

**PROBLEMATIKA PENGATURAN TENAGA KERJA ASING  
(TKA) DI INDONESIA BERDASARKAN UU CIPTA KERJA  
NOMOR 6 TAHUN 2023**



Oleh:

**DANNY MALIKUS SABA  
NIM: 205102020031**

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

**PROBLEMATIKA PENGATURAN TENAGA KERJA ASING  
(TKA) DI INDONESIA BERDASARKAN UU CIPTA KERJA  
NOMOR 6 TAHUN 2023**

**SKRIPSI**  
Diajukan kepada UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Hukum (S.H)  
Fakultas Syariah  
Jurusan Hukum Islam  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah



Oleh:

**Danny Malikus Saba**  
**NIM: 205102020031**

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

**PROBLEMATIKA PENGATURAN TENAGA KERJA ASING  
(TKA) DI INDONESIA BERDASARKAN UU CIPTA KERJA  
NOMOR 6 TAHUN 2023**



Diajukan kepada UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Hukum (S.H)

Fakultas Syariah  
Jurusun Hukum Islam  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
**KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ**  
Oleh:  
**Danny Malikus Saba**  
**NIM: 205102020031**  
**J E M B E R**

Disetujui Pembimbing:



**Dr. Martoyo, S.H.I, M.H.**  
NIP. 197812122009101001

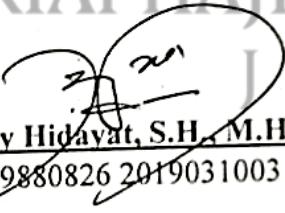
**PROBLEMATIKA PENGATURAN TENAGA KERJA ASING  
(TKA) DI INDONESIA BERDASARKAN UU CIPTA KERJA  
NOMOR 6 TAHUN 2023**

**SKRIPSI**

Telah Diuji Dan Diterima  
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh  
gelar Sarjana Hukum (S.H)

Fakultas Syariah  
Jurusan Hukum Islam  
Program Studi Hukum Ekonomi Syariah

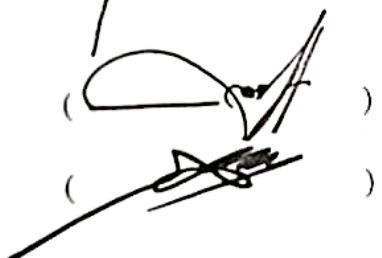
Hari: Senin  
Tanggal: 1 Desember 2025

Tim Penguji,  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ  
Ketua sidang   
Sekretaris 

Freddy Hidayat, S.H., M.H.  
NIP. 19880826 2019031003

Helmi Zaki Mardiansyah, S.H., M.H.  
NIP. 19850322 2023211011

Anggota:

1. Dr. Basuki Kurniawan, M.H. 
2. Dr. H. Martoyo, S.H.I., M.H. 

Menyetujui,  
Fakultas Syariah



## MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤْدُوا الْأَمْنَاتِ إِلَى أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا

بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعْلَمُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya; Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha mendengar lagi Maha melihat. (An-Nisa':58)



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

## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan petunjuk-Nya hingga sampai detik ini saya dapat menyelesaikan tugas akhir perkuliahan dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) dengan lancar dan baik. Semoga shalawat dan salam senantiasa tercurah limpahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan rasa syukur dan bahagia atas pencapaian ini tentu tidak lepas dari doa dan dukungan dari berbagai macam pihak meski skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Tak lupa, saya juga ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu saya sampai pada titik ini, terutama untuk :

1. Kedua orang tua saya, Ayah Surfianto dan Ibu Faridatul Adawaiyah yang selalu memberikan dukungan baik secara finansial dan moral serta menjadi sumber motivasi dan teladan dalam memahami makna perjuangan dan perjalanan hidup saya hingga saat ini. Terima kasih atas pengorbanan kalian hingga saya menyandang gelar sarjana pertama dalam keluarga kita. Ayah Ibu, kini anakmu menjadi sarjana.
2. Adik kandung saya Irba Nabila yang sedang menempuh pendidikan di Pondok Pesantren Lirboyo yang selalu mendoakan dan memberikan semangat kepada saya.
3. Ibu Nyai Hj. Zakiyah Imron selaku Ummul Ma'had, KH. Abdul Mujib Imron S.H., M.H. sebagai ketua majelis pengasuh Pondok Pesantren Terpadu Al-Yasini dan Alm. Prof. Dr. H. Nur Solikin S.Ag., M.H. yang telah mendidik dan membimbing saya hingga saat ini.

4. Teman-teman IKMAMEBA (Ikatan Mahasiswa Metropolitan Barat) yang selalu memberikan support dan menghibur saya saat berada di tanah perantauan.
5. Teman-teman INSANI (Insan Santri & Alumni Al-Yasini) Komisariat Jember yang telah mengingatkan dan memberikan dukungan kepada saya.
6. Teman-teman Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia yang telah membantu dikala saya sedang kebingungan dalam mengerjakan skripsi.
7. Teman-teman Kontrakan Kodam yang telah membersamai saya dalam kehidupan sehari-hari di perantauan.
8. Kepada Simpatik Music, OM Adella, dan OM Lorenza yang telah menjadi media hiburan serta memberikan suasana yang mendukung sehingga turut mendukung penulis dalam proses penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir.

J E M B E R

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Problematika Pengaturan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia Berdasarkan UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023”**. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk menggali dan menambah wawasan khazanah keilmuan serta untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana hukum (S.H) di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Sidiq Jember. Terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan dan dorongan berbagai pihak, sehingga pada kesempatan kali ini penulis dengan segala rasa hormat dan kerendahan hati ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril ataupun materiil baik secara langsung ataupun tidak langsung dalam penyusunan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan, maka dari itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M. CPEM. selaku Rektor Universitas Islam Negri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan segala fasilitas kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini
2. Dr. Wildani Hefni, MA. selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negri (UIN) Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah meluangkan waktunya untuk menyetujui hasil skripsi ini yang telah diselesaikan.

3. Freddy Hidayat S.H.,M.H. Selaku Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah yang telah menyetujui hasil skripsi yang telah diselesaikan.
4. Dr. Martoyo, S.H.I, M.H. Selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga serta kesabaran untuk membimbing peneliti sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Syariah yang telah memberikan ilmu serta motivasi kepada penulis selama masa perkuliahan.

Jember, 21 Agustus 2025

Danny Malikus Saba  
NIM:205102020031

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

## ABSTRAK

**Danny Malikus Saba, 2025:** Problematika Pengaturan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia Berdasarkan UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023.

**Kata Kunci:** Pengaturan, Tenaga Kerja Asing (TKA), UU Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023.

Penelitian ini mengkaji Pengaturan Tenaga Kerja Asing (TKA) merupakan isu strategis dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia karena menyangkut keseimbangan antara kebutuhan investasi dan perlindungan tenaga kerja lokal. Sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, ketentuan mengenai TKA diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mewajibkan pemberi kerja memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Namun, regulasi tersebut dinilai rumit dan berpotensi menghambat iklim investasi. Melalui UU Cipta Kerja, mekanisme perizinan diubah menjadi lebih sederhana, yaitu hanya melalui pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Perubahan ini menimbulkan konsekuensi penting: di satu sisi mendukung kemudahan berusaha dan kepastian hukum, tetapi di sisi lain menimbulkan kekhawatiran akan kurangnya proteksi bagi tenaga kerja Indonesia.

Adapun fokus penelitian meliputi: (1) Bagaimana problematika TKA dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan UU Cipta Kerja? (2) Bagaimana Ratio Legis Pengaturan TKA pada UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja? (3) Bagaimana konsep pengaturan kedepan TKA berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Cipta Kerja di Indonesia?

Tujuan penelitian ini :(1) Mengetahui problematika TKA dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan UU Cipta Kerja, (2) Mengetahui ratio legis pengaturan TKA pada UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, (3)Mengetahui konsep pengaturan kedepan TKA pada UU Cipta Kerja di Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan adalah yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan (statute approach) dan konseptual (conceptual approach). Data dikumpulkan melalui studi pustaka dari bahan hukum primer dan sekunder, kemudian dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian ini adalah (1) perubahan regulasi TKA dalam UU Cipta Kerja tidak hanya bersifat teknis, melainkan memiliki makna substansial. Secara normatif, penyederhanaan perizinan melalui RPTKA memang menciptakan kepastian hukum, tetapi pada saat yang sama memperlemah mekanisme pengendalian negara terhadap arus masuk TKA. (2) Ratio legis UU Cipta Kerja secara filosofis, pengaturan ini dimaksudkan untuk menyeimbangkan kepentingan investasi dengan perlindungan tenaga kerja; secara sosiologis, menjawab kebutuhan tenaga ahli asing pada bidang tertentu; dan secara yuridis, menyederhanakan prosedur perizinan agar selaras dengan prinsip *ease of doing business* (kemudahan berusaha). Implikasi yang muncul antara lain adalah terciptanya kepastian hukum dan percepatan investasi, tetapi sekaligus menimbulkan tantangan berupa potensi ketidakadilan bagi tenaga kerja lokal. (3) Konsep pengaturan TKA harus diarahkan secara selektif, terbatas, serta mewajibkan transfer keahlian, sehingga tetap sejalan dengan amanat Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 tentang hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.

## DAFTAR ISI

	Hal
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Fokus Penelitian.....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	8
E. Definisi Istilah.....	10
F. Sistematika Pembahasan .....	12
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>14</b>
A. Penelitian Terdahulu .....	15
B. Kajian Teori .....	28
1. Teori Keadilan.....	28
2. Teori Partisipasi .....	31
3. Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan .....	33

4. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Asing di Indonesia	39
5. Pengertian <i>Omnibus Law</i> .....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>43</b>
A. Jenis Penelitian.....	43
B. Pendekatan Penelitian .....	43
C. Sumber Bahan Hukum .....	44
D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum .....	45
E. Teknis Analisis Bahan Hukum.....	46
F. Kebsahan Bahan Hukum.....	46
G. Tahap-tahap Penelitian.....	47
<b>BAB IV PEMBAHASAN.....</b>	<b>48</b>
A. Problematika Pengaturan TKA dalam system Ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan UU Cipta Kerja .....	48
1. Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing .....	49
2. Pencabutan Batasan Jabatan TKA .....	52
3. RPTKA Sebagai Pengganti IMTA. .....	53
4. Dampak Ekonomi dan Sosial .....	55
5. Analisis Problematika Pengaturan TKA  Dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia Berdasarkan UU Cipta Kerja .....	58
B. Ratio Legis Pengaturan TKA Pada UU Nomor 11 Tahun 2020  Tentang Cipta Kerja .....	60
1. Sejarah RUU Nomor 11 Tahun 2020 .....	60
2. Pandangan Pemerintah dan Fraksi-fraksi tentang	

Pengaturan TKA RUU Cipta Kerja. ....	62
3. Analisis Ratio Legis Pengaturan TKA Pada UU Nomor 11	
Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. ....	84
C. Konsep Pengaturan kedepan TKA berdasarkan UU Cipta Kerja .	88
1. Regulasi UU Cipta Kerja Sekarang. ....	88
2. Analisis. Konsep Pengaturan kedepan TKA berdasarkan	
UU Cipta Kerja. ....	91
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>95</b>
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran .....	96
<b>DAFTARPUSTAKA .....</b>	<b>98</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
1. Pernyataan Keaslian Tulisan	
2. Biodata Penulis	

## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 2.1 Kajian Terdahulu .....	26
Tabel 4.1 Perbandingan Pengaturan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Perundang – Undangan .....	50
Tabel 4.2 Rumusan Rancangan Undang-Undang Ketenagakerjaan .....	70



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

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Perkembangan globalisasi mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, sehingga membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten, baik dalam negeri maupun luar negeri. Adanya Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) juga akan membuka peluang bagi tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Begitu sebaliknya dengan tenaga kerja Indonesia yang dapat bekerja di negara-negara ASEAN lainnya. Sehingga, peluang tenaga kerja asing untuk mengisi berbagai profesi di Indonesia akan semakin terbuka. Karena itu pemerintah perlu cermat dalam menentukan kebijakan guna menjaga keseimbangan penggunaan tenaga kerja asing dengan tenaga kerja dalam negeri.<sup>1</sup>

Pemerintah mempunyai peran pada penyelenggaraan negara guna memenuhi kebutuhan dasar dan mencapai kesejahteraan rakyatnya. Dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan serta kedudukan yang sangat penting karena tenaga kerja merupakan pelaku dari tujuan pembangunan itu, tujuan dari pembangunan itu adalah mensejahterakan rakyat, salah satunya tenaga kerja. Sebagai negara hukum, Indonesia harus mengedepankan nilai – nilai keadilan bagi seluruh warga negara dengan peraturan yang teratur dalam pelaksanaanya sehingga menghasilkan peraturan yang berkualitas demi tercapainya tujuan keadilan dan kesejahteraan bagi

---

<sup>1</sup> Disnakertrans Provinsi NTB, 'Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perlu Dilakukan Dengan Cermat Dan Selektif', 2023. <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/penggunaan-tenaga-kerja-asing-perlu-dilakukan-dengan-cermat-selektif/> diakses pada 17 Oktober 2024.

seluruh warga negara Indonesia. Dengan itu maka perlu adanya jaminan hak dan kewajiban setiap tenaga kerja dari pemerintah.

Menurut Undang-Undang NRI 1945 Pasal 27 ayat (2) menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia berhak mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.<sup>2</sup> Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peran dan kedudukan sangat penting sebagai pelaku dalam tujuan pembangunan. Sesuai dengan peran dan kedudukan tenaga kerja, perlu bagi pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Untuk itulah diperlukan adanya perlindungan terhadap tenaga kerja, untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

Sedangkan permasalahan mengenai ketenagakerjaan pada dasarnya yaitu permasalahan mengenai kesempatan kerja dan permasalahan kualitas tenaga kerja dari pertumbuhan penduduk di Indonesia yang meningkat tinggi menyebabkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Hal itu tentunya berakibat pada ketidakseimbangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia. Ditambah dengan masalah banyaknya jumlah tenaga kerja Indonesia yang mengalami

---

<sup>2</sup> Undang-Undang Dasar NRI 1945.

pemutusan hubungan kerja dengan itu secara tidak langsung membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia dan penggunaan tenaga kerja asing (TKA) dalam konteks ini akan menambah tinggi tingkat persaingan memperoleh kerja dan menjadikan masalah pengangguran di negara ini akan menjadi semakin kompleks.

Hukum ketenagakerjaan adalah hukum yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Artinya yang dipelajari dan dimuat dalam hukum ketenagakerjaan adalah semua regulasi yang mengatur ketenagakerjaan sebelum orang bekerja dan sesudah orang bekerja.<sup>3</sup> Hukum ketenagakerjaan ini adalah serangkaian peraturan yang mengatur tentang segala kejadian sewaktu angkatan bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hukum ketenagakerjaan ini masuk kepada lingkup hukum privat maupun hukum public. Dapat bersifat privat karena mengatur hubungan hukum antara subyek hukum baik person dengan person maupun person dengan rechtperson (badan hukum), bisa juga sebagai public karena terkait dengan kewajiban mematuhi dan menjalankan apa yang sudah ditetapkan oleh Negara sebagai sebuah ketentuan yang bersifat umum.

Pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 4 menjelaskan pembangunan ketenagakerjaan yang bertujuan :

1. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

---

<sup>3</sup> Dalinama Telaumbanau, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019), 2.

2. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah.
3. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
4. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.<sup>4</sup> Tenaga

Tenaga Kerja Asing yang biasa disebut sebagai TKA merupakan warga negara asing yang bekerja di Indonesia. penggunaan TKA di Indonesia memiliki dampak yang cukup besar baik itu pada sektor ekonomi dan industri dan yang paling berdampak atas keberadaan TKA adalah tenaga kerja Indonesia yang biasa disebut sebagai tenaga kerja lokal dimana terjadinya persaingan antara TKA dengan tenaga kerja lokal yang semakin luas.

Jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan, tujuan penggunaan tenaga kerja asing salah satunya untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan ahli dalam bidang-bidang tertentu yang belum dapat terpenuhi oleh tenaga kerja lokal.<sup>5</sup> Oleh karena itu, perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja asing di Indonesia harus mengikuti aturan dan prosedur yang ketat, mulai dari proses seleksi dan perizinan hingga pengawasan.<sup>6</sup>

Masuknya TKA di Indonesia bukan tidak membawa masalah terhadap tenaga kerja Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya angka pengangguran di Indonesia yang dapat mengakibatkan konflik sosial antara Tenaga Kerja Indonesia dan TKA. Berdasarkan data dari Kementerian

---

<sup>4</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, 2003.

<sup>5</sup> Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing Analisis Politik Hukum* (Yayasan Pustaka Obor, 2018).45.

<sup>6</sup> Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika Dan Kajian Teori* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2010).123.

Ketenagakerjaan (Kemnaker), jumlah penggunaan TKA di Indonesia saat ini berjumlah 111.537 orang pada 2022. Jumlah tersebut melonjak 26,36% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang sebanyak 88.271 orang.<sup>7</sup> Kemudian pada tahun 2023 jumlah TKA di Indonesia naik 50,66 % berkisar 168 ribu.<sup>8</sup>

Regulasi atau pengaturan tenaga kerja asing awalnya terdapat dalam Bab VIII Pasal 42 hingga Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Kemudian terjadi pembaharuan ketentuan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja tidak langsung lama, karena adanya putusan MKRI No. 9/PUU-XVIII/2020, Mahkamah Konstitusi menyatakan bahwa Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja cacat prosedur dan inkonstitusional bersyarat.<sup>9</sup>

Sebagai bentuk pelaksanaan dari putusan MKRI No. 9/PUU-XVIII/2020, maka terbitlah Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Perppu tersebut kemudian disahkan menjadi undang-undang, sehingga munculah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja resmi disahkan menjadi undang-undang. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

<sup>7</sup> <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-melejit-2636-pada-2022>. Diakses pada tanggal 09 September 2024

<sup>8</sup> <https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/1f3f5a7d59b6d00/ada-168-ribu-tenaga-kerja-asing-di-ri-pada-2023-terbanyak-dari-china>. Dikakses pada tanggal 16 Oktober 2024

<sup>9</sup> Izza Afkarina, "Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia" (Skripsi UII Yogyakarta, 2024) 15.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Pada poin satu dan dua pasal 3 Undang-Undang No. 11 Cipta Kerja Tahun 2020 terlihat jelas bahwa UU ini dibuat salah satunya agar jaminan mendapat kerja bagi warga negara terpenuhi. Namun, di dalam pengaturan tenaga kerja asing yang seharusnya mengacu pada tujuan tersebut justru terlihat menstimulus datangnya tenaga kerja asing ke dalam negeri.

Akibat dari pembaharuan hukum tersebut, maka ketentuan mengenai perizinan tenaga kerja asing menjadi berubah. Apabila pemberi kerja ingin mempekerjakan tenaga kerja asing maka kewajiban pertama yang harus dipenuhi adalah Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).<sup>10</sup> Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa tenaga kerja asing digunakan secara selektif untuk memaksimalkan penggunaan tenaga kerja Indonesia. RPTKA tersebut dapat diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 17 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.<sup>11</sup>

RPTKA awalnya digunakan sebagai persyaratan untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).<sup>12</sup> Namun dengan sejak adanya ketentuan terbaru, penggunaan IMTA dihapuskan. Menurut Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan

---

<sup>10</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

<sup>11</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021.

<sup>12</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh pemerintah pusat.<sup>13</sup> Berdasarkan pasal tersebut, berarti perizinan tenaga kerja asing hanya memerlukan satu surat yaitu RPTKA yang disahkan oleh pemerintah pusat, bukan lagi RPTKA yang disahkan oleh Menteri yang digunakan untuk mendapatkan IMTA.

Dapat disimpulkan bahwa secara umum tujuan dibentuknya UU Cipta Kerja untuk meningkatkan lapangan kerja sekaligus memberi jaminan bagi warga negara agar bisa mendapat pekerjaan guna mampu bersaing di tengah arus globalisasi. Berdasarkan tujuan pembentukan yang dicantumkan secara eksplisit tersebut, Undang-Undang ini merupakan suatu usaha mulia yang memang harus diperjuangkan. Akan tetapi tujuan baik tersebut tidak disertai dengan turunan teknis yang sejalan.

Sehingga secara garis besar penelitian terdahulu menggambarkan bahwa pelonjakan tenaga kerja asing yang secara signifikan ini dikarenakan terhapusnya IMTA di undang-undang cipta kerja nomor 11 tahun 2020. Dengan hal ini juga menjadikan sebuah tujuan negara dalam mengembangkan devisa dan pemasukan negara. Maka dengan lahirnya Undang-Undang Cipta kerja ini terdapat beberapa aturan yang diubah bahkan dihapus dari peraturan sebelumnya.

---

<sup>13</sup> Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas masalah tersebut untuk dijadikan penelitian dalam bentuk karya ilmiah (skripsi) dengan judul **“Problematika Pengaturan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia Berdasarkan Uu Cipta Kerja Nomor 6 Tahun 2023”**.

### **B. Fokus Penelitian**

1. Bagaimana problematika TKA dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan UU Cipta Kerja?
2. Bagaimana ratio legis pengaturan TKA pada UU nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ?
3. Bagaimana konsep pengaturan kedepan TKA pada UU Cipta Kerja di Indonesia?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui problematika TKA dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan UU Cipta Kerja.
2. Untuk mengetahui ratio legis pengaturan TKA pada UU nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
3. Untuk mengetahui konsep pengaturan kedepan TKA pada UU Cipta Kerja di Indonesia.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penilitiaian ini dapat berkontribusi apa yang akan diberikan tentang wawasan keilmuan maupun wawasan hukum setelah penelitian selesai. Kegunaan penilitian dapat berupa Kegunaan teoritis dan juga kegunaan praktis, secara keseluruhan. Berdasarkan rumusan masalah diatas

tujuan penelitian dapat diharapkan menjadikan sebuah kemanfaatan secara umum. Berikut merupakan manfaat secara teoritis maupun praktis.

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi pengetahuan dan wawasan hukum bagi masyarakat umum tentang fenomena hukum di bidang ketenagakerjaan yang terjadi, khususnya untuk mengenai pengaturan tenaga kerja asing lebih. Selain itu, implementasi hukum ketenagakerjaan di masyarakat dapat memberikan manfaat evaluasi bagi pemerintah.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam rangka pembahasan perbaikan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perburuhan serta menjadi pertimbangan hukum bagi pemerintah agar lebih mempertegas aturan-aturan yang dikeluarkan tentang Hukum Ketenagakerjaan.

#### b. Bagi Tenaga Kerja Indonesia

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai prosedur penggunaan TKA di Indonesia sesuai dengan peraturan yang berlaku, agar Tenaga Kerja Indonesia bisa bersaing secara adil dengan TKA dalam mendapatkan lapangan pekerjaan. Kemudian membantu untuk memahami arti dari pentingnya Hukum

Ketenagakerjaan di Indonesia dalam segala aktifitas yang mereka jalankan, sehingga dapat bisa lebih percaya diri dalam persaingan kerja di dalam negeri.

c. Bagi Tenaga Kerja Asing

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai panduan prosedur yang harus dipenuhi Tenaga Kerja Asing (TKA) yang akan bekerja di Indonesia sesuai dengan regulasi Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia.

## E. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan penjelasan dari istilah-istilah yang ditemukan dalam sebuah penelitian. Agar tidak terjadi salah paham dalam penulisan proposal penelitian ini, maka penulis akan menjelaskan isitlah-istilah yang terdapat dalam judul penelitian. Maka istilah yang perlu didefinisikan sebagai berikut:

### 1. Problematika

Problematika menurut kamus hukum adalah (1) persoalan, (2) masalah. Problematika adalah sebuah istilah yang digunakan untuk menunjukkan suatu permasalahan yang harus dipecahkan.<sup>14</sup> Dapat disimpulkan bahwa problematika adalah permasalahan yang masih belum dapat dipecahkan sehingga untuk mencapai suatu tujuan menjadi terlambat dan tidak maksimal.

---

<sup>14</sup> Debdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Bulan Bintang, 2002).276

## 2. Pengaturan

Pengaturan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tatanan (petunjuk, kaidah, ketentuan) yang dibuat untuk mengatur. Menurut Utrecht pengaturan adalah suatu perintah atau larangan yang mengatur tata tertib dalam suatu masyarakat dan seharusnya di taati oleh anggota masyarakat yang bersangkutan.<sup>15</sup> Dapat disimpulkan bahwa pengaturan adalah merupakan suatu tatanan yang dibuat untuk mengatur tingkah laku masyarakat dan harus di taati agar tercipta ketertiban sosial.

## 3. Tenaga Kerja Asing

Tenaga Kerja Asing (TKA) menurut Pasal 1 ayat (13) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.<sup>16</sup> Ahli hukum berpendapat Tenaga Kerja Asing adalah 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.<sup>17</sup>

## 4. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 adalah undang-undang tentang Cipta Kerja atau dikenal dengan istilah Omnibus Law, undang-undang tersebut merupakan bentuk dari penyederhanaan regulasi yang

---

<sup>15</sup> E. Utrecht, *Pengantar Dalam Hukum Indonesia* (Jakarta: Ichtiar, 1957). 64.

<sup>16</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

<sup>17</sup> Abdul Karim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009). 27.

menggabungkan beberapa peraturan yang substansinya berbeda menjadi satu peraturan. Isi dari undang-undang tersebut juga merubah peraturan perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Berdasarkan definisi istilah yang digunakan, problematika pengaturan tenaga kerja asing (TKA) dapat disimpulkan sebagai suatu persoalan atau tantangan yang belum terselesaikan terkait tatanan atau ketentuan yang mengatur keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia. Pengaturan ini bertujuan untuk menciptakan ketertiban sosial dan memastikan tingkah laku masyarakat, khususnya TKA yang sedang dan akan bekerja di Indonesia. Tenaga kerja asing sendiri didefinisikan sebagai orang bukan warga negara Indonesia yang bekerja di wilayah Indonesia dengan membawa dampak positif berupa transfer keterampilan dan kontribusi terhadap perekonomian negara, tetapi juga dapat menimbulkan tantangan seperti persaingan kerja dan tekanan sosial. Oleh karena itu, pengaturan TKA memerlukan komposisi yang seimbang agar dapat memaksimalkan manfaatnya dan meminimalisir dampak negatifnya bagi Tenaga Kerja Indonesia dan pasar kerja di Indonesia.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Penyusunan sistematika pembahasan ini mencakup penjelasan mengenai urutan penyajian materi skripsi diantaranya :

## **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini peneliti menjelaskan mengenai alasam mengapa topik yang diambil itu penting diteliti serta peneliti merinci permasalahan yang akan diteliti dalam fokus permasalahan, pada tujuan penelitian, manfaat penelitian serta definisi istilah dan sistematika pembahasan.

## **BAB II : KAJIAN KEPUSTAKAAN**

Bab ini peneliti memaparkan mengenai teori-teori yang digunakan serta penelitian terdahulu yang berisi mengenai hasil dari penelitian terdahulu yang saling berkaitan dengan topic yang sama atas penelitian yang diangkat oleh peneliti.

## **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bagian ini, berisi tentang pembahasan metode penelitian, seperti jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber dan jenis data, metode pengumpulan data, metode analisis data dan keabsahan data mengenai judul yang sedang diteliti oleh peneliti.

## **BAB IV : PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS**

Berisi tentang pembahasan penyajian data dan analisis data yang memuat tentang gambaran sebuah objek yang sedang dibuat penelitian.

## **BAB V : PENUTUP**

Berisi tentang penutup dan hasil dari penelitian ini dengan seluruh pembahasan tersebut serta ada saran yang di cantumkan yang mengacu pada sumber hasil penelitian, hasil temuan dan akhir dari penelitian

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

Secara umum, pembahasan tentang tinjauan hukum islam terhadap pengelolaan parkir telah banyak dikaji oleh para peneliti dari bebagai lintas disiplin ilmu. Namun perlunya melakuakan perkembangan penelitian sehingga memiliki pembeda dalam pembahasan, penilitian ini memamndang perlunya menguraikan penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, untuk menambah refensi atau memndang sudut yang berbeda dari peneliti, termasuk juga posisi penelitian yang digunakan Dalam ini, beberapa penelitian sebelumnya akan dijadikan referensi dalam menyusun penelitian ini, di antaranya sebagai berikut :

1. **Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia** Skripsi Izza Afkarina Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia.<sup>18</sup>

Latar Belakang penelitian ini bahwa pembaharuan ketentuan ketenagakerjaan dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menimbulkan perbedaan ketentuan khususnya mengenai perizinan tenaga kerja asing, seperti pada Undang-Undang terbaru disebutkan bahwa pemberi kerja

---

<sup>18</sup> Izza Afkarina, *Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2024)

tenaga kerja asing hanya memerlukan RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, jenis perizinan bagi tenaga kerja asing ada dua yaitu RPTKA dan IMTA. Perubahan tersebut tentunya memiliki dampak positif dan negatif bagi tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal.

Fokus permasalahan penelitian ini yang pertama Bagaimana analisis yuridis perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia?. Kedua Bagaimana dampak yang ditimbulkan akibat perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia?.

Metode penelitian skripsi ini menggunakan penelitian yuridis normatif, penelitian ini mengkaji tentang analisis yuridis perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Kesimpulan pada penelitian ini adalah bahwa pertama, terjadinya perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing yang semula berada pada Bab VIII Pasal 42 hingga 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kedua, berdasarkan pembaharuan ketentuan khususnya terkait perizinan tenaga kerja asing, menimbulkan dampak positif yaitu kemudahan perizinan masuknya tenaga kerja asing, masuknya tenaga kerja asing akan memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan ahli dalam bidang-bidang tertentu yang belum dapat dipenuhi oleh tenaga

kerja lokal. Dampak negatif dari kemudahan perizinan tenaga kerja asing yaitu mempersempit kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal untuk bekerja dalam negeri.

Persamaan penelitian ini yaitu membahas tentang Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Sedangkan perbedaannya lebih ke arah penyederhanaan pengaturannya dan dampak yang terjadi atas perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing.

## 2. Problematika Yuridis Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia Fakultas Syariah UIN KHAS Jember.<sup>19</sup>

Latar Belakang Masalah pada penelitian ini Peraturan Presiden adalah salah satu peraturan yang ditetapkan oleh Presiden untuk melaksanakan Peraturan Perundang-undangan. Tak heran jika Peraturan Penggunaan TKA disusun dalam rancangan Peraturan Presiden tersebut, salah satunya Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 agar memudahkan proses TKA masuk di Indonesia. Namun, menuai pro dan kontra terhadap Peraturan Presiden tersebut dengan menghapusnya IMTA dan mengutamakan TKA tanpa memperhatikan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal.

Fokus penelitian dalam skripsi ini yaitu: (1) Bagaimana ratio logis pasal 9 perpres No 20 Tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing? (2) Bagaimana Implikasi Yuridis penghapusan Pasal 9 Ayat 2

---

<sup>19</sup> Pinkan Excellolita Moerya Feminina, 'Problematika Yuridis Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia' (UIN KIAI ACHMAD SIDDIQ JEMBER, 2021).

Perpres No. 20 Tahun 2018 terhadap perlindungan tenaga kerja Indonesia?

(3) Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia dalam Perpres No. 20 Tahun 2018?

Metode Penelitian dalam skripsi ini menggunakan metode hukum normatif, penelitian normatif merupakan suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum yang dihadapi dan penelitian ini dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori/konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah.

Hasil dari penelitian ini (1) Ratio Legis dalam pasal 9 Perpres No. 20 tahun 2018 tentang Penggunaan TKA yaitu dasar pertimbangan dan pemikiran presiden terhadap terhapusnya IMTA agar memudahkan persyaratan TKA masuk dalam Indonesia guna memperbaiki ekonomi nasional dan memperbanyak investor luar negeri. (2) Implikasi Pasal 9 ayat (2) terhapusnya IMTA adalah dampak negatif maupun positif terhadap tenaga kerja di Indonesia setelah IMTA dihapus dalam Perpres No. 20 Tahun 2018. (3) Perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 tidak sesuai dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, oleh sebab itu Pemerintah harusnya mengupayakan perlindungan hukum dalam menangani hak-hak tenaga kerja lokal di Indonesia setelah terhapusnya IMTA.

Persamaan dalam penelitian ini yaitu membahas Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Sedangkan perbedaan penelitian ini membahas tentang Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga

Kerja Asing dan juga membahas Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia. Sedangkan yang akan dikaji oleh penulis tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

3. Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, Riza Fauziah Djazuli, *ADLIYA Jurnal Hukum dan Kemanusiaan* Vol. 15, no. 1 (Maret 2021).<sup>20</sup>

Latar Belakang Masalah pada penelitian skripsi ini adalah membahas tentang masuknya Tenaga Kerja Asing yang secara membludak dan juga angka pengangguran yang semakin banyak. Hal ini, dengan cara harus mengatur dalam pengaturan TKA di Indonesia serta menganalisis aspek hukum UU Cipta Kerja. Pada Pasal 46 UU Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan jabatan tertentu yang rinciannya diatur keputusan Menteri. Namun, di UU Cipta Kerja dilakukan penghapusan Pasal mengenai pembatasan jabatan untuk TKA di perusahaan Indonesia yakni Pasal 46 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Namun, di sisi lain juga pemerintah mengupayakan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

Fokus Penelitian ini yaitu, pertama, untuk menganalisis aspek hukum ketenagakerjaan asing. Kedua untuk menganalisis upaya perlindungan hukum ketenagakerjaan Indonesia ditinjau dari tanggung jawab negara.

Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis yang artinya kajian ini berupaya menggambarkan secara komprehensif dan

---

<sup>20</sup> Djazuli Riza Fauziah, 'Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing', *ADLIYA*, 15.1 (2021), pp. 1–18, doi:10.15575/adliya.v15i1.10434.

mendalam mengenai kondisi atau gejala yang menjadi objek penelitian.

Metode pendekatan yang digunakan adalah yuridis normatif yang artinya kajian ini dilaksanakan melalui pengkajian atau penelaahan peraturan perundang-undangan, teori-teori hukum dan yurisprudensi yang berkaitan dengan problematika yang dikaji serta hubungannya dengan implementasinya dalam praktek.

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu tanggungjawab negara terhadap TKA harusnya mampu mengakomodasi ha katas pekerjaan dimana dalam menjalankan tugasnya sudah ditetapkan standar kehidupan yang layak bagi warga negara. Selain itu, dalam penempatan TKA harus memiliki akses atas pekerjaan dimana TKA bebas dari HAM seperti kerja paksa, praktik perbudakan dan praktik yang disamakan dengan perbudakan, jeratan hutang dan perdagangan orang. Tanggung jawab negara dalam hal ini sudah akan terimplementasi dengan baik apabila pemenuhan hak-hak dasar TKA yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003, yakni kesempatan dan perlakuan yang sama dalam hubungan kerja telah terpenuhi. Selain itu, perlu adanya upaya dari pemerintah untuk memberikan tambahan kompetensi bagi TKI yaitu dengan melaukan program pelatihan kerja yang dilakukan secara regular dan tidak diskriminatif, artinya tidak hanya di daerah-daerah tertentu saja.

Persamaan penelitian ini sama dalam membahas aspek hukum yang ditinjau yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini

membahas segala aspek perlindungan hukum untuk Tenaga Kerja Indonesia dan upaya pemerintah untuk tetap melindungi Tenaga Kerja di Indonesia.

4. Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Fithriatus Shalihah, Indonesia Law Reform Journal, Vol 1, No. 3, November 2021.<sup>21</sup>

Latar Belakang Masalah penelitian ini Pengaturan mengenai Penggunaan TKA diatur dalam UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam dalam perubahan pengaturannya dalam UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Kedatangan dan penggunaan TKA dapat menjadi ancaman bila tidak dikontrol dalam penggunaan begitu juga sebaliknya. Namun, sebelum lahirnya UU No 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mengenai ketentuan mempekerjakan TKA ini juga lahir Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA. Lahirnya peraturan presiden tersebut menimbulkan polemic di masyarakat karena menyalahi ketentuan UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang pada saat itu belum diubah dengan keberadaan UU Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Perpres ini menggantikan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan TKA. Pada bagian menimbang di dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA disebutkan

---

<sup>21</sup> Fithriatus Shalihah, ‘Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia’, 1.3 (2021), pp. 417–25.

guna mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi, perlu pengaturan kembali perizinan penggunaan TKA.erkait ketentuan yang termuat dalam peraturan perundang tersebut dan perbedaan prosedur penggunaan TKA pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.

Metode penelitian yang digunakan yaitu yuridis normatif dengan metode pendekatan perundangan-undangan (*Statute Approach*) dan pendekatan konseptual (*Konseptual Approach*).

Hasil penelitian ini setalah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara otomatis mengubah dan menghapus beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mensyaratkan bahwa untuk penggunaan TKA saat ini hanya membutuhkan Pengesahan RPTKA tanpa perlu memiliki izin tertulis (IMTA), karena Pengesahan RPTKA dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini menjadi suatu izin bagi TKA dalam bekerja di Indonesia. Kemudahan syarat masuknya TKA tersebut tentunya berdampak pada semakin meningkatnya angka pengangguran di Indonesia, dikarenakan semakin sempitnya lapangan pekerjaan di dalam negeri, karena jumlah TKA akan bertambah banyak dan terdiskualifikasinya Tenaga Kerja Indonesia.

Persamaan penelitian ini yaitu sama dalam mengkaji ketentuan yang termuat dalam pengaturan penggunaan TKA dan perbedaan prosedur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Sedangkan perbedaannya yaitu membahas dampak yang terjadi akibat perubahan pengaturan penggunaan TKA dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.

5. Urgensi Pelonggaran Ketentuan Masuknya Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Muhammad Ridho, *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 7 Edisi II, Agustus 2020.<sup>22</sup>

Latar Belakang Masalah penelitian ini Undang-Undang Cipta Kerja menjadi sebuah tanda tanya besar mengapa sebuah Undang-Undang yang bertujuan untuk memberikan jaminan mendapat kerja bagi warga negara asing untuk masuk kedalam negeri. Sejatinya UU Cipta Kerja ini masih meninggalkan beberapa catatan masalah, salah satunya adalah pada kluster tenaga kerja asing. Apabila ketentuan ini sudah resmi berlaku, dikhawatirkan akan menghasilkan output yang kontraproduktif dengan tujuan awal dibentuknya UU ini.

Tujuan penelitian ini mengetahui urgensi dalam Undang-Undang Cipta Kerja. Hasil penelitian ini dalam Undang-Undang Cipta Kerja tidak memiliki urgensi sama sekali. Karena dalam pelaksanaan ketentuan ini secara teoritis berpotensi mengganggu hal yang lebih fundamental dari sekedar ekonomi dan pertambahan devisa negara, yaitu berakibat pada

---

<sup>22</sup> Muhammad Ridho, ‘Urgensi Pelonggaran Ketentuan Masuknya Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang No . 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja’, *Jurnal Gema Keadilan*, Vol. 7 No.II (2020).

nasib pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana hak warga negara amanat dari UUD NRI 1945. Apabila kemudian jaminan mendapat kerja bagi warga negara terpaksa dikorbankan demi mendapat devisa dan pemasukan negara, maka sama saja negara telah melanggar hal yang fundamental demi suatu hal yang teknis.

Persamaan penelitian ini yaitu membahas tentang Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Sedangkan perbedaannya membahas mengenai urgensi yang ada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

6. Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Pasca Kerja Undang-Undang Penciptaan: Masalah dan Solusi, Ayu Putri Rainah Petung Banjaransari, *Jurnal Konstitusional*, Vol 3 Edisi 3, Januari-Juni 2022.<sup>23</sup>

Latar Belakang Masalah penelitian ini permasalahan di bidang hukum ketenagakerjaan di Indonesia tidak lepas dari semakin banyaknya tenaga kerja asing yang di khawatirkan akan masuk dan peran tenaga kerja dalam negeri. Permasalahan ini hampir selalu ada dalam setiap tahunnya karena masuknya investasi asing ke Indonesia dengan mendatangkan tenaga kerja asing baik tenaga ahli maupun tenaga kerja asli dari negara asal investor. Masuknya TKA tersebut menjadi pemicu terjadinya sengketa antara TKA dan tenaga kerja dalam negeri. Seperti diketahui jumlah penduduk Indonesia sangat besar yang dapat dilihat dari data tahunan pusat statistic nasional, sedangkan jumlah penduduk yang tinggi tersebut

---

<sup>23</sup> Ayu Putri Rainah Petung Banjaransari, ‘Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Pasca Kerja: Masalah Dan Solusi’, *Jurnal Konstitusional*, Vol.3 (2022), pp. 43–58.

tidak diimbangi dengan jumlah lapangan pekerjaan yang banyak sehingga mengakibatkan tingginya angka pengangguran dan ketimpangan ekonomi daerah.

Fokus penelitian ini yaitu mengulas tentang permasalahan pemberlakuan UU Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya.

Metode penelitian yang digunakan yaitu hukum normatif yang biasa disebut dengan penelitian hukum doctrinal, yaitu hanya dengan menggunakan sumber hukum yang bersumber dari bahan hukum sekunder. Selanjutnya pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dan konseptual.

Hasil penelitian ini menunjukkan dampak positif dan negatif, dampak positifnya mempercepat langkah pemerintah untuk mendorong investasi asing masuk ke nusantara. Sedangkan dampak negatifnya persaingan rekerutmen yang keta tantara tenaga kerja asing dan tenaga kerja nasional Indonesia.

Persamaan penelitian ini membahas tentang permasalahan pengaturan TKA di Indonesia UU Cipta Kerja. sedangkan perbedaan penelitian ini membahas peraturan pelaksanaannya.

7. Permasalahan RUU Omnibus Law Tentang Penciptaan Lapangan Kerja di Indonesia, Putu Samawati dan Shinta Paramita Sari, *Jurnal Universitas Arsitektur & Teknologi Xi'an.*<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> Putu Samawati and Shinta Paramita Sari, 'Permasalahan RUU Omnibus Law', *Arsitektur, Jurnal Universitas Xi, Teknologi*, XII (2020), pp. 3892–3906.

Latar Belakang Masalah penelitian ini, perlambatan pertumbuhan ekonomi Indonesia yang hanya mencapai 5% per tahun membutuhkan strategi percepatan pembangunan ekonomi yang mampu menampung 7 juta angka pengangguran. Langkah besar pemerintah untuk meningkatkan investasi, dapat ditempuh melalui reformasi hukum dengan menyatakan 79 undang-undang yang berkaitan dengan perpajakan, penanaman modal, ketenagakerjaan, koperasi, usaha mikro kecil dan menengah. Awalnya RUU Omnibus Law diajukan ke DPR RI dengan nama RUU Cipta Kerja Ketenagakerjaan dan kemudian diubah menjadi RUU Cipta Kerja. RUU Omnibus Law Cipta Kerja resmi diajukan ke DPR pada Rabu, 13 Februari 2020. Penolakan terhadap keberadaan RUU Omnibus Law Cipta Kerja terutama datang dari serikat buruh Indonesia yang menganggapnya hanya mengutamakan kepentingan pengusaha. Pandangan berbeda juga disampaikan oleh beberapa ahli hukum tata negara yang menyatakan bahwa keberadaan RUU Omnibus Law Cipta Kerja memperluas kekuasaan eksekutif.

Fokus penelitian ini yaitu, (1) Apakah terdapat kontroversi dhukum dalam subtansi RUU Omnibus Law Cipta kerja? (2) Bagaimana strategi penyempurnaan eksistensi RUU Omnibus Law Cipta Kerja untuk percepatan pembangunan Indonesia?

Metode penelitian yang digunakan hukum normatif (penelitian documenter) yang lebih menekankan pada aspek asas dan norma hukum.

Pendekatan yang digunakan yaitu pendekatan perundangan-undangan, pendekatan historis hukum dan pendekatan filosofis.

Hasil penelitian ini dalam merancang UU Omnibus Law Cipta Kerja ada empat hal yang menjadi pertimbangan pemerintah, yakni masalah perbaikan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha, peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja, kemudahan, pemberdayaan, dan perlindungan UMKM dan koperasi, serta peningkatan investasi pemerintah dan percepatan proyek strategis nasional. Aturan kontroversi ini terjadi karena pemerintah hanya menyusun RUU secara terburu-buru dan hanya melibatkan praktisi dan akademisi, tanpa melibatkan pihak-pihak yang akan bersentuhan langsung dengan RUU tersebut.

Persamaan penelitian ini membahas permasalahan Undang-Undang Cipta Kerja. Sedangkan perbedaanya penelitian ini membahas Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dan juga menguraikan kelebihan Undang-Undang tersebut.

**Tabel 2.1**  
**Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
1	Izza Afkarina	Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia	Membahas tentang Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia	Penyederhanaan pengaturannya dan dampak atas perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing
2	Riza Fauziah Djazuli	Dinamika Pengaturan Pengaturan	Dalam aspek hukum yang ditinjau yaitu	Membahas aspek perlindungan hukum untuk Tenaga Kerja

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
		Tenaga Kerja Asing di Indonesia	UU Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Nomor 11 Tahun 2020	Indonesia dan upaya pemerintah untuk memberikan perlindungan kepada Tenaga Kerja Indonesia
3	Pinkan Excellolita Moerya Feminina	Problematika Yuridis Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia	Penggunaan Tenaga Kerja Asing	Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan juga membahas Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia
4	Fithriatus Shalihah	Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia	Mengkaji ketentuan yang termuat dalam pengaturan penggunaan TKA dan perbedaan prosedur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020	Membahas dampak yang terjadi akibat perubahan pengaturan penggunaan TKA dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.
5	Muhammad Ridho	Urgensi Pelonggaran Ketentuan masuknya Tenaga Kerja Asing dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja	Membahas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020.	Mengenai urgensi yang ada dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020
6	Ayu Putri Rainah Petung	Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja	Permasalahan pengaturan TKA di Indonesia UU	Membahas peraturan pelaksanaannya.

No	Nama Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan
	Banjaransari	Asing di Indonesia Pasca Kerja Undang-Undang Penciptaan: Masalah dan Solusi	Cipta Kerja	
7	Putu Samawati dan Shinta Paramita Sari	Permasalahan RUU Omnibus Law tentang Penciptaan Lapangan Kerja di Indonesia	Membahas permasalahan Undang-Undang Cipta Kerja	Membahas Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dan juga menguraikan kelebihan Undang-Undang tersebut

## B. Kajian Teori

Dalam kajian teori ini mencakup beberapa penjelasan mengenai teori yang akan menjadi landasan dalam penelitian. Dengan menguraikan secara rinci tentang teori tersebut, peneliti akan lebih memperdalam pemahaman mengenai masalah yang akan dibahas sesuai dengan fokus dalam penelitian ini.<sup>25</sup>

### 1. Teori Keadilan

#### a. Keadilan Hukum Jeremy Bentham

Bentham merupakan filsuf besar aliran empirisme yang berpengaruh di bidang moral dan politik. Pemikiran filsafat hukum Bentham dipengaruhi oleh banyak filsuf sebelumnya, gagasan penting Bentham tentang *The Greatest Happiness Principle* sangat kuat dipengaruhi oleh para filsuf seperti Protagoras, Epicurus, John Locke, David Hume, Montesquieu dan Thomas Hobbes. Sebagai seorang yang

<sup>25</sup> Tim Penyusun, Pedoman Pedoman Karya Tulis Ilmiah Universitas Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (Jember: Uin Kiai Achmad Siddiq Jember,2021), 47

sangat rasional, Bentham membangun teori filsafat hukumnya di atas dasar individualisme dan utilitarisme, banyak filsuf menilai Bentham dengan banyak perspektif. Salah satunya, Betrand Russel yang menilai bahwa Bentham membangun dasar filsafat hukumnya diatas dua prinsip pokok, yakni: prinsip asosiasi (*association principle*) dan prinsip kebahagian terbesar (*greatest happiness principle*). Prinsip asosiasi merujuk pada hubungan antara ide dan bahasa, hubungan antara ide dengan ide. Sedangkan prinsip kebahagiaan terbesar merujuk pada kebaikan seorang individu.<sup>26</sup>

Teori utilitarisme merupakan salah satu aliran filsafat yang memberikan kontribusi penting dalam penerapan hukuman bagi manusia. Utilitarisme memiliki prinsip dasar filosofis atau pendirian sangat kokoh bahwa setiap hukuman yang adil bagi pelanggar hukum harus memperhatikan akibat-akibat selanjut. Teori ini sebetulnya merupakan bentuk terapan secara terbatas dari prinsip dasar etika utilitarisme yang menyatakan bahwa suatu tindakan dapat dibenarkan secara moral hanya sejauh konsekuensi-konsekuensinya baik untuk sebanyak mungkin orang.

### b. Konsep Utilitarianisme Jeremy Bentham

Konsep dasar teori Utilitarianisme secara umum sangat sederhana, yaitu memaksimalkan kedayagunaan (*utility*) dari suatu tindakan, sehingga dari proses tersebut kita dapat menikmati manfaat,

---

<sup>26</sup> Frederikus Fios, “Keadilan Hukum Jeremy Bentham Dan Relevansinya Bagi Praktik Hukum Kontemporer”, *Humaniora* Vol. 3 No. 1 (2012).

keuntungan, kebahagiaan dan kenikmatan. Dari proses memaksimalkan kedayagunaan tersebut, kemudian diharapkan pula untuk dapat menghalangi timbulnya rasa sakit, kejahatan, penderitaan, atau rasa yang menimbulkan ketidakbahagiaan.<sup>27</sup> Oleh karenanya dalam konsep utilitarianisme klasik, apabila sesuatu tersebut memiliki daya guna yang besar kepada masyarakat luas, maka hal demikian akan meningkatkan kebahagiaan dan mengurangi rasa sakit. Hal demikian pula yang membuat konsep utilitarianisme juga kental dengan proses perhitungan antara kebahagiaan (*Pleasure*), dan penderitaan (*pain*), karena apabila suatu tindakan/peristiwa melahirkan kebahagiaan yang lebih besar dari penderitaannya, maka tindakan/peristiwa tersebut memiliki kedayagunaan terhadap masyarakat, begitu pula sebaliknya, apabila tindakan/peristiwa itu melahirkan penderitaan yang lebih besar, maka tindakan/peristiwa tidak memiliki kedayagunaan.<sup>28</sup>

Konsep utilitarianisme klasik kemudian dikembangkan oleh Jeremy Bentham dengan memasukkan peran hukum di dalamnya (dalam beberapa literatur, pengembangan oleh Bentham ini disebut “*legal utilitarianism*”). Bentham memiliki pandangan yang sama dengan utilitarianisme klasik, tetapi dia menggali lebih dalam perihal mengapa *pleasure* dan *pain* dijadikan sebagai batu uji untuk menilai suatu tindakan/peristiwa tertentu. Menurutnya, manusia adalah

<sup>27</sup> Endang Pratiwi, “Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum atau Metode Pengujian Produk Hukum?”, *Jurnal Konstitusi*, Volume 19, Nomor 2, (2022), 277.

<sup>28</sup> Pratiwi, “Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum atau Metode Pengujian Produk Hukum?”, 278.

makhluk hidup yang selalu dibayang-bayangi oleh rasa kebahagiaan dan rasa sakit. Konsep utilitarianisme dari Jeremy Bentham menggambarkan bahwa apabila seorang individu menghadapi suatu peristiwa yang secara moralitas baginya itu penting, maka kita dapat melakukan perhitungan mengenai siapa saja yang akan di pengaruhi oleh tindakan tersebut dan seberapa besar *pleasure* dan *pain* yang dapat ditimbulkan bagi mereka yang terkena dampaknya, dan memilih mana saja tindakan yang dapat mengoptimalkan kebahagiaan atau mereduksi rasa penderitaannya. Perhitungan antara *pleasure* dan *pain* dapat dilakukan apabila terdapat tindakan/peristiwa yang secara moralitas masyarakat menganggap itu penting, sehingga apabila tidak ditemukan solusi untuk permasalahan tersebut, akan timbul ketidaktertiban di dalamnya. Utilitarianisme Jeremy Bentham menjadi sangat relevan sebagai pisau analisis terhadap suatu kebijakan hukum.<sup>29</sup>

## 2. Teori Partisipasi

### a. Pengertian Teori Partisipasi

Terori partisipasi merupakan kerangka konseptual yang menjelaskan pentingnya keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kepentingan publik. Partisipasi dipahami sebagai bentuk keikutsertaan aktif warga negara, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam setiap tahapan

---

<sup>29</sup> Pratiwi, "Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum atau Metode Pengujian Produk Hukum?", 278-279.

proses kebijakan, mulai dari perumusan, pelaksanaan, hingga pengawasan dan evaluasi. Dalam konteks negara demokrasi, partisipasi masyarakat menjadi salah satu indikator utama terlaksananya prinsip kedaulatan rakyat dan pemerintahan yang terbuka.<sup>30</sup>

Menurut Jimly Asshiddiqie partisipasi masyarakat merupakan unsur esensial dalam negara hukum demokratis, terutama dalam proses pembentukan undang-undang. Partisipasi dipandang sebagai hak konstitusional warga negara untuk memberikan masukan, kritik, dan pengawasan terhadap proses legislasi. Melalui partisipasi yang bermakna (*meaningful participation*), pembentukan undang-undang diharapkan mampu menghasilkan produk hukum yang demokratis, aspiratif, dan memiliki legitimasi yang kuat.<sup>31</sup>

**b. Partipasi Publik dalam Pembentukan Undang-Undang di Indonesia**

Partipasi publik dalam pembentukan undang-undang di Indonesia memiliki dasar hukum yang jelas, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa masyarakat berhak memberikan masukan secara

<sup>30</sup> Laica Marzuki, *Partisipasi Publik dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*. (Jakarta: Konstitusi Press, 2011), 27-28.

<sup>31</sup> Jimly Asshiddiqie, *Perihal Undang-Undang*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 96-98.

lisan dan/atau tertulis dalam proses pembentukan undang-undang.<sup>32</sup>

Selain itu, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa partisipasi publik harus bersifat bermakna (*meaningful participation*), yaitu adanya hak untuk didengar, di pertimbangkan, dan memperoleh penjelasan atas pendapat yang disampaikan.<sup>33</sup>

### 3. Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Imam Soepomo, hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>34</sup>

Menurut Molenaar, hukum perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja. Sementara dalam Pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di

---

<sup>32</sup> Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 jo. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022

<sup>33</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.

<sup>34</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007), 4.

dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>35</sup>

Dapat disimpulkan, bahwa hukum ketenagakerjaan ialah alat untuk memberi perlindungan hukum dan kepastian hukum dalam pelaksanaan hubungan kerja dengan suatu perjanjian kerja yang tertulis maupun tidak tertulis, yang berlaku terhadap para tenaga kerja, hubungan antara pekerja dan pengusaha, pembayaran upah, serta mengantisipasi adanya perselisihan yang akan mengakibatkan gejolak sosial.

#### a. Tenaga Kerja

Sejak zaman penjajahan Belanda telah dikenal dengan istilah pekerja atau buruh. Pada zaman tersebut penyebutan buruh digunakan untuk orang-orang yang memiliki pekerjaan kasar seperti tukang, kuli, atau mandor. Oleh pemerintah Belanda para buruh tersebut dijuluki sebagai “*Blue Collar*”, sedangkan penyebutan untuk orang-orang yang mengerjakan pekerjaan halus, seperti pegawai, adalah “*white collar*”. Pemerintah Belanda memberikan perbedaan penyebutan tersebut bertujuan memecah belah golongan pribumi.<sup>36</sup>

Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang berbunyi pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima *upah* atau

---

<sup>35</sup> Darza Z.A., *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan* (Jakarta: Delina Baru, 1995), 37.

<sup>36</sup> Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 45.

imbalan dalam bentuk lain.<sup>37</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa dalam undang-undang ini mengartikan dengan isitilah makna yang sama.

Selanjutnya untuk penyebutan istilah pekerja, buruh, dan tenaga kerja pada dasarnya harus dibedakan.<sup>38</sup> Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa tenaga kerja ialah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik *untuk* memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>39</sup>

Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang berkerja, yang sedang mencari *pekerjaan* dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.<sup>40</sup>

Sumitro Djojohadikusumo berpendapat tentang arti tenaga kerja ialah semua orang yang bersedia bekerja dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan bekerja.<sup>41</sup>

<sup>37</sup> *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.*

<sup>38</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi* (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 32.

<sup>39</sup> *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.*

<sup>40</sup> Senjun H Manulalang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Citera, 1998), 3.

<sup>41</sup> Sumitro Djojohadikusumo, *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan Dan Perkembangan* (Jakarta: LP3ES, 1987), 54.

Tenaga kerja adalah penduduk usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah penduduk dalam suatu negara memiliki kemampuan untuk mengeluarkan usaha tiap satuan waktu guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk dirinya maupun untuk orang lain.<sup>42</sup> Tenaga kerja merupakan faktor yang dominan dalam kegiatan *produksi*, karena tenaga kerja itulah yang berperan mengalokasikan dan memanfaatkan faktor produksi lain untuk menghasilkan output yang bermanfaat.<sup>43</sup>

Oleh sebab itu manusia sebagai tenaga kerja merupakan unsur yang sangat penting dan memegang peranan utama dalam mencapai tujuan *suatu* perusahaan, maka diperlukan suatu rangsangan untuk meningkatkan produktivitas kerja, agar diperoleh hasil yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Suatu industri dikatakan mempunyai produktivitas tinggi jika dapat memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien. Sumber daya sebagai masukan dalam sistem produksi terdiri dari tenaga kerja (SDM), modal (fisik dan finansial), energi, bahan baku, dan sebagainya.

Tenaga kerja merupakan faktor pendapatan yang sangat penting dan diperhatikan dalam proses produksi dan dalam jumlah yang cukup, bukan hanya dilihat dari ketersediaannya tapi kualitas

---

<sup>42</sup> Amiruddin Idris, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Deepublish, 2016), 18.

<sup>43</sup> Mulyadi Subri, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014). 37.

dan macam-macamnya. Setiap proses produksi harus disediakan tenaga kerja yang *cukup* memadai, jumlah tenaga kerja yang digunakan harus disesuaikan dengan kebutuhan sampai tingkat tertentu sehingga optimal. Tidak hanya dilihat dari jumlah tenaga kerja yang cukup saja, tetapi juga kualitas dan macam tenaga kerja perlu di perhatikan, antara lain:<sup>44</sup>

- a. Ketersediaan tenaga kerja perlu cukup mandiri, banyaknya tenaga kerja yang diperlukan dan disesuaikan dengan kebutuhan dalam jumlah yang optimal.
- b. Kualitas tenaga kerja yang mana skill menjadi pertimbangan yang tidak boleh diremehkan. Spesialisasi memang dibutuhkan pada pekerjaan tertentu dan jumlah yang terbatas. Apabila dalam kualitas tenaga kerja tidak diperhatikan, tidak menutup kemungkinan adanya kemacetan produksi, dikarenakan penggunaan peralatan produksi tidak diimbangi dengan tenaga kerja yang terampil.
- c. Jenis kelamin akan menentukan jenis pekerjaan, pekerja laki-laki akan mempunyai fungsi yang cukup kelihatan berbeda dengan pekerja perempuan.
- d. Upah tenaga kerja perempuan dan laki-laki tentu berbeda, perbedaan tersebut disebabkan oleh tingkat golongan, Pendidikan, dan lain-lain.

---

<sup>44</sup> Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Visimedia, 2010), 23.

Simanjuntak membagi tenaga kerja menjadi dua yaitu angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja (*labor force*) mencakup kelompok yang bekerja, menganggur, atau mencari pekerjaan. Sedangkan bukan angkatan kerja terdiri dari kelompok yang tidak termasuk dalam angkatan kerja meliputi orang-orang yang bersekolah, ibu rumah tangga, dan lain yang menerima pendapatan. Ciri-ciri tenaga kerja yang antara lain:<sup>45</sup>

- 1) Tenaga kerja umumnya tersedia di pasar tenaga kerja dan biasanya siap untuk digunakan dalam suatu proses produksi barang dan jasa. Kemudian perusahaan atau penerima tenaga kerja meminta tenaga kerja dari pasar tenaga kerja. Apabila tenaga kerja tersebut telah bekerja, maka mereka akan menerima imbalan berupa upah atau gaji.
- 2) Tenaga kerja yang terampil merupakan potensi sumber daya manusia (SDM) yang sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan untuk mencapai tujuan

### **b. Asas-Asas Tenaga Kerja**

Asas-asas Tenaga Kerja menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 3 Nomor 13 Tahun 2003 sebagai berikut:

- 1) Asas Manfaat
- 2) Asas Usaha Bersama dan Kekeluargaan

---

<sup>45</sup> Ignatia Rohana, Sitanggang and Nachrowi Djalal, 'Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral', (2004), 105.

3) Asas Demokratis

4) Asas Keterbukaan

5) Asas Adil dan Merata

6) Asas Kemitraan Kerja

7) Asas Keterpaduan

8) Asas Non Diskriminasi

#### 4. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Pengertian tenaga kerja asing menurut Pasal 1 angka 13

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,

yaitu: “Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa

dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”. Menurut Boediono

pengertian tenaga kerja asing 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.<sup>46</sup>

Pengertian di atas menjelaskan bahwa tenaga kerja asing dapat

didefinisikan sebagai orang yang bermigrasi dari suatu negara ke

negara lain, dengan tujuan untuk dipekerjakan atas usahanya sendiri

dan resmi terdaftar sebagai pekerja migran. Tenaga kerja asing juga

dapat diartikan sebagai setiap orang bukan warga negara Indonesia

(WNI) yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di

---

<sup>46</sup> Budiono Abdul Rachmad, *Hukum Perburuhan Di Indonesia* (Jakarta: Grafindo Persada, 1995), 67.

luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>47</sup>

Penggunaan tenaga kerja asing akan berlangsung terus sampai waktu yang akan datang. Hal ini dapat disebabkan oleh beberapa alasan, seperti adanya hubungan dengan penanaman modal yang masih perlu dilakukan dari investor, penggunaan atau pengoperasian alat-alat canggih yang memerlukan perawatan dari ahlinya, dan semakin meluasnya bidang usaha atau bidang pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja yang ahli di bidang tersebut.<sup>48</sup>

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja profesional pada bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja local. Tenaga kerja asing juga berperan dalam proses pembangunan nasional maupun daerah dengan transfer ilmu pengetahuan dan teknologi. Tenaga kerja asing juga turut serta meningkatkan investasi asing sebagai pendukung pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional diberikan kewajiban untuk menggunakan tenaga kerja Indonesia.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 4th edn (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014), 89.

<sup>48</sup> H.S. Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dan Peraturan Perundang-Undangannya* (Jakarta: Sinar Grafika, 1992), 58.

<sup>49</sup> H.R. Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan Hukum Perburuhan* (Jakarta: Restu Agung, 2008), 112.

Secara singkat, beberapa tujuan penempatan tenaga kerja asing di Indonesia, yaitu:<sup>50</sup>

- a. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja lokal.
- b. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan cara mempercepat proses alih teknologi terutama dalam bidang industri.
- c. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal.
- d. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

## 5. Pengertian *Omnibus Law*

Istilah *Omnibus Law* muncul pada awal pelantikan Presiden Joko Widodo periode 2019-2024 tanggal 20 Oktober 2019, yang disampaikan dalam pidatonya dihadapan MPR RI. Kata *Omnibus* berasal dari bahasa latin yang berarti untuk semua, secara singkat *Omnibus Law* adalah metode pembuatan dalam penyederhanaan regulasi yang menggabungkan beberapa aturan yang subtansinya berbeda menjadi satu peraturan.<sup>51</sup> Menurut Profesor Aminuddin Ilmar, Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin, secara *letterlijk* kata *Omibus* berasal dari bahasa latin “*omnis*” yang berarti banyak.

<sup>50</sup> Rachmad, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, 70-71.

<sup>51</sup> Munawar, Marzuki, Ibnu Affan, “Analisis Dalam Proses Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Perspektif Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan”. Jurnal Ilmiah Metadata, ISSN: 2723-7737, Vol.3 No.2 Edisi Mei 2021,453. <http://doi.org/10.47652/metadata/v3i2>

“*Omnibus Law*” berawal dari kata *Omnis* dalam bahasa latin yang berarti semua atau banyak, sedangkan kata *Law* berarti hukum. Dapat disimpulkan bahwa *Omnibus Law* adalah hukum yang mengatur semua dalam satu bidang atau suatu undang-undang. Dalam artian, *omnibus* adalah hukum yang banyak dalam hal pengaturan yang dilakukan dengan lintas sektor dan bisa mencabut atau membatalkan ketentuan yang bertentangan. Dengan demikian, konsep *omnibus law* adalah metode atau konsep pembuatan regulasi yang menggabungkan beberapa aturan subtansi pengaturannya berbeda, menjadi satu peraturan dalam satu payung hukum. Konsep tersebut bukanlah barang baru, konsep *omnibus law* kerap kali digunakan oleh penganut *common law* seperti Amerika Serikat pada saat membentuk regulasi yang juga dikenal dengan nama *omnibus bill*.<sup>52</sup>

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

J E M B E R

---

<sup>52</sup> Devi Rahayu, Misbahul Munir, Azizah “Hukum Ketenegakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law” (Malang: Setara Press, 2021), 54-57.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah suatu cara yang digunakan dalam mengumpulkan data penelitian dan dibandingkan dengan standart ukuran yang telah dilakukan. Hal ini sangat menentukan kualitas hasil penelitian, berdasarkan hal ini, seorang peneliti harus menentukan dan memilih metode yang tepat agar tujuan penelitian tercapai secara maksimal, adapun dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik atau metode penelitian yang meliputi<sup>53</sup>:

#### **A. Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian hukum normatif. Penelitian hukum normatif adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi.<sup>54</sup> Penelitian normatif lebih simpelnya dikenal dengan penelitian yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

#### **B. Pendekatan Penelitian**

Dari jenis penelitian Dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan, dengan pendekatan tersebut peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicari penyelesaiannya.

---

<sup>53</sup> Muhammad Munawar Ahmadi, *Prinsip-Prinsip Metodologi Research* (Yogyakarta: Sumbangsih, 1975), 15.

<sup>54</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2010), 35.

Selanjutnya dalam penelitian ini peneliti menggunakan 2 (dua) pendekatan diantaranya:

1. Pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*).

Pendekatan ini melibatkan analisis semua undang-undang dan peraturan yang terkait dengan isu hukum yang dibahas. Pentingnya perhatian terfokus pada struktur norma dalam tata urutan dan hierarki peraturan perundang-undangan saat menggunakan pendekatan ini.<sup>55</sup>

2. Pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*).

Pendekatan ini digunakan ketika peneliti tidak dapat mengandalkan pada peraturan hukum yang ada, karena belum ada atau tidak ada aturan hukum yang relevan dengan yang dihadapi oleh penulis. Dalam menerapkan pendekatan konseptual, peneliti harus memperhatikan prinsip-prinsip hukum yang dijelaskan dalam pandangan para akademisi dan doktrin-doktrin hukum. Pemahaman terhadap pandangan dan doktrin tersebut menjadi landasan bagi peneliti dalam membentuk argument hukum untuk menghadapi berbagai isu yang timbul.<sup>56</sup>

### C. Sumber Bahan Hukum

Sumber bahan hukum dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh.<sup>57</sup> Secara umum sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua macam, yaitu:

---

<sup>55</sup> Nur Solikin, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum* (Pasuruan: Qiara Media, 2021).58-59.

<sup>56</sup> Solikin, *Pengantar Metodelogi Penelitian Hukum*, 61.

<sup>57</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*, VI (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006).

## 1. Sumber Bahan Hukum Primer

Sumber bahan primer yaitu sumber yang dipakai dalam sebuah penelitian yang memeliki otoritas yang tertinggi sampai ke otoritas yang rendah yang digunakan dalam Negara Republik Indonesia yaitu :

- 1) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945;
- 2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- 3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja
- 4) Peraturan Menteri Ketenegakerjaan (Permenaker) Nomor 8 Tahun 2021.
- 5) Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Tenaga Kerja Asing.
- 6) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021

## 2. Sumber Bahan Hukum Sekunder

Bahan-bahan Hukum sekunder yang akan menunjang dalam penelitian ini yaitu, buku-buku, pendapat para ahli, jurnal-jurnal hukum, internet, dan juga kajian hukum yang mempunyai relevansi dengan permasalahan yang dikaji.

## **D. Teknis Pengumpulan Bahan Hukum**

Teknik pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penulisan hukum atau skripsi ini adalah melalui penelitian pustaka atau *library research*, yaitu cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan bahan hukum dengan membaca buku di perpustakaan UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember, laman internet, buku yang dibeli. Kemudian mengobservasi dari

beberapa laman *youtube*, dan mengkaji penerapan Undang-Undang, karya ilmiah, buku-buku, dan literatur yang berkaitan dengan permasalahan yang dikaji. Tujuan dan kegunaan dalam studi kepustakaan pada dasarnya adalah menunjukkan jalan pemecahan permasalahan penelitian. Apabila peneliti mengetahui apa yang dilakukan oleh peneliti lain, maka peneliti akan lebih dalam dan lengkap.

#### **E. Teknik Analisa Bahan Hukum**

Teknik analisis yang digunakan adalah mengkaji secara mendalam dari bahan hukum yang ada, kemudian digabungkan dengan teori-teori yang mendukung dan ditarik kesimpulan

Bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder dianalisis secara analisis kualitatif untuk memberikan solusi atau preskripsi terhadap rumusan masalah atau menginterpretasikan bahan hukum kedalam bentuk kalimat yang tersusun secara sistematis sehingga memberikan penafsiran dan gambaran yang jelas sesuai dengan fokus penelitian untuk kemudian ditarik kesimpulan

#### **F. Keabsahan Bahan Hukum**

Keabsahan Bahan Hukum sangat penting untuk penelitian ini dalam memberikan pertanggung jawaban, dalam hal ini peneliti menggunakan triangulasi, triangulasi adalah Teknik pemeriksaan Bahan Hukum yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan dalam berbagai sumber. Teknik ini mengarahkan peneliti agar didalam mengumpulkan bahan hukum menggali kebenaran informasi tertentu melalui berbagai sumber perolehan data. Karena penelitian kepustakaan untuk itu peneliti memperoleh

sumber bahan hukum dari dokumen tertulis yang kemudian akan memberikan pandangan yang berbeda mengenai fenomena yang diteliti

## **G. Tahap-Tahap Penelitian**

Pada bagian ini, peneliti akan menjelaskan beberapa tahapan yang akan dilakukannya. Tahapan-tahapan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Merancang penelitian, menentukan judul penelitian dan mengidentifikasi masalah yang akan diteliti.
2. Mengumpulkan bahan-bahan hukum dalam permasalahan hukum yang diterapkan dalam isu tersebut.
3. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeliminasi hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang akan dipecahkan.
4. Mencari dan mengumpulkan bahan-bahan hukum yang relevan dengan judul penelitian.
5. Menganalisis data dengan metode yang sudah ditetapkan.
6. Menarik kesimpulan dari hasil penelitian.
7. Memberikan perskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun dalam kesimpulan.

## **BAB IV**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Problematika TKA dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja.**

Tenaga kerja asing adalah tiap orang yang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, guna menghasilkan barang atau jasa. Pengaturan penggunaan tenaga kerja asing mulanya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Bab VIII Pasal 42 hingga 49. Kemudian penerbitan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 pasal 42 tentang Cipta Kerja, yaitu pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat dengan ketentuan IMTA yang dihapus.<sup>58</sup>

UU Cipta Kerja 2020 (UU No. 11/2020) telah mengubah aturan mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), yang menimbulkan problematika. Perubahan utama adalah perubahan cara pengaturan TKA dari yang sebelumnya memerlukan izin tertulis menjadi Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Ini telah menimbulkan kritik mengenai potensi dampak negatif terhadap pekerja lokal, seperti hilangnya kesempatan kerja dan penurunan upah, serta isu terkait penegakan hukum. Dampak dan Problematika yang terjadi dengan adanya UU cipta kerja tahun 2020 antara lain:<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> Afkarina, *Analisis Yuridis Perubahan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, 74.

<sup>59</sup> Shalihah, "Perubahan Pengaturan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", 417-425.

a. Regulasi Penggunaan TKA

b. Pencabutan Batasan Jabatan TKA:

c. RPTKA Sebagai Pengganti IMTA:

d. Dampak Ekonomi dan Sosial:

### 1. Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Presiden Tahun 2018 tentang penggunaan TKA

menjadi dasar ketentuan yang memuat tentang mempekerjakan TKA sebelum lahirnya Cipta Kerja. Tujuannya adalah dukungan terhadap perekonomian nasional dan investasi. Sehingga diperlukan pengaturan kembali perijinan penggunaan TKA di Indonesia. Regulasi terbaru ini

mempermudah masuknya TKA untuk bekerja di Indonesia, setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.<sup>60</sup>

Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ini mengubah dan mengapus beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana dalam peraturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini justru mempermudah TKA untuk masuk ke Indonesia. Pertama, bunyi Pasal 42 ayat (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.<sup>61</sup> Kedua, dihapuskannya Pasal 43 mengenai RPTKA.

<sup>60</sup> Shalihah, "Perubahan Pengaturan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketengakerjaan Indonesia", 421-422.

<sup>61</sup> Devi Rahayu, Misbahul Munir, Azizah "Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law" (Malang: Setara Press, 2021), 66.

Ketiga, Pasal 44 mengenai standar jabatan dan standar kompetensi diatur lebih lanjut dalam keputusan Menteri. Selanjutnya Pasal 42 ayat (1) dan (2) mewajibkan pemberi kerja memiliki RPTKA sebagai dasar ijin. Dilain pihak orang-perorangan dilarang mempekerjakan TKA. RPTKA diterbitkan oleh Depnakertrans dan berlaku satu tahun. Jika pemberi kerja tidak memenuhi kewajiban-kewajiban diatas saat mempekerjakan TKA di Indonesia, maka akan dikenai sanksi.<sup>62</sup>

**Tabel 4.1**  
**Perbandingan Pengaturan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Perundang – Undangan<sup>63</sup>**

<b>UU Nomor 13 Tahun 2003</b>	<b>UU Nomor 11 Tahun 2020</b>
Pasal 42 ayat (1) menyebutkan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.	Pasal 42 ayat (1) menyebutkan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Ketentuan IMTA dihapus.
Pasal 42 ayat (3) menyebutkan bahwa kewajiban memiliki RPTKA dikecualikan bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatic dan konsuler.	Pasal 42 ayat (3) diperluas bahwa pengecualian atas RPTKA berlaku untuk: <ol style="list-style-type: none"> <li>Direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.</li> <li>Pegawai diplomatic dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing.</li> <li>TKA yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan</li> </ol>

<sup>62</sup> Adella Virginia Zakasri, ‘Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) Sebagai Izin Menggunakan TKA Di Indonesia’ (Universitas Airlangga, 2019) <<https://repository.unair.ac.id/80677/>>.

<sup>63</sup> Riza Fauziah, Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja di Indonesia, 9.

UU Nomor 13 Tahun 2003	UU Nomor 11 Tahun 2020
	rintisan (startup) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.
Pasal 43 ayat (1) menyebutkan bahwa pemberi kerja yang menggunakan TKA harus memiliki rencana penggunaan TKA (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.	Pasal 43 dihapus.
Pasal 44 ayat (1) menyebutkan bahwa pemberi kerja TKA wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.	Pasal 44 dihapus.

Merujuk pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan (UUK) yang sebelumnya menjadi payung hukum mengenai ketenagakerjaan terdapat perubahan dalam Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 sebagai berikut:

- a. Pasal 42 ayat 1 UUK menyatakan, "Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk." Dalam UU Cipta Kerja, izin tertulis TKA diganti dengan pengesahan rencana penggunaan TKA.
- b. Pasal 43 ayat 1 UUK menyatakan, "Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk." Dalam UU Cipta Kerja, pasal 43 mengenai rencana penggunaan TKA dari pemberi kerja sebagai syarat mendapat izin kerja dimana dalam UU Cipta Kerja, informasi

terkait periode penugasan ekspatriat, penunjukan tenaga kerja menjadi warga negara Indonesia sebagai mitra kerja ekspatriat dalam rencana penugasan ekspatriat dihapuskan.

- c. Pasal 44 ayat 1 UUK menyatakan, “Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.” Dalam UU Cipta Kerja, pasal mengenai kewajiban menaati ketentuan jabatan dan kompetensi TKA dihapus.<sup>64</sup>

## 2. Pencabutan Batasan Jabatan Tenaga Kerja Asing

Sebelumnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan melarang Tenaga Kerja Asing (TKA) menduduki jabatan yang mengurus personalia dan jabatan-jabatan tertentu yang lebih lanjut diatur dengan keputusan menteri. Jabatan-jabatan tersebut, seperti Direktur Personalia, Manajer Hubungan Industrial, dan lain-lain, yang dilarang diduduki TKA diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 349 Tahun 2019.

Namun Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pembatasan jabatan TKA di perusahaan Indonesia pada Pasal 46 tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dihapuskan. Pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Pasal 42 ayat (4) dijelaskan bahwa Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu

---

<sup>64</sup> Ridho, Urgensi Pelonggaran Ketentuan Masuknya Tenaga kerja Asing Dalam UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta kerja, 2-3.

tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, kemudian ayat (5) menjelaskan Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.

Hal tersebut akan berdampak terdiskualifikasinya tenaga kerja lokal atau tenaga kerja warga negara Indonesia akan menimbulkan kecemburuan sosial, karena TKA mendapatkan fasilitas yang berbeda dengan tenaga kerja Indonesia seperti perbedaan upah antara TKA dengan tenaga kerja Indonesia dalam satu pekerjaan padahal dalam posisi yang sama.<sup>65</sup>

### 3. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Pengganti Izin Memperkerjakan Tenaga Asing.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan TKA yang masuk ke Indonesia Wajib memiliki beberapa izin. Izin tenaga kerja asing antara lain Visa Tinggal Terbatas (VITAS), Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), dan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Namun setelahnya Undang-Undang Cipta Kerja, maka TKA hanya perlu RPTKA saja karena tak perlu lagi izin tertulis dari pejabat atau pejabat yang ditunjuk. RPTKA adalah dokumen tentang perencanaan penggunaan tenaga kerja asing yang harus dimiliki oleh kegiatan investasi (PMA dan PMDN) yang menggunakan tenaga kerja asing dalam kegiatan usaha. RPTKA diterbitkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

<sup>65</sup> Ida Hanifah, "Peluang TKA Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja," *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6, No. 1 (2021): 168–73.

Salah satu problematika yang akan disoroti oleh penulis yakni perubahan persyaratan penggunaan TKA dimana dalam UU Ketenagakerjaan sebelum adanya UU Cipta Kerja, yakni pada pasal 43 ayat 1 menekankan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan TKA harus memiliki IMTA tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Namun setelah adanya UU Cipta kerja syarat dan ketentuan IMTA ini kemudian dihapuskan dan digantikan dengan cukup hanya memiliki RPTKA yang disahkan oleh pemerintah dan ketentuan tersebut menghapuskan ketentuan pada pasal 43 UU Ketenagakerjaan seluruhnya. Meskipun terdapat pengecualian syarat RPTKA yakni perwakilan negara asing, setelah UU Cipta Kerja terdapat perluasan tidak berlakunya syarat memiliki RPTKA untuk “Direktur atau Komisaris yang memiliki jumlah saham tertentu ataupun para pemegang saham berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku dan TKA pada jenis kegiatan produksinya terhenti karena keadaan darurat, jenis pekerjaan vokasi, jenis kegiatan *startup* berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian yang dibutuhkan pemberi kerja.<sup>66</sup>

Dengan adanya UU Cipta Kerja, dari yang sebelumnya sudah ketat menjadi longgar, yakni dengan mengganti perizinan (IMTA) dengan pengesahan RPTKA; adanya pengecualian, serta kelonggaran jabatan. Hal ini mengakibatkan upaya pengawasan menjadi lebih sulit dan semakin mudahnya TKA masuk atau bekerja di Indonesia.

---

<sup>66</sup> 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.

#### 4. Dampak Ekonomi dan Sosial

Dampak ekonomi yang terjadi dari deregulasi di bidang Ketenegakerjaan meliputi beberapa hal terutama dalam kesempatan kerja bagi pekerja lokal dan meningkatnya jumlah pengangguran di Indonesia, hal tersebut terjadi karena disinyalir minimnya kuantitas tenaga kerja lokal dalam bekerja di sektor industri yang berkembang pesat. Pemerintah saat ini cenderung berfokus pada industri padat modal dibanding dengan industri padat karya yang justru dibutuhkan oleh tenaga kerja Indonesia agar penyerapan tenaga kerja lokal dapat berjalan optimal dan dapat menekan angka pengangguran.<sup>67</sup>

Dampak sosial yang terjadi terjadi perbedaan jumlah upah antara TKA dan tenaga kerja lokal disesuaikan dengan kebijakan di negara masing-masing, selain itu terjadi perlakuan yang berbeda dari perusahaan terkait, mulai dari perbedaan jaminan keselamatan serta makanan yang diberikan perusahaan kepada TKA dan tenaga kerja lokal. Hal ini memicu terjadinya kecemburuan sosial terhadap tenaga kerja lokal terhadap TKA padahal dalam penempatan kerja mereka berada dalam posisi yang sama.<sup>68</sup>

Perbedaan budaya dan bahasa antara TKA dengan tenaga kerja Indonesia menjadi penyebab kurang efektifnya proses transfer keahlian, di sisi lain tuntutan akan tenaga ahli yang dibutuhkan oleh perusahaan akan

<sup>67</sup> Muhammad Zainuddin, Saartje Sarah Alfons, Ronny Soplantila, “ Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal”, *PATTIMURA Law Study Review*, Vol 1 Nomor 2 Desember, 2023. 105.

<sup>68</sup> Zainuddin, Alfons, Soplantila, Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing, 105.

bertambah, sehingga kemungkinan yang terjadi TKA akan tetap bekerja sampai jangka waktu melebihi masa kontrak di awal TKA tersebut bekerja sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan.<sup>69</sup>

Faktanya yang terjadi di Indonesia terkait tenaga kerja asing (TKA) adalah keberadaan mereka yang bekerja di sektor industri dan infrastruktur yang sebenarnya tidak membutuhkan keterampilan khusus. Hal ini dapat berdampak pada berkurangnya peluang kerja bagi tenaga kerja lokal. Berdasarkan data dari Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), sekitar 157.000 pekerja asing tanpa keahlian (unskilled workers), baik yang masuk secara legal maupun ilegal, saat ini bekerja di Indonesia, padahal negara ini memiliki jumlah tenaga kerja tidak terampil yang cukup banyak. Masa pandemi, kebutuhan akan lapangan kerja dan peningkatan investasi semakin mendesak, sehingga seharusnya pemerintah lebih memprioritaskan pekerja lokal dalam proyek-proyek investasi asing. Namun, pada kenyataannya, tercatat sebanyak 157 TKA masuk ke Indonesia pada 8 Mei 2021 pukul 05.00 WIB melalui penerbangan China Southern Airlines CZ387 dari Guangzhou. Kejadian ini terjadi di tengah larangan mudik menjelang Hari Raya Idul Fitri 1442 H dan pelarangan masuknya WNA ke Indonesia. Menurut pernyataan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, para WNA tersebut diizinkan masuk karena telah memenuhi persyaratan keimigrasian,

---

<sup>69</sup> Zainuddin, Alfons, Soplantila, Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing, 106.

dengan tujuan bekerja pada proyek strategis nasional, fasilitas vital, bantuan medis dan kemanusiaan, serta sebagai kru transportasi.<sup>70</sup>

Kejadian lainnya juga terjadi di Sulawesi yakni masuknya 500 orang TKA dari Negara Tiongkok ke Kowane, Sulawesi selatan tanggal 5 April 2020 dimana dengan kedatangan TKA tersebut memicu adanya penolakan oleh warga setempat, pada saat itu Menteri Ketenagakerjaan menyatakan bahwa kedatangan para TKA tersebut adalah karena sejumlah perusahaan di Kowane membutuhkan keahliannya. Padahal saat itu berdasarkan SE Menteri Ketenagakerjaan No.M/I/HK.04/II/2020 tentang Pelindungan Pekerja/Buruh dan Kelangsungan Usaha Dalam Rangka Pencegahan dan Penanggulangan Covid-19, seharusnya TKA asal China dilarang masuk. SE Menteri Ketenagakerjaan No.M/3/HK.04/IV/2021 tentang Pelayanan Penggunaan TKA dalam Upaya Pencegahan masuknya Virus Corona (COVID-19) dan SE No.M/3/JK.04/II/2021 tentang Pelayanan Pengesahan RPTKA dalam Masa Penanganan Penyebaran Covid-19.<sup>71</sup>

<sup>70</sup> Rahel Narda Chaterine dan Icha Rastika, "TKA China Masuk Indonesia Saat Pandemi Covid-19, KSPI: Ironi, Pemerintah Harusnya Berpihak Buruh Nasional", <https://nasional.kompas.com/read/2021/05/11/12292611/tka-china-masuk-indonesia-saat-pandemi-covid-19-kspi-ironi-pemerintah?page=all> diakses tanggal 28 april 2025

<sup>71</sup> Luthvi Febryka Nola, "Pengendalian Tenaga Kerja Asing pada Masa Pandemi Covid-19", Pusat

Penelitian Bidang Hukum Badan Keahlian DPR RI, Info Singkat : Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis Vol. XIII, No.10/II/Puslit/Mei/2021 [https://www.researchgate.net/publication/367199230\\_SANKSI\\_HUKUM\\_TERHADAP\\_PELAN\\_GGARAN\\_PENGGUNAAN\\_TENAGA\\_KERJA\\_ASiNG\\_PASCA\\_UU\\_CIPTA\\_KERJA](https://www.researchgate.net/publication/367199230_SANKSI_HUKUM_TERHADAP_PELAN_GGARAN_PENGGUNAAN_TENAGA_KERJA_ASiNG_PASCA_UU_CIPTA_KERJA)

## 5. Analisis Problematika Pengaturan TKA Dalam Sistem Ketenagakerjaan di Indonesia Berdasarkan UU Cipta Kerja.

Penelitian mengenai problematika Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja disini penulis menyoroti beberapa aspek krusial. *Pertama*, dalam implikasi kebijakan terletak perubahan paradigma pengaturan yang semula bersifat protektif terhadap tenaga kerja lokal menjadi lebih deregulatif dan berorientasi pada kemudahan investasi. Perubahan ini tampak jelas apabila dibandingkan dengan pengaturan TKA dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenegakerjaan yang memberikan pembatasan ketat terhadap penggunaan TKA, baik dari sisi perizinan maupun jenis jabatan yang dapat diduduki.<sup>72</sup> *Kedua*, dihapuskannya kewajiban Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dan digantikan dengan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagai satu-satunya instrumen perizinan. Secara normatif, kebijakan ini dimaksudkan untuk menyederhanakan prosedur birokrasi dan meningkatkan iklim investasi. Namun demikian, penghapusan IMTA dinilai berpotensi melemahkan fungsi pengawasan negara terhadap penggunaan TKA, karena RPTKA lebih bersifat administratif dan perencanaan, bukan sebagai instrumen kontrol yang ketat sebagaimana IMTA.<sup>73</sup>

<sup>72</sup> Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>73</sup> Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 jo. Undang-Undang nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Problematika berikutnya adalah dihapusnya ketentuan mengenai pembatasan jabatan tertentu bagi TKA. Dalam rezim UU Ketenagakerjaan, TKA dilarang menduduki jabatan yang berkaitan dengan personalia dan bidang-bidang strategis tertentu. Ketentuan tersebut kemudian dihilangkan dalam UU Cipta Kerja, sehingga membuka peluang lebih luas bagi TKA untuk mengisi berbagai posisi kerja. Kondisi ini menimbulkan kekhawatiran akan berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.<sup>74</sup>

Dari perspektif konstitusional, pengaturan TKA yang lebih longgar ini berpotensi menimbulkan persoalan terhadap jaminan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi warga negara, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Negara pada dasarnya memiliki kewajiban konstitusional untuk memprioritaskan tenaga kerja dalam negeri, sementara penggunaan TKA seharusnya bersifat pelengkap dan selektif. Apabila regulasi justru memberikan kemudahan yang berlebihan tanpa perlindungan yang seimbang, maka tujuan perlindungan tenaga kerja nasional menjadi tereduksi.<sup>75</sup>

Selain itu, problematika pengaturan TKA dalam UU Cipta Kerja juga berkaitan dengan aspek keadilan sosial. Kebijakan yang terlalu menitikberatkan pada kepentingan ekonomi dan investasi berpotensi mengabaikan rasa keadilan di masyarakat. Dalam konteks teori keadilan, hukum seharusnya tidak hanya memberikan kepastian bagi investor, tetapi

<sup>74</sup> Shalihah, “Perubahan Pengaturan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketengakerjaan Indonesia”136-137.

<sup>75</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 Ayat 2.

juga menjamin keadilan substantif bagi tenaga kerja lokal sebagai kelompok yang paling terdampak. Oleh karena itu, pengaturan TKA dalam UU Cipta Kerja masih memerlukan evaluasi agar selaras dengan tujuan hukum ketenagakerjaan dan prinsip keadilan sosial.<sup>76</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti menyimpulkan bahwa problematika pengaturan TKA dalam UU Cipta Kerja tidak hanya bersifat teknis-administratif, melainkan juga menyentuh dimensi konstitusional dan keadilan sosial. Pengaturan TKA yang lebih longgar menunjukkan adanya pergeseran politik hukum ketenagakerjaan yang perlu dikritisi agar tidak bertentangan dengan amanat konstitusi dan tujuan perlindungan tenaga kerja Indonesia.

**B. *Ratio Legis* pengaturan Tenaga Kerja Asing dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.**

**1. Sejarah UU Nomor 11 Tahun 2020**

Rancangan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang cipta kerja ini berasal dari tumpang tindihnya peraturan perundang-undangan dengan peraturan pelaksana. Muatan yang terkandung dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat beberapa hal yang masih belum mampu meningkatkan produktivitas yang signifikan diantaranya mengenai upah minimum, outsourcing, Tenaga Kerja Asing (TKA), pesangon PHK, definisi kerja dan jam kerja serta sanksi pidana dinilai masih memberatkan pelaku usaha dan tenaga kerja. Persoalan inilah yang menjadi pengaturan

---

<sup>76</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Hukum*, 112.

ketenagakerjaan masuk dalam klaster Rancangan Undang–Undang Cipta Kerja.<sup>77</sup>

Kelahiran RUU cipta kerja ini juga dapat mendorong investasi, menciptakan lapangan pekerjaan, pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, menengah, percepatan proyek strategis nasional, serta penyederhanaan regulasi. Faktor inilah menjadikan sebuah alasan bahwa perubahan Undang-undang nomor 13 tahun 2003 menjadi salah satu bagian RUU nomor 11 Tahun 2020.<sup>78</sup>

Pencapaian sasaran pembangunan ketenagakerjaan sejalan dengan pembangunan nasional membutuhkan peraturan yang memberi keadilan, kepastian hukum, dan kemanfaatan sebagaimana tertuang dalam amanat Pancasila dan Pembukaan UUD NRI Tahun 1945, pasal 27 ayat (2), pasal 28D ayat (2), dan pasal 33 UUD NRI 1945 yang menjadi dasar bagi pemerintah dalam mengatur dan memberikan perlindungan terhadap pekerja dan pengusaha.<sup>79</sup>

Situasi dan kondisi saat ini dunia mengalami globalisasi yang merujuk pada hubungan saling terkait dan adanya ketergantungan antara bangsa dan manusia di seluruh dunia, khususnya dalam bidang ekonomi. Globalisasi menghendaki bebasnya pergerakan tenaga kerja yang akan mengisi lapangan pekerja melewati batas wilayah teritorialnya. Era Revolusi Industri 4.0 menjadi dampak di bidang ketenagakerjaan, yang muncul di antaranya; pertama, munculnya polemik atas keberadaan dan

<sup>77</sup> Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja, 116.

<sup>78</sup> Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja, 20.

<sup>79</sup> Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja, 20.

jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA), masyarakat beranggapan bahwa TKA akan merebut tanah air; kedua, penerapan outsourcing di masyarakat menimbulkan pro dan kontra, memeras tenaga dan waktu baik dalam masalah perlakuan dan konsepsi walaupun tidak dikenal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No 13 Tahun 2003).<sup>80</sup>

## 2. Pandangan Pemerintah dan Fraksi-fraksi tentang Pengaturan TKA RUU Cipta Kerja.

Proses pembahasan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja melalui tahapan dan proses yang panjang mulai dari penyerahan Surat Presiden Nomor R-06/Pres/02/2020 (Supres), Draft dan naskah RUU Cipta Kerja pada tanggal 12 Februari 2020, keterangan pemerintah melalui Menteri Koordinator Perekonomian Airlangga Hartato dalam rapat kerja Badan Legislasi DPR RI tertanggal 14 Februari 2020.

### a. Keterangan Pemerintah di Hadapan Rapat Paripurna DPR RI Mengenai Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja.

Rancangan Undang-Undang tentang cipta kerja telah disampaikan pemerintah kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia dengan Amanat Presiden Nomor R-06/Pres/02/2020 tanggal 12 Februari 2020. Pemerintah melalui Menteri Koordinator Bidang Perekonomian Airlangga Hartanto memberikan penjelasan tentang

---

<sup>80</sup> Lailatul Mufidah, Uswatul Khasanah, Qonita Qurrota A'yun, "Menelisik Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Terhadap Eksistensi Pekerja Lokal Di Indonesia Dalam Perspektif Keadilan Hukum" e-Journal AL-Syakhsiyah Journal of Law & Family Studies, Vol. 2 No. 2 (2020).251

beberapa hal yang berkaitan dengan RUU tersebut dan beberapa poin yang berkaitan dengan pengaturan ketenagakerjaan.

Pemerintah menyampaikan bahwa penyusunan RUU tentang Cipta Kerja merupakan Program Legislasi Nasional (Prolegnas) prioritas tahun 2020, dengan demikian pemerintah menyampaikan beberapa aspirasi yang mendasari penyusunan RUU Cipta Kerja sebagai berikut :<sup>81</sup>

Kesatu : Pandemi Covid-19 membawa dampak terhadap perekonomian nasional terutama dalam meningkatnya angka kemiskinan dan angka pengangguran, pemerintah mengeluarkan kebijakan melalui PERPPU Nomor 1 Tahun 2020 tentang kebijakan keuangan negara dan kebijakan sektor keuangan yang isinya terdapat jaringan kesehatan, jaringan pengaman masyarakat, jaringan pengaman ekonomi dan jaringan pengaman sistem keuangan. Diantara jaminan pengaman sosial pemerintah mengeluarkan kartu prakerja dengan harapan menjadi opsi kedua sebagai jaring pengaman untuk mencari pekerjaan dan Presiden Joko Widodo mengkonversi hal tersebut untuk jaminan kehilangan pekerjaan. Dalam UU Cipta Kerja juga sudah tercantum terkait jaminan kehilangan pekerjaan, sehingga kemanfaatannya melalui mekanisme asuransi. Transformasi dalam bidang ekonomi untuk merecovery terhadap Covid-19 yang sedang dihadapi saat ini, tentu nantinya akan mendorong pertumbuhan,

---

<sup>81</sup> DPR RI, Badan Legislasi Rapat DPR RI dengan Pemerintah, YouTube video, 14 April 2020, <https://www.youtube.com/live/oWK64FXS3EM?feature=shared> diakses 10 Mei 2025.

pemerataan. Ketahanan, daya saing dan hal tersebut adalah bagian daripada aspirasi Indonesia Maju tahun 2045.

Kedua : Aktivitas sosial ekonomi juga terkena dampak terhadap perlindungan cipta dan lapangan kerja, di samping itu dukungan dalam bidang usaha, UKM, Koperasi perlu terus mendapat dorongan. Kebijakan mengenai hal tersebut yaitu transformasi struktural dalam bidang ekonomi yang mana kaitannya untuk melengkapi kebijakan Perppu, maka substansi dari RUU Cipta Kerja terdapat beberapa klaster: (a) Investasi, Perizinan Berusaha (80 Pasal); (b) Perizinan Lahan (19 Pasal); (c) Investasi Pembangunan dan Proyek Strategis Nasional (16 Pasal) (d) UMK-M dan Koperasi (15 Pasal); (e) Kemudahan Berusaha (11 Pasal); (f) Ketenagakerjaan (5 Pasal); (g) Kawasan Ekonomi (4 Pasal); (h) Pengawasan dan Sanksi (3 Pasal); (i) Riset dan Inovasi (1 Pasal).

Ketiga : Untuk mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur berdasarkan Pancasila dan UUD 1945 melalui upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak melalui Cipta Kerja. Atas dasar inilah perlu adanya perbaikan dalam obesitas regulasi terkait perbaikan daya saing, angka angkatan kerja, kemudahan berusaha, UMK-M dan kepastian hukum.

Selanjutnya pemerintah juga menyampaikan pada saat ini Indonesia sedang menghadapi kondisi pertumbuhan jumlah usia

produktif tidak diimbangi dengan peningkatan kualitas SDM dan tersedianya lapangan pekerjaan. Hal tersebut berakibat banyak masyarakat Indonesia tidak memiliki pekerjaan dan rendahnya kualitas SDM menjadikan pencari kerja tidak dapat bersaing pada formasi-formasi yang dibutuhkan oleh perusahaan, di sisi lain tersedianya lapangan pekerjaan terbatas. Berbagai upaya telah dilakukan oleh Pemerintah untuk menciptakan lapangan pekerjaan yang mampu menyerap tingginya tenaga kerja Indonesia, namun belum menunjukkan hasil sesuai dengan harapan.<sup>82</sup>

Penciptaan lapangan kerja terus dilakukan oleh Pemerintah dengan mendorong peningkatan investasi, namun hal tersebut tidak memberikan pengaruh yang signifikan karena investor enggan berinvestasi di Indonesia. Beberapa penyebab hal tersebut ialah : *pertama*, tumpang tindihnya peraturan. Rumitnya pengurusan perizinan berusaha di Indonesia disebabkan oleh tumpang tindihnya regulasi perizinan, yang menjadi pemicu tumpang tindihnya regulasi antara peraturan pusat dan peraturan pelaksana tingkat daerah. *Kedua*, tidak sinkronnya materi regulasi yang mana bertentangan antara satu dan lainnya. Terdapat perbedaan pengaturan pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam menentukan persyaratan yang harus dipenuhi untuk mendapatkan izin berusaha. *Ketiga*, prosedur perizinan berusaha yang berbelit-belit. Mekansime kerja pelayanan berusaha di Indonesia

---

<sup>82</sup> Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, 111.

dinilai memakan waktu lama, tidak transparan, kurang informatif, sarana dan prasarana pelayanan yang terbatas sehingga membutuhkan biaya yang tinggi.<sup>83</sup>

Kemudian pada rapat Panja yang dilaksanakan pada 26 September 2025 Pemerintah menyampaikan Subtansi pokok perubahan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam RUU Cipta Kerja ada 7 pembahasan diantaranya:<sup>84</sup>

1) Waktu Kerja

Di dalam UU No. 13 Tahun 2003 diatur, bahwa waktu kerja rigid yakni 7 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 6 hari kerja, serta 8 jam/hari dan 40 jam/minggu untuk 5 hari kerja.

Di dalam RUU Cipta Kerja ini, selain waktu kerja yang umum (paling lama 8 jam/hari dan 40 jam/minggu), datur juga waktu kerja untuk pekerjaan yang khusus. Waktu dapat kurang dari 8 jam/hari atau pekerjaan paruh waktu, dan yang masuk di dalam ekonomi digital. Atau pekerjaan yang melebihi 8 jam/hari seperti di sektor migas, pertambangan, perkebunan, pertanian, dan perikanan.

<sup>83</sup> Naskah Akademik Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja, 112.

<sup>84</sup> CNBC Indonesia "Ini 7 Perubahan UU Naker di Omnibus Law Usulan Pemerintah"<https://www.cnbcindonesia.com/news/20200926202026-4-189726/ini-7-perubahan-uu-naker-di-omnibus-law-usulan-pemerintah/2> diakses pada 20 Juni 2025.

## 2) Pekerja Asing

Rencana Pekerja Tenaga Kerja Asing (RPTKA) di dalam UU No. 13/2003 adalah wajib bagi semua tenaga kerja asing. Di UU ketenagakerjaan tersebut juga dinilai menghambat masuknya TKA Ahli yang diperlukan dalam keadaan darurat. Serta terhambatnya masuknya calon investor atau buyer. Sementara di RUU Cipta Kerja, yang utamanya masuk di klaster ketenagakerjaan kemudahan RPTKA hanya untuk TKA Ahli yang memang diperlukan untuk kondisi tertentu, seperti untuk maintenance (darurat), vokasi, peneliti serta investor.

## 3) Pekerja Kontrak

Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) atau pekerja kontrak di dalam undang-undang existing saat ini belum diberikan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap. Oleh karena itu, di dalam RUU Cipta Kerja pemerintah telah mempertimbangkan perkembangan teknologi digital dan revolusi industri 4.0 menimbulkan jenis pekerjaan baru yang bersifat tidak tetap dan membutuhkan PKWT. Nantinya pekerja kontrak diberikan hak dan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap, dalam hal upah, jaminan sosial, perlindungan K3, termasuk kompensasi pengakhiran hubungan kerja.

#### 4) Alih Daya (*Outsourcing*)

Dalam UU 13/2003 ada pembatasan tertentu untuk alih daya untuk kegiatan tertentu, belum ada penegasan atau kesamaan jaminan hak dan perlindungan bagi pekerja alih daya. Dalam RUU Cipta kerja nantinya yang di perlukan adalah jaminan terhadap pekerja yang ada di dalam alih daya tersebut. Diberikan perlindungan yang sama dengan pekerja tetap, jadi sama kayak PKWT.

#### 5) Upah Minimum Dalam UU No. 13/2003

Mengenai upah minimum tidak dapat diterapkan pada usaha kecil dan mikro, kenaikan upah minimum menggunakan inflasi dan pertumbuhan ekonomi nasional, kesenjangan upah minimum pada beberapa kabupaten/kota, tingkat upah sudah sangat tinggi. Melalui RUU Cipta Kerja perubahan terkait upah minimum tidak dapat ditangguhkan. Kemudian kenaikan upah minimum menggunakan formulasi pertumbuhan ekonomi daerah dan produktivitas.

#### 6) Pesangon PHK

Dalam UU 13/2003 pesangon PHK sebanyak 32 kali upah sangat memberatkan pelaku usaha dan mengurangi minat investor untuk berinvestasi. Kemudian di dalam RUU Cipta Kerja pesangon PHK dibayarkan sebanyak 19 kali upah kerja. Berdasarkan data Kemnkaer, kata Elen 66% tidak patuh mengikuti ketentuan undang-undang. 27% patuh secara parsial, karyawan menerima

nilai lebih kecil daripada haknya. 7% patuh. Dalam hal ini pengaturan dalam UU eksisting implementasinya tidak sama, lalu pemerintah menganggap adanya ketidakpastian dalam penerapan pesangon.

#### 7) Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Dalam UU 13/2003 tidak diatur terkait jaminan kehilangan pekerjaan (JKP), akan tetapi hal ini sangat diperlukan dalam pandemi covid karena program tersebut akan bermanfaat pada pekerja yang terkena PHK. Kemudian dalam RUU Cipta Kerja diatur untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja yang terkena PHK dengan manfaat JKP berupa, cash benefit, peningkatan kapasitas sesuai kapasitas kerja, dan informasi ketenagakerjaan. Pekerja yang mendapatkan JKP tetap akan mendapatkan jaminan sosial lainnya yang berupa jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT), jaminan pensiun (JP), jaminan kematian (JKM), dan jaminan kesehatan nasional (JKN).

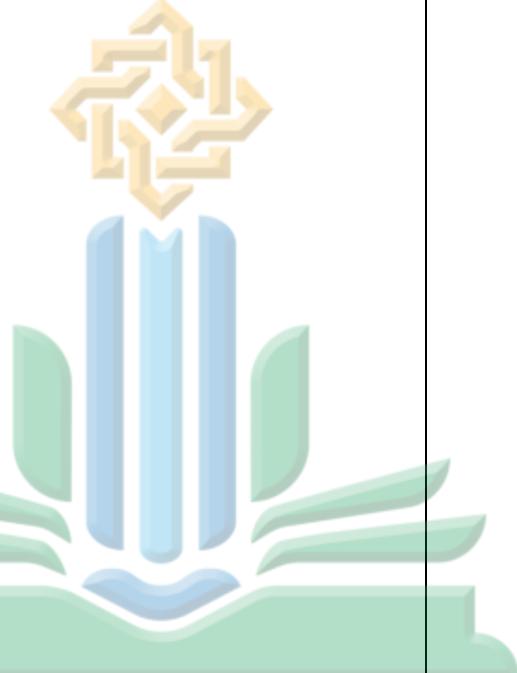
**Tabel 4.2<sup>85</sup>**  
**Rumusan Rancangan Undang-Undang Ketenegakerjaan**

No	Rumusan UU	Usulan Rumusan Perubahan	Alasan Perubahan
1	<p>Pasal 42</p> <p>(1) setiap pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.</p> <p>(2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang memperkerjakan tenaga kerja asing.</p> <p>(3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.</p> <p>(4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.</p> <p>(5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu</p>	<p>Pasal 42</p> <p>(1) Setiap pemberi kerja yang memperkerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing dari Pemerintah Pusat.</p> <p>(2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang memperkerjakan tenaga kerja asing.</p> <p>(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Anggota direksi atau anggota dewan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;</li> <li>b. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau</li> <li>c. Tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan pemeliharaan mesin produksi untuk keadaan darurat, vokasi, start-up, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.</li> </ul> <p>(4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.</p>	<p>Perubahan mendasar dalam penggunaan tenaga kerja asing yang dilakukan antara lain:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018, Pasal 7 ayat (1) menyatakan bahwa setiap Pemberi Kerja TKA yang menggunakan TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Selain itu Pasal 17 ayat (1), setiap TKA harus mempunyai VITAS. Sehingga dalam perpres ini tidak lagi dikenal Izin Mepekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Pemberi kerja TKA cukup miliki RPTKA yang disahkan Menteri.</li> <li>2. Pengecualian RPTKA bagi: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Direksi/ komisaris dengan kepemilikan saham tertentu karena direksi/ komisaris merupakan pemilik</li> </ul> </li> </ol>

<sup>85</sup> Matriks Analisis Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja

No	Rumusan UU	Usulan Rumusan Perubahan	Alasan Perubahan
	<p>sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.</p> <p>(6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.</p>	<p>(5) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia.</p> <p>(6) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) ditetapkan dengan Peraturan Presiden.</p>	<p>perusahaan atau pemberi kerja kepada TKA dan telah diatur dalam Pasal 10 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018.</p> <p>b. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau</p> <p>c. Tenaga kerja asing pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh instansi pemerintah.</p> <p>d. Jabatan tertentu yang dibutuhkan oleh pemberi kerja kurang dari 1 bulan yang ditetapkan oleh Pemerintah.</p> <p>3. Untuk penggunaan tenaga kerja asing diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden</p> <p>4. Melalui pengaturan penggunaan tenaga kerja asing ini diharapkan mampu memberikan kontribusi positif dalam mendorong pertumbuhan investasi yang mampu menciptakan dan memperluas kesempatan kerja</p>

No	Rumusan UU	Usulan Rumusan Perubahan	Alasan Perubahan
2	<p>Pasal 43</p> <p>(1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.</p> <p>(2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Alasan penggunaan tenaga kerja asing;</li> <li>b. Jabatan dan / atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;</li> <li>c. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan</li> <li>d. Penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai</li> </ul>	 <p>Pasal 43 Dihapus.</p>	<p>bagi tengah kerja Indonesia.</p>

No	Rumusan UU	Usulan Rumusan Perubahan	Alasan Perubahan
	<p>pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.</p> <p>(3) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.</p> <p>(4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.</p>		
3	<p>Pasal 44</p> <p>(1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.</p> <p>(2) Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.</p>	<p>Pasal 44 Dihapus.</p>	<p>Telah terakomodir dalam perubahan pasal 42</p>

Tabel 4.2 menjelaskan berupa sebuah rumusan rancangan undang-undang ketenagakerjaan. Dalam undang-undang ketenagakerjaan juga dijelaskan tentang undang-undang tenaga kerja asing. Banyak sekali perubahan dan penghapusan dengan berbagai alasan yang di ambil seperti pada Pasal 42 ayat 1 pemberi kerja wajib memiliki pengesahan RPTKA dari pemerintah pusat, ayat 3 perluasan pengecualian dalam RPTKA. Kemudian Pasal 43 dan 44 dihapus dikarenakan telah terakomodir dalam perubahan pasal 42. Usulan rumusan perubahan ini juga menjadikan sebuah landasan dalam perubahan undang-undang ketenagakerjaan. Dalam usulan rumusan perubahan tersebut ada beberapa fraksi yang mensetujui dan menolak.

**b. Pendapat Fraksi-Faksi DPR RI atas Rancangan Undang-Undang Tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.**

Setelah mengamati keterangan dari pemerintah tentang RUU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan fraksi-fraksi DPR RI memberikan pendapat sebagai berikut:<sup>86</sup>

Fraksi Partai Demokrat (Benny K Harman) berpendapat pembahasan klaster Ketenagakerjaan dikeluarkan dari RUU Cipta Kerja, karena klaster Ketenagakerjaan yang terdapat dalam RUU Cipta Kerja tidak mendapat kesimpulan dan solusinya, ia berpandangan bahwa dalam pembuatan/ merubah Undang-Undang untuk menyelesaikan masalah. Kemudian keterangan terkait persoalan yang

<sup>86</sup> Kompas.com Sikap-sikap Fraksi di DPR soal Klaster Ketenagakerjaan RUU Cipta Kerja. [https://nasional.kompas.com/read/2020/09/26/07044641/sikap-fraksi-fraksi-di-dpr-soal-klaster-ketenagakerjaan-ruu-cipta-kerja?page=all#google\\_vignette](https://nasional.kompas.com/read/2020/09/26/07044641/sikap-fraksi-fraksi-di-dpr-soal-klaster-ketenagakerjaan-ruu-cipta-kerja?page=all#google_vignette) diakses 23 Juli 2025

sudah di sampaikan pemerintah masih bisa diselesaikan dengan Undang-Undang lama (UU 13/2003 Ketenegakerjaan). Dalam RUU ini harusnya menjawab dan memperkuat persoalan yang disebutkan pemerintah dari UU lama (UU 13 Tahun 2003) akan tetapi justru dalam 7 pembahasan ini ada pasal yang memperkuat dan ada yang memperlemah dari Undang-Undang sebelumnya. Mengenai RPTKA ini harusnya ada batasan, jikalau dibuka seluas-luasnya maka gagal sudah tujuan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dalam membuka lapangan pekerjaan, lalu ia menanyakan bagaimana maksud TKA dengan label Ahli sedangkan alat yang dibawa dari negaranya masuk ke Indonesia untuk tombol ON/OFF masih menggunakan bahasa antah brantah, apakah TKA Ahli ini datang ke Indonesia dalam transformasi teknologi hanya sekedar begitu.

Fraksi Partai Nasdem (Taufiq Basari) berpendapat bahwa sejak awal menginginkan klaster ketenagakerjaan dikeluarkan dari RUU Cipta Kerja atau setidaknya khusus untuk (UU 13/2003 Ketenagakerjaan) artinya tidak perlu ada perubahan. Tujuan pemerintah yang tercantum dalam RUU Cipta Kerja terkait kemudahan berusaha, investasi, dan birokratisasi masih bisa berjalan tanpa memasukkan klaster ketenagakerjaan.

Fraksi PKS (Ledia Hanifa) berpendapat yang sama meminta kepada pemerintah untuk mencabut klaster ketenagakerjaan dari RUU Cipta Kerja. Karena persoalan yang dikhawatirkan terhadap investasi

di Indonesia sudah terselesaikan dalam bab lain dalam RUU Cipta Kerja dan pemerintah tidak menjelaskan secara spesifik mengapa UU 13/2003 Ketenagakerjaan dimasukkan dalam RUU Cipta Kerja.

Fraksi PAN (Ali Taher) berpendapat bahwa belum ada alasan rasional yang objektif untuk melakukan perubahan terhadap ketenagakerjaan melalui RUU Cipta Kerja.

Fraksi Golongan karya (Firman Soebagyo) meminta pemerintah dan seluruh fraksi di DPR untuk tetap melanjutkan pembahasan klaster ketenagakerjaan. Ia meyakini bahwa substansi dalam pembahasan klaster ketenagakerjaan bukan hanya permasalahan buruh tetapi juga persoalan pengusaha. menanggapi bahwa penyampaian dari pemerintah terkait Ketenagakerjaan perlu ditindak lanjuti dan perlu dicermati 7 hal yang sudah disampaikan agar pembahasan DIM (Daftar Investasi Masalah) tidak keluar dari koridor yang ada.

Fraksi PKB (Abdul Wahid) sependapat dengan Fraksi Golkar untuk tetap membahas klaster ketenagakerjaan karena akan berkaitan dengan kebutuhan lapangan kerja di Indonesia, lalu didiskusikan bersama permasalahannya.

Fraksi Gerindra (Obon Tabroni) berpendapat klaster ketenagakerjaan harus dibahas lebih lanjut untuk menentukan apakah perlu dicabut atau tidak. Sebab, pasal-pasal dalam klaster ketenagakerjaan dalam RUU Cipta Kerja akan banyak melahirkan

peraturan pemerintah (PP). Alasan lain yang disampaikan bahwa UU Nomro 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan sudah 30 kali mengalami judisial riview.

Fraksi PDI-Perjuangan (P Irmadi Lubis) belum menyatakan sikap untuk melanjutkan atau mengeluarkan klaster ketenagakerjaan dari RUU Cipta kerja. Namun, ia meminta pemerintah menjelaskan secara spesifik terkait pentingnya perubahan dalam UU 13/2003 Ketenagakerjaan dalam RUU Cipta Kerja.

Frakasi PPP (Achmad Baidowi) berpendapat tidak adanya keberatan dengan klaster ketenagakerjaan selama memberikan manfaat bagi tenaga kerja Indonesia. Kemudian menyatakan apabila klaster ketenagakerjaan lebih baik tidak dibahas jika perubahan yang diajukan pemerintah lebih buruk dari UU Ketenagakerjaan.

**c. Jawaban Pemerintah Atas Pendapat Fraksi terhadap RUU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.**

Jawaban Pemerintah terhadap tanggapan dari fraksi-fraksi yang disampaikan oleh Elen Setiadi selaku Staf Ahli bidang Regulasi, Penegakan Hukum, dan Ketahanan Kemenko Perekonomian sebagai berikut:<sup>87</sup>

Untuk Fraksi PAN dan Nasdem terkait dampak Covid serta digitalisasi, hal ini menjadi concern pemerintah karena tidak tau sampai kapan Covid ini selesai. Tapi kita akan mengupayakan untuk

---

<sup>87</sup> Badan Legislasi Rapat Panja RUU Cipta Kerja, Sabtu 26 September 2020. <https://www.youtube.com/live/A7cVQ3INxgQ> diakses pada 15 Mei 2025.

mendapatkan vaksin dilaksanakan pemerintah. Kemudian dampak ekonominya tentu banyak perubahan. Digitalisasi sudah mempengaruhi pola kerja dan hubungan kerja jadi itu yg menjadi concern kita dalam RUU Cipta Kerja. Didalam DIM perlu rumusan yg tepat untuk diformulasikan 7 hal pokok ketenagakerjaan, dan ketika paradigma baru akan menjadi sesuatu yang perlu diperhatikan. Sesuatu yg sedang jalan dan sedang dalam persoalan, kemudian untuk merumuskan kedepan perlu kehati-hatian. Perbandingan data perlu dicek satu persatu terkait implementasi pengawasan JKN dan JKK perlu dipertimbangkan kembali dengan data-data yang ada. Terkait Antispasi Industri 4.0 menjadikan iklim Indonesia yang lebih baik ini tentu menjadi bagian 10 klaster yang sudah selesai pembahasannya, perbandingan dengan UU 13/2003 kondisi yang sudah baik jangan sampai menurun, namun ada fakta-fakta yang sudah di sampaikan sebelumnya untuk dilakukan pengkajian ulang.

Untuk Fraksi PDP-P dalam periode Orde Baru sebetulnya banyak membuat regulasi yang menekan tentang investasi. 2 industri besar menyangkut SDA & industri makanan yang sudah mulai tidak ada di Indonesia. Kedepannya pemerintah akan memulai industri digital dan mengembangkan ekonomi bukan hanya startup e-commerce, tetapi ekosistemnya. Pemerintah juga sudah mulai menyesuaikan infrastruktur dari pusat–desa sehingga bisa menghubungkan ekosistem saat distribusi. Untuk mendukung

digitalisasi pemerintah sudah mengembangkan di beberapa kawasan seperti Batam sudah menyiapkan digitalpack untuk ekonomi digital dan di daerah Jawa Timur (KEK Singosari) bekerja sama dengan Apple untuk uji coba menarik pusat pengembangan digital. Sehingga bisa mempercepat menangkap peluang digitalisasi mendatang, Oleh karna itu hubungan kerja berbasis digital ini sangat dibutuhkan dalam RUU Cipta Kerja melalui UU 13/2003 Ketenagakerjaan.

Tanggapan pemerintah terhadap Fraksi Demokrat banyak masukan tetapi banyak substansi yang perlu di pertimbangan lagi, mengenai RPTKA kembali ke UU 13/2003 tetap wajib bagi semua TKA, tidak ada pengecualian untuk TKA Ahli seperti rumusan yang sebelumnya yang diusulkan. Untuk fraksi PKS mengenai persoalan SDM terkait pekerja disabilitas tidak ada didalam DIM, kondisi deindustrialisasi manufaktur mengalami sunset dan ini menjadi penting sekali karena banyak data yang ada menunjukkan kontribusi terhadap manufaktur menurun. Terkait midle income trap salah satu tujuan RUU Cipta Kerja ini untuk keluar dari jebakan tersebut. Pertumbuhan jika tidak ada perubahan maka akan tertarik lagi dalam kondisi tersebut, seperti negara Brazil dan Malaysia tidak bisa keluar dari middle income trap karena banyak persoalan-persoalan yang belum terselesaikan. Kemudian ada kepentingan pengusaha dan kepentingan pekerja keduanya harus sama-sama hidup, jika salah satu mati maka keduanya mati. Tidak bisa kita hidupkan salah satunya, maka

keduanya harus diakomodir dengan baik mengenai perlindungan terhadap pekerja dan pengusaha harus diperhatikan dan diupayakan dengan maksimal perlu kiranya dicarikan titik tengahnya.

Untuk Fraksi PPP Data-data untuk komparasi akan disampaikan di biro teknisnya terkait kesesuaian. Harus menyesuaikan dengan perkembangan zaman, kita selaku pemerintah tidak menjamin bisa 100% sesuai dgn yg diinginkan pada saat kondisinya. Jadi saat menyusun regulasi, harus bisa membayangkan kondisi ke depan, maka harus dipertimbangkan dan disusun dengan baik. Dalam masa pandemi pemerintah juga menyiapkan jaminan sosial dan kartu prakerja. Desain kartu prakerja tidak semestinya untuk menampung kondisi saat ini.

Tujuan pemerintah meningkatkan kualitas dan kompetensi pekerja, namun situasi saat ini memaksa belum bisa dibuka secara penuh pelatihan kerja secara tatap muka. Maka alternatif yang bisa dilakukan sekarang secara digital, sekaligus dimanfaatkan memberikan Jaminan Penghidupan kepada para pekerja yang tidak tertampung dalam jaminan social lainnya. Terobosan-terobosan perlu dilaksanakan untuk fleksibilitas ditengah pandemi dan Revolusi 4.0 yang menyebabkan pergeseran dalam ketenagakerjaan.

**d. Tanggapan Akhir Fraksi-Fraksi terhadap RUU Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan.**

Terdapat tujuh fraksi yang menyetujui yaitu Partai Demokrasi Indonesia Perjuangan (PDI-P), Golkar, Gerindra, Partai Kebangkitan

Bangsa (PKB), Nasional Demokrat (Nasdem), Partai Amanat Nasional (PAN), dan Partai Persatuan Pembangunan (PPP), kemudian fraksi yang menolak yaitu Partai Keadilan Sejahtera (PKS) dan Fraksi Demokrat tentang adanya perubahan undang-undang tentang ketenagakerjaan.

Penolakan yang dilakukan oleh fraksi PKS dengan alasan: dihapusnya Izin Mempekerjakan Tenagakerja Asing (IMTA) pada pasal 42 ayat (1) kini perusahaan hanya memerlukan satu persyaratan yang diperlukan untuk mempekerjakan TKA yaitu Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). RPTKA sendiri merupakan hal berbeda dengan IMTA, RPTKA hanya sebuah dokumen perencanaan yang belum tentu dieksuski, sedangkan hal-hal detail dalam perekrutan TKA terdapat pada IMTA.<sup>88</sup>

Penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, *pertama* Proses pembahasan UU Cipta Kerja dimulai dengan penyerahan Surat Presiden Nomor R-06/Pres/02/2020 pada tanggal 12 Februari 2020, yang menyertakan naskah Rancangan Undang-Undang (RUU) Cipta Kerja. Pada 14 Februari 2020, pemerintah melalui Menteri Koordinator Perekonomian menyampaikan keterangan resmi dalam rapat kerja bersama Badan Legislasi (Baleg) DPR RI. Penyerahan ini menjadi langkah awal dari pembahasan intensif atas RUU yang dikenal sebagai “Omnibus Law” pertama di Indonesia karena menggabungkan

<sup>88</sup> Rekam jejak Fraksi PKS dalam RUU Cipta Kerja (Omnibus Law). <https://fraksi.pks.id/app/uploads/2023/11/REKAM-JEJAK-FPKS-DPR-RI-DALAM-RUU-CIPTA-KERJA-2020.pdf>

dan merevisi banyak undang-undang sekaligus dalam satu payung hukum. Pemerintah menyatakan bahwa RUU Cipta Kerja termasuk dalam Program Legislasi Nasional (Prolegnas) Prioritas Tahun 2020.

*Kedua*, Pembentukan UU Cipta Kerja dilandasi oleh berbagai aspirasi, terutama dalam merespons dampak ekonomi akibat pandemi COVID-19. Pandemi telah meningkatkan angka pengangguran dan kemiskinan, sehingga pemerintah merasa perlu menghadirkan terobosan regulatif melalui UU ini. Salah satu bentuk kebijakan responsif adalah penyusunan sistem jaminan kehilangan pekerjaan yang diintegrasikan dalam UU Cipta Kerja, serta peluncuran program Kartu Prakerja sebagai bentuk pelatihan dan bantuan sosial bagi para pencari kerja. UU Cipta Kerja memuat substansi yang terbagi ke dalam sejumlah klaster, antara lain: investasi, perizinan berusaha, perizinan lahan, proyek strategis nasional, UMKM dan koperasi, kemudahan berusaha, ketenagakerjaan, kawasan ekonomi, pengawasan dan sanksi, serta riset dan inovasi. Total terdapat lebih dari 170 pasal yang dimuat dari berbagai undang-undang sektoral. Tujuan utamanya adalah menyederhanakan tumpang tindih regulasi, mempercepat proses perizinan, dan memperkuat daya saing Indonesia di tingkat global.

*Ketiga*, Salah satu poin yang paling menuai kritik adalah ketentuan mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam UU Cipta Kerja. Dalam revisi Pasal 42, pemerintah menghapus kewajiban pemberi kerja untuk memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Asing

(IMTA), dan hanya mewajibkan adanya Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). RPTKA hanya bersifat dokumen perencanaan, yang dinilai tidak cukup kuat sebagai kontrol atas perekrutan TKA. Sebaliknya, IMTA memiliki kekuatan administratif dan legal dalam mengatur proses perekrutan tenaga kerja asing secara lebih rinci. Fraksi Partai Keadilan Sejahtera (PKS) menilai penghapusan IMTA dapat membuka peluang masuknya TKA tanpa pengawasan ketat, yang berpotensi merugikan tenaga kerja lokal. Selain itu, penghapusan Pasal 43 dan 44 yang dianggap telah diakomodir dalam perubahan Pasal 42, memicu pertanyaan publik mengenai efektivitas dan integritas sistem perizinan tenaga kerja asing di Indonesia.

Penolakan kedua dilakukan oleh anggota Baleg dari Fraksi Demokrat Hinca Pandjaitan menilai RUU Cipta Kerja. *Pertama*, tidak adanya urgensi pembahasan RUU Cipta Kerja di tengah situasi pandemi Covid-19. *Kedua*, Ruu Cipta Kerja mengubah puluhan UU eksisting melalui omnibus law, merubah puluhan UU eksisting akan berdampak besar dalam berbagai aspek kehidupan. Maka dibutuhkan kehati-hatian dan ketelitian dalam pembahasannya, terutama dalam fundamental yang menyangkut kepentingan masyarakat luas. *Ketiga*, selain adanya cacat substansi dan prosedur, terdapat pembahasan semestinya tak hanya melibatkan elemen masyarakat, civil society,

tetapi juga dari kalangan pekerja/buruh sebagai pemeran yang akan menjaga ekosistem ekonomi.<sup>89</sup>

Partai demokrat menolak adanya undang-undang ini karena dianggap menjadi bukan menjadi solusi ditengah pandemi *covid-19*, terkait lapangan kerja dan sektor penting lainnya yang bermasalah, undang-undang ini dinilai terlambat cepat dan tergesa-gesa sehingga dalam pembahasan subtansi banyak pasal dirasa kurang komprehensif.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sepatutnya tidak hanya bertujuan untuk memberikan kemudahan serta mengurai regulasi yang tumpah tindih saja, tapi harus dapat memberikan jaminan kepastian hukum (*Legal Protection*) kepada pihak-pihak atau kelompok yang terdampak langsung terhadap investasi seperti para pelaku UMKM, buruh dan organisasi lainnya yang rentan baik itu nelayan, petani dan peternak.<sup>90</sup>

### 3. Analisis *Ratio Legis* Pengaturan TKA Pada UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja merupakan salah satu langkah strategis pemerintah dalam menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif di Indonesia. Salah satu aspek penting yang diatur dalam undang-undang ini adalah pengaturan Tenaga Kerja

<sup>89</sup> HukumOnline.com “ Argumen Dua Fraksi Tolak RUU Cipta Kerja” <https://www.hukumonline.com/berita/a/argumen-dua-fraksi-tolak-ruu-cipta-kerja-lt5f7ad6e195402/?page=3> diakses pada 17 Juli 2025.

<sup>90</sup> Muhamad Alfarisdhi, “*Partai Politik dan Legislasi, Studi atas Penolakan Partai Demokrat Terhadap UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*”,(UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2022), 68-70.

Asing (TKA). Ratio legis dari pengaturan TKA dalam UU Cipta Kerja dapat dilihat dari beberapa aspek, yaitu filosofis, sosiologis dan yuridis.

Dari aspek filosofis, pembentukan TKA dalam UU Cipta Kerja didasarkan pada pandangan bahwa pembangunan ekonomi nasional yang membutuhkan dukungan investasi dan tenaga kerja yang memiliki keahlian tertentu. Keberadaan TKA dianggap penting sebagai sarana mengisi kekosongan keahlian tertentu, transfer pengetahuan dan teknologi yang belum dimiliki tenaga kerja Indonesia, oleh karena itu, pembatasan penggunaan TKA dianggap perlu dilonggarkan agar tidak menghambat pertumbuhan ekonomi dan penciptaan lapangan kerja. Pandangan ini sejalan dengan filosofi *welfare state* yang menempatkan negara sebagai fasilitator pembangunan ekonomi demi kesejahteraan masyarakat.<sup>91</sup>

Dari aspek sosiologis, *ratio legis* pengaturan TKA berkaitan dengan tuntutan globalisasi dan persaingan ekonomi internasional. Indonesia sebagai bagian dari pasar global dituntut untuk menciptakan iklim usaha yang kondusif dan kompetitif. Pengaturan TKA yang lebih fleksibel dianggap mampu menarik investor asing dan meningkatkan kepercayaan dunia usaha. Namun demikian, kondisi sosial masyarakat Indonesia yang masih menghadapi tingkat pengangguran dan kesenjangan kualitas sumber daya manusia menimbulkan dilema antara kebutuhan investasi dan perlindungan tenaga kerja lokal.<sup>92</sup>

---

<sup>91</sup> Asshiddiqie, *Perihal Undang-Undang*, 112.

<sup>92</sup> Fauziah, "Perubahan Pengaturan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketengakerjaan Indonesia", 215-217.

Sedangkan dari aspek yuridis, pembentukan UU Cipta Kerja, termasuk pengaturan TKA di dalamnya, didasarkan pada kebutuhan untuk melakukan harmonisasi dan penyederhanaan regulasi yang sebelumnya tersebar dalam berbagai undang-undang sektoral. UU Cipta Kerja menggunakan pendekatan *omnibus law* untuk mengatasi tumpang tindih aturan dan mempercepat proses perizinan. Dalam konteks ini, penghapusan IMTA dan penyederhanaan perizinan TKA melalui RPTKA merupakan bagian dari kebijakan deregulasi hukum guna meningkatkan kepastian dan kemudahan berusaha.<sup>93</sup>

Meskipun ratio legis pengaturan TKA dalam UU Cipta Kerja menekankan pada kemudahan berusaha dan percepatan investasi, dalam implementasinya tetap harus dikritisi karena berpotensi menimbulkan pengurangan proteksi bagi tenaga kerja lokal dan menimbulkan ketidakadilan sosial. Oleh karena itu, pengaturan TKA seharusnya tidak hanya berorientasi pada kepentingan investasi, tetapi juga harus selaras dengan amanat konstitusi untuk menjamin hak setiap warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Apabila *ratio legis* hanya berorientasi pada investasi, maka fungsi negara sebagai pelindung tenaga kerja lokal berpotensi terabaikan.<sup>94</sup>

Dalam perspektif teori negara hukum dalam tradisi *rechtsstaat*, setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus didasarkan pada

<sup>93</sup> Bagir Manan, *Teori dan Politik* (FH UII Press, 2003); Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, 98-100.

<sup>94</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 Ayat 2.

alasan hukum yang rasional dan dapat dipertanggungjawabkan (*ratio legis*). Hukum tidak semata-mata dipandang sebagai produk kebijakan politik, melainkan sebagai instrumen normatif yang bertujuan menjamin kepastian hukum, keadilan, serta perlindungan hak-hak warga negara.<sup>95</sup> Selain itu, teori *rechtsstaat* menekankan pentingnya pembatasan kekuasaan pemerintah agar tidak bertindak sewenang-wenang.<sup>96</sup> Dalam konteks UU Cipta Kerja, pendeklasian pengaturan lebih lanjut mengenai TKA kepada peraturan pelaksana menunjukkan adanya kebutuhan fleksibilitas, tetapi sekaligus menimbulkan persoalan kepastian hukum. Oleh karena itu, *ratio legis* pengaturan TKA seharusnya tidak hanya berfokus pada deregulasi, tetapi juga menjamin kejelasan norma, konsistensi kebijakan, dan efektivitas pengawasan.

Dengan demikian, *ratio legis* pengaturan TKA dalam UU Cipta Kerja dapat dipahami sebagai upaya negara untuk menyeimbangkan antara kebutuhan pembangunan ekonomi dan perlindungan tenaga kerja. Namun, keseimbangan tersebut belum sepenuhnya tercapai, karena deregulasi dan kemudahan berusaha masih lebih dominan dibandingkan penguatan mekanisme perlindungan hukum, kepastian hukum, dan keadilan sistem ketenagakerjaan di Indonesia.

---

<sup>95</sup> Friedrich Julius Stahl, *Philosophie des Rechts* (Heidelberg: J.C.B. Mohr, 1878), 137.

<sup>96</sup> Jimly Asshiddiqie, *Negara Hukum Indonesia* (Jakarta: Sekretariat Jenderal MK RI, 2006), 45.

### C. Konsep Pengaturan kedepan Tenaga Kerja Asing berdasarkan UU Cipta Kerja.

#### 1. Regulasi UU Cipta Kerja Sekarang.

Pengaturan Tenaga Kerja Asing kini diatur dalam UU Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan pada pasal 42 Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2023. Hal ini membuktikan bahwa sangat berperan sekali dalam konsepsi pelaksanaanya. Perumusan perundang-undangan yang sudah dibuat menjadikan sebuah landasan bagi masyarakat Indonesia. Maka sebab itu sebelum perumusan undang-undang ada banyak alasan dan potensi implikasi yang akan dilaksanakan.

Potensi implikasi yang akan dilaksanakan dalam RUU Cipta kerja pada klaster Ketenagakerjaan tentang TKA dijelaskan sebagai berikut :<sup>97</sup>

- a. Kepastian hukum bagi pemberi kerja TKA
- b. Kemudahan perizinan bagi pemberi kerja TKA
- c. Penggunaan tenaga kerja asing secara selektif dengan mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia
- d. Mendukung pertumbuhan dan kemudahan investasi yang melibatkan tenaga kerja asing
- e. Mendorong investasi yang mampu menciptakan kesempatan kerja yang sebesar-besarnya bagi tenaga kerja Indonesia.
- f. Memberikan kemudahan penerbitan perizinan tenaga kerja asing dengan tetap memprioritaskan penggunaan tenaga kerja Indonesia

---

<sup>97</sup> Matriks Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Omnibus Law).

Dengan adanya potensi ini memberikan sebuah pengertian dalam penjelasan undang-undang. Seperti halnya dalam potensi kepastian hukum bagi pemberi kerja ini merujuk pada jaminan bahwa aturan dan prosedural terkait penggunaan TKA menjadi lebih jelas, terstruktur dan tidak berubah-ubah secara mendadak, sehingga memberikan rasa aman pada pemberi kerja TKA, dan kemudahan perizinan yang dimaksud menyederhanakan prosedur perizinan yang sebelumnya melalui beberapa Kementerian kini menjadi satu sistem terpadu melalui Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) secara elektronik *Online Single Submission (OSS)*.<sup>98</sup>

Kemudian yang dimaksud penggunaan TKA secara selektif ini merujuk pada perekrutan dan penempatan TKA dilakukan dengan pertimbangan yang ketat juga terbatas, pada jabatan tertentu yang benar-benar tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal, lalu mendukung pertumbuhan dan kemudahan investasi yang melibatkan tenaga kerja asing bermaksud untuk meningkatkan daya tarik investasi asing, kemudahan akses bagi TKA yang profesional dan memiliki reputasi global membuat investor lebih percaya dalam menanamkan modalnya di Indonesia karena bisa membawa tim ahli mereka.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup> Inggit Akim, BORNEO Law Review “PENGAWASAN TERHADAP PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN UTARA”. Vol. 9 No. 1 June 2025: pp. 94-122. Faculty of Law Borneo Tarakan University, North Borneo ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742.

<sup>99</sup> Hukumonline.com, “Syarat Tenaga Kerja Asing Bisa Kerja di Indonesia”. [https://www.hukumonline.com/klinik/a/syarat-tenaga-kerja-asing-bisa-bekerja-di-indonesia-lt557fb3beea80c/?utm\\_campaign=syarat\\_tka\\_kerja\\_di\\_indonesia&utm\\_medium=internal\\_link\\_klinik&utm\\_source=chatgpt.com](https://www.hukumonline.com/klinik/a/syarat-tenaga-kerja-asing-bisa-bekerja-di-indonesia-lt557fb3beea80c/?utm_campaign=syarat_tka_kerja_di_indonesia&utm_medium=internal_link_klinik&utm_source=chatgpt.com) diakses pada 7 Agustus 2025

Putusan Mahkamah Konstitusi (MK) perkara Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengabulkan sebagian permohonan uji materiil Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU Cipta Kerja) yang diajukan Partai Buruh, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), dan dua orang perseorangan, yaitu Mamun dan Ade Trianto yang berprofesi sebagai buruh.

Menurut pertimbangan hukum yang dibacakan oleh hakim Konstitusi Enny Nurbaningsih sebagai berikut:<sup>100</sup>

Mahkamah Konstitusi (MK) meminta pembentuk undang-undang segera membentuk undang-undang ketenagakerjaan yang baru dan memisahkan atau mengeluarkan dari yang diatur dalam UU Nomor 6 Tahun 2023.

Hal ini Enny Nurbaningsih memberikan pernyataan yaitu :

Dengan undang-undang baru tersebut, masalah adanya ancaman ketidakharmonisan dan ketidaksinkronan materi/subtansi undang-undang ketenagakerjaan dapat diurai, ditata ulang, dan segera diselesaikan.

Mahkamah Konstitusi (MK) membagi pertimbangan hukum dalam enam klaster dalil permohonan yaitu (1) Dalil Penggunaan Tenaga Kerja Asing; (2) Dalil Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT); (3) Dalil Mengenai Pekerja Alih Daya (*outsourcing*); (4) Dalil Mengenai Upah; (5) Dalil Mengenai Pemutusan Hubungan Kerja (PHK); (6) Dalil Mengenai

<sup>100</sup> Matriks Perubahan UU 13/2003 jo. UU 6/2023 Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. <https://kaltara.bpk.go.id/matriks-perubahan-uu-13-2003-jo-uu-6-2023-pasca-putusan-mk-nomor-168-puu-xxi-2023/>

Uang Pesangon (UP), Uang Penggantian Hak (UPH), dan Uang Penghargaan Masa Kerja (UPMK).

Terkait dalil penggunaan tenaga kerja asing, MK mengabulkan sebagian permohonan terutama dalam Pasal 42 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 yang diubah dalam Pasal 81 ayat (4) UU Nomor 6 Tahun 2023 yang berbunyi:

”Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki” yang tidak mengatur secara tegas serta hanya menggunakan frasa ”hanya dalam” merupakan rumusan norma yang menimbulkan multitafsir”.

Agar tidak menyimpang dalam penerapannya, penting bagi MK untuk menyatakan Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 (ayat 4) UU Nomor 6 Tahun 2023 bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 sepanjang tidak dimaknai ”Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dengan memerhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia”.<sup>101</sup>

## 2. Analisis Konsep Pengaturan kedepan TKA berdasarkan UU Cipta Kerja.

Berdasarkan teori keadilan, hukum pada dasarnya harus menjamin keseimbangan antara kepentingan individu, masyarakat, dan negara. Jeremy Bentham menekankan bahwa hukum yang baik adalah hukum

---

<sup>101</sup> Matriks Perubahan UU 13/2003 jo. UU 6/2023 Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. <https://kaltara.bpk.go.id/matriks-perubahan-uu-13-2003-jo-uu-6-2023-pasca-putusan-mk-nomor-168-puu-xxi-2023/>

yang memberikan kemanfaatan terbesar bagi sebanyak-banyaknya orang.

Dalam konteks pengaturan TKA, konsep ideal seharusnya tidak hanya menguntungkan investor dan pelaku usaha, tetapi juga memberikan manfaat nyata bagi tenaga kerja Indonesia, khususnya dalam bentuk perlindungan kesempatan kerja dan peningkatan kualitas sumber daya manusia.<sup>1</sup> Oleh karena itu, penggunaan TKA harus ditempatkan sebagai instrumen pelengkap, bukan pengganti tenaga kerja lokal.<sup>102</sup>

Selanjutnya, apabila dikaitkan dengan teori keadilan sosial, sebagaimana dikemukakan oleh para ahli hukum Indonesia, negara memiliki kewajiban aktif untuk melindungi kelompok masyarakat yang lebih lemah secara sosial dan ekonomi. Dalam hal ini, tenaga kerja Indonesia harus diprioritaskan melalui pembatasan jabatan tertentu bagi TKA, kewajiban alih teknologi dan keahlian, serta pengawasan yang efektif terhadap penggunaan TKA. Konsep pengaturan TKA yang ideal harus memastikan bahwa liberalisasi ketenagakerjaan tidak mengorbankan hak konstitusional warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak.<sup>103</sup>

Selain keadilan, teori partisipasi sebagaimana dibahas dalam Bab II juga menjadi landasan penting dalam merumuskan konsep pengaturan TKA ke depan. Partisipasi masyarakat dipahami sebagai keterlibatan aktif publik dalam proses pembentukan kebijakan dan peraturan perundang-undangan. Dalam konteks pengaturan TKA, konsep ideal menuntut adanya

<sup>102</sup> Jeremy Bentham, *An Introduction to the Principles of Morals and Legislation*, (Oxford, University Press, 2001), 3.

<sup>103</sup> Soerjono Soekanto, *Sosiologi Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012), 115.

partisipasi bermakna dari serikat pekerja, akademisi, dan masyarakat terdampak dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan. Partisipasi yang substantif akan menghasilkan regulasi yang lebih responsif terhadap kebutuhan sosial dan mengurangi potensi konflik ketenagakerjaan.<sup>104</sup>

Konsep pengaturan Tenaga Kerja Asing (TKA) ke depan harus diarahkan pada prinsip selektif, terbatas, dan komplementer, yakni keberadaan TKA hanya diperbolehkan pada jabatan tertentu yang benar-benar tidak dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta dimaksudkan untuk mendukung, bukan menggantikan, tenaga kerja lokal. Setiap TKA yang masuk wajib melakukan transfer pengetahuan dan keahlian kepada tenaga kerja pendamping agar tercipta peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam negeri. Sejalan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan UU Cipta Kerja bersifat *conditionally unconstitutional*, maka pengaturan TKA ke depan harus lebih partisipatif, transparan, dan memberikan kepastian hukum tanpa menimbulkan multitafsir.<sup>105</sup> Harmonisasi antar peraturan perlu diperkuat agar tidak terjadi tumpang tindih regulasi, sementara mekanisme pengawasan memiliki basis hukum dengan sanksi tegas bagi pemberi kerja yang menyalahgunakan izin TKA.

Kemudian setiap pemberi kerja TKA wajib menyelenggarakan pelatihan vokasi bagi tenaga kerja lokal dan mempersiapkan *roadmap*

<sup>104</sup> Miftah Thoha, *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi* (Jakarta: Kencana, 2012), 67.

<sup>105</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 tentang Undang-Undang Cipta Kerja, 396-397.

penggantian jabatan yang ditempati TKA dalam jangka waktu tertentu.

Untuk memastikan implementasi, pengawasan harus diperkuat melalui sinergi antara pusat dan daerah dengan sistem digital yang transparan, melibatkan serikat pekerja dan masyarakat, serta melakukan evaluasi berkala terhadap kontribusi TKA dalam alih teknologi maupun penciptaan lapangan kerja. Kebutuhan TKA juga harus diintegrasikan dengan pembangunan sumber daya manusia nasional, antara lain dengan menjadikan kebutuhan tersebut sebagai dasar penyusunan kurikulum pendidikan dan pelatihan vokasi. Perusahaan yang berhasil menyiapkan tenaga kerja lokal pengganti TKA perlu diberikan penghargaan agar mendorong terciptanya kemandirian tenaga kerja Indonesia.<sup>106</sup>

Dengan demikian, konsep pengaturan TKA ke depan adalah pengaturan yang berlandaskan pada prinsip keadilan dan partisipasi, negara harus menempatkan TKA sebagai sarana pendukung pembangunan nasional dengan tetap memprioritaskan tenaga kerja Indonesia, memperkuat mekanisme pengawasan, serta menjamin keterlibatan publik dalam perumusan kebijakan, keseimbangan antara kepentingan investasi dan perlindungan tenaga kerja lokal sehingga tujuan pembangunan ekonomi tercapai tanpa mengorbankan hak konstitusional warga negara atas pekerjaan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2)

UUD 1945.

---

<sup>106</sup> Ida Hanifah, “Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta kerja”, DELEGATA Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 6 No. 1, (Januari -Juni, 2021), 85-87.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Bahwa problematika pengaturan Tenaga Kerja Asing dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia pasca berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja terletak pada adanya pergeseran orientasi politik hukum dari perlindungan tenaga kerja nasional menuju kemudahan investasi. Hal ini tercermin dari penghapusan kewajiban Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang digantikan dengan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), serta dihilangkannya pembatasan jabatan tertentu bagi TKA. Perubahan tersebut secara normatif memang bertujuan untuk menyederhanakan perizinan dan meningkatkan iklim investasi, namun di sisi lain berpotensi melemahkan fungsi pengawasan negara dan mengurangi perlindungan terhadap hak tenaga kerja Indonesia.
2. Bahwa *Ratio legis* ratio legis pengaturan Tenaga Kerja Asing dalam Undang-Undang Cipta Kerja didasarkan pada kebutuhan untuk mendorong pertumbuhan ekonomi nasional melalui peningkatan investasi dan penciptaan lapangan kerja. Pemerintah dan pembentuk undang-undang memandang bahwa kemudahan penggunaan TKA diperlukan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja ahli serta mendukung transfer pengetahuan dan teknologi. Namun demikian, ratio legis tersebut cenderung lebih menitikberatkan pada kepentingan ekonomi dibandingkan dengan perlindungan hak konstitusional warga negara atas pekerjaan dan

penghidupan yang layak sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945.

3. Bahwa Pengaturan Tenaga Kerja Asing ke depan berdasarkan Undang-Undang Cipta Kerja seharusnya diarahkan pada pengaturan yang berkeadilan dan partisipatif. Berdasarkan teori keadilan dan teori partisipasi, penggunaan TKA harus ditempatkan sebagai pelengkap dan bersifat selektif, bukan sebagai pengganti tenaga kerja Indonesia. Negara perlu memperkuat mekanisme pengawasan, membatasi jabatan strategis tertentu bagi TKA, serta mewajibkan alih keahlian dan teknologi kepada tenaga kerja lokal. Selain itu, pembentukan kebijakan pengaturan TKA ke depan harus melibatkan partisipasi publik secara bermakna agar regulasi yang dihasilkan memiliki legitimasi sosial dan selaras dengan prinsip negara hukum demokratis.

## B. Saran

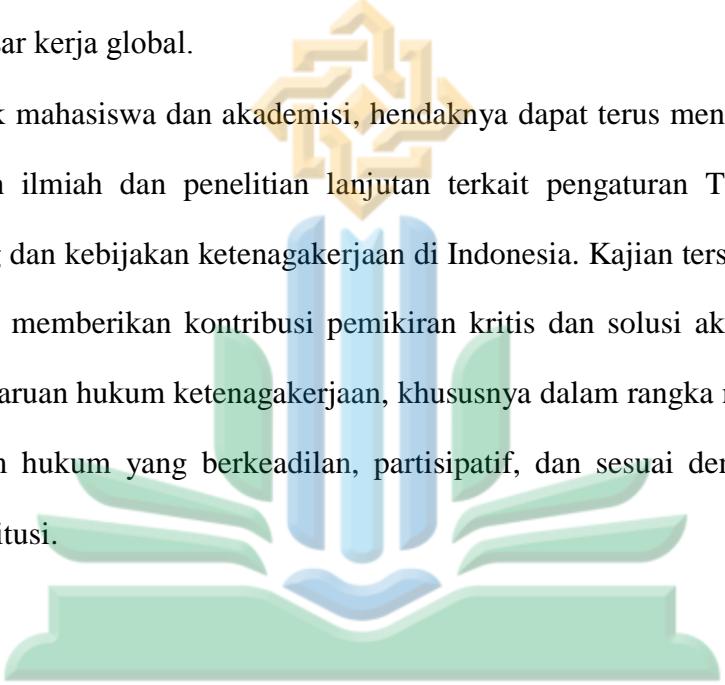
### J E M B E R

Sebagai akhir dari karya tulis ini, penulis ingin memberikan saran yang sesuai dengan judul dan dianggap perlu untuk dilaksanakan, usulan tersebut sebagai berikut:

1. Untuk pemerintah Indonesia, hendaknya membangun system pengawasan yang lebih ketat dan transparan terhadap penggunaan TKA, menindaklanjuti putusan MK untuk memisahkan pengaturan ketenagakerjaan dari UU Cipta Kerja dan membentuk undang-undang baru yang lebih komprehensif.
2. Untuk Tenaga Kerja Indonesia, hendaknya mempelajari serta memahami hak-hak dan kewajiban yang diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan

juga beradaptasi terhadap teknologi baru untuk meningkatkan daya saing di pasar kerja global.

3. Untuk mahasiswa dan akademisi, hendaknya dapat terus mengembangkan kajian ilmiah dan penelitian lanjutan terkait pengaturan Tenaga Kerja Asing dan kebijakan ketenagakerjaan di Indonesia. Kajian tersebut penting untuk memberikan kontribusi pemikiran kritis dan solusi akademik bagi pembaruan hukum ketenagakerjaan, khususnya dalam rangka mewujudkan sistem hukum yang berkeadilan, partisipatif, dan sesuai dengan amanat konstitusi.



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

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

Abdussalam, H.R., *Hukum Ketenagakerjaan Hukum Perburuhan* (Jakarta: Restu Agung, 2008).

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

Ahmadi, Muhammad Munawar, *Prinsip-Prinsip Metodologi Research* (Yogyakarta: Sumbangsih, 1975).

Arikunto, Suharsini, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*, VI (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006).

Asshiddiqie, Jimly, *Perihal Undang-Undang* (Jakarta: Raja Grafindo, 2010).

Debdikbud, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Bulan Bintang, 2002)

Djojohadikusumo, Sumitro, *Dasar Teori Ekonomi Pertumbuhan Dan Perkembangan* (Jakarta: LP3ES, 1987).

Hakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 4th edn (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2014).

Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2007).

Julius,Friedrich Stahl, *Philosophie des Rechts* (Heidelberg: J.C.B. Mohr, 1878),

Khakim Abdul dalam *Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 (Omnibus Law)*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2021)

Idris, Amiruddin, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Deepublish, 2016).

Karim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009).

Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana, 2010).

Munir Misbahul,Devi Rahayu, Azizah “Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Omnibus Law” (Malang: Setara Press, 2021).

Marzuki, Laica *Partisipasi Publik dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*. (Jakarta: Konstitusi Press, 2011).

Pitoyo, Whimbo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Visimedia, 2010).

Rachmad Budiono Abdul, *Hukum Perburuhan Di Indonesia* (Jakarta: Grafindo Persada, 1995).

Rahayu Devi, Misbahul Munir, Azizah, *Hukum Ketenagakerjaan Konsep dan Pengaturan dalam Ombnibus Law* (Malang: Setara Press, 2021)

Senjun H Manulalang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: PT Rineka Citera, 1998).

Solikin, Nur, *Pengantar Metodologi Penelitian Hukum* (Pasuruan: Qiara Media, 2021).

Subri, Mulyadi, *Ekonomi Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Pembangunan* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014).

Syarif, H.S., *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dan Peraturan Perundang-Undangannya* (Jakarta: Sinar Grafika, 1992).

Soekanto, Soerjono, *Sosiologi Hukum* (Jakarta: Rajawali Pers, 2012).

Telaumbanau, Dalinama, *Hukum Ketenagakerjaan* (Yogyakarta: Deepublish Publisher, 2019).

Thoha, Miftah, *Birokrasi Pemerintah Indonesia di Era Reformasi* (Jakarta: Kencana, 2012).

Utrecht, E., *Pengantar Dalam Hukum Indonesia* (Jakarta: Ichtiar, 1957).

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

Z.A., Darza, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan* (Jakarta: Delina Baru, 1995).

## B. Jurnal

Akim Inggit, BORNEO Law Rview “PENGAWASAN TERHADAP PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING OLEH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN UTARA”. Vol. 9 No. 1 June 2025: pp. 94-122. Faculty of Law Borneo Tarakan

University, North Borneo ISSN (Print) 2580-6750 | ISSN (Online) 2680-6742.

Banjaransari, Ayu Putri Rainah Petung, 'Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Pasca Kerja: Masalah Dan Solusi', *Jurnal Konstitusional*, 3 (2022), pp. 43–58.

Fios, Frederikus "Keadilan Hukum Jeremy Bentham Dan Relevansinya Bagi Praktik Hukum Kontemporer", *Humaniora* Vol. 3 No. 1 (April 2012)

Hanifah Ida, "Peluang TKA Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja," *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6, No. 1 (2021)

Lailatul Mufidah, Uswatul Khasanah, Qonita Qurrota A'yun, "Menelisik Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Terhadap Eksistensi Pekerja Lokal Di Indonesia Dalam Perspektif Keadilan Hukum" e-Journal AL-Syakhsiyah Journal of Law & Family Studies, Vol. 2 No. 2 (2020).

Nola,Luthvi Febryka, "Pengendalian Tenaga Kerja Asing pada Masa Pandemi Covid-19", Pusat Penelitian Bidang Hukum Badan Keahlian DPR RI, Info Singkat : Kajian Singkat Terhadap Isu Aktual dan Strategis Vol. XIII, No.10/II/Puslit/Mei/202.

[https://www.researchgate.net/publication/367199230\\_SANKSI\\_HUKUM\\_TERHADAP\\_PELANGGARAN\\_PENGUNAAN\\_TENAGA\\_KERJA\\_ASING\\_PASCA\\_UU\\_CIPTA\\_KERJA](https://www.researchgate.net/publication/367199230_SANKSI_HUKUM_TERHADAP_PELANGGARAN_PENGUNAAN_TENAGA_KERJA_ASING_PASCA_UU_CIPTA_KERJA)

Narda Rahel Chaterine dan Icha Rastika, "TKA China Masuk Indonesia Saat Pandemi Covid-19, KSPI: Ironi, Pemerintah Harusnya Berpihak Buruh Nasional", <https://nasional.kompas.com/read/2021/05/11/12292611/tna-china-masuk-indonesia-saat-pandemi-covid-19-kspi-ironi-pemerintah?page=all>

Munawar, Marzuki, Ibnu Affan, "Analisis Dalam Proses Pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja Perspektif Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan". *Jurnal Ilmiah Metadata*, ISSN: 2723-7737, Vol.3 No.2 Edisi Mei 2021,453. <http://doi.org/10.47652/metadata/v3i2>

Endang Pratiwi, "Teori Utilitarianisme Jeremy Bentham: Tujuan Hukum atau Metode Pengujian Produk Hukum?", *Jurnal Konstitusi* , Volome 19, Nomor 2, (Juni 2022).

Ridho, Muhammad, 'Urgensi Pelonggaran Ketentuan Masuknya Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang No . 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja', *Jurnal Gema Keadilan*, 7.11 (2020).

Riza Fauziah, Djazuli, 'DINAMIKA PENGATURAN TENAGA KERJA ASING', *ADLIYA, 15.1 (2021), pp. 1–18, doi:10.15575/adliya.v15i1.10434.*

Samawati, Putu, and Shinta Paramita Sari, 'Permasalahan RUU Omnibus Law', *Arsitektur, Jurnal Universitas Xi, Teknologi, XII (2020), pp. 3892–3906.*

Shalihah, Fithriatus, 'Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia', *1.3 (2021), pp. 417–25.*

Sitanggang, Ignatia Rohana., and Nachrowi Djalal, 'Pengaruh Struktur Ekonomi Pada Penyerapan Tenaga Kerja Sektoral', 2004, 103–33.

Zainuddin Muhammad, Saartje Sarah Alfons, Ronny Soplantila, " Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal", *PATTIMURA Law Study Review*, Vol 1 Nomor 2 Desember, 2023

### C. Skripsi

Afkarina, Izza, 'Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia' (Universitas Islam Indonesia, 2024).

Feminina, Pinkan Excellolita Moerya, 'Problematika Yuridis Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia' (UIN KIAI ACHMAD SIDDIQ JEMBER, 2021).

Zakasri, Adella Virginia, 'Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) Sebagai Izin Menggunakan TKA Di Indonesia' (Universitas Airlangga, 2019). <https://repository.unair.ac.id/80677/>

### D. Undang-Undang

*Undang-Undang Dasar NRI 1945.*

*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.*

*Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja.*

*Peraturan Menteri Ketenegakerjaan (Permenaker) Nomor 8 Tahun 2021.*

*Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021.*

*Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020.*

## E. Website

Badan Legislasi Rapat Panja RUU Cipta Kerja, Sabtu 26 September 2020.  
<https://www.youtube.com/live/A7cVQ3lNxgQ>

Disnakertrans Provinsi NTB, 'Penggunaan Tenaga Kerja Asing Perlu Dilakukan Dengan Cermat Dan Selektif', 2023.  
<https://disnakertrans.ntbprov.go.id/penggunaan-tenaga-kerja-asing-perlu-dilakukan-dengan-cermat-selektif/>

CNBC Indonesia "Ini 7 Perubahan UU Naker di Omnibus Law Usulan Pemerintah"  
<https://www.cnbcindonesia.com/news/20200926202026-4-189726/ini-7-perubahan-uu-naker-di-omnibus-law-usulan-pemerintah/2>

Kompas.com Sikap-sikap Fraksi di DPR soal Klaster Ketenagakerjaan RUU Cipta Kerja.  
[https://nasional.kompas.com/read/2020/09/26/07044641/sikap-fraksi-fraksi-di-dpr-soal-klaster-ketenagakerjaan-ruu-cipta-kerja?page=all#google\\_vignette](https://nasional.kompas.com/read/2020/09/26/07044641/sikap-fraksi-fraksi-di-dpr-soal-klaster-ketenagakerjaan-ruu-cipta-kerja?page=all#google_vignette)

<https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-melejit-2636-pada-2022>. Diakses pada tanggal 09 September 2024.

<https://databoks.katadata.co.id/ketenagakerjaan/statistik/1f3f5a7d59b6d00/ada-168-ribu-tenaga-kerja-asing-di-ri-pada-2023-terbanyak-dari-china>.  
Dikakses pada tanggal 16 Oktober 2024.

DPR RI, Badan Legislasi Rapat DPR RI dengan Pemerintah, YouTube video, 14 April 2020,  
<https://www.youtube.com/live/oWK64FXS3EM?feature=shared>

Matriks Perubahan UU 13/2003 jo. UU 6/2023 Pasca Putusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. <https://kaltara.bpk.go.id/matriks-perubahan-uu-13-2003-jo-uu-6-2023-pasca-putusan-mk-nomor-168-puu-xxi-2023/>

Rekam jejak Fraksi PKS dalam RUU Cipta Kerja (Omnibus Law).  
<https://fraksi.pks.id/app/uploads/2023/11/REKAM-JEJAK-FPKS-DPR-RI-DALAM-RUU-CIPTA-KERJA-2020.pdf>

HukumOnline.com "Argumen Dua Fraksi Tolak RUU Cipta Kerja"  
<https://www.hukumonline.com/berita/a/argumen-dua-fraksi-tolak-ruu-cipta-kerja-lt5f7ad6e195402/?page=3>

Hukumonline.com, "Syarat Tenaga Kerja Asing Bisa Kerja di Indonesia".  
[https://www.hukumonline.com/klinik/a/syarat-tenaga-kerja-asing-bisa-bekerja-di-indonesia-lt557fb3bea80c/?utm\\_campaign=syarat\\_tka\\_kerja\\_di\\_indonesia&utm\\_medium=internal\\_link\\_klinik&utm\\_source=chatgpt.com](https://www.hukumonline.com/klinik/a/syarat-tenaga-kerja-asing-bisa-bekerja-di-indonesia-lt557fb3bea80c/?utm_campaign=syarat_tka_kerja_di_indonesia&utm_medium=internal_link_klinik&utm_source=chatgpt.com)

Lampiran 1. Pernyataan Keaslian Tulisan

**PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN**

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Danny Malikus Saba

NIM : 205102020031

Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

Fakultas : Syariah

Institusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

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

Apabila dikemudian hari ternyata hasil penelitian ini terbukti terdapat unsur-unsur penjiplakan dan klaim dari pihak lain, saya bersedia untuk diproses sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Jember, 01 Desember 2025

Saya yang menyatakan



**DANNY MALIKUS SABA**

NIM:205102020031

## **BIODATA PENULIS**



### **A. Biodata Pribadi**

Nama : Danny Malikus Saba  
Tempat/Tanggal Lahir : Pasuruan, 07 Juli 2001  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Alamat : Dusun Krajan RT/RW 001/002, Kel. Gondang Wetan, Kec. Gondang Wetan Kab. Pasuruan  
Agama : Islam  
Pekerjaan : Mahasiswa  
Fakultas : Syariah  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
No. Hp/Whatsapp : 085806350053  
Email : [masdanny743@gmail.com](mailto:masdanny743@gmail.com)

### **B. Riwayat Pendidikan**

1. TK/RA : TK Dharma Wanita
2. SD/MI : SDN Gondang Wetan 01
3. SMP/MTS : SMP Unggulan Al-Yasini
4. SMA/SMK/MA : SMK Kesehatan Al-Yasini
5. Perguruan Tinggi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

### **C. Pengalaman Organisasi**

1. Ikatan Mahasiswa Metropolitan Barat (IKMAMEBA)
2. INSANI Komisariat Jember
3. Gerakan Mahasiswa Nasional Indonesia