. A. Riady Ibnu Khaldun, Gia Ayu fitGlobalisasi, Ancaman dan Upaya Peningkatan Daya Saing Tenaga Kerja Domestik terhadap Serangan Tenaga kerja Asing di Indonesia. *Jurnal Ilmu Hubungan Internasional*, 2020

Risky Vista Puspita Sari, A. H. Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia. *Jurnal Lentera Hukum*, 2018.

Riwanto, A. *Sejarah Hukum: Konsep, Teori, Dan Metodenya Dalam Pengembangan Ilmu Hukum.* Karanganyar: Oase Pustaka, 2016.

Shadiqin, M. T. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan. *Administrative Law & Governance Journal*, 2019.

Shalihah, F. (2021). Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Law Reform Journal*, 2021.

Sidik Priadana, d. D.. *Metode Penelitian Kuantitatif.* Tangerang Selatan: Pascal Books, 2021.

Soekanto, S. (2003). *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2003.

Solikin, N. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum.* Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021.

Suciliani Octavia, d. M. Pengaruh Investasi China Terhadap Penanganan Ketenagakerjaan Asing Di Indonesia. *Jurnal Populis*, 2017.

Suhai Latul Ulya, d. D. Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Pekanbaru. *Jurnal Multidisiplin Teknologi dan Arsitektur*, 2023.

Suhartoyo. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Adminitrative Law & Governance Journal*, 2019.

Sunggono, B. (2016). *Metodologi Penelitian Hukum.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Perkasa, 2016.

sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Kencana Prenada Media Group, 2019.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Taun, T. Asas Kebebasan Berkontrak Dalam Perjanjian Kerja Tenaga Kerja Asing Dikaitkan Dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal De Jure*, 2020.

Yulia Rahmawati, S. d. Penerapan Prinsip Keadilan Sosial Terhadap Hak Tenaga Kerja Perempuan di Pertambangan Batubara Samarinda. *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik dan Hukum*, 2024.

Zainudin, H. *Metode Penelitian Hukum.* Jakarta: Sinar Grafika, 2013.

Skripsi Dan Tesis

Arteekoh Panae, Pengaruh Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal Di Kabupaten Jember, (Skripsi: Universitas Jember, 2019)

Rena Radityawati, Implemetasi Pengawasan Perlindungan Hukum Dalam Pemenuhan Hak Tenaga Kerja Akibat Kecelakaan Kerja Di Kabupaten Magelang, (Skripsi: Universitas Tidar, 2022)

Cici Pramudita Amiruddin, Tinjauan Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perpektif Hukum Islam, (Skripsi: Institut Agama Islam Negeri Palopo, 2020.)

Afiyah Laili Istighfarini, Kompensasi Tenaga Kependidikan Dalam Surah At-Taubah Ayat 105, An-Nahl Ayat 97, Dan Al-Kahfi Ayat 30 (Analisis Perspektif Buya Hamka Dalam Tafsir Al-Azhar). Fakultas Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2020.

Internet

Di akses pada tanggal 07/03/2025 http://repository.uki.ac.id/14188/4/ Ketentuan Umum Ketenagakerjaan.pdf

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang RI Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Rujukan Dosen dan Mahasiswa Fakultas Syariah

Solikin, N. *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum.* Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media, 2021.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

PERNYATAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Muhammad Haqqil Fikri
NIM	: 201102020008
Program studi	: Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas	: Syariah
Perguruan Tinggi	: UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa dalam hasil penelitian ini tidak terdapat unsur-unsur penjiplakan karya penelitian atau karya ilmiah yang pernah dilakukan atau dibuat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur penjiplakan dan ada klaim dari pihak lain, maka saya bersedia untuk diproses sesuai Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa paksaan dari siapapun.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Jember, 10 Juni 2025

Muhammad Haqqil Fikri
201102020008

BIODATA PENULIS

Nama	: Muhammad Haqqil Fikri
Tempat/Tanggal Lahir	: Jember, 24 Juni 2002
Agama	: Islam
NIM	201102020008
Program Studi	: Hukum Ekonomi Syariah
Fakultas	: Syariah
Alamat	: Dusun Ponjen, Kencong, Jember
Nomor Telepon	081249116166
E-mail	: haqqielchot@gmail.com

Riwayat Pendidikan

SD	: SDN Kencong 04
SMP	: MTs Miftahul Midad
SMA	: MA Miftahul Midad

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Pengalaman Organisasi

Sekretaris Umum DEMA Fakultas Syariah UIN KHAS Jember	(2023-2024)
Pengurus Bidang Advokasi dan Gerakan PMII Rayon Syariah UIN KHAS Jember	(2023-2024)
Kabid Kominfo FKM IKAMMI JEMBER	(2022-2023)