

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR
I68/PUU-XXI/2023**

SKRIPSI



Maydanus Syafitri
NIM. 212102030058
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
DESEMBER 2025**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR
I68/PUU-XXI/2023**

SKRIPSI

Diajukan kepada
Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan
memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah)



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Oleh:

Maydanus Syafitri

NIM. 212102030058

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
PROGRAM STUDI HUKUM TATA NEGARA
FAKULTAS SYARIAH
DESEMBER 2025**

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR
168/PUU-XXI/2023**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
Untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)
Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah)



Oleh:
Maydanus Syaifitri
NIM. 212102030058

Disetujui Oleh Pembimbing:
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Dr. Martoyo, S.H.I., M.H.
NIP. 19781212 200910 1 001

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA
PASCA PUTUSAN MAHKAMAH KONSTITUSI NOMOR
168/PUU-XXI/2023**

SKRIPSI

Telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum (S.H.)


Fakultas Syariah
Program Studi Hukum Tata Negara

Hari: Jum'at
Tanggal: 19 Desember 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Achmad Hasan Basri, M.H.
NIP. 198804132019031008


Dr. Erina Fuadatul Khilmi, S.H., M.H.
NIP. 198410072019032007

Anggota :

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

Menyetujui

Dekan Fakultas Syariah




Dr. Wildani Herli, M.A
NIP. 199111072018011004

MOTTO

الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ فِي تَعْتُوا وَلَا أَشْيَاءَهُمُ النَّاسِ تَبْخَسُوا وَلَا

“Dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan”,

(QS. Asy-Syu'arā [26]: 183).



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

PERSEMBAHAN

Puji Syukur alhamdulillah atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta inayah-Nya kepada saya, dengan itu saya bisa menyelesaikan penyusunan Skripsi ini yang berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023” dengan sebaik-baiknya. Tidak lupa juga, shalawat serta salam tidak lupa saya haturkan untuk Nabi Muhammad SAW yang telah membimbing kita semua menuju jalan yang dipenuhi dengan keberkahan yakni agama Islam.

Skripsi ini akan saya persembahkan untuk ibu saya tercinta Naimah dan ayah saya Waihaqi dan juga ayah Budi, nenek saya Martamah dan kakek Sukri, serta nenek Sumarni dan juga kakek alm. Khaliq, yang dengan tulus telah memberikan kasih sayang, pengorbanan, dan dukungan yang tidak ternilai sejak awal perjalanan hidup saya. Setiap doa yang kalian panjatkan, setiap nasihat yang kalian sampaikan, dan setiap langkah yang kalian arahkan telah menjadi pilar utama dalam membentuk karakter, keteguhan, dan semangat saya untuk menyelesaikan pendidikan ini.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil alamin segala puji bagi Allah SWT yang memberi rahmat, taufik dan hidayahnya kepada peneliti sehingga menyelesaikan karya ilmiah yang berupa skripsi dengan judul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023”. Sholawat dan salam dihaturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa membawa kita dari zaman jahiliah menuju zaman yang penuh ilmu pengetahuan.

Dalam penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari pihak yang berkaitan, untuk itu peneliti mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag., M.M., CPEM. Selaku Rektor Universitas Kiai Achmad Siddiq Jember yang telah menerima penulis untuk menimba ilmu di Universitas dibawah pimpinannya.
2. Bapak Dr. Wildani Hefni, M.A., Selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Kiai Achmad Siddiq Jember yang telah menyediakan sarana dan prasarana guna menunjang terselesaikannya skripsi ini.
3. Bapak Achmad Hasan Basri, M.H. Selaku Koordinator Program Studi Hukum Tata Negara (Siyasah) Fakltas Syariah Universitas Kiai Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan bantuan dalam kelancaran proses penyelesaian skripsi ini.
4. Bapak Dr. Martoyo, S.H.I., M.H. Selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah sabar membimbing penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Rumawi, S.H., M.H. Selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA) yang telah yang membantu kelancaran proses prosedur dari awal hingga kelulusan ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah mengamalkan ilmu dan mengajarkan peneliti dari awal hingga sampai akhir skripsi ini dengan ketulusan.
7. Bapak dan Ibu Staf Tata Usaha Fakultas Syariah UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember yang telah memberikan kemudahan administrasi dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Seluruh Pengarang Buku/Referensi yang telah penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini hingga penyusunan skripsi berjalan lancar.
9. Guru-guru penulis dari RA Perwanida 12, MI Wahid Hasyim 1, SMPN 2 Jombang, dan MAN 3 Jember yang telah membimbing mulai dari bawah dengan rasa ikhlas.
10. Zahwa Nazhira Nur Hidayah, Fathur Rohman, Mahrus Ali, Rinda Nuril Hidayah, Elizatul Mufidah Indana, Nunika Maghfirotul J, Azalea Louisa S, Alfina Wulandari, Adila Alya, Dini Eka Wardhani, Cookie selaku sahabat dan juga keluarga penulis yang setia mendengarkan keluh kesah penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
11. Teman-teman kelas HTN 4 angkatan 2021 yang telah menemani perjalanan perkuliahan penulis hingga lulus.

Peneliti menyadari bahwa adanya kekurangan yang terdapat dalam Skripsi ini, karena itu kritik dan saran sangat peneliti harapkan. Semoga Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya ilmu hukum.

Jember, Desember 2025

Penulis



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

ABSTRAK

Maydanus Syafitri, 2025: *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023*

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023.

Penelitian ini membahas perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 yang memberikan perubahan signifikan terhadap pengaturan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia. Putusan tersebut menegaskan kembali pentingnya prinsip pengutamaan tenaga kerja Indonesia, pembatasan jabatan tertentu bagi TKA, serta penguatan kewenangan Menteri Ketenagakerjaan dalam proses pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).

Penelitian ini berfokus pada tiga aspek utama, yaitu: (1) bagaimana ratio decidendi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengenai tenaga kerja asing; (2) bagaimana implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap sistem tenaga kerja asing di Indonesia; (3) bagaimana pengaturan tenaga kerja asing di Indonesia dalam kerangka perlindungan tenaga kerja Indonesia ke depan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis ratio decidendi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengenai tenaga kerja asing, menganalisis pengaruh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 terhadap sistem tenaga kerja asing di Indonesia, menganalisis konsep pengaturan tenaga kerja asing kedepan di Indonesia dalam kerangka perlindungan tenaga kerja Indonesia.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian hukum normatif, dengan pendekatan perundang-undangan, konseptual, dan kasus. Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan terhadap berbagai peraturan perundang undangan, buku, jurnal, dan dokumen terkait lainnya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menegaskan bahwa penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) harus tetap menjamin hak konstitusional warga negara Indonesia atas pekerjaan. MK menilai Pasal 42 UU 6/2023 menimbulkan ketidakpastian hukum dan melemahkan pengawasan karena penghapusan IMTA, tiadanya standar kompetensi, dan perluasan pengecualian RPTKA. (2) Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023 berimplikasi pada pengaturan penggunaan TKA dan berimplikasi pada perlindungan TKI (3) Ke depan, pengaturan TKA perlu diperkuat melalui harmonisasi regulasi, labor market test, kewajiban transfer keahlian, serta sistem informasi ketenagakerjaan terintegrasi.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Konteks Penelitian	1
B. Fokus Penelitian	10
C. Tujuan Penelitian	10
D. Manfaat Penelitian	11
E. Definisi Istilah	11
F. Sistematika Pembahasan	16
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	18
A. Penelitian Terdahulu	18
B. Kajian Konseptual	31
BAB III METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Penelitian.....	56
B. Pendekatan Penelitian	57
C. Sumber Bahan Hukum	59

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	62
E. Teknik Analisa Bahan Hukum	62
F. Tahap Penelitian	63
BAB IV PEMBAHASAN.....	65
A. Ratiodecidenti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Mengenai Tenaga Kerja Asing.....	65
B. Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Mengenai Tenaga Kerja Asing.....	116
C. Pengaturan Tenaga Kerja Asing ke Depan dalam Kerangka Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.....	134
BAB V PENUTUP	164
A. Kesimpulan	164
B. Saran.....	165
DAFTAR PUSTAKA	168

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Proyeksi tenaga kerja menunjukkan bahwa akan ada peningkatan kebutuhan sebanyak 13,21 juta orang antara tahun 2025 hingga 2029, dengan rata-rata pertumbuhan tahunan sebesar 1,79 persen. Kebutuhan tenaga kerja yang paling besar diperkirakan akan terjadi pada lulusan pendidikan tinggi, diikuti oleh lulusan pendidikan menengah (SMA dan SMK). Diperkirakan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) akan meningkat menjadi 71,22 persen pada tahun 2029, dengan total angkatan kerja mencapai 162,53 juta orang. Tren positif ini juga disertai dengan penurunan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) dari 5,10 persen pada tahun 2024 menjadi 4,25 persen pada tahun 2029. Namun, TPT untuk lulusan SMK diprediksi masih akan menjadi yang tertinggi dibandingkan dengan jenjang pendidikan lainnya, sehingga memerlukan perhatian khusus. Di sisi lain, produktivitas tenaga kerja diperkirakan akan meningkat sebesar Rp17,81 juta per orang selama periode tersebut.¹

Rencana pembangunan nasional tenaga kerja di rancang untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, sekaligus menciptakan lapangan kerja yang layak. Pemerintah memberikan perhatian khusus pada pentingnya investasi dalam membuka peluang lapangan kerja baru, serta upaya

¹ “Rencana Tenaga Kerja Nasional 2025-2029” Kementerian Ketenagakerjaan RI, diakses pada 30 April 2025, <https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi/155>

meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui program vokasi, pelatihan, dan sertifikasi pada tahun 2025-2029.² Berbagai kebijakan strategis diusulkan untuk memperluas kesempatan kerja, meningkatkan kualitas tenaga kerja, dan memastikan keberlanjutan pembangunan di sektor ketenagakerjaan. Rencana ini menjadi semakin kompleks dengan adanya globalisasi dan mobilitas tenaga kerja antar negara, termasuk masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia.

Dalam menyusun rencana pembangunan tenaga kerja nasional, perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia harus menjadi prioritas utama. Keberadaan tenaga kerja asing tidak boleh mengorbankan hak-hak dan kesejahteraan pekerja Indonesia. Pemerintah perlu memastikan bahwa tenaga kerja asing hanya mengisi posisi yang benar-benar tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal. Selain itu, perlu dilakukan pengawasan yang ketat terhadap pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan untuk mencegah terjadinya eksploitasi terhadap tenaga kerja Indonesia.

Sebagai negara hukum, yang disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Indonesia adalah negara hukum”.³ Salah satu ciri pokok negara hukum adalah adanya kepastian hukum, sehingga keberadaan hukum perlu dirumuskan dalam suatu norma konkrit untuk menjamin kepastian hukum. Kepastian hukum sekaligus memberikan jaminan perlindungan hak asasi manusia (HAM) sehingga rakyat merasakan kesejahteraan serta

² Rencana Tenaga Kerja Nasional 2025-2029, Kementerian Ketenagakerjaan RI, diakses pada 30 April 2025, <https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi/155>

³ Pasal 27 ayat (2), Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

kemakmuran. Oleh karena itu penegakan hukum yang berkeadilan dan perlindungan hak asasi manusia (HAM), merupakan dua aspek penting didalam mewujudkan *the rule of law* dan merupakan ramuan dasar dalam membangun bangsa dan menjadi kebutuhan pokok bangsa-bangsa.⁴

Pekerjaan merupakan hak asasi manusia, sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 UUD 1945 yang menyatakan: “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.⁵ Dapat disimpulkan bahwasanya tujuan pembangunan sektor ketenagakerjaan ialah menciptakan peluang kerja bagi warga negara guna memastikan penghidupan yang sesuai dengan standar kemanusiaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pada Pasal 5 ayat (1) menjelaskan bahwa setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.⁶ Maka, dapat diartikan bahwa setiap orang yang ingin bekerja memiliki hak dalam memperoleh pekerjaan dan memiliki peluang yang sama untuk dipertimbangkan dalam proses rekrutmen dan seleksi kerja tanpa adanya diskriminasi.

Keberadaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia menjadi isu penting dalam kebijakan ketenagakerjaan. TKA merupakan individu dari negara lain yang bekerja di Indonesia untuk menjalankan proyek atau

⁴ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Zaluchu, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketatanegaraan di Indonesia*, Jurnal Teknologi Industri Vol 6, (September 2021): 64, <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754>

⁵ Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945,

⁶ Pasal 5 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)

pekerjaan tertentu yang memerlukan keterampilan atau keahlian khusus. Kehadiran TKA yang memiliki keahlian khusus, memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas dan pengembangan sektor-sektor tertentu. Namun, keberadaan TKA juga sering menimbulkan kontroversi, terutama terkait dengan persaingan dengan tenaga kerja Indonesia. Kebijakan pemerintah mengenai TKA mengatur siapa saja yang berhak mempekerjakan tenaga asing, kualifikasi yang diperlukan, serta prosedur pengajuan izin kerja bagi TKA. Selain itu, pemerintah Indonesia juga menekankan pentingnya transfer pengetahuan dan teknologi dari TKA kepada tenaga kerja Indonesia untuk mendukung pengembangan kapasitas sumber daya manusia di dalam negeri.

Dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan makna dari tenaga kerja asing (TKA) yaitu masyarakat luar negeri yang memegang visa bermaksud untuk bekerja di wilayah Indonesia.⁷ TKA dapat direkrut oleh perusahaan, lembaga penempatan tenaga kerja, atau secara mandiri. Perekrutan tersebut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja tertentu, baik untuk jangka waktu pendek maupun panjang, serta untuk memperoleh keahlian khusus yang dibutuhkan oleh negara tujuan. TKA di Indonesia meningkat drastis di tahun 2023 sekitar 121.206 TKA di Indonesia jumlah tersebut mengalami kenaikan sejak tahun 2021 dimana pada tahun 2021 terdapat sekitar 88.271 TKA lalu pada tahun 2022 jumlahnya terus meningkat

⁷ Pasal 13, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279)

hingga sekitar 96.574 TKA.⁸ Peningkatan tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi tenaga kerja Indonesia seperti dapat mempersempit peluang kerja bagi tenaga kerja Indonesia.

Pengaturan hukum terkait tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia telah diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Salah satunya adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Dalam UU ini juga dijabarkan tentang penggunaan tenaga kerja asing, yaitu dalam BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA). Dalam Pasal 42 ayat (1) mewajibkan pemberi kerja yang mempekerjakan TKA untuk memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, Pasal 42 ayat (2) melarang pemberi kerja perorangan mempekerjakan TKA, sementara Pasal 42 ayat (3) membahas Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), dan mengenai Hubungan kerja dan kewajiban TKA diatur dalam Pasal 42 ayat (4) dan (5). Selanjutnya mengenai rencana penggunaan TKA (RPTKA) dijelaskan dalam Pasal 43 ayat (1) dan (2). Pasal 48 menegaskan kewajiban pemberi kerja dengan TKA berakhir. Ketentuan ini memberikan landasan hukum yang jelas terkait pengelolaan TKA di Indonesia.

Selanjutnya, dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 mengatur tentang penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dimana pemberi kerja wajib mengutamakan tenaga kerja Indonesia untuk semua jabatan yang

⁸ Agnes Z. Yonatan, *Seberapa Banyak Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, , <https://goodstats.id/infographic/seberapa-banyak-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-2601r>, Diakses Pada 5 Desember 2024

tersedia. Jika jabatan tertentu belum dapat di isi atau diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, maka jabatan tersebut dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 menegaskan bahwa setiap pemberi kerja dilarang mempekerjakan orang-orang asing tanpa izin dari Menteri maupun pejabat yang telah ditunjuk. Di dalam ketentuan-ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing dan pemberi kerja tenaga kerja asing dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama.⁹

Kemudian, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang mengesahkan Peraturan Pemerintah pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang, mempermudah proses bagi pengusaha dan investor dalam merekrut dan mempekerjakan TKA. Dalam konteks ini, perizinan untuk mempekerjakan TKA telah disederhanakan dengan menghilangkan keharusan untuk memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA). Sebagai gantinya, pemberi kerja hanya diwajibkan untuk menyusun Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang harus disahkan oleh pemerintah pusat.

Implikasi dari Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja terhadap regulasi TKA dapat dilihat dari kemudahan dalam proses perizinan, yang berimplikasi pada perubahan dalam mekanisme sanksi, dari yang

⁹ Muhammad Zainuddin, Saartje Sarah Alfons dan Ronny Soplantila, *Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal*, *Jurnal PATTIMURA Law Study Review*, vol 1, no. 2 (Desember 2023): 102. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/palasrev/article/download/12049/7249>

sebelumnya bersifat pidana menjadi sanksi administratif. Dalam hal kebijakan, pemerintah telah menghapus sejumlah regulasi yang dianggap menghambat investasi melalui deregulasi dalam penggunaan TKA, serta menyederhanakan kebijakan untuk mendukung peningkatan investasi asing di Indonesia. Namun, langkah-langkah ini berpotensi merugikan tenaga kerja Indonesia.¹⁰

Meskipun berbagai aturan telah diterapkan, permasalahan dalam implementasi di lapangan masih terjadi. Salah satunya adalah kurangnya selektivitas dalam perekrutan TKA, sehingga masih terdapat pekerja asing yang tidak memiliki keahlian (*unskilled workers*) dipekerjakan oleh beberapa perusahaan. Kondisi ini menjadi ironi sekaligus tantangan serius dalam sistem perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia. Secara yuridis, TKA hanya dapat dipekerjakan di Indonesia untuk jabatan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu, serta harus memiliki keahlian khusus yang tidak dimiliki oleh tenaga kerja lokal. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menyatakan bahwa tenaga kerja asing hanya boleh dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu dalam hubungan kerja.¹¹

Namun dalam praktiknya, banyak perusahaan yang hanya mengandalkan dokumen administratif formal tanpa proses verifikasi yang substansial terhadap kompetensi calon TKA. Dengan kata lain, meskipun

¹⁰ Muhammad Zainuddin, Saartje Sarah Alfons dan Ronny Soplantila, *Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal*, *Jurnal PATTIMURA Law Study Review*, vol 1, no. 2 (Desember 2023): 101. <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/palasrev/article/download/12049/7249>

¹¹ Pasal 2 ayat (4), Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

seorang TKA memiliki ijazah, sertifikat, atau dokumen legal lainnya, belum tentu ia benar-benar memiliki kemampuan teknis, manajerial, atau komunikasi yang dibutuhkan oleh jabatan tersebut. Hal ini diperparah oleh minimnya pengawasan dari pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, serta kurangnya evaluasi berkala terhadap kinerja TKA yang sudah bekerja di Indonesia.

Selain itu proses transfer pengetahuan dari TKA kepada tenaga kerja Indonesia juga belum berjalan optimal. Sebenarnya keberadaan TKA di Indonesia bukan hanya untuk mengisi kekosongan keahlian tertentu, melainkan juga untuk mentransfer teknologi, pengalaman, dan keterampilan kepada tenaga kerja lokal sebagai bagian dari pembangunan sumber daya manusia nasional. Namun, dalam praktiknya, banyak perusahaan yang tidak menjalankan kewajiban tersebut secara serius. TKA justru dipekerjakan dalam jangka waktu yang panjang tanpa mekanisme evaluasi apakah alih teknologi dan keahlian benar-benar terjadi. Tidak jarang TKA tetap menempati posisi yang sama selama bertahun-tahun, tanpa pendamping lokal yang dilatih untuk menggantikan posisinya.¹²

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ini kemudian diajukan uji materil ke Mahkamah Konstitusi, yang mana pemohon terdiri dari berbagai federasi tenaga kerja. permohonan ini bertujuan untuk meninjau Kembali

¹² Lailatul Mufidah, Uswatul Khasanah, Qonita Qurrota A'yun, *Menelisik Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) terhadap Eksistensi Pekerja Lokal Di Indonesia Dalam Prespektif Keadilan Hukum*, e-Journal Al-Syakhsiyyah Journal of Law & Family Studies, Vol. 2, no. 2, (Desember 2020): 260, <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/syakhsiyyah/article/download/2594/1567>

beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menetapkan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang. Undang-undang ini menggantikan sebagian besar ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, undang-undang ini juga dinilai bertentangan dengan hak pekerja yang diatur dalam UUD NRI 1945.

Mahkamah Konstitusi melalui Putusan Nomor I68/PUU-XXI/2023 telah mengeluarkan putusan yang signifikan mengenai regulasi Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia. Putusan ini memberikan dampak langsung pada Bab IV yang mengatur tentang Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Cipta Kerja, terutama terkait dengan pengaturan penggunaan TKA yang dinilai dapat merugikan tenaga kerja Indonesia karena kurangnya pengaturan yang ketat. Dalam putusannya, Mahkamah Konstitusi menekankan bahwa prioritas utama dalam setiap kesempatan kerja harus diberikan kepada tenaga kerja Indonesia.¹³

Selain itu, Mahkamah Konstitusi juga menyatakan bahwa keberadaan TKA di Indonesia harus dibatasi hanya untuk jabatan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu, dengan mempertimbangkan kebutuhan akan kompetensi spesifik yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia. Putusan ini juga mengalihkan kewenangan untuk menyetujui rencana penggunaan TKA dari Pemerintah Pusat kepada Menteri Ketenagakerjaan.¹⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi ini menyebabkan terjadinya perubahan terhadap

¹³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor I68/PUU-XXI/2023.

¹⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor I68/PUU-XXI/2023

pengaturan mengenai TKA di Indonesia, putusan ini juga memberikan penafsiran baru terhadap Undang-Undang Cipta Kerja, khususnya yang berkaitan dengan hak-hak pekerja.

Oleh karena itu, berdasarkan uraian permasalahan diatas sebagaimana telah dijelaskan penulis tertarik untuk melakukan analisa lebih mendalam melalui penulisan proposal berjudul **Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor I68/PUU-XXI/2023.**

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana *ratio decidendi* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor I68/PUU-XXI/2023 mengenai tenaga kerja asing?
2. Bagaimana implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor I68/PUU-XXI/2023 terhadap sistem tenaga kerja asing di Indonesia?
3. Bagaimana konsep pengaturan tenaga kerja asing di Indonesia dalam kerangka perlindungan tenaga kerja Indonesia ke depan?

C. Tujuan Penelitian

Dengan menganalisis sub masalah penelitian yang terdiri dari aktivitas keilmuan (*scientific-mind*), tujuan penelitian dan penulisan skripsi ini diharapkan dapat disampaikan:

1. Untuk menganalisis *ratio decidendi* Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor I68/PUU-XXI/2023 Mengenai Tenaga Kerja Asing
2. Untuk menganalisis pengaruh Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor I68/PUU-XXI/2023 terhadap sistem tenaga kerja asing di Indonesia

3. Untuk menganalisis konsep pengaturan Tenaga Kerja Asing kedepan di Indonesia dalam kerangka perlindungan Tenaga Kerja Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian dan penulisan skripsi ini diperoleh dua manfaat, yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan manfaat serta menambah wawasan keilmuan mengenai tenaga kerja asing dan dapat dijadikan sebagai pengembangan wawasan dalam ilmu hukum tata negara terkait Putusan Mahkamah Konstitusi
- b. Penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa peningkatan wawasan serta dapat mengembangkan keilmuan bagi para pembaca

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi Masyarakat khususnya bagi tenaga kerja.

- b. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk meningkatkan kualitas pemerintah Indonesia dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja.

E. Definisi Istilah

Definisi istilah merupakan penjelasan dari istilah-istilah penting yang ditemukan dalam sebuah penelitian, untuk mempermudah dalam memahami

sebuah penelitian, maka dalam penelitian ini ditegaskan beberapa definisi istilah sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum

Perlindungan hukum pada dasarnya adalah gabungan antara perlindungan dan hukum. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) perlindungan diartikan sebagai tempat berlindung atau suatu hal atau perbuatan yang bersifat melindungi.¹⁵ Sedangkan hukum menurut R. Soeroso adalah himpunan peraturan yang dibuat oleh yang berwenang dengan tujuan untuk mengatur tata kehidupan bermasyarakat yang mempunyai ciri memerintah dan melarang serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya.¹⁶ Maka dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan yang diberikan oleh negara untuk masyarakat untuk menjamin keadilan untuk menjamin keadilan, ketertiban, keamanan dan keselamatan masyarakat.

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹⁷ Negara berkewajiban memberikan perlindungan hukum kepada seluruh warga

¹⁵ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), diakses pada 20 Desember 2024, <https://kbbi.web.id/perlindungan>

¹⁶ R. Soeroso, Pengantar Ilmu Hukum, (Jakarta: Sinar Grafika, 2021), 38.

¹⁷ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 54

negaranya sebagai bentuk tanggung jawab negara untuk menjamin atas keadilan, keamanan, dan kesejahteraan masyarakat.

Berdasarkan berbagai pandangan dalam pemaparan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa perlindungan hukum tidak hanya sebatas konsep teoretis, melainkan merupakan kewajiban konstitusional negara. Oleh karena itu, penulis menggunakan definisi perlindungan hukum ini sebagai tolak ukur untuk menganalisis dan mengevaluasi sejauh mana implementasi dan dampak dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 benar-benar mampu mewujudkan perlindungan hukum yang efektif bagi TKI

2. Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 angka 2 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan dijelaskan bahwa definisi dari tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁸

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah "Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan

¹⁸ Pasal 1 angka 2, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketengakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat".

Tenaga kerja yang di maksud dalam penelitian ini adalah Tenaga Kerja Asing (TKA) yaitu 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.¹⁹ Dalam pasal 1 angka 13 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa definisi dari tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Secara harfiah tenaga kerja asing atau disingkat sebagai TKA merupakan setiap individu yang berkewarganegaraan asing yang melakukan pekerjaan di wilayah Indonesia baik di dalam atau di luar hubungan kerja.

3. Putusan Mahkamah Konstitusi

Putusan dalam peradilan merupakan perbuatan hakim sebagai pejabat negara berwenang yang diucapkan dalam sidang terbuka untuk umum dan dibuat secara tertulis untuk mengakhiri sengketa yang dihadapkan para pihak kepadanya.²⁰

Mahkamah Konstitusi memiliki peran sentral dalam memastikan bahwa semua undang-undang di Indonesia tidak bertentangan dengan UUD NRI 1945. Dalam menjalankan wewenangnya, Putusan-putusan

¹⁹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), 27.

²⁰ Maruarar Siahaan, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Edisi Kedua*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2011), 201.

MK memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan berdampak luas terhadap sistem politik, ketatanegaraan, dan tata kehidupan bermasyarakat.

Kewenangan Mahkamah Konstitusi telah diatur secara tegas dalam Pasal 24C ayat (1) UUD 1945, di antaranya mengadili pada tingkat pertama dan terakhir yang putusannya bersifat final untuk menguji UU terhadap UUD, memutus sengketa kewenangan lembaga negara yang kewenangannya diberikan oleh UUD, memutus pembubaran partai politik, mengadili sengketa pemilihan umum dan memberikan putusan atas pendapat DPR mengenai dugaan pelanggaran oleh Presiden/Wakil Presiden menurut UUD.²¹

Dalam pasal 56 dan 57 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi jo Pasal 57 Undang-undang Nomor 8 tahun 2011 tentang Perubahan atas Undang-undang No.24 Tahun 2003 tentang Mahkamah Konstitusi secara tegas mengataur bahwa dalam perkara pengujian undang-undang, Mahkamah Konstitusi dapat mengeluarkan tiga jenis putusan yaitu dikabulkan baik seluruhnya maupun sebagian, ditolak, atau dinyatakan tidak dapat diterima. Namun sejak tahun 2004, Mahkamah Konstitusi menerapkan dua jenis putusan tambahan, yakni putusan inkonstitusional bersyarat dan konstitusional bersyarat. Kedua jenis putusan ini diterapkan Ketika Mahkamah

²¹ M. Noor harisudin, Cora Elly Noviati, Mustajib, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, (Depok: Pena Salsabila, 2022), 175.

konstitusi memutuskan untuk membatalkan atau menghapus pasal atau ayat dalam suatu undang-undang.

Berdasarkan pemaparan definisi diatas, terlihat bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi bukanlah sekadar putusan peradilan biasa, melainkan tapi memiliki kekuatan hukum mengikat, dan berimplikasi langsung pada sistem ketatanegaraan serta regulasi di bidang ketenagakerjaan, termasuk terkait penggunaan. Oleh karena itu, Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menjadi landasan teoritis yang wajib dipahami agar analisis mengenai implikasi putusan tersebut terhadap perlindungan hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia dapat dijelaskan secara sistematis dan tepat dalam kerangka hukum tata negara.

F. Sistematika Pembahasan

Gambaran umum yang berisi mulai bab pendahuluan hingga ke bab penutup dinamakan sistematika pembahasan. Tiap bab memaparkan suatu pembahasan yang menyeluruh serta sesuai tahap dan juga urutan suatu penelitian. Sistematika pembahasan pada riset ini diantaranya:

BAB I pendahuluan, merupakan dasar keseluruhan isi skripsi yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan definisi istilah bertujuan agar pembaca dapat mengetahui konteks penelitian.

BAB II dalam bab ini memuat tentang kajian kepustakaan yang telah diteliti dahulu oleh peneliti-peneliti sebelumnya dan dijadikan referensi peneliti dalam membahas objek penelitian yang sedang peneliti lakukan.

BAB III berisi metode penelitian yang dipakai dalam rangka mencapai hasil penelitian secara maksimal, berisi jenis penelitian, pendekatan penelitian, sumber bahan hukum, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, dan tahap-tahap penelitian. Sehingga dapat diketahui metode yang di pakai dengan jenis penelitian yang dilakukan peneliti.

BAB IV berisi penjelasan pembahasan secara rinci dan analisis hasil penelitian, analisis data yang diperoleh berdasarkan teori dan data yang dikumpulkan dengan tetap mempertahankan tujuan pembahasan skripsi ini.

BAB V bab ini merupakan bab terakhir yang menjelaskan tentang simpulan dari hasil penelitian yang dilengkapi dengan saran-saran yang berguna untuk pengembangan penelitian selanjutnya, dan penutup.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan perbandingan atau acuan dasar sebuah penelitian. Selain itu dengan adanya penelitian terdahulu juga bisa dijadikan sebagai acuan untuk pembeda antara penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, sehingga tidak ada anggapan bahwa terdapat persamaan dalam penelitian. Oleh karenanya dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Mekanisme Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing²²

Latar belakang dalam penelitian ini membahas mengenai Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menggantikan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014. Perpres ini dimaksudkan untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi. Namun, banyak pasal Perpres ini dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mewajibkan adanya Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), sedangkan di dalam Perpres justru tidak

²² Karvin Fadila, *Mekanisme Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing*, (Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarifhidayatullah Jakarta, 2019).

mensyaratkan RPTKA untuk posisi seperti komisaris dan direksi, serta pekerja yang dibutuhkan pemerintah. Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 cenderung mempermudah masuknya TKA ke Indonesia sedangkan masih banyak tenaga kerja lokal yang masih membutuhkan lapangan pekerjaan.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas fokus masalah dalam penelitian tersebut adalah 1. Bagaimana pengaturan terhadap pekerja asing di Indonesia; 2. Bagaimana mekanisme penggunaan tenaga kerja asing berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*) dan pendekatan konseptual (*Conceptual Approach*). Metode yang digunakan dalam penelitian adalah secara metodologi, sistematis, dan konsisten.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengaturan terhadap pekerja asing di Indonesia dapat dilihat dengan disahkannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang merupakan sebuah peraturan yang menyederhanakan proses dan mekanisme perizinan dari peraturan sebelumnya guna untuk mempercepat permodalan dan investasi pihak asing di Indonesia, beberapa pasal dianggap bertentangan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan seperti siapa saja yang berkewajiban memiliki RPTKA,

dan RPTKA di tetapkan sebagai izin bukan lagi IMTA. Proses permohonan pengesahan RPTKA disederhanakan dengan tidak perlu lagi disertai rekomendasi Kementerian/lembaga teknis dipersyaratkan kualifikasi dan kompetensinya atau dilarang diduduki TKA, Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk memberikan pengesahan RPTKA dengan berpedoman kepada syarat atau larangan yang ditetapkan berdasarkan penyampaian dari Kementerian/lembaga tersebut.

2. Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia²³

Isu hukum dalam penelitian ini adalah pembaruan mengenai peraturan tenaga kerja asing yang dianggap memberikan kelonggaran masuknya tenaga kerja asing di Indonesia salah satunya mengenai dihapusnya beberapa pasal yang mengenai kewajiban administrasi perizinan tenaga kerja asing yaitu IMTA. Kelonggaran masuknya tenaga kerja asing ini beresiko mengancam eksistensi dan peluang tenaga kerja lokal untuk mendapat pekerjaan di negaranya sendiri.

Berdasarkan isu hukum diatas maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian tersebut 1. Bagaimana analisis yuridis perubahan pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia; 2. Bagaimana dampak yang ditimbulkan akibat perubahan

²³ Izza Afkarina, *Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, (Skripsi: Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2024)

pengaturan penggunaan tenaga kerja asing dalam hukum ketenagakerjaan di Indonesia.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual yang dalam hal ini peneliti menelaah peraturan yang memuat mengenai ketentuan penggunaan tenaga kerja asing, diantaranya 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 menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dalam perubahan pengaturan tentang tenaga kerja asing menimbulkan perbedaan ketentuan khususnya mengenai perizinan tenaga kerja asing pada undang-undang terbaru disebutkan bahwa pemberi kerja tenaga kerja asing hanya memerlukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Sedangkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pemberi kerja tenaga kerja asing memerlukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) untuk mendapatkan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Selain itu, lingkup pekerjaan yang dikecualikan dari kewajiban memiliki RPTKA juga diperluas, mencakup jabatan direksi, komisaris, pegawai diplomatic dan tenaga kerja asing yang bekerja pada kegiatan

darurat, vokasi, perusahaan start-up, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu pada peraturan sebelumnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa RPTKA tidak diberlakukan hanya untuk pemerintah, badan internasional, dan perwakilan diplomatik.

3. Rekontruksi Regulasi Perizinan Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia Berdasarkan Nilai Keadilan²⁴

Isu hukum dalam penelitian ini adalah orientasi pemerintah dalam menerbitkan regulasi dalam rangka membuka seluruh kemungkinan investasi asing dan mempermudah akses TKA ke Indonesia dinilai mengurangi akses kesempatan tenaga kerja lokal dalam menempati lapangan kerja di Indonesia. Landasan yuridis yang berlaku pada dasarnya seyogyanya memberikan rasa keadilan bagi tenaga kerja lokal dalam hal penempatan tenaga kerja. Namun pemenuhan rasa keadilan tersebut dinilai terkendala karena nihilnya pengaturan spesifik ketenagakerjaan mengenai pembatasan TKA yang masuk ke Indonesia karena pengaturan yang ada sebelumnya dicabut.

Berdasarkan isu hukum diatas maka masalah yang dirumuskan dalam penelitian tersebut 1. Apakah regulasi Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia sudah berkeadilan; 2. Apa saja kelemahan-kelemahan regulasi perizinan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia saat ini; 3.

²⁴ Erwin, *Rekontruksi Regulasi Perizinan Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia Berdasarkan Nilai Keadilan*, (Disertasi: Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023)

Bagaimana rekontruksi regulasi perizinan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia yang berdasarkan nilai keadilan.

Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode penelitian gabungan yaitu antara penelitian hukum normatif dengan penelitian observasi, jika dilihat dari sifatnya adalah analitis, dimana peneliti melakukan upaya eksplorasi yang bersifat verbal yang bersumber dari literatur-literatur yang didapatkan di perpustakaan dengan data yang didapatkan dilapangan kemudian dianalisis untuk memperoleh Kesimpulan secara deduktif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa regulasi perizinan tenaga kerja asing di Indonesia belum mencerminkan nilai keadilan yang sesungguhnya, longgarnya pembatasan terhadap masuknya tenaga kerja asing di Indonesia mengakibatkan banyaknya jumlah persebaran tenaga kerja asing. Hal tersebut berdampak pada jumlah lapangan kerja Perusahaan asing di Indonesia lebih banyak ditempati oleh tenaga kerja asing dari pada tenaga kerja lokal. Penyederhanaan prosedur perizinan masuknya tenaga kerja asing di Indonesia sejak Permenaker Nomor 16 Tahun 2015 memangkas hak-hak para tenaga kerja lokal untuk dapat menikmati lapangan pekerja di Indonesia.

4. Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dikaitkan Dengan Perlindungan Terhadap Hak Warga Negara Indonesia Atas Pekerjaan²⁵

Isu hukum dalam penelitian ini adalah penggunaan tenaga kerja asing yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dimana Perpres tersebut mempermudah syarat penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, karena di dalam Perpres tersebut pemberi kerja tidak lagi membutuhkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) seperti ketentuan yang terdapat di dalam Perpres sebelumnya. Kemudahan syarat dan prosedur penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia menjadi bayang-bayang bagi Angkatan kerja yang menganggur, mempermudah masuknya tenaga kerja asing akan berimbas pada semakin beratnya persaingan mendapatkan pekerjaan oleh pekerja lokal.

Berdasarkan isu hukum tersebut masalah yang dirumuskan dalam penelitian tersebut 1. Bagaimana pengaturan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dikaitkan dengan perlindungan hak warga negara Indonesia atas pekerjaan; 2. Bagaimana pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing di Provinsi Sumatera Bara terhasap perlindungan hak warga negara Indonesia atas pekerjaan.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis (empiris) yang bersifat deskriptif, yaitu

²⁵ Muhammad Faisal, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dikaitkan Dengan Perlindungan Terhadap Hak Warga Negara Indonesia Atas Pekerjaan* (Tesis: Universitas Andalas Padang, 2019)

membandingkan norma-norma yang ada dengan fakta-fakta yang ada di lapangan sesuai dengan penelitian yang dilakukan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang memberi kemudahan dan penyederhanaan proses perizinan bagi TKA tersebut dilakukan dalam keadaan masih tingginya angka pengangguran di Indonesia dan masih banyaknya Tenaga Kerja Indonesia yang dikirim ke luar negeri karena tidak mencukupinya lapangan pekerjaan di Indonesia. Kemudahan dan penyederhanaan proses perizinan bagi TKA yang ada dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 tersebut juga bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan. Selain bertentangan dengan UU Ketenagakerjaan, isi Perpres No. 20 Tahun 2018 juga bertentangan dengan ketentuan Pasal 46 ayat (2) dan Pasal 52 UU Keimigrasian.

5. Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal²⁶

LATAR belakang masalah pada jurnal ini membahas Peraturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia telah mengalami beberapa kali perubahan. Awalnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mewajibkan perusahaan yang ingin mempekerjakan tenaga asing untuk mendapatkan izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

²⁶ Muhammad Zainuddin, Saartje Sarah Alfons dan 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, no. 2 (Desember 2023)

Namun, dengan berlakunya Undang-Undang No.6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, proses perizinan ini menjadi lebih sederhana. Perubahan regulasi mengenai izin penggunaan TKA dalam UU cipta Kerja memberikan kemudahan bagi masuknya TKA di Indonesia. Selain menyederhanakan proses perizinan penggunaan TKA, juga menghapus beberapa ketentuan sanksi pidana atau menggantinya dengan sanksi administratif atas pelanggaran norma penggunaan TKA.

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas fokus masalah dalam penelitian tersebut adalah bagaimana dampak penerapan regulasi tersebut terhadap eksistensi tenaga kerja lokal saat ini mengingat pasca diundangkannya peraturan tersebut, jumlah TKA illegal atau unskil workers di Indonesia masih banyak dan sanksi hukum yang ada sebatas berupa syarat administratif yang belum terlaksana sepenuhnya.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan untuk mengkaji dan menganalisis semua undang-undang dan pengaturan yang bersangkutan paut dengan tenaga kerja asing dan pendekatan konseptual untuk mengkaji dan menganalisis isu hukum berdasarkan pandangan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Implikasi UU No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Pengaturan Tenaga Kerja Asing dapat kita lihat dari segi perizinan TKA yang dipermudah, sehingga berdampak pada perubahan mekanisme penerapan sanksi dari sanksi pidana ke sanksi administratif. Dari segi ekonomi, pemerintah cenderung berfokus pada industri padat modal dibandingkan dengan industri padat karya. Dari segi sosial, terdapat perbedaan strata upah antara TKA dan tenaga kerja lokal, terjadi perbedaan perlakuan dari perusahaan terkait dengan jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada TKA dan tenaga kerja lokal. Dari segi kebijakan, pemerintah telah menghapus beberapa aturan-aturan yang menghambat kemajuan investasi melalui deregulasi kebijakan penggunaan TKA dan melakukan penyederhanaan kebijakan dalam rangka mendukung peningkatan investasi asing di Indonesia. Dampak dari deregulasi kebijakan penggunaan TKA terhadap tenaga kerja lokal dari segi kebijakan memberikan kerugian kepada tenaga kerja lokal.

Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Yang Dilakukan

No.	Nama	Judul Penelitian	Metode Penelitian dan Pendekatan	Persamaan	Perbedaan
1.	Karvin Fadila, 2019, Skripsi	<i>“Mekanisme Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing”</i>	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan (<i>Statue Approach</i>) dan pendekatan konseptual (<i>Conceptual Approach</i>). Metode yang digunakan dalam penelitian adalah secara metodologid, sistematis, dan konsisten.	Sama-sama membahas mengenai pengaturan tenaga kerja asing di Indonesia	Penelitian terdahulu berfokus pada tenaga kerja asing dan mekanisme penggunaan tenaga kerja asing setelah disahkannya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Sedangkan penelitian ini berfokus pada bagaimana pengaturan mengenai tenaga kerja asing kedepannya di indonnesia setelah dikeluarkannya Putusan MK No I68/PUU-XXI/2023, selain itu dalam penelitian ini memberikan konsep peraturan TKA kedepan dalam kerangka perlindungan tenaga kerja Indonesia.
2.	Izza Afkarina, 2024, Skripsi	<i>“Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia”</i>	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah hukum normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan konseptual	Sama-sama menganalisis aspek hukum peraturan ketenagakerjaan di Indonesia, khususnya mengenai tenaga kerja asing dan sama-sama menekankan pentingnya perlindungan hukum bagi pekerja lokal dalam menghadapi meningkatnya kehadiran tenaga kerja asing.	Penelitian terdahulu meneliti berbagai aspek peraturan ketenagakerjaan asing dan dampaknya terhadap pekerja lokal. Sedangkan penelitian ini mengkaji pengaturan penggunaan tenaga kerja asing Lebih kearah pasca Putusan MK No I68/PUU-XXI/2023, selain itu dalam penelitian ini memberikan konsep peraturan TKA kedepan dalam kerangka

					perlindungan tenaga kerja Indonesia.
3.	Erwin, 2023, Disertasi	<i>“Rekonstruksi Regulasi Perizinan Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia Berdasarkan Nilai Keadilan”</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan metode penelitian gabungan yaitu antara penelitian hukum normatif dengan penelitian observasi, jika dilihat dari sifatnya adalah analitis	Sama-sama menekankan pentingnya hak-hak buruh dan perlunya perlindungan hukum bagi pekerja, baik lokal maupun asing.	Penelitian terdahulu mengkaji perizinan TKA secara khusus membahas TKA dan implikasi kehadiran TKA di pasar tenaga kerja Indonesia. Sedangkan penelitian ini meneliti pengaturan perizinan penggunaan tenaga kerja asing pasca Putusan MK No I68/PUU-XXI/2023, selain itu dalam penelitian ini memberikan konsep peraturan TKA kedepan dalam kerangka perlindungan tenaga kerja Indonesia.
4.	Muhammad Faisal, 2019, Tesis	<i>“Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dikaitkan Dengan Perlindungan Terhadap Hak Warga Negara Indonesia Atas Pekerjaan”</i>	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis sosiologis (empiris) yang bersifat deskriptif, yaitu membandingkan norma-norma yang ada dengan fakta-fakta yang ada di lapangan sesuai dengan penelitian yang dilakukan	Membahas penyederhanaan proses perizinan bagi TKA	Penelitian terdahulu mengkaji penyederhanaan perizinan penggunaan TKA dalam Perpres No. 20 Tahun 2018. Sedangkan penelitian ini mengkaji penyederhanaan perizinan penggunaan TKA dalam Putusan MK No I68/PUU-XXI/2023. Jenis penelitian dalam penelitian terdahulu adalah yuridis sosiologis (empiris). Sedangkan jenis penelitian ini adalah yuridis normatif. Selain itu dalam penelitian ini memberikan konsep peraturan TKA kedepan dalam kerangka perlindungan tenaga kerja Indonesia.
5.	Muhammad Zainuddin,	<i>“Implikasi Pengaturan Tenaga</i>	Metode yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan	Sama-sama membahas implikasi peraturan tenaga kerja asing pada	Pada penelitian terdahulu berfokus secara khusus pada implikasi dari pengaturan

	Saartje Sarah Alfons, Ronny Soplantila, 2023, Jurnal	<i>Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal</i>	metode penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual	pekerja lokal. Dan membahas dampak dari di keluarkannya pengaturan tenaga kerja asing.	tenaga kerja asing dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja. Sedangkan penelitian ini mengkaji implikasi pengaturan tenaga kerja asing pasca Putusan MK No 168/PUU-XXI/2023, selain itu dalam penelitian ini memberikan konsep peraturan TKA kedepan dalam kerangka perlindungan tenaga kerja Indonesia.
--	--	--	---	--	--

B. Kajian Konseptual

1. Konsep Ratio Decidendi

a. Pengertian Ratio Decidendi

Ratio decidendi berasal dari istilah latin, yang secara hafiah sering diterjemahkan sebagai alasan untuk merumuskan sebuah keputusan. Kuswandi Pudjosewodjo mengartikan ratio decidendi sebagai factor-faktor yang sejati yaitu faktor-faktor esensial yang mempengaruhi sebuah putusan. Menurut Peter Mahmud Marzuki, ratio decidendi adalah argumen atau alasan yang digunakan oleh hakim sebagai pertimbangan hukum yang menjadi dasar memutus perkara.²⁷

Arthur Goodhart, dalam karya klasiknya “*Determining the Ratio decidendi of a Case*”, menekankan bahwa *ratio decidendi* tidak dapat diartikan semata sebagai uraian tekstual dalam pertimbangan hukum. Menurut Goodhart, *ratio decidendi* adalah proses penalaran logis yang dilakukan hakim dalam menghubungkan fakta dengan norma hukum guna menyelesaikan perkara.²⁸ Dengan demikian, *ratio decidendi* merupakan landasan hukum yang secara langsung menjawab pokok sengketa yang diperiksa, bukan sekadar uraian atas fakta-fakta perkara. Dalam konteks ini, *ratio decidendi* berfungsi

²⁷ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2005), h. 119.

²⁸ Erwinn Susilo, Dharma Setiawan Negara, *Ratio Decidendi dan Obiter Dictum: Evolusi Konseptual Pertimbangan Hakim dalam Putusan Pidana Indonesia*, Jurnal Negara Hukum, Vol. 16, No. 2, November 2025, 169, <https://share.google/L04bgQiR92ksTN5AS>

sebagai dasar utama yang dapat dijadikan rujukan dalam penanganan perkara sejenis di masa mendatang.

b. Kedudukan *Ratio Decidendi*

Ratio decidendi dalam suatu putusan pengadilan memiliki peran yang sangat penting dalam menjamin kepastian hukum sekaligus mendorong perkembangan hukum secara berkelanjutan. *Ratio decidendi* tidak sekadar merupakan alasan biasa, melainkan menjadi landasan utama yang digunakan hakim dalam memutus perkara, yang dirumuskan berdasarkan fakta-fakta hukum yang relevan serta penerapan norma hukum yang berlaku.²⁹

Ratio decidendi dalam suatu putusan pengadilan dapat berjumlah lebih dari satu, khususnya dalam perkara yang bersifat kompleks dan memuat beberapa isu hukum secara bersamaan. Bentuk *ratio decidendi* juga beragam, mulai dari penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan, penerapan kaidah hukum tidak tertulis (*common law*), hingga interpretasi atas prinsip-prinsip hukum umum.³⁰

Pada umumnya fungsi *ratio decidendi* atau *legal reasoning* adalah sebagai sarana mempresentasikan pokok-pokok pemikiran tentang problematika konflik hukum antara seseorang dengan orang lainnya atau antara masyarakat dengan pemerintah terhadap kasus-

²⁹ Erwinn Susilo, Dharma Setiawan Negara, *Ratio Decidendi dan Obiter Dictum: Evolusi Konseptual Pertimbangan Hakim dalam Putusan Pidana Indonesia*, Jurnal Negara Hukum, Vol. 16, No. 2, November 2025, 169, <https://share.google/L04bgQiR92ksTN5AS>

³⁰ Erwinn Susilo, Dharma Setiawan Negara, 169.

kasus yang menjadi kontroversi atau kontroversi aktif untuk menjadi replika dan duplikat percontohan, terutama menyangkut baik dan buruknya sistem penerapan dan penegakan hukum dan lembaga peradilan.³¹

2. Konsep Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja

a. Teori Perlindungan Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.³² Sedangkan Phillipus M. Hadjon berpendapat, perlindungan hukum bagi rakyat sebagai tindakan pemerintah yang bersifat preventif dan represif.³³ Upaya untuk mendapatkan perlindungan hukum yang diinginkan oleh manusia adalah ketertiban dan keteraturan antara nilai dasar dari hukum, yakni adanya kepastian hukum, kegunaan hukum, serta keadilan hukum meskipun pada umumnya dalam praktik ketiga nilai dasar tersebut bersitegang, tetapi haruslah diusahakan untuk ketiga nilai dasar tersebut bersamaan.

Fungsi primer hukum, yakni melindungi rakyat dari bahaya dan tindakan yang dapat merugikan dan menderitakan hidupnya dari orang lain, masyarakat maupun penguasa, disamping itu berfungsi

³¹ Basuki Kurniawan, *Logika dan Penalaran Hukum*, (Bondowoso: LICENSI, 2021), 246.

³² Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000), 60.

³³ M. Philipus Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), 117.

juga untuk memberikan keadilan serta menjadi sarana untuk mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat.³⁴

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum sesuai dengan aturan hukum, baik itu yang bersifat preventif (pencegahan) maupun bentuk represif (pemaksaan), baik secara tertulis maupun tidak tertulis dalam rangka menegakkan hukum. Menurut Philippus M Hadjon dalam Bahder Djohan Nasution yang dikutip oleh Thamrin S, perlindungan hukum dibedakan dalam 2 bentuk, yaitu:³⁵

- 1) Perlindungan hukum preventif, yaitu perlindungan hukum yang berupa pencegahan kepada masyarakat untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah (kebijakan) menjadi kebijakan yang definitif.
- 2) Perlindungan hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa yang sudah terjadi, hal ini dapat diberikan melalui badan peradilan.

Sistem perlindungan hukum preventif, secara yuridis terutama yang berhubungan dengan proses pengambilan kebijakan yang menimbulkan dampak bagi masyarakat telah dilegalisasi dalam bentuk

³⁴ Tantra Hadimulya, Syarif Fadillah dan Muhammad Fahrudin, *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak yang Mengalami Kekerasan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 294/PN.TLG/2015)*, *jurisdictie*, Vol 2, no. 2 (September 2020): 9. <https://journalfhua.ac.id/Jurisdictie/article/download/23/20/>

³⁵ Thamrin S, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, (Pekanbaru: Alaf Riau Publishing, 2017), 38.

Undang-Undang. Sedangkan perlindungan hukum secara represif dapat dilakukan melalui lembaga-lembaga atau badan-badan yang berhak menangani atau menyelesaikan sengketa. Apabila kebijakan tersebut menimbulkan sengketa maka masih terdapat upaya perlindungan hukum terhadap masyarakat, dengan mengajukan penyelesaian baik melalui pengadilan ataupun luar pengadilan.³⁶

b. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja dalam Aspek Hukum Ketenagakerjaan

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dalam aspek hukum ketenagakerjaan merupakan manifestasi dari tanggung jawab negara untuk menjamin terpenuhinya hak-hak dasar pekerja serta memastikan adanya kesetaraan dan keadilan dalam hubungan kerja. Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, perlindungan hukum berlandaskan pada prinsip bahwa tenaga kerja bukan sekedar faktor produksi, melainkan manusia yang memiliki martabat dan hak-hak yang harus dijunjung tinggi.

Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Iman Soepomo yang dikutip oleh Asri Wijayanti meliputi lima bidang hukum perburuhan, yaitu:³⁷

- 1) Bidang pengerahan/penempatan tenaga kerja yaitu perlindungan hukum yang dibutuhkan oleh pekerja sebelum ia menjalani

³⁶ Amalia Syauket, Rabiah Al Adawiah dan Andre Ferdiananto, *Hukum Perlindungan Investor Analisis Investigasi Illegal Binomo* (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022), 16.

³⁷ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), 11.

hubungan kerja. Masa ini sering disebut dengan masa pra penempatan atau pengerahan.

- 2) Bidang hubungan kerja, yaitu masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mengadakan hubungan kerja dengan pengusaha. Hubungan kerja itu didahului oleh perjanjian kerja. Perjanjian kerja dapat dilakukan dalam batas waktu tertentu atau tanpa batas waktu yang disebut dengan pekerja tetap.
- 3) Bidang kesehatan kerja, yaitu selama menjalani hubungan kerja yang merupakan hubungan hukum, pekerja harus mendapat jaminan atas kesehatannya. Apakah lingkungan kerjanya dapat menjamin kesehatan tubuhnya dalam jangka waktu yang relatif lama.
- 4) Bidang keamanan kerja, yaitu adanya perlindungan hukum bagi pekerja atas alat-alat kerja yang dipergunakan oleh pekerja. Dalam waktu relatif singkat atau lama akan aman dan ada jaminan keselamatan bagi pekerja. Dalam hal ini negara mewajibkan kepada pengusaha untuk menyediakan alat keamanan kerja bagi pekerja.
- 5) Bidang jaminan sosial buruh Telah diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Pada tahun 1992, besarnya kompensasi dan batas maksimal yang diakui oleh PT Jamsostek dapat dikatakan cukup. Untuk saat ini kompensasi ataupun batas maksimal upah yang diakui untuk

pembayaran premi jamsostek sudah saatnya dilakukan revisi penyesuaian.

Perlindungan tenaga kerja di Indonesia harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja/buruh untuk bekerja diperusahaan tersebut serta wajib sangat diperhatikan. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur mengenai perlindungan terhadap pekerja/buruh. Beberapa pasal dalam undang-undang tersebut mengatur mengenai hal-hal sebagai berikut:

- 1) Pasal 4 huruf (c), salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan;
- 2) Pasal 5, setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan;
- 3) Pasal 6, setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha;
- 4) Pasal 11: setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya dengan cara pelatihan kerja;
- 5) Pasal 12 ayat 3: setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya;

- 6) Pasal 31: setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri;
- 7) Pasal 86 ayat 1: setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan Kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama;
- 8) Pasal 88 ayat 1: setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan;
- 9) Pasal 99 ayat 1: setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
- 10) Pasal 104 ayat 1: setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat buruh atau tenaga kerja

c. Jenis perlindungan tenaga kerja

Perlindungan pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis dan sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja. Dalam praktiknya, perlindungan tenaga kerja terbagi menjadi aspek utama

yang saling mendukung. Menurut Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi tiga macam, yaitu:³⁸

- 1) Perlindungan ekonomis adalah suatu jenis perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya;
- 2) Perlindungan sosial adalah suatu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi;
- 3) Perlindungan teknis adalah suatu perlindungan terhadap tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Selain itu, terdapat juga perlindungan hukum normatif, menurut Sunyoto perlindungan hukum normatif adalah perlindungan yang diberikan kepada pekerja berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Perlindungan ini mencakup hak-hak dasar pekerja, seperti upah minimum, jam kerja, hak cuti, dan jaminan sosial, yang bertujuan untuk menciptakan hubungan kerja yang adil dan harmonis.³⁹

Adapun yang menjadi objek perlindungan bagi pekerja/buruh yaitu:⁴⁰

³⁸ Abdul Hakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Penerbit PT CITRA ADITYA BAKTI, 2020), 152

³⁹ Sunyoto, *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta: PT Gramedia, 2015), 45

⁴⁰ Muhamad Sadi Is dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Jakarta: KENCANA, 2020), 96.

- 1) Perlindungan atas hak-hak dalam hubungan kerja
- 2) Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh berunding dengan pengusaha dan mogok kerja;
- 3) Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
- 4) Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh Perempuan, anak, dan penyandang cacat;
- 5) Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja, dan
- 6) Perlindungan atas hak pemutusan hubungan kerja.

3. Konsep Tentang Keadilan

a. Pengertian Keadilan

Keadilan berasal dari kata adil, menurut kamus bahasa Indonesia adil merupakan tidak sewenang-wenang, tidak memihak, tidak berat sebelah. Adil terutama mengandung arti bahwa suatu keputusan dan tindakan didasarkan atas norma-norma yang objektif, jadi tidak subjektif apalagi sewenang-wenang. Keadilan pada dasarnya adalah suatu konsep yang relatif, setiap orang tidak sama, adil menurut yang satu belum tentu adil bagi yang lainnya, kapan seseorang menegaskan bahwa ia melakukan suatu keadilan, hal itu tentunya harus relevan dengan ketertiban umum di mana suatu skala keadilan diakui. Skala keadilan sangat bervariasi dari satu tempat ke tempat lain, setiap skala didefinisikan dan sepenuhnya ditentukan

oleh masyarakat sesuai dengan ketertiban umum dari masyarakat tersebut.⁴¹

Dalam konsepsi Islam, adil berasal dari bahasa Arab *adl*, yang merupakan kata benda berasal dari kata kerja *adala* berarti: (1) meluruskan atau jujur, mengubah; (2) menjauh, meninggalkan dari satu jalan (salah) menuju jalan yang benar; (3) menjadi sama atau sesuai atau menyamakan; (4) membuat seimbang atau menyeimbangkan atau dalam keadaan seimbang. Dalam Kamus al-Arab menyatakan bahwa: "suatu hal yang ada dalam pikiran dalam keadaan jujur adalah keadilan, setiap yang tidak lurus atau tidak layak dianggap sebagai tidak adil." Ide tentang benar dan salah tersirat dalam istilah *adl* karena istilah ini sering digunakan dalam arti luas termasuk nilai-nilai dan agama.⁴²

Di Indonesia keadilan digambarkan dalam Pancasila sebagai dasar negara, yaitu keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Nilai-nilai yang terkandung dalam sila keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia didasari dan dijiwai oleh sila Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, serta Kerakyatan yang dipimpin oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/perwakilan. Dalam sila kelima tersebut terkandung nilai-nilai yang merupakan tujuan dalam hidup bersama. Maka di

⁴¹ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral, & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2012), 85.

⁴² M. Agus Santoso, *Hukum, Moral, & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2012), 86.

dalam sila kelima tersebut terkandung nilai-nilai keadilan yang harus terwujud dalam kehidupan bersama (kehidupan sosial). Adapun keadilan tersebut didasari dan dijiwai oleh hakikat keadilan kemanusiaan yaitu keadilan dalam hubungannya manusia dengan dirinya sendiri, manusia dengan manusia lainnya, manusia dengan masyarakat, bangsa, dan negara, serta hubungan manusia dengan Tuhannya.⁴³

b. Teori Keadilan

Teori keadilan awalya berangkat dari pandangan yang dicetus oleh filsuf terkenal Aristoteles yang membagikan keadilan menjadi 5 (lima) jenis perbuatan yang digolongkan sebagai perbuatan adil. Keadilan tersebut terdistribusi keadilan komutatif, keadilan distributif, keadilan kodrat alam, keadilan konvensional dan keadilan perbaikan. Keadilan menurut Aristoteles yang dikutip oleh Riky Sembiring merupakan perwujudan kelayakan dalam segala bentuk tindakan manusia. Kelayakan diartikan sebagai titik tengah diantara ke dua ujung ekstrem yang terlalu banyak dan terlalu sedikit. Kedua ujung ekstrem itu menyangkut 2 orang atau benda. Bila 2 orang tersebut punya kesamaan dalam ukuran yang telah ditetapkan, maka masing-masing orang harus memperoleh benda atau hasil yang sama. Kalau

⁴³ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral, & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2012), 87.

tidak sama, maka akan terjadi pelanggaran terhadap proporsi tersebut berarti ketidakadilan.⁴⁴

Aristoteles juga membedakan antara keadilan distributif dan keadilan korektif. Keadilan distributif menurutnya adalah keadilan yang berlaku dalam hukum publik, yaitu berfokus pada distribusi, honor kekayaan, dan barang-barang lain yang diperoleh anggota masyarakat. Kemudian keadilan korektif berhubungan dengan pembetulan sesuatu yang salah, memberikan kompensasi bagi pihak yang dirugikan, atau hukuman yang pantas bagi pelaku kejahatan. Jadi ganti kerugian dan sanksi adalah sebuah keadilan korektif.⁴⁵

Lebih lengkap mengenai keadilan menurut Aristoteles ini dikemukakan oleh Theo Huijbers yang dikutip oleh Hyronimus Rhiti antara lain sebagai berikut.⁴⁶

- 1) Keadilan dalam pembagian jabatan dan harta benda publik. Di sini berlaku kesamaan geometris. Seorang Bupati dua kali lebih penting daripada seorang Camat, maka Bupati harus mendapatkan kehormatan dua kali lebih banyak daripada Camat. Kepada yang sama penting diberikanyang sama, dan yang tidak sama penting diberikan yang tidak sama.

⁴⁴ Riki Sembiring, *Keadilan Pancasila dalam Perspektif Teori Keadilan Aristoteles*, Aktual Justice Jurnal Ilmiah Magister Hukum Pascasarjana Universitas Ngurah RAI, 2018, 143. <https://ojs.unr.ac.id/index.php/aktualjustice/article/view/539/522>

⁴⁵ Hyronimus Rhiti, *Mengenal Filsafat Hukum*, (Daerah Istimewa Yogyakarta: PT. Kanisius, 2023), 187.

⁴⁶ Hyronimus Rhiti, 187.

- 2) Keadilan dalam jual-beli. Menurutnya harga barang tergantung kedudukan dari para pihak. Hal ini sekarang tidak mungkin diterima.
- 3) Keadilan sebagai kesamaan aritmetis dalam bidang privat atau juga publik. Kalau seorang mencuri, maka ia harus dihukum, tanpa mempedulikan kedudukan orang yang bersangkutan. Sekarang, kalau pejabat terbukti secara sah melakukan korupsi, maka pejabat itu harus dihukum, tidak peduli bahwa dia adalah pejabat.
- 4) Keadilan dalam bidang penafsiran hukum. Karena UU itu bersifat umum, tidak meliputi semua persoalan konkret, maka hakim harus menafsirkannya seolah-olah ia sendiri terlibat dalam peristiwa konkret itu. Menurut Aristoteles, hakim tersebut harus memiliki *epikeia*, yaitu "suatu rasa tentang apa yang pantas"

Sedangkan menurut John Rawls yang dikutip oleh Hyronimus Rhiti, keadilan adalah *fairness (justice as fairness)*. Pendapat John Rawls ini berakar pada teori kontrak sosial Locke dan Rousseau serta ajaran deontologi dari Imanuel Kant. Beberapa dari pendapatnya mengenai keadilan adalah sebagai berikut:⁴⁷

- 1) Keadilan ini juga merupakan suatu hasil dari pilihan yang fair. Ini berasal dari anggapan Rawls bahwa sebetulnya manusia dalam

⁴⁷ Hyronimus Rhiti, *Mengenal Filsafat Hukum*, (Daerah Istimewa Yogyakarta: PT. Kanisius, 2023), 191.

masyarakat itu tidak tahu posisinya yang asli, tidak tahu tujuan dan rencana hidup mereka, juga tidak tahu mereka milik dari masyarakat apa dan dari generasi mana (*veil of ignorance*). Dengan kata lain, individu dalam masyarakat adalah entitas yang tidak jelas. Karena itu orang lalu memilih prinsip keadilan.

- 2) Dua prinsip keadilan: prinsip kebebasan yang sama. Dia mengatakan, "*each person is to have an equal right to the most extensive total system of equal basic liberties compatible with a similar system of liberty for all*". Kemudian prinsip perbedaan menyangkut sosial ekonomi. Tentang itu dia mengatakan, "*social and economic inequalities, for example inequalities of wealth and authority, are just only if they result in compensating benefits for everyone, and in particular for the least advantaged members of society*". Perbedaan atau ketidaksamaan itu diperbolehkan sejauh itu kemudian menguntungkan orang-orang yang kurang beruntung. Prinsip perbedaan itu menjadi inti dari teori keadilan substantif dari Rawls. Rawls juga menyebutkan, bahwa keadilan juga berkaitan dengan prinsip kesamaan kesempatan.

- 3) Keadilan sebagai *fairness* menghasilkan keadilan prose dural murni. Dalam keadilan prosedural murni tidak ada standar untuk menentukan apa yang disebut "adil" terpisah dari prosedur itu sendiri. Keadilan tidak dilihat dari hasilnya melainkan dari sistem (atau juga proses) itu sendiri.

c. Hukum dan Keadilan

Hukum dan keadilan sebenarnya adalah dua elemen saling bertautan yang merupakan condition sine qua non. Hukum adalah manifestasi eksternal keadilan, keadilan adalah internal autentik dan esensi roh wujud hukum. Tujuan hukum tertinggi adalah keadilan artinya meletakkan sesuatu sesuai dengan porsinya yang berarti keadilan adalah ketertiban dan kedisiplinan.⁴⁸

Hukum sangat erat hubungannya dengan keadilan, bahkan ada pendapat bahwa hukum harus digabungkan dengan keadilan, supaya benar-benar berarti sebagai hukum, karena memang tujuan hukum itu adalah tercapainya rasa keadilan pada masyarakat. Suatu tata hukum dan peradilan tidak bisa dibentuk begitu saja tanpa memerhatikan keadilan, karena adil itu termasuk pengertian hakiki suatu tata hukum dan peradilan, oleh karenanya haruslah berpedoman pada prinsip-prinsip umum tertentu. Prinsip-prinsip tersebut adalah yang menyangkut kepentingan suatu bangsa dan negara, yaitu merupakan keyakinan yang hidup dalam masyarakat tentang suatu kehidupan yang adil, karena tujuan negara dan hukum adalah mencapai kebahagiaan yang paling besar bagi setiap orang.⁴⁹

⁴⁸ Dany Try Utama Hutabarat, Yunia Amanda Hidayat, Nur Amida, dkk, Hubungan *Hukum dan Keadilan di Tinjau dari Filsafat Hukum*, Nusantara Hasana Journal, Vol. 1, No. 10, Maret 2022, 60. <https://share.google/wmymG35ZjFLVh6a5B>

⁴⁹ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral, & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2012), 91.

Di dalam Pancasila kata adil terdapat pada sila kedua dan sila kelima. Nilai kemanusiaan yang adil dan keadilan sosial mengandung suatu makna bahwa hakikat manusia sebagai makhluk yang berbudaya dan berkodrat harus berkodrat adil, yaitu adil dalam hubungannya dengan diri sendiri, adil terhadap manusia lain, adil terhadap masyarakat bangsa dan negara, adil terhadap lingkungannya serta adil terhadap Tuhan Yang Maha Esa. Konsekuensi nilai-nilai keadilan yang harus diwujudkan meliputi:⁵⁰

- 1) Keadilan distributif, yaitu suatu hubungan keadilan antara negara terhadap warganya, dalam arti pihak negaralah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk keadilan membagi, dalam bentuk kesejahteraan, bantuan, subsidi serta kesempatan dalam hidup bersama yang didasarkan atas hak dan kewajiban;
- 2) Keadilan legal, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga negara terhadap negara dan dalam masalah ini pihak wargalah yang wajib memenuhi keadilan dalam bentuk menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku dalam negara; dan
- 3) Keadilan komutatif, yaitu suatu hubungan keadilan antara warga satu dengan yang lainnya secara timbal balik.

⁵⁰ M. Agus Santoso, *Hukum, Moral, & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2012), 92.

4. Konsep Tentang Tenaga Kerja Asing

a. Pengertian Tenaga Kerja Asing

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.⁵¹

Stephen Castles dan Mark J. Miller yang merupakan ahli migrasi mendefinisikan tenaga kerja asing sebagai orang-orang yang pindah ke negara lain untuk bekerja tetapi tidak memiliki hak legal untuk tinggal dinegara tersebut. Kemudian menurut Michael J. Trebilcock dan Robert L. Waisman, dalam konteks hukum dan kebijakan migrasi, mendefinisikan tenaga kerja asing sebagai warga negara asing yang di izinkan bekerja di negara tujuan dengan izin resmi yang diberikan oleh pihak berwenang.⁵² Selanjutnya menurut

Abdul Rachmad Budiono, tenaga kerja asing adalah tiap orang bukan warga Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁵³ Pengertian tersebut menunjukkan bahwa seorang warga negara asing yang berada di

⁵¹ Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), 27.

⁵² Suryaningsi, Indra Yudha Koswara, Esti Royani, *Legislasi Tenaga Kerja Asing*, (Purwokerto: Amerta Media, 2024), 7

⁵³ Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017), 69

wilayah Indonesia, namun tidak melakukan kegiatan pekerjaan, tidak dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja asing.

b. Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Keberadaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia merupakan konsekuensi dari dinamika perubahan kebijakan dan implementasi regulasi yang ditetapkan oleh pemerintah. Seiring perkembangan zaman, dasar dan alasan penggunaan TKA di Indonesia juga mengalami penyesuaian. Dari perspektif hukum ketenagakerjaan, pengaturan mengenai TKA pada hakikatnya bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak warga negara Indonesia atas kesempatan kerja yang layak di berbagai sektor dan jenjang pekerjaan. Oleh karena itu, pemanfaatan TKA di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang bersifat selektif dan ketat, mulai dari tahapan penilaian kebutuhan, perizinan, hingga pengawasan pelaksanaannya.

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

swasta nasional wajib menggunakan tenaga kerja ahli bangsa Indonesia sendiri.⁵⁴

Tujuan pengaturan TKA jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan.⁵⁵ Dengan demikian pengaturan mengenai TKA di Indonesia memerlukan mekanisme dan prosedur yang ketat untuk memastikan kepatuhan hukum dan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal, dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan

Menurut Budiono, ada beberapa tujuan penempatan tenaga kerja asing di Indonesia, yaitu:⁵⁶

- 1) Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidangbidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja

Indonesia;

- 2) Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industry;

- 3) Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia;

⁵⁴ Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*, (Depok: Rajawali Pers, 2020), 74.

⁵⁵ Anna Triningsih, *Hukum Ketenagakerjaan kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*, (Depok: Rajawali Pers, 2020), 74.

⁵⁶ Budiono, Abdul Rachmat, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 1995), 115.

- 4) Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

5. Konsep Siyasah Qadhaiyyah

a. Pengertian Siyasah Qadhaiyyah

Siyasah Qadhaiyyah merupakan gabungan dari dua kata yaitu Siyasah dan qadha'iyyah. Secara etimologi memiliki arti mengatur, mengendalikan atau membuat suatu keputusan. Siyasah juga dapat diartikan sebagai politik atau pemerintah. Adapun secara terminologi siyasah adalah mengatur atau memimpin yang membawa kepada suatu kemaslahatan (kebaikan). Menurut Ibnu Qayyim sebagaimana dari Ibnu Aqil. Siyasah adalah suatu perbuatan yang bisa membawa manusia dekat kepada kemaslahatan dan terhindar dari kemafasdatan (kerusakan) sekalipun, rasul tidak menetapkannya dan Allah SWT tidak menentukannya.⁵⁷

Dalam fiqih siyasah lembaga peradilan disebut dengan istilah Qadhaiyyah. Dari segi istilah Qadhaiyyah dapat diartikan sebagai lembaga peradilan yang mengatur tentang pengaturan peradilan terhadap pelanggaran peraturan hukum yang sudah ditetapkan. Dalam fathul Qadir karya Imam Asy-Sauki al qadha dimaknai sebagai al-ilzam (pengharusan). Dalam Bahr al-Muhith karya abu Hayyan

⁵⁷ Ghina Aulia Rizky, Muhammad Afriza Rifandy, Muhammad Ferdy Hasan, Lisnwati, Kaidah-Kaidah Khusus Siyasah Qadhaiyyah, Tadhkirah: Jurnal Terapan Hukum Islam dan Kajian Filsafat Syariah, Vol. 2, No. 1, Juni 2025, 28. <https://share.google/V62ooCPwSVt9UDj1K>

dimaknai sebagai penyelesaian, perselisihan dan pemutus sengketa.⁵⁸

Sedangkan menurut Imam Syafi'i pengertian qadha adalah:⁵⁹

الزام من له الإلزام في الوقائع الخاصة بحكم الشرع المعين أو غير معين

Artinya: kewajiban bagi mereka yang diwajibkan dalam fakta-fakta terkait dengan hukum syariah secara spesifik maupun tidak

Adapun pengertian qadha menurut Hanabilah adalah:⁶⁰

الإلزام بالحكم الشرعي وفصل الخصومات

Artinya: kewajiban memutuskan dengan hukum syar'i dan memisahkan para pihak yang berselisih.

Dari pengertian di atas bahwa adanya kewajiban dalam memutuskan perkara dengan menggunakan hukum syar'i dan memisahkan para pihak yang berselisih atau bersengketa, pengertian inilah yang disepakati jumhur ulama.⁶¹

b. Teori Siyasah Qada'iyah

Pada Konteks peradilan, siyāsah qadā'iyah dijamin oleh negara dengan mengatur kekuasaan untuk menegakkan hukum syariat.

Jaminan ini mencakup unsur penting yang membebaskan peradilan dari campur tangan kekuasaan lain, agar penegakan hukum Islam dapat dilakukan secara adil, orisinal, dan bebas dari intervensi, sesuai dengan pandangan Abu Hanifah. Jaminan peradilan yang merdeka bertujuan agar pengambilan keputusan penegak hukum berdampak

⁵⁸ Ghina Aulia Rizky, 28.

⁵⁹ Siska Lis Sulistiani, *Peradilan Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), 2.

⁶⁰ Siska Lis Sulistiani, 2.

⁶¹ Siska Lis Sulistiani, *Peradilan Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), 2.

pada kepastian hukum warga negara yang searah dengan tujuan hukum Islam (maqshid al-syari'ah).⁶²

Prinsip keadilan (al-adl) adalah dasar yang paling fundamental dalam siyāsah qadā'iyyah. Dalam Islam, keadilan dipandang sebagai prinsip utama yang wajib diwujudkan dalam seluruh dimensi kehidupan, termasuk dalam penyelenggaraan dan penegakan hukum. Setiap orang, tanpa membedakan status sosial, keadaan ekonomi, ataupun posisi kekuasaan, memiliki hak yang sama untuk diperlakukan secara adil dan setara di hadapan hukum.⁶³ Oleh sebab itu, lembaga peradilan memikul tanggung jawab untuk menjamin bahwa setiap putusan yang dihasilkan didasarkan pada pertimbangan yang objektif dan berkeadilan. Prinsip ini mengarah pada terwujudnya sistem peradilan yang tidak semata-mata menitikberatkan pada penghukuman, tetapi juga mengedepankan upaya pemulihan guna mengembalikan keseimbangan sosial serta mencegah terjadinya ketidakadilan.

Dalam kerangka siyāsah qadā'iyyah keseimbangan antara hak dan kewajiban juga menjadi perhatian utama. Pengadilan tidak hanya berfungsi untuk memenuhi hak-hak individu yang terlibat dalam suatu perkara, tetapi juga untuk mengingatkan mereka tentang kewajiban

⁶²Arma Agusti, *Pandangan Siyasah Qadhaiyyah Terhadap Kepastian Hukum Kewenangan Constitutional Complaint*, Jurnal Kewarganegaraan, Vol. 8, No. 2, Juni 2024, 1371. <https://share.google/0L6Y3WUyaGluemAMb>

⁶³Nurlaila harun, *Keadilan Dalam Prespektif Hukum Islam*, I'tisham: Journal of Islamic Law and Economics Vol. 1, No. 2, Juli-Desember 2021, 164. <https://share.google/odoFbK6JUTfvR2WKh>

mereka terhadap hukum dan masyarakat. Hal ini menciptakan kesadaran di antara individu tentang pentingnya berkontribusi pada kesejahteraan bersama dan menjaga harmoni dalam masyarakat.

Maka dari itu, lembaga peradilan harus memutuskan perkara dengan seadil-adilnya sebagaimana yang termaktub di dalam Al-Qur'an Surah Al-Maidah (5:42) yang berbunyi:⁶⁴

وَإِنْ حَكَمْتَ فَأَحْكُم بَيْنَهُم بِالْقِسْطِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُقْسِطِينَ

Artinya: “dan jika kamu memutuskan perkara mereka, maka putuskanlah (perkara itu) diantara mereka dengan adil, sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang adil”, (QS. Al-Maidah 5:42).

Ayat tersebut yang menjelaskan tentang perintah Allah atas Nabi dalam menetapkan hukum itu harus berasaskan pada keadilan sekalipun yang meminta keadilan itu adalah orang Yahudi. Padahal dalam ayat ini dijelaskan bahwa orang Yahudi yang datang itu suka mendengar berita bohong dan suka memakan barang haram. Ibnu Abbas menjelaskan kaitannya dengan hal ini bahwa orang Yahudi ketika menetapkan hukum pada suatu perkara, mereka menerima pemberian (sogokan) dan menetapkan hukum berdasarkan kebohongan.⁶⁵

Penegakan keadilan dalam kehidupan bermasyarakat memiliki arti penting dalam salah satu upaya membangun peradaban bangsa yang tinggi dan bermartabat tidak akan maju peradaban dari suatu bangsa apabila tidak didasarkan atas peri kehidupan berkeadilan.

⁶⁴ Siska Lis Sulistiani, *Peradilan Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), 4.

⁶⁵ Siska Lis Sulistiani, *Peradilan Islam*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2020), 4.

Keadilan adalah tujuan akhir dari sebuah sistem hukum terkait dengan fungsi sistem hukum sebagai sarana untuk mendistribusikan dan memelihara suatu lokasi nilai-nilai dalam masyarakat yang dinamakan suatu pandangan kebenaran yang secara umum menuju pada sebuah keadilan.⁶⁶



⁶⁶ Ismail Rumadan, *Peran Lembaga Peradilan Sebagai Institusi Penegak Hukum dalam Menegakkan Keadilan Bagi Terwujudnya Perdamaian*, Jurnal Rechts Vinding, Vol. 6, No. 1 (Mei 2017), 70. <https://share.google/kyMKiwoWDGsqwjD6I>

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian Hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya, kecuali itu maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul didalam gejala bersangkutan. Sebagaimana telah diuraikan diawal, bahwa hubungan hukum dan ilmu hukum adalah hubungan yang berkekin dan Semua pertanyaan terkait fenomena hukum harus menggunakan metode ilmiah untuk memberikan jawaban ilmiah. Artinya jawaban inilah yang memiliki dasar kebenaran dan dapat diuji serta dipertanggungjawabkan.⁶⁷ Mengingat kemampuan ini sebagai suatu cara untuk menyelesaikan sesuatu agar dapat memberikan hasil yang dapat diterima, dan selanjutnya metode penelitian merupakan suatu kegiatan sehingga para penulis bisa menemukan dan mencapai hasil yang valid.

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang penulis lakukan merupakan penelitian hukum normatif, yaitu studi dokumen yang bersifat deskriptif. Penelitian hukum ini dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder, yang

⁶⁷ Jonaedi Efendi, Prasetijo Rijadi, *Metode Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*, (Jakarta: Kencana, 2022), 16.

disebut juga sebagai penelitian hukum kepustakaan.⁶⁸ Adapun pengertian penelitian secara normatif yaitu proses penelitian untuk meneliti dan mengkaji tentang hukum sebagai norma, aturan, asas hukum, prinsip hukum, doktrin hukum, teori hukum dan kepustakaan lainnya untuk menjawab permasalahan hukum yang diteliti.⁶⁹

B. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian merupakan cara pandang yang digunakan untuk menentukan fokus dan ruang lingkup bahasa dalam sebuah karya ilmiah. Pendekatan ini bertujuan untuk menjelaskan secara jelas dan mendalam isi penelitian, sehingga pembaca dapat memahami konteks, metode, dan hasil yang diperoleh. Adapun pendekatan dalam penelitian ini yakni:

1. Pendekatan Perundang-Undangan (*statue approach*)

Pendekatan Perundang-Undangan (*statue approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang bersangkut paut dengan isu hukum yang sedang ditangani.⁷⁰ Bagi penelitian untuk kegiatan praktis, pendekatan undang-undang ini akan membuka kesempatan bagi peneliti untuk mempelajari adakah konsistensi dan kesesuaian antara suatu undang-undang dengan undang-undang lainnya atau antara undang-undang dan undang-undang dasar atau antara regulasi dan undang-undang. Hasil dari telaah tersebut merupakan suatu argumen

⁶⁸ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 13.

⁶⁹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), 17

⁷⁰ Muhaimin, 17.

untuk memecahkan isu yang dihadapi.⁷¹ Bahwa penulis menggunakan peraturan perundang-undangan sebagai dasar awal melakukan analisis. Penulis akan melakukan dengan menelaah undang-undang yang berhubungan dengan tenaga kerja asing.

2. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

Pendekatan konseptual ditujukan untuk menganalisa bahan hukum agar diketahui makna-makna yang terkandung pada istilah-istilah yang sedang diteliti, beranjak dari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin yang berkembang dalam ilmu hukum yang terdapat dalam kamus hukum, bahan hukum, serta jurnal-jurnal hukum.⁷²

3. Pendekatan Kasus (*case approach*)

Pendekatan kasus dilakukan dengan cara telaah kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap.⁷³ Pada permasalahan ini yang menjadi kajian pokok di dalam pendekatan kasus ini adalah ratio decidendi atau reasoning yaitu pertimbangan hakim pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor I68/PUU-XXI/2023 mengenai tenaga kerja asing.

C. Sumber Bahan Hukum

Bahan hukum merupakan bagian terpenting yang dibutuhkan bagi seorang peneliti dalam melakukan penelitian hukum. Bahan hukum

⁷¹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), 13.

⁷² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2017), 135

⁷³ Peter Mahmud Marzuki, 134.

digunakan untuk menemukan jawaban atas isu hukum yang ditengahkan, maka untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi digunakan bahan hukum sebagai sumber penelitian hukum.⁷⁴ Dalam penelitian hukum normatif terdapat metode tersendiri dibandingkan dengan penelitian hukum empiris atau penelitian ilmu sosial lainnya, hal ini bergantung pada jenis bahan hukum yang digunakan. Berikut merupakan bahan hukum dalam penelitian normatif:⁷⁵

1. Bahan Hukum Primer, merupakan bahan hukum yang memiliki otoritas (*authority*), artinya bersifat mengikat. Bahan hukum primer terdiri dari peraturan perundangan-undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan perundang-undangan dan putusan-putusan hakim.⁷⁶ Berikut bahan hukum primer dalam penelitian ini:
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 8;
 - c. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 3702 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702;

⁷⁴ Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), 48.

⁷⁵ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press, 2020), 57.

⁷⁶ Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), 52.

- d. Undang-Undang Normor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279;
- e. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573;
- f. Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856;
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6646;
- h. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6841;
- i. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan PP Nomor 34 Tahun 2021, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301;
- j. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing;
- k. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 349 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing;

1. Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor I68/PUU-XXI/2023.
2. Bahan Hukum Sekunder, merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan terkait dengan bahan hukum primer yang meliputi buku -buku hukum yang ditulis oleh para ahli termasuk skripsi, tesis, disertasi hukum, jurnal-jurnal hukum, kamus hukum, komentar undang-undang dan komentar putusan pengadilan.⁷⁷ Bahan hukum sekunder menurut Peter Mahmud Marzuki yaitu semua publikasi tentang hukum yang mana bukan termasuk dokumen resmi seperti buku teks, kamus-kamus hukum, jurnal-jurnal, dan komentar-komentar atas putusan pengadilan.⁷⁸
3. Bahan Hukum Tersier, merupakan bahan hukum yang diambil dari bahan-bahan yang membantu dari bahan hukum primer dan sekunder, seperti Kamus hukum dan Ensiklopedia hukum.

D. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Teknik pengumpulan bahan hukum dapat diartikan sebagai cara-cara yang digunakan peneliti untuk menemukan data penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data melalui studi pustaka yang diperoleh dari Perpus UIN KHAS JEMBER, Ipusnas, dan juga internet. Studi pustaka merupakan pengkajian informasi secara tertulis yang berasal dari berbagai sumber serta dipublikasikan secara luas, dan dalam hal ini dibutuhkan dalam sebuah penelitian normatif.⁷⁹

⁷⁷ Dyah Ochtorina Susanti dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015), 52.

⁷⁸ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, (Jakarta: Kencana, 2017), 181.

⁷⁹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, (Mataram: Mataram University Press 2020), 65.

Dengan menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), maka peneliti akan mengumpulkan perundang-undangan (bahan hukum primer) kemudian dikaitkan dengan bahan hukum sekunder. Bahan hukum yang telah dikumpulkan berdasarkan isu yang akan dibahas, kemudian diklasifikasikan tata urutan dan menurut sumber yang digunakan sebagai pisau analisis dalam menjawab rumusan masalah penelitian ini.

E. Teknik Analisa Bahan Hukum

Tahap yang tidak kalah penting salah satunya yakni analisis bahan hukum, karena dengan analisis inilah pertanyaan penelitian akan terjawab. Tujuan utama dilaksanakan analisis terhadap bahan hukum, ialah untuk melaksanakan pengecekan berdasarkan konsepsional terhadap arti yang dimaksud oleh tema- tema yang terdapat dalam perundang-undangan, dan bagaimana pelaksanaannya dalam praktik dan putusan-putusan hukum.

Teknik analisis bahan hukum yang digunakan peneliti adalah dengan menggunakan metode Yuridis normatif, yakni dimulai dengan menganalisis atau mengkaji secara mendalam bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder, kemudian digabungkan dengan teori-teori yang mendukung untuk kemudian ditarik Kesimpulan.

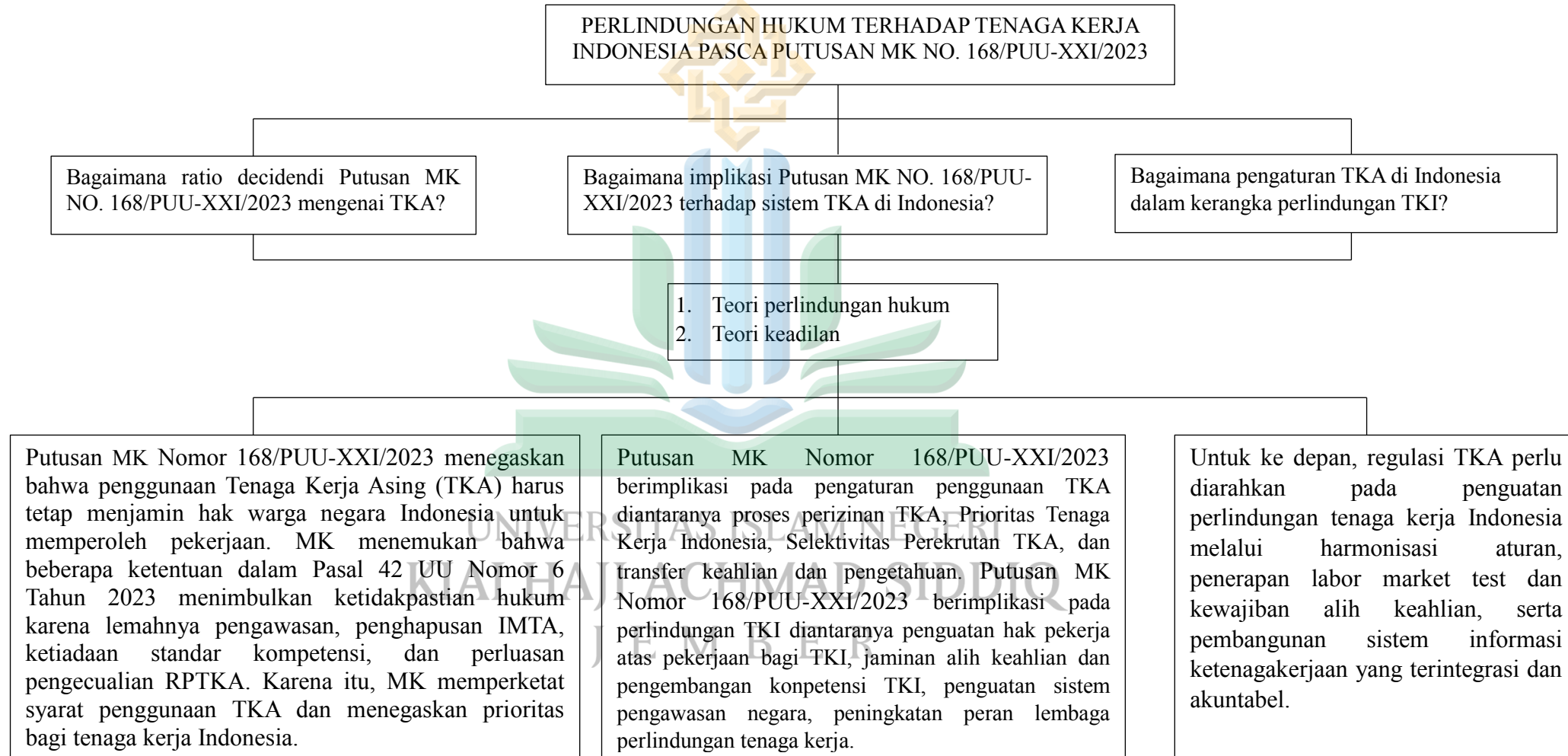
F. Tahap-Tahap Penelitian

Dalam karya tulis ini tahap penelitian yang dimaksud ialah tahapan-tahapan penelitian yang mana dalam bagian ini menjelaskan mengenai alur pelaksanaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti, mulai dari penelitian pendahuluan, pengembangan desain, penelitian sebenarnya hingga sampai

pada penulisan laporan. Dalam melakukan suatu penelitian huku perlu menggunakan tahap-tahap yang relevan untuk menciptakan penelitian yang baik seperti halnya:

1. Pengumpulan bahan-bahan hukum dalam permasalahan hukum yang diterapkan dalam isu tersebut;
2. Menarik kesimpulan dalam bentuk argumentasi yang menjawab isu hukum;
3. Mengidentifikasi fakta hukum dan mengeleminasi hal-hal yang tidak relevan untuk menetapkan isu hukum yang hendak dipecahkan;
4. Pengumpulan bahan-bahan hukum maupun non hukum yang sekiranya relevan dengan isu hukum;
5. Menganalisis bahan hukum sesuai dengan runtutan analisis bahan hukum agar ditemukan hasil yang akurat;
6. Memberikan perskripsi berdasarkan argumentasi yang telah dibangun dalam kesimpulan

BAGAN PENELITIAN HUKUM



BAB IV

PEMBAHASAN

A. Ratio Decidendi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Mengenai Tenaga Kerja Asing

1. Kasus Posisi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023

a. Pihak Pemohon

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 ini secara garis besar merupakan hasil dari permohonan pengujian materiil yang diajukan oleh beberapa pihak yang terdiri dari Partai Buruh yang diwakili oleh Agus Supriyadi dan Ferri Nuzarli, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI) yang diwakili oleh Riden Hatam Aziz dan Sabilar Rosyad, Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) yang diwakili oleh Fredy Sembiring dan Mustopo, Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI) yang diwakili oleh Ilhamsyah dan Damar Panca Mulya, Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI) yang diwakili oleh Agus Sarjanto dan Ramidi, selanjutnya orang perorangan yaitu Mamun dan Ade Triwanto.

Para pemohon yang terdiri dari tujuh pihak tersebut diwakili oleh sembilan orang advokat, yakni Said Salahudin, M.H., M. Imam Nasef, S.H., M.H., James Simanjuntak, S.H., M.H., Sucipto, S.H., M.H., Muhammad Jamsari, S.H., Hechrin Purba, S.H., M.H., M. Fahmi Sungkar, S.H., M.H., Allan F.G. Wardhana, S.H., M.H., dan

Regio Alfala Rayandra, S.H., yang beralamat di Gedung FSPMI, Jakarta Timur.

b. Legal Standing dan Kerugian Pemohon

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, kedudukan hukum (*legal standing*) para Pemohon I sampai dengan VII dijelaskan sebagai berikut. Pemohon I adalah Partai Buruh, sebuah partai politik yang secara sah diakui dan telah ditetapkan oleh Komisi Pemilihan Umum sebagai peserta Pemilu 2024.⁸⁰ Partai Buruh dinilai memenuhi kualifikasi sebagai badan hukum publik yang memiliki kepentingan langsung terhadap pengaturan ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023, sebab substansi undang-undang tersebut berpotensi merugikan konstituen dan basis perjuangannya, yakni kaum buruh. Oleh karena itu, Pemohon I memiliki kedudukan hukum yang sah untuk mengajukan permohonan pengujian materiil terhadap UUD 1945.

Selanjutnya, Pemohon II, III, IV, dan V merupakan kelompok orang yang memiliki kepentingan yang sama, yaitu organisasi atau bagian dari organisasi serikat pekerja/serikat buruh dengan tingkatan yang berbeda. Pemohon II adalah unsur pimpinan pada tingkat federasi, sedangkan Pemohon III, IV, dan V merupakan pimpinan serikat pekerja/serikat buruh pada tingkat konfederasi.⁸¹ Berdasarkan

⁸⁰ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Kedudukan Hukum Para Pemohon, 15.

⁸¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, kedudukan para pemohon, 23.

ketentuan Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, organisasi-organisasi ini memiliki peranan penting dalam memperjuangkan, membela, serta melindungi hak-hak pekerja/buruh. Mahkamah berpendapat bahwa serikat pekerja dari berbagai tingkatan dapat dikualifikasikan sebagai kelompok orang yang mempunyai kepentingan yang sama, sesuai dengan Pasal 51 ayat (1) huruf a UU MK. Hal ini konsisten dengan sejumlah putusan sebelumnya yang menegaskan bahwa serikat pekerja dapat menjadi subjek hukum dalam pengujian undang-undang karena memiliki kepentingan langsung terhadap kebijakan ketenagakerjaan.

Sementara itu, Pemohon VI dan Pemohon VII masing-masing adalah perorangan warga negara Indonesia yang berstatus sebagai pekerja/buruh. Pemohon VI, bernama Mamun, adalah pekerja tetap di PT Lawe Adya Prima dengan status PKWTT, sedangkan Pemohon VII, Ade Triwanto, adalah pekerja kontrak di PT Indonesia Polymer Compound dengan status PKWT. Keduanya juga merupakan peserta BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan status dan posisinya sebagai pekerja aktif yang terdampak langsung oleh perubahan norma ketenagakerjaan dalam UU No. 6 Tahun 2023, keduanya dinilai memiliki kedudukan hukum sebagai subjek perorangan warga negara

yang berhak mengajukan permohonan pengujian undang-undang di Mahkamah Konstitusi.⁸²

Dengan demikian, Mahkamah Konstitusi menyimpulkan bahwa Pemohon I sampai dengan Pemohon VII seluruhnya memenuhi syarat kedudukan hukum (*legal standing*) untuk bertindak sebagai pemohon dalam perkara tersebut, karena memiliki hubungan langsung, kepentingan hukum yang sama, dan potensi kerugian konstitusional akibat berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, para Pemohon yakni Partai Buruh, Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), Konfederasi Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI), Konfederasi Persatuan Buruh Indonesia (KPBI), Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia (KSPI), serta sejumlah individu pekerja mendalilkan bahwa mereka mengalami kerugian konstitusional akibat berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang, khususnya pada klaster ketenagakerjaan.

Para Pemohon menilai perubahan berbagai pasal dalam UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 pada pokoknya membuat pengaturan mengenai proses rekrutmen dan

⁸² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, kedudukan para pemohon, 39.

penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia yang sedemikian mudah sehingga berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, hak untuk untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak, serta hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945.⁸³

Selain itu, dalam ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 yang diubah dengan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023, Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing tidak lagi wajibkan memiliki izin, yaitu izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, melainkan cukup memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) namun tidak disebutkan secara jelas kriteria keterangan yang harus dimuat didalam RPTKA sebagaimana sebelumnya ditentukan secara tegas dalam UU 13/2003, seperti; (a) alasan penggunaan tenaga kerja asing; (b) jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan; (c) jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan (d) penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi bagi TKA dengan kualifikasi antara lain pengetahuan, keahlian,

⁸³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, keruguan konstitusiaonal, 42.

keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia juga tidak lagi diatur.⁸⁴

Selanjutnya, dengan pengaturan yang demikian maka TKA yang dipekerjakan di Indonesia berpotensi merebut hak-hak para Pemohon sebagai warga negara yang telah dijamin oleh konstitusi, antara lain hak untuk diprioritaskan oleh Negara dalam memperoleh pekerjaan dibandingkan dengan warga negara asing, terutama hak atas pekerjaan di bidang-bidang yang tidak menuntut suatu keahlian tertentu, sedangkan dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003 TKA dengan jabatan jabatan yang sebelumnya harus memiliki izin untuk bisa ditempatkan bekerja di Indonesia, termasuk TKA tanpa keahlian (unskill worker) dapat saja mengisi lapangan pekerjaan yang semestinya adalah menjadi hak pekerja/buruh Indonesia, sehingga ketentuan Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang mengubah ketentuan Pasal 42 UU 13/2003, secara lebih spesifik lagi ketentuan Pasal 42 ayat (1), ayat (3) huruf a dan huruf c, ayat (4), dan ayat (5) berpotensi merugikan hak konstitusional para Pemohon yang diberikan oleh Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (2), dan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Sehingga jelas ada hubungan sebab-akibat (causal verband) antara pasal yang dimohonkan dengan potensi kerugian konstitusional para Pemohon.

⁸⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, kerugian konstitusional, 41.

Dimana apabila Mahkamah mengabulkan permohonan, potensi kerugian tersebut tentu tidak akan terjadi.⁸⁵

c. Alasan Permohonan

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 merupakan penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang yang lahir sebagai respon terhadap Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 91/PUU-XVIII/2020 yang menyatakan Undang-Undang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat. Undang-undang tersebut menuai konflik karena dinilai bermasalah dari sisi formil maupun materil, terutama terkait dengan pengaturan tenaga kerja asing.

Pokok permohonan terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang diajukan ke Mahkamah Konstitusi karena terdapat sejumlah pasal yang dianggap bertentangan dengan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya yang mengatur mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing. Berikut merupakan dasar gugatan terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023:

1) Penyederhanaan izin tenaga kerja asing

Ketentuan Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6

Tahun 2023 mengubah pengaturan sebelumnya dalam Pasal 42

⁸⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, kerugian konstitusional, 41.

ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 dengan menghapus kewajiban Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dan menggantinya hanya dengan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah pusat. Perubahan ini menghapus mekanisme seleksi dan pengendalian yang sebelumnya berfungsi untuk memastikan bahwa hanya tenaga kerja asing (TKA) yang memiliki keahlian khusus yang dapat dipekerjakan, sekaligus menjamin adanya proses alih pengetahuan dan keterampilan (knowledge transfer) kepada tenaga kerja lokal.⁸⁶

Penghapusan izin tertulis tersebut dinilai melemahkan peran negara dalam fungsi pengawasan, karena pemberi kerja kini dapat lebih mudah mempekerjakan TKA tanpa seleksi ketat. Akibatnya, berpotensi masuk TKA yang tidak memiliki kompetensi memadai (unskilled labour), sehingga mengurangi kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Selain itu, hilangnya kewajiban izin juga mengurangi kemampuan pemerintah untuk mengendalikan dan menindak pelanggaran, karena dasar hukum pencabutan izin tidak lagi tersedia.

Kondisi ini dikhawatirkan memperbesar peluang penyalahgunaan perekrutan TKA dan mempersempit akses kerja bagi warga negara Indonesia, yang jumlah angkatan kerjanya meningkat setiap tahun. Secara normatif, hal ini bertentangan

⁸⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pokok Permohonan, 83

dengan Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28D ayat (1) serta (2) UUD 1945, karena berpotensi melanggar hak konstitusional warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak serta kepastian hukum yang adil.⁸⁷

Oleh karena itu, Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 dipandang telah mereduksi tanggung jawab negara dalam melindungi tenaga kerja lokal sebagaimana amanat Alinea keempat Pembukaan UUD 1945. Seharusnya, frasa “rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat” dimaknai kembali sebagaimana substansi Pasal 43 UU 13/2003, yakni dengan memperketat pengaturan dan pengawasan terhadap penggunaan TKA untuk menjamin perlindungan tenaga kerja Indonesia.⁸⁸

2) Pelebaran Pengecualian RPTKA

Ketentuan Pasal 42 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 yang telah mengalami perubahan melalui Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membawa implikasi penting setidaknya pada dua aspek utama. Pertama, mekanisme yang sebelumnya mewajibkan adanya izin tertulis (IMTA) kini diganti hanya dengan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Perubahan ini secara signifikan menyederhanakan prosedur masuknya TKA ke Indonesia. Kedua, terdapat perluasan kategori TKA yang tidak lagi

⁸⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pokok Permohonan, 86

⁸⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pokok Permohonan, 87

memerlukan izin. Jika sebelumnya pengecualian hanya berlaku bagi tenaga kerja asing yang bekerja sebagai pegawai diplomatik dan konsuler, kini diperluas mencakup anggota direksi dan dewan komisaris, tenaga ahli pemelihara mesin produksi dalam keadaan darurat, TKA yang bekerja untuk program vokasi, tenaga kerja asing pada perusahaan rintisan (start-up), kunjungan bisnis, serta peneliti dengan jangka waktu tertentu. Dengan diperluasnya ketidakberlakuan izin tersebut, semakin nyata Pemerintah ingin melegitimasi Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA yang sebenarnya bertentangan dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.⁸⁹

3) Standar kompetensi

Ketentuan Pasal 42 ayat (4) UU No. 13 Tahun 2003 yang telah diubah melalui Pasal 81 angka 4 UU No. 6 Tahun 2023 menimbulkan persoalan serius, karena tidak secara jelas mengatur mengenai standar kompetensi tenaga kerja asing (TKA) yang diizinkan bekerja di Indonesia. Ketiadaan pengaturan rinci ini berdampak pada hilangnya kewajiban bagi pemberi kerja untuk tunduk pada aturan mengenai jabatan tertentu serta standar kompetensi yang seharusnya dipenuhi oleh TKA.

Akibatnya, peluang bagi TKA untuk masuk ke Indonesia menjadi sangat terbuka, bahkan tanpa harus membuktikan adanya

⁸⁹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pokok Permohonan, 89

keahlian atau keterampilan yang memadai. Hal ini berpotensi mendorong perusahaan untuk lebih mudah merekrut TKA tanpa memperhatikan standar kualifikasi yang berlaku. Dengan kata lain, hadirnya ketentuan ini memberi kesan adanya kesengajaan dari pembentuk undang-undang untuk menghapus kewajiban pemberi kerja TKA dalam memastikan bahwa pekerja asing benar-benar memiliki pengetahuan, keahlian, keterampilan khusus, serta pemahaman budaya Indonesia.⁹⁰

Hilangnya kualifikasi tersebut membawa risiko besar: pertama, masuknya TKA dengan kemampuan rendah atau pekerja tidak terampil (unskilled labour) yang justru bisa menggeser peluang kerja tenaga kerja lokal; kedua, absennya kewajiban TKA untuk memahami budaya dan bahasa Indonesia berimplikasi pada terhambatnya komunikasi, sehingga transfer pengetahuan dan keterampilan (knowledge transfer) kepada tenaga kerja Indonesia menjadi sulit diwujudkan.⁹¹

Kondisi ini tentu berbahaya bagi keberlangsungan tenaga kerja Indonesia. Dengan semakin mudahnya TKA masuk tanpa standar kompetensi yang jelas, peluang bagi tenaga kerja lokal untuk berkembang semakin tergerus. Bahkan, potensi transfer pengetahuan dari TKA ke TKI bisa saja tidak terjadi sama sekali, karena TKA yang direkrut justru memiliki kualitas yang lebih

⁹⁰ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pokok Permohonan, 89

⁹¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pokok Permohonan, 89

rendah dibanding pekerja Indonesia. Pada akhirnya, kebijakan ini menunjukkan bahwa negara secara tidak langsung telah mengurangi, bahkan menutup ruang kerja bagi tenaga kerja warga negara sendiri, sekaligus melemahkan tujuan awal pengaturan TKA sebagai sarana peningkatan kapasitas tenaga kerja nasional. Hal ini jelas bertentangan dengan ketentuan Pasal 27 ayat (2) dan 28D ayat (1) dan Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang mengatur bahwa tiap-tiap warga negara berhak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak serta setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.⁹²

4) Pembatasan TKA

Ketentuan Pasal 42 ayat (5) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengalami perubahan melalui Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 membawa konsekuensi penting, karena frasa “dan/atau jabatan-jabatan tertentu” sebagaimana sebelumnya tercantum dalam Pasal 46 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dihapus.

Akibat dari penghapusan frasa tersebut adalah bahwa TKA tidak lagi dilarang menduduki berbagai jabatan strategis di perusahaan, kecuali jabatan di bidang personalia. Dengan demikian, ruang gerak TKA semakin luas, karena pembatasan yang

⁹² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pokok Permohonan, 90.

sebelumnya berlaku tidak lagi diterapkan. Perubahan ini tampak diarahkan untuk mengokohkan keberadaan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019, yang sejatinya bertentangan dengan semangat pengaturan dalam UU No. 13 Tahun 2003. Implikasi lanjutannya adalah tertutupnya peluang bagi tenaga kerja Indonesia (TKI) untuk mengisi jabatan tertentu di perusahaan yang semestinya diprioritaskan bagi pekerja lokal.⁹³

Hilangnya frasa tersebut berarti pembatasan yang semula mencakup larangan bagi TKA untuk menduduki jabatan di bidang personalia maupun jabatan-jabatan tertentu lainnya, kini direduksi hanya menjadi larangan pada jabatan personalia saja. Dengan demikian, pembatasan menjadi minimal, sehingga TKA berpotensi menempati jabatan lebih luas, bahkan hingga ke posisi-posisi strategis dalam perusahaan. Situasi ini dapat berimplikasi pada semakin dominannya TKA dalam struktur ketenagakerjaan, khususnya di perusahaan-perusahaan yang cenderung mengutamakan perekrutan pekerja asing. Dominasi tersebut tentu berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi pekerja lokal, baik berupa berkurangnya kesempatan kerja, melemahnya posisi tawar TKI, maupun terhambatnya proses peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia dalam menghadapi persaingan global.⁹⁴

⁹³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pokok Permohonan, 90.

⁹⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pokok Permohonan, 91.

d. Keterangan Pemerintah

Dalam permohonannya, para Pemohon mendalilkan bahwa Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang mengubah Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, telah secara substansial mempermudah proses rekrutmen dan penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia. Perubahan tersebut menghapus kewajiban pemberi kerja untuk memperoleh izin tertulis dari Menteri dan menggantinya dengan mekanisme Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah pusat. Para Pemohon menilai bahwa ketentuan ini tidak mengatur secara rinci standar maupun kriteria dalam penyusunan RPTKA, sehingga membuka peluang penyalahgunaan dan berpotensi merugikan hak konstitusional pekerja Indonesia sebagaimana dijamin dalam Pasal 27 ayat (2) serta Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD NRI Tahun 1945.

Menanggapi hal tersebut, Pemerintah menolak dalil para Pemohon dengan menegaskan bahwa perubahan tersebut tidak menghilangkan persyaratan substantif penggunaan TKA, karena sebelum RPTKA disahkan, pemerintah tetap melakukan penilaian kelayakan (assessment) terhadap kualifikasi dan kompetensi calon TKA. Proses pengesahan RPTKA juga wajib memperhatikan ketentuan bahwa TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, tidak boleh menduduki jabatan personalia, dan

pemberi kerja perseorangan dilarang mempekerjakan TKA. Selain itu, pemberi kerja tetap memiliki kewajiban membayar dana kompensasi penggunaan TKA, menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping, serta menyelenggarakan program alih teknologi dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA.⁹⁵

Pemerintah juga menjelaskan bahwa pengecualian terhadap kewajiban RPTKA hanya diberikan untuk kategori tertentu, seperti direksi, komisaris, pegawai diplomatik, kegiatan penelitian, start-up, maupun kunjungan bisnis yang bersifat sementara, sebagai bagian dari upaya mendorong investasi dan pembangunan ekonomi nasional. Selain itu, pembatasan jabatan tertentu untuk TKA tetap diatur dalam UU 6/2023, yang mengacu pada standar kualifikasi jabatan dan syarat jabatan yang dijelaskan dalam International Standard Classification of Occupation (ISCO) dan Klasifikasi Baku Jabatan Indonesia (KBJI).
 perubahan nomenklatur pengesahan RPTKA menggantikan izin tertulis penggunaan TKA untuk menghindari kesalahan penafsiran dengan perizinan berusaha yang didasarkan pada Klasifikasi Baku Lapangan Usaha Indonesia (KBLI) yang dilaksanakan melalui perizinan berusaha berbasis resiko (online single submission/OSS).⁹⁶

⁹⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Keterangan Pemerintah, 314

⁹⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Keterangan Pemerintah, 315

Dengan demikian, menurut Pemerintah, dalil para Pemohon yang menyatakan bahwa Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 bertentangan dengan UUD 1945 adalah tidak beralasan, karena mekanisme RPTKA tetap mengandung unsur pengawasan, penilaian kelayakan, serta sanksi hukum bagi pelanggar. Oleh sebab itu, Pemerintah berpendapat bahwa para Pemohon tidak mengalami kerugian konstitusional langsung dan permohonan uji materiil tersebut sepatutnya ditolak oleh Mahkamah Konstitusi.⁹⁷

e. Dasar pertimbangan Hukum

Pengujian materiil terhadap undang-undang merupakan salah satu mekanisme konstitusional yang diberikan kepada Mahkamah Konstitusi (MK) untuk menilai kesesuaian norma undang-undang dengan ketentuan konstitusi. Dalam kerangka teori hukum tata negara, pengujian ini berfungsi sebagai penjaga supremasi konstitusi, di mana setiap norma hukum harus selaras dengan UUD 1945 sebagai norma tertinggi di Indonesia. hal ini sejalan dengan Asas *lex superior derogate legi inferiori* dapat diartikan bahwa peraturan perundang-undangan yang mempunyai derajat lebih rendah dalam hierarki peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan yang lebih tinggi.⁹⁸

⁹⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Keterangan Pemerintah, 316.

⁹⁸ Adella Virginia Z, *Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Sebagai Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Jurnal-Diction, Vol. 2, No. 2, Maret 2019, hal 351. <https://share.google/cNPUNd3zKSAOHJnxI>

Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengabulkan sebagian permohonan uji materi terhadap ketentuan Tenaga Kerja Asing dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Pengabulan ini didasarkan pada serangkaian pertimbangan hukum yang berhubungan erat dengan prinsip-prinsip konstitusional, perlindungan hak warga negara, serta tanggung jawab negara dalam menyelenggarakan hubungan ketenagakerjaan.

1) Pertimbangan Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 UU Nomor 6 Tahun 2023

Mengenai Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 UU Nomor 6 Tahun 2023, yang semula dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Ketentuan tersebut kemudian diubah dengan menghilangkan IMTA dan membebaskan kewajiban kepada setiap pemberi kerja untuk memiliki RPTKA. Perubahan norma tersebut telah menghapus IMTA yang diganti dengan RPTKA, sehingga berpotensi melemahkan mekanisme pengawasan negara terhadap TKA dan membuka pintu bagi masuknya TKA yang tidak terampil (*unskilled labour*).

Dalam pertimbangannya, Mahkamah Konstitusi menerangkan bahwa RPTKA yang dibuat oleh pemberi kerja tidak dapat langsung diberlakukan tanpa terlebih dahulu mendapatkan

pengesahan dari pemerintah pusat setelah dilakukan penilaian terhadap kelayakan RPTKA. Dalam hal ini penilaian terhadap kelayakan RPTKA merupakan wujud dari hak uji terhadap permohonan pengesahan RPTKA yang di dalamnya harus memuat dengan jelas setidaknya data mengenai identitas pengusaha atau pemberi kerja yang akan menggunakan TKA; alasan penggunaan TKA; jabatan atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan; jumlah TKA; jangka waktu penggunaan TKA; lokasi kerja TKA; identitas Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun.⁹⁹ Selain data tersebut, permohonan pengesahan RPTKA disampaikan oleh pemberi kerja TKA dengan melampirkan dokumen paling sedikit: (a) surat permohonan, (b) nomor induk berusaha dan/atau izin usaha pemberi kerja TKA, (c) akta dan keputusan serta/atau perubahan dari instansi yang berwenang, (d) bukti wajib lapor perusahaan, serta pengesahan pendirian dari instansi ketenagakerjaan terkait, (e) rancangan perjanjian kerja atau perjanjian lainnya, (f) bagan struktur organisasi perusahaan, (g) surat pernyataan untuk penunjukan tenaga kerja pendamping TKA, (h) surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA, dan (i) surat pernyataan untuk

⁹⁹. Pasal 12 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.¹⁰⁰

Salah satu pedoman untuk menguji permohonan RPTKA adalah kondisi pasar kerja nasional. Oleh karena itu, penilaian terhadap RPTKA dilakukan secara selektif dengan memperhatikan persyaratan dan pembatasan TKA yang akan dipekerjakan melalui penetapan jabatan tertentu dan waktu tertentu yang dapat diduduki oleh TKA serta potensi penyerapan tenaga kerja Indonesia. Yang berarti pengesahan RPTKA tidak boleh sekedar bersifat administratif, hal ini karena prosesnya mewajibkan pihak pemberi kerja untuk menyerahkan data yang rinci mengenai calon tenaga kerja asing, jabatan yang akan diisi, durasi kerja yang direncanakan, dan lokasi penempatan yang spesifik.¹⁰¹

Mahkamah konstitusi berpandangan bahwa proses verifikasi adalah sebuah keharusan terhadap kelengkapan data dan dokumen yang diajukan oleh calon TKA. Proses pengesahan RPTKA baru dapat dilakukan setelah seluruh data dan dokumen tersebut secara faktual dinyatakan lengkap dan benar. Pada intinya, bentuk pengesahan RPTKA ini merupakan instrumen kontrol yang dimiliki negara untuk melakukan pengawasan dan mengatur secara ketat penggunaan TKA di wilayah hukumnya sesuai dengan

¹⁰⁰ Pasal 12 ayat (3), Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing,

¹⁰¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 552.

kerangka yang termuat dalam RPTKA itu sendiri. Jika RPTKA yang diajukan oleh pemberi kerja tidak disahkan, dokumen tersebut otomatis tidak dapat digunakan, hal ini disebabkan pengesahan tersebut merupakan persetujuan terhadap penggunaan TKA yang akan dipekerjakan sesuai dengan ketentuan. Maka menurut Mahkamah Konstitusi, sekalipun IMTA tidak lagi diatur dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang diganti dengan RPTKA namun bukan berarti tidak terdapat pengawasan dalam penggunaan TKA sebagaimana dalil para Pemohon. Sebab dihilangkannya IMTA dimaksudkan untuk mendorong penyederhanaan proses perizinan.¹⁰²

Sementara itu menurut Mahkamah Konstitusi kekhawatiran para pemohon dengan kewenangan pemerintah pusat yang tidak secara tegas memberikan pendelegasian kepada lembaga mana yang dimaksud. Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa yang dimaksud dengan pemerintah pusat dalam norma Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 adalah menteri yang bertanggung jawab dalam urusan (bidang) ketenagakerjaan, dalam hal ini adalah Menteri Tenaga Kerja. Oleh karena itu, pencantuman frasa “pemerintah pusat” dalam Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 yang tidak terdapat dalam Pasal 1 Ketentuan

¹⁰² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 553.

Umum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menimbulkan ketidakpastian hukum. Dengan demikian, dalil para Pemohon sepanjang frasa “pemerintah pusat” bertentangan dengan UUD NRI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang tidak dimaknai sebagai “menteri yang bertanggungjawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan, dalam hal ini Menteri Tenaga Kerja”.¹⁰³

- 2) Pertimbangan hukum Pasal 42 ayat (3) huruf a dan huruf c dalam Pasal 81 angka 4 UU Nomor 6 Tahun 2023

Mengenai Pasal 42 ayat (3) huruf a dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menyatakan “Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi: a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;”. Menurut Mahkamah Konstitusi, yang dapat pengecualian dari kewajiban memiliki RPTKA hanya berlaku bagi direksi atau komisaris asing yang memiliki kepemilikan saham tertentu atau berstatus pemegang saham dalam suatu perseroan. Pengecualian ini hanya berlaku untuk dua jabatan tersebut, karena peran mereka dinilai sangat penting, direksi bertanggung jawab penuh atas pengelolaan dan representasi perusahaan, sementara komisaris orang yang berandil dalam

¹⁰³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 553.

pencapaian sebuah perusahaan yang bertugas mengawasi dan memberikan nasihat kepada direksi beserta bawahannya. Meskipun direksi dan komisaris asing tersebut dikecualikan, semua TKA lain yang dipekerjakan di bawah kepemimpinan mereka tetap wajib memiliki dan mengikuti prosedur RPTKA.¹⁰⁴

Mahkamah Konstitusi berpandangan bahwa Pengecualian tersebut merupakan bagian dari kebijakan pemerintah dalam menciptakan iklim investasi yang kondusif dan mendukung pertumbuhan ekonomi nasional, tanpa mengesampingkan kewajiban untuk tetap melindungi kepentingan tenaga kerja nasional. Pengecualian ini dinilai sejalan dengan tujuan pembangunan nasional, di mana menarik investasi asing merupakan cara utama untuk mendorong pertumbuhan ekonomi yang pada akhirnya akan menciptakan lebih banyak lapangan kerja bagi pekerja Indonesia. Oleh karena itu, dalil para Pemohon berkenaan dengan kekhawatiran adanya pengecualian kewajiban RPTKA dalam Pasal 42 ayat (3) huruf a dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 akan merugikan tenaga kerja Indonesia adalah argumentasi yang tidak mendasar.¹⁰⁵

Mengenai Pasal 42 ayat (3) huruf c dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menyatakan, “Tenaga Kerja Asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis

¹⁰⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 554.

¹⁰⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 555.

kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu”, menurut Mahkamah Konstitusi, pengecualian terhadap kewajiban RPTKA bagi TKA dalam kegiatan yang disebutkan dalam Pasal 42 ayat (3) huruf c Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak dapat serta-merta dianggap bertentangan dengan kepentingan nasional atau merugikan tenaga kerja lokal. Mahkamah Konstitusi berpandangan bahwa ketentuan ini merupakan langkah strategis pemerintah untuk menjawab kebutuhan spesifik dan/atau mendesak dalam situasi situasi tertentu yang memerlukan keahlian atau keterampilan khusus dari TKA.¹⁰⁶

Mahkamah Konstitusi menjelaskan kondisi yang dikecualikan dari kewajiban RPTKA yaitu *pertama*, produksi yang terhenti karena keadaan darurat adalah keadaan tidak terencana yang memerlukan penaggulangan segera disebabkan antara lain bencana alam, kerusakan mesin utama, huru-hara/unjuk rasa/kerusuhan yang perlu segera ditangani untuk menghindari kerugian yang fatal bagi perusahaan dan/atau masyarakat umum seperti Perusahaan mungkin membutuhkan tenaga ahli asing untuk segera menangani atau memulihkan kegiatan produksi tanpa harus terhambat oleh proses administrasi yang panjang. *Kedua*, Vokasi

¹⁰⁶ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 555.

adalah pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi kehadiran TKA sering kali dibutuhkan untuk mentransfer pengetahuan dan teknologi kepada tenaga kerja lokal, yang akan meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja Indonesia. *Ketiga*, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi adalah perusahaan yang berbasis teknologi dan memiliki modal tertentu antara lain digital fintech dan tech start-up mengingat sifat dinamis dari industri teknologi yang sering kali membutuhkan keahlian yang belum tersedia secara memadai di dalam negeri. Keempat, Kunjungan bisnis antara lain melakukan pembicaraan bisnis, memberikan ceramah atau mengikuti seminar, mengikuti pameran internasional, mengikuti rapat yang diadakan dengan kantor pusat atau perwakilan di Indonesia dan kelima penelitian adalah kegiatan yang dilakukan dalam rangka penelitian ilmiah terkait dengan kunjungan bisnis dan penelitian untuk jangka waktu tertentu juga termasuk dalam aktivitas yang sifatnya sementara dan tidak langsung berdampak pada tenaga kerja lokal, tetapi justru berpotensi membuka peluang kolaborasi dan investasi yang menguntungkan bagi perekonomian nasional.¹⁰⁷

Mahkamah menegaskan perlu adanya pembatasan jangka waktu tertentu dari 5 (lima) kegiatan tersebut. Akan tetapi dalam peraturan tidak tercantum jangka waktu tertentu bagi TKA yang

¹⁰⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 556.

tidak diwajibkan memiliki RPTKA hanya mencantumkan pengaturan spesifik mengenai jangka waktu tertentu bagi TKA untuk sektor perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi dan vokasi, yaitu dengan batasan waktu maksimal 3 bulan, jika durasi yang telah ditetapkan tersebut berakhir maka pengesahan RPTKA wajib diajukan dan disahkan kembali. Untuk memastikan adanya kepastian hukum yang adil terkait penggunaan TKA untuk jangka waktu tertentu yang dikecualikan dari kewajiban memiliki RPTKA. Mahkamah Konstitusi menegaskan perlunya peraturan lebih lanjut yang mana peraturan ini harus mencakup penetapan jangka waktu maksimal untuk empat kondisi lain yang juga dikecualikan dari kewajiban memiliki RPTKA dan ketentuan ini harus dimuat secara tegas dalam peraturan perundang-undangan.¹⁰⁸

Mahkamah konstitusi juga menegaskan untuk

mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia, jabatan yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Tenaga kerja asing juga diwajibkan menggunakan tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping TKA agar dapat terjadi alih teknologi. Mahkamah Konstitusi juga menegaskan pentingnya dilakukan pengawasan yang intensif terhadap pelaksanaan penggunaan TKA, pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja

¹⁰⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 556.

pendamping TKA, serta alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada tenaga kerja pendamping TKA dalam menegakkan ketentuan hukum sesuai dengan batasan dalam penggunaan TKA yang hanya dibuka untuk jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu, serta harus pula sesuai dengan kompetensi dalam jabatan tertentu agar tujuan pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia dapat diwujudkan sebagaimana amanat Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Oleh karena itu, dalil para Pemohon berkenaan dengan kekhawatiran adanya pengecualian kewajiban RPTKA dalam Pasal 42 ayat (3) huruf c dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 akan merugikan tenaga kerja Indonesia adalah dalil yang tidak berdasar.¹⁰⁹

- 3) Pertimbangan hukum Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 UU Nomor 6 Tahun 2023

Selanjutnya dalam Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan “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”. Pasal ini dianggap berpotensi membuka peluang bagi TKA yang tidak memiliki kompetensi (unskilled labour) untuk dipekerjakan di Indonesia sehingga dapat merugikan tenaga kerja Indonesia.

¹⁰⁹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 557.

Dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 menerangkan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Pasal ini menetapkan kewajiban negara untuk menciptakan suatu kondisi sosial ekonomi yang menjamin akses yang adil dan merata bagi seluruh warga negara terhadap kesempatan kerja yang ada. Dalam hal ini kehadiran TKA yang terbukti tidak memiliki kompetensi yang memadai atau terbatas pada kebutuhan tertentu, berpotensi besar menimbulkan dampak negatif pada pasar kerja di Indonesia.¹¹⁰

Dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 terdapat tiga kriteria yang bersifat kumulatif untuk dapat mempekerjakan TKA yakni untuk jabatan tertentu, waktu tertentu, dan memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Akan tetapi dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang

Nomor 6 Tahun 2023 tidak menjelaskan mengenai tiga kriteria tersebut dan menyerahkan pengaturan lebih lanjut dalam peraturan pemerintah. Mahkamah Konstitusi memahami memberi kesempatan bagi TKA di Indonesia adalah sesuatu yang tidak dapat dihindari terutama untuk sektor-sektor yang memerlukan keahlian khusus yang belum dapat dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia. Namun, hal yang perlu ditekankan yaitu penggunaan TKA tersebut harus didasarkan pada kebutuhan yang jelas dan terukur, serta tidak

¹¹⁰ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 558.

boleh merugikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Artinya, bilamana norma undang-undang tidak memberikan pembatasan, peraturan yang lebih rendah berpotensi untuk melanggar pembatasan terhadap TKA tersebut sehingga memungkinkan suatu perusahaan menyerap TKA yang tidak memiliki keterampilan khusus (unskilled labor). Oleh karena itu, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa data calon TK dalam pengesahan RPTKA harus didukung dengan dokumen yang menunjukkan kriteria kompetensi yang dimaksud yaitu sertifikat kompetensi, termasuk ijazah pendidikan.¹¹¹

Berdasarkan hal tersebut, maka berkenaan dengan norma pasal yang tidak memuat secara tegas kriteria pembatasan pada “jabatan tertentu” dan menyerahkannya kepada peraturan perundang-undangan yang lebih rendah, berpotensi menimbulkan multitafsir atau dapat ditafsirkan lain sehingga bertentangan dengan prinsip jaminan atas hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh karena itu, Mahkamah Konstitusi menyatakan Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang 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

¹¹¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 558.

kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki, dengan memerhatikan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia”.¹¹²

- 4) Pertimbangan hukum Pasal 42 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 4 UU Nomor 6 Tahun 2023

Mengenai Pasal 42 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan “Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia”. Pemohon khawatir karena tidak memperluas larangan tersebut pada jabatan-jabatan tertentu.

Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa proses pengesahan RPTKA harus memerhatikan berbagai ketentuan, yang mana TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu sesuai dengan kompetensi yang dibuktikan

misalnya dengan sertifikat keahlian. Selain itu regulasi ketenagakerjaan secara tegas melarang pemberi kerja menempatkan TKA pada jabatan yang mengurus personalia serta melarang pemberi kerja orang perseorangan mempekerjakan TKA.

Kewajiban lain yang harus dipenuhi pemberi kerja meliputi pembayaran dana kompensasi atas setiap TKA, penunjukan dan penyediaan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping untuk memastikan terjadinya alih teknologi dan

¹¹² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 559.

keahlian. Menurut Mahkamah, seluruh persyaratan substantif ini harus dipenuhi sebelum persetujuan Pengesahan atau perpanjangan RPTKA diberikan. Apabila pemberi kerja terbukti melanggar ketentuan-ketentuan tersebut, mereka akan dikenakan sanksi berupa pencabutan atau penolakan perpanjangan RPTKA sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, yang secara hukum mengakibatkan perusahaan TKA tersebut tidak dapat lagi menjalankan kegiatan usahanya. Maka berdasarkan pertimbangan hukum tersebut, Mahkamah Konstitusi menyatakan dalil pemohon berkenaan dengan inkonstitusionalitas Pasal 42 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tidak beralasan menurut hukum.¹¹³

2. Analisis Ratiodecidenti Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Mengenai Tenaga Kerja Asing

Berdasarkan amar putusannya, Mahkamah Konstitusi mengabulkan permohonan pemohon sebagian, yang menyatakan Pasal 42 ayat (1) dan Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹¹⁴ Sedangkan Pasal 42 ayat (3) huruf a dan huruf c dan Pasal 42 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023

¹¹³ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 560.

¹¹⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Amar Putusan, 679.

tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang Undang dianggap tidak beralasan menurut hukum.

Pasal Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 sepanjang frasa “pemerintah pusat” terbukti bertentangan dengan Undang- undang Dasar 1945 sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sepanjang tidak bermakna “menteri yang bertanggungjawab di bidang (urusan) ketenagakerjaan, in casu menteri Tenaga Kerja”. Selain itu Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yzng menyatakan “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” terbukti bertentangan dengan Undang- undang Dasar 1945 sehingga tidak mempunyai kekuatan hukum yang mengikat sepanjang tidak bermakna “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”.¹¹⁵

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Mahkamah Konstitusi secara tegas menegaskan bahwa kebijakan penggunaan tenaga kerja asing (TKA) merupakan bagian dari kewenangan

¹¹⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Amar Putusan, 679.

pemerintah pusat. Mahkamah Konstitusi menafsirkan bahwa frasa “pemerintah pusat” dalam Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 menjadi Undang-Undang harus dimaknai sebagai Menteri Ketenagakerjaan sebagai pejabat yang mewakili pemerintah pusat di bidang ketenagakerjaan.

Dalam konteks negara hukum wewenang pemerintah berasal dari peraturan perundang-undangan yang berlaku, dengan kata lain setiap kewenangan pemerintahan hanya dapat dijalankan jika diberikan secara eksplisit oleh undang-undang. Hal ini sejalan dengan asas legalitas yang merupakan dasar dalam setiap penyelenggara kenegaraan dan pemerintahan, yakni setiap penyelenggaraan kenegaraan dan pemerintahan harus memiliki legitimasi berupa kewenangan yang diberikan oleh undang-undang.¹¹⁶ Dengan menempatkan kewenangan persetujuan RPTKA secara tegas pada Menteri Ketenagakerjaan, Mahkamah berupaya menghindari praktik *overlapping authority* yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum dalam pengelolaan TKA.

Dalam Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 UU Nomor 6 Tahun 2023, yang semula dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menentukan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.

¹¹⁶ Abdul RaufAlauddin Said, *Pembagian kewenangan Pemerintah Pusat-Pemerintah Daerah dalam Otonomi Seluas-Luasnya Menurut UUD 1945*, Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum Vol. 9, No. 4, Oktober-Desember2015, 132. <https://share.google/OLgcTDFyKgre75DVj>

Ketentuan tersebut kemudian diubah dengan menghilangkan IMTA dan membebaskan kewajiban kepada setiap pemberi kerja untuk memiliki RPTKA.

Mahkamah Konstitusi berpandangan bahwa penilaian terhadap RPTKA harus dilakukan secara selektif dengan memperhatikan persyaratan dan pembatasan TKA yang akan dipekerjakan melalui penetapan jabatan tertentu dan waktu tertentu yang dapat diduduki oleh TKA serta potensi penyerapan tenaga kerja Indonesia. Mahkamah Konstitusi juga berpandangan bahwa dalam konteks penggunaan TKA, diperlukan adanya koordinasi lintas kementerian, khususnya antara kementerian ketenagakerjaan dengan kementerian yang menangani urusan keimigrasian agar dapat memastikan seluruh aspek legalitas TKA dipenuhi. Jadi, sekalipun IMTA tidak lagi diatur dalam Pasal 81 angka 4 UU 6/2023 yang diganti dengan RPTKA namun bukan berarti tidak terdapat pengawasan dalam penggunaan TKA.¹¹⁷

Namun sebelumnya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang melalui peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014, mewajibkan adanya IMTA sebagai dasar legalitas untuk mempekerjakan TKA. Namun, setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 mekanisme perizinan tersebut mengalami perubahan dengan dihapuskannya kewajiban memiliki izin tertulis yang dikeluarkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk.

¹¹⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 553.

Dalam hukum administrasi, izin dan pengesahan adalah dua konsep yang sering digunakan, akan tetapi memiliki perbedaan. Izin merupakan suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan Undang-Undang atau Peraturan Pemerintah untuk dalam keadaan tertentu menyimpang dari ketentuan-ketentuan larangan peraturan perundang-undangan. Jadi perizinan adalah suatu bentuk pelaksanaan fungsi pengaturan dan bersnang fungsi pengaturan dan bersifat pengendalian yang dimiliki oleh pemerintah terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat. Sedangkan pengesahan Adalah persetujuan dari pihak yang berwenang yang diberikan setelah suatu dokumen atau tindakan selesai dibuat untuk memvalidasinya.¹¹⁸

Berdasarkan hal tersebut jelas terlihat bahwa kedudukan yuridis pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) berbeda dengan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). RPTKA merepresentasikan proses administrasi yang diajukan oleh pemberi kerja, yaitu berupa rencana yang divalidasi. Sebaliknya, IMTA merupakan produk akhir yang dihasilkan dari penyelesaian prosedur administrasi tersebut. Dalam pandangan hukum proses dan produk Adalah dua konteks yang berbeda, IMTA tidak hanya berfungsi sebagai produk yang

¹¹⁸ Fakhriyanti, Abd Rahman, Arfah Tjolleng, *Implikasi Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVII/2020*, Journal of Lex Theory, Vol 5, No. 2, Desember 2024. 825 <https://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jlt/article/view/1857/2166>

melegalisasi penggunaan TKA, tetapi juga menjadi pintu masuk pemeriksaan dokumen bagi TKA yang akan bekerja di Indonesia.¹¹⁹

Sebelumnya, RPTKA berfungsi sebagai dokumen perencanaan internal perusahaan yang akan mempekerjakan TKA. Sedangkan RPTKA merupakan rancangan strategis yang memuat perhitungan mengenai fungsi, manfaat, dan urgensi penggunaan TKA, sehingga melalui RPTKA akan terlihat jelas alasan suatu perusahaan mempekerjakan TKA. Setelah RPTKA disusun selanjutnya pembuatan IMTA dimana pemerintah mengizinkan untuk menggunakan tenaga kerja asing sesuai dengan RPTKA. Dihapuskannya IMTA yang tidak lagi digunakan untuk perizinan mempekerjakan TKA menyamakan kedudukan IMTA dengan RPTKA. Adanya IMTA dianggap hanya membuat banyaknya prosedural yang dihapus didasarkan atas pertimbangan yaitu untuk mendukung perekonomian nasional melalui peningkatan investasi asing. Dengan mekanisme perizinan yang lebih cepat dan berbasis digital, hambatan administratif yang sebelumnya dianggap menghambat investasi dapat dihilangkan. Pemerintah meyakini bahwa dengan menciptakan iklim investasi yang terbuka dan efisien Indonesia akan menciptakan pertumbuhan ekonomi yang signifikan, yang pada gilirannya akan

¹¹⁹ Fakhriyanti, Abd Rahman, Arfah Tjolleng, *Implikasi Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVII/2020*, Journal of Lex Theory, Vol 5, No. 2, Desember 2024. 825 <https://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jlt/article/view/1857/2166>

membuka lebih banyak lapangan kerja bagi tenaga kerja lokal secara tidak langsung.¹²⁰

Dalam Pasal 42 ayat (3) huruf a dan huruf c dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menyatakan “Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi: a. direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;”. Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya menyatakan bahwa pengecualian dari kewajiban memiliki RPTKA hanya berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau berstatus sebagai pemegang saham dalam suatu perseroan. Pengecualian ini bersifat terbatas dan bersyarat, karena jabatan direksi dan komisaris memiliki posisi strategis dalam struktur korporasi yang menentukan arah dan keberlanjutan kegiatan usaha.¹²¹ Direksi merupakan organ perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengelolaan perusahaan serta mewakili perseroan di dalam maupun di luar pengadilan.¹²² Sedangkan komisaris memiliki fungsi pengawasan dan

¹²⁰ Fakhriyanti, Abd Rahman, Arfah Tjolleng, *Implikasi Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVII/2020*, Journal of Lex Theory, Vol 5, No. 2, Desember 2024. 825 <https://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jlt/article/view/1857/2166>

¹²¹ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 554.

¹²² Pasal 92, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756).

pemberian nasihat kepada direksi.¹²³ Oleh karena itu, peran kedua jabatan ini dinilai memiliki tanggung jawab yang melekat langsung terhadap kepemilikan dan keberlangsungan perusahaan.

Mahkamah Konstitusi menilai bahwa pengecualian bagi direksi dan komisaris asing merupakan bentuk kebijakan pemerintah dalam menciptakan iklim investasi yang kondusif dan mendukung pertumbuhan ekonomi tanpa mengesampingkan kewajiban untuk tetap melindungi kepentingan tenaga kerja nasional. Pengecualian ini tidak berarti negara mengabaikan pekerja Indonesia, tetapi merupakan strategi pemerintah untuk menumbuhkan kepercayaan investor asing.

Pandangan Mahkamah Konstitusi ini berangkat dari pertimbangan efisiensi ekonomi dan pemerataan manfaat investasi, investasi asing memegang peran krusial dalam mendorong pertumbuhan ekonomi negara-negara berkembang. Dampak positifnya mencakup sejumlah aspek penting dalam dinamika ekonomi suatu negara salah satunya yaitu investasi asing dapat menciptakan peluang pekerjaan baru, mengurangi tingkat pengangguran, dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal.¹²⁴ Oleh karena itu, pengecualian RPTKA bagi direksi dan komisaris asing bukanlah ancaman terhadap tenaga kerja lokal, melainkan bagian dari

¹²³ Pasal 108, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4756).

¹²⁴ Desmayani, Siti Nurul Aisyah, *Peran Investasi Asing Dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Makro di Asia Tenggara*, Jurnal Akuntansi Hukum dan Edukasi, Vol. 2, No. 1, Mei 2025, 43 <https://share.google/nTK8T7wbM5uKfPrIt>

strategi jangka panjang untuk memperkuat basis ekonomi nasional yang pada akhirnya akan menyerap lebih banyak tenaga kerja Indonesia.

Namun demikian, Mahkamah Konstitusi seharusnya melihat di balik potensi positifnya dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional, arus investasi asing juga mengandung risiko munculnya ketimpangan sosial dan ekonomi. Ketimpangan tersebut dapat terjadi ketika investasi hanya terpusat pada sektor-sektor tertentu atau tidak disertai dengan peningkatan kapasitas tenaga kerja lokal. Oleh karena itu, peran pemerintah menjadi sangat penting dalam memastikan bahwa kehadiran investasi asing tidak hanya memberikan keuntungan bagi pelaku usaha besar, tetapi juga mampu menciptakan pemerataan bagi masyarakat luas melalui penciptaan lapangan kerja yang layak dan peningkatan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia. Maka dari itu, pendidikan dan pelatihan tenaga kerja juga berperan dalam meningkatkan daya tarik investor, karena negara-negara yang memiliki tenaga kerja terampil dan terdidik lebih cenderung menarik investor.¹²⁵

Selanjutnya Pasal 42 ayat (3) huruf c dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, yang menyatakan, “Tenaga Kerja Asing yang dibutuhkan oleh Pemberi Kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka

¹²⁵Desmayani, Siti Nurul Aisyah, *Peran Investasi Asing Dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Makro di Asia Tenggara*, Jurnal Akuntansi Hukum dan Edukasi, Vol. 2, No. 1, Mei 2025, 43 <https://share.google/nTK8T7wbM5uKfPrIt>

waktu tertentu”. Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangannya menilai bahwa ketentuan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 belum sepenuhnya memberikan kepastian hukum yang memadai mengenai batasan waktu bagi penggunaan TKA yang dikecualikan dari kewajiban memiliki RPTKA. Permenaker tersebut hanya mengatur secara spesifik batas waktu maksimal tiga bulan bagi TKA yang bekerja pada sektor perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi dan vokasi, namun tidak memberikan batas waktu yang jelas untuk kategori lainnya, seperti keadaan darurat, kunjungan bisnis, maupun penelitian jangka pendek.¹²⁶ Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpastian hukum karena tidak adanya kejelasan normatif mengenai durasi kerja TKA di luar dua sektor yang telah disebutkan. Padahal, prinsip kepastian hukum merupakan salah satu elemen pokok dalam negara hukum sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 1 ayat (3) UUD NRI Tahun 1945. Gustav Radbruch menjelaskan bahwa kepastian hukum merupakan salah satu nilai fundamental hukum selain keadilan dan kemanfaatan; tanpa kepastian hukum, norma hukum kehilangan daya mengikat dan fungsinya sebagai pengatur kehidupan sosial.¹²⁷ Oleh karena itu, Mahkamah Konstitusi menekankan perlunya pengaturan lanjutan yang menetapkan batas waktu

¹²⁶ Pasal 33, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, (Berita Negara Nomor 301 Tahun 2021).

¹²⁷ Siti Halilah, Mhd. Fakhurrahman Arif, *Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli*, Jurnal Hukum Tata Negara, Vol 4, No 2, Desember 2021, 58 <https://share.google/RmrgAvJvQFTzy5RvH>

maksimal penggunaan TKA bagi keempat kategori lainnya secara tegas dalam peraturan perundang-undangan, guna menjamin kepastian hukum yang adil dan proporsional.

Mahkamah juga menyoroti pentingnya alih teknologi dan keahlian dari TKA kepada tenaga kerja Indonesia. Hal ini merupakan bentuk implementasi dari teori hukum pembangunan yang dikemukakan oleh Mochtar Kusumaatmadja, yang memandang hukum tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendali sosial tetapi juga sebagai sarana untuk melakukan perubahan sosial dan pembangunan secara teratur dan tertib.¹²⁸ Dalam hal ini, kebijakan penggunaan TKA tidak hanya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga ahli di sektor-sektor tertentu, tetapi juga sebagai mekanisme pembangunan sumber daya manusia melalui proses pembelajaran langsung antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Untuk menjamin efektivitas kebijakan tersebut, Mahkamah menekankan pentingnya pengawasan intensif terhadap pelaksanaan penggunaan TKA, termasuk dalam aspek pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping Indonesia.

Dalam kerangka hukum nasional, ketentuan ini juga selaras dengan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan partisipasinya dalam pembangunan, serta mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan

¹²⁸ Nur Rofif, *Teori Hukum Pembangunan*, Artikerl Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan, September 2024, 12 <https://share.google/Xjji58gAnM0fHYmdn>

perlindungan terhadap tenaga kerja.¹²⁹ Dengan demikian, penegasan Mahkamah Konstitusi tersebut meneguhkan kembali orientasi kebijakan ketenagakerjaan nasional yang berkeadilan dan berkelanjutan, di mana penggunaan TKA diposisikan sebagai sarana pelengkap bukan pengganti bagi tenaga kerja Indonesia.

Dalam Pasal 42 ayat (4) dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 diatur bahwa tenaga kerja asing (TKA) hanya dapat dipekerjakan dengan memenuhi tiga kriteria kumulatif, yakni: untuk jabatan tertentu, dalam jangka waktu tertentu, dan memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Secara normatif, ketentuan ini dimaksudkan untuk membatasi ruang masuknya TKA dan memastikan bahwa penggunaan TKA hanya dilakukan pada sektor atau posisi yang benar-benar membutuhkan keahlian khusus. Namun demikian, dalam praktiknya, undang-undang tersebut tidak memberikan penjelasan rinci mengenai tiga kriteria dimaksud, melainkan menyerahkan pengaturannya lebih lanjut kepada peraturan pemerintah.¹³⁰ Dalam artian undang-undang sebagai peraturan paling tinggi tidak secara jelas membatasi untuk jabatan tertentu, waktu tertentu, dan memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki sehingga peraturan yang berada dibawahnya dapat menciptakan peraturan yang justru melampaui atau melanggar tujuan awal undang-undang. Hal tersebut berpotensi menimbulkan multitafsir atau

¹²⁹ Pasal 4, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, diikuti Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

¹³⁰ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 559.

dapat ditafsirkan lain sehingga bertentangan dengan prinsip jaminan atas hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Ketika undang-undang sebagai peraturan tertinggi gagal memberikan batasan yang tegas membatasi syarat penggunaan TKA terutama terkait jabatan tertentu, waktu tertentu, dan memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Kekaburan norma ini memberikan keleluasaan yang terlalu besar kepada peraturan dibawahnya seperti peraturan pemerintah atau peraturan Menteri, sehingga berpotensi menciptakan regulasi yang melanggar atau melampaui tujuan awal undang-undang. Akibatnya jika jika dalam undang-undang tidak membatasi hal tersebut maka akan dapat membuka pintu masuk bagi TKA yang tidak memiliki keterampilan khusus (*unskilled labor*). Jika peraturan pelaksana tidak terkontrol, perusahaan dapat dengan mudah menyerap TKA untuk posisi-posisi yang seharusnya mampu diisi oleh tenaga kerja Indonesia, yang pada akhirnya memicu persaingan tidak sehat di pasar kerja dan menggerus hak tenaga kerja Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan yang layak.

Kekaburan ini menimbulkan persoalan dalam konteks hierarki norma hukum sebagaimana diatur dalam Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, di mana undang-undang seharusnya menjadi dasar normatif

yang memberikan batasan substantif bagi peraturan di bawahnya.¹³¹ Ketika undang-undang gagal memberikan rumusan yang jelas, peraturan pelaksana seperti Peraturan Pemerintah atau Peraturan Menteri dapat mengambil tafsir yang lebih luas. Berdasarkan Teori Stufenbau yang dikemukakan oleh Hans Kelsen, bahwa setiap norma hukum harus bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi.¹³² Dalam konteks ini, norma pada tingkat undang-undang seharusnya mengandung prinsip-prinsip pokok yang menjadi acuan bagi norma di bawahnya. Ketika undang-undang tidak memberikan pembatasan yang tegas, maka peraturan di bawahnya dapat menjadi lebih dominan dan berpotensi menyalahi asas *lex superior derogat legi inferiori* bahwa norma yang lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan norma yang lebih tinggi.¹³³

Selanjutnya Pasal 42 ayat (5) dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyatakan “Tenaga Kerja Asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia”. di hapusnya frasa “dan/atau jabatan-jabatan tertentu” sebagaimana sebelumnya tercantum dalam Pasal 46 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 dihapus menjadikan TKA tidak lagi dilarang menduduki berbagai jabatan strategis di perusahaan, kecuali jabatan di bidang personalia. Dengan demikian,

¹³¹ Pasal 7 ayat (1), Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, dengan Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234).

¹³² Prandy A.L. Fanggi, *Analisis Konseptual Stufenbau Theory Terhadap Tata peraturan Perundang Undangan di Indonesia*, Jurnal Rekomendasi Universitas Mataram, Vol.1, No.2, Mei 2025, 315. <https://share.google/zT1pC2pXGJRgJhscv>

¹³³ Maria Farida Indrati, *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, (Yogyakarta: Kanisius, 2007), 125.

ruang gerak TKA semakin luas, karena pembatasan yang sebelumnya berlaku tidak lagi diterapkan.

Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa proses pengesahan RPTKA harus dilakukan dengan memperhatikan prinsip selektivitas dan proteksi terhadap tenaga kerja lokal. Artinya, penggunaan TKA di Indonesia tidak bersifat bebas, tetapi dibatasi oleh ketentuan hukum yang ketat, baik dari segi jabatan, waktu kerja, maupun kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja asing tersebut. Mahkamah menilai bahwa penggunaan TKA harus didasarkan pada kebutuhan dan keahlian khusus yang belum dimiliki oleh tenaga kerja Indonesia, yang dibuktikan melalui sertifikat keahlian atau kompetensi profesional.¹³⁴ Selain itu, Mahkamah juga menyoroti larangan penempatan TKA pada jabatan yang mengurus personalia atau sumber daya manusia, serta larangan bagi pemberi kerja orang perseorangan untuk mempekerjakan TKA. Ketentuan ini memiliki dasar yang sesuai dengan Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 yang menjamin setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.¹³⁵

Mahkamah juga menegaskan bahwa pemberi kerja TKA berkewajiban untuk membayar Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKPTKA), serta menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping bagi tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Ketentuan ini dimaksudkan

¹³⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 560

¹³⁵ Pasal 27 ayat (2), Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

untuk memastikan terjadinya alih pengetahuan (*transfer of knowledge*) dan alih teknologi (*transfer of technology*) dari TKA kepada tenaga kerja lokal. Pertimbangan Mahkamah Konstitusi ini sejalan dengan prinsip dasar negara kesejahteraan (*welfare state*) yang menempatkan negara sebagai penanggung jawab utama atas kesejahteraan rakyatnya, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan.¹³⁶

Salah satu bentuk pembatasan masuknya TKA ke Indonesia selain melalui kelengkapan berkas administrasi dan kewajiban adanya tenaga kerja pendamping adalah dengan membatasi jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh TKA. Pengaturan mengenai jabatan yang dilarang diduduki oleh TKA tertuang dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 349 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing. Kepmenaker ini sejalan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menyatakan bahwa TKA dilarang dipekerjakan pada jabatan yang mengurus personalia.¹³⁷

Sebelumnya jabatan yang dilarang diduduki TKA diatur dalam Kepmenaker Nomor 40 Tahun 2012 yang mencakup 19 jabatan yang dilarang diduduki oleh TKA. Namun pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 349 Tahun 2019 mengurangi jumlah larangan

¹³⁶ V. Hadiyono, *Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya*, Jurnal Hukum Politik Dan Kekuasaan, Vol. 1, No. 1, Agustus 2020 <https://repository.unika.ac.id/21846/1/2672-7719-2-PB.pdf>

¹³⁷ Pasal 11, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja asing, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, dengan Tambahan Lembaran Negara Nomor 6646).

tersebut menjadi 18 jabatan. Pengurangan ini terjadi karena jabatan Kepala Eksekutif Kantor kini dapat diduduki oleh TKA, 18 jabatan yang dilarang diduduki TKA adalah sebagai berikut:¹³⁸

- 1) Direktur Personalia;
- 2) Manajer Hubungan Industrial;
- 3) Manajer Personalia;
- 4) Supervisor Pengembangan Personalia;
- 5) Supervisor Perekrutan Personalia;
- 6) Supervisor Penempatan Personalia;
- 7) Supervisor Pembinaan Karir Pegawai;
- 8) Penata Usaha Personalia;
- 9) Ahli Pengembangan Personalia dan Karir;
- 10) Spesialis Personalia;
- 11) Penasehat Karir;
- 12) Penasehat Tenaga Kerja;
- 13) Pembimbing dan Konseling Jabatan;
- 14) Perantara Tenaga Kerja;
- 15) Pengadministrasi Pelatihan Pegawai;
- 16) Pewawancara Pegawai;
- 17) Analisis Jabatan;
- 18) Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai.

¹³⁸ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 349 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing.

Selain pembatasan berdasarkan jabatan terlarang, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 dalam pasal 9 menyatakan bahwa pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan TKA dan Pasal 10 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 menyatakan bahwa pemberi kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA rangkap Jabatan dalam perusahaan yang sama. Pengaturan tentang larangan TKA dalam menduduki jabatan-jabatan tertentu dalam perusahaan ini bertujuan untuk mencegah perusahaan diambil alih secara langsung maupun tidak langsung oleh TKA dalam beberapa jabatan-jabatan strategis. Oleh karena itu, beberapa jabatan tersebut diatur hanya dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal.

Selain pengaturan tentang beberapa jabatan-jabatan yang dilarang tersebut, nyatanya regulasi ketenagakerjaan juga mengatur tentang pembatasan industri yang hanya diperbolehkan untuk menggunakan TKA. Regulasi tersebut adalah Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing. Jabatan-jabatan tersebut adalah sebagai berikut:¹³⁹

- 1) Konstruksi;
- 2) Real Estate;
- 3) Pendidikan;
- 4) Industri Pengolahan;

¹³⁹ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing.

- 5) Pengelolaan Air, Pengelolaan Air Limbah, Pengelolaan dan Daur Ulang Sampah, dan Aktivitas Remediasi;
- 6) Pengangkutan dan Pengundangan;
- 7) Kesenian, Hiburan, dan Rekreasi;
- 8) Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum;
- 9) Pertanian;
- 10) Aktivitas Penyewaan dan Sewa Guna Usaha Tanpa Hak Opsi, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan, dan Penunjang Usaha Lainnya;
- 11) Aktivitas Keuangan dan Asuransi;
- 12) Aktivitas Kesehatan Manusia dan Aktivitas Sosial;
- 13) Pertambangan dan Penggalan;
- 14) Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas, dan Udara Dingin;
- 15) Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor;
- 16) Aktivitas Jasa Lainnya;
- 17) Aktivitas Profesional, Ilmiah, dan Teknis.

Akan tetapi, dalam Peraturan ini menunjukkan adanya perluasan signifikan dalam daftar jabatan yang dapat diduduki, terdapat 18 daftar kategori jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing dan jumlah jabatan yang diperbolehkan diduduki oleh tenaga kerja asing ini yaitu berjumlah 2,196 jabatan dan jabatan-jabatan ini terdiri dari 181

kategori.¹⁴⁰ Jumlah jabatan yang dapat diduduki TKA semakin bertambah banyak jika dibandingkan dengan ketentuan sebelumnya yang diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012.

Oleh karena itu, diperlukan adanya penegasan prinsip keadilan dalam pasar kerja nasional. Jabatan-jabatan yang tersedia idealnya diprioritaskan untuk diisi oleh TKI. Pembukaan kesempatan bagi TKA hanya dapat dilakukan sebagai upaya terakhir, yakni jika telah terbukti bahwa tidak tersedia TKI yang memiliki kompetensi yang memadai untuk mengisi posisi tersebut. Mekanisme ini penting untuk menjamin kesempatan kerja yang adil bagi warga negara.

Meskipun demikian, dalam kondisi di mana TKA diizinkan menduduki suatu jabatan, Pemberi Kerja memiliki kewajiban yang harus dipatuhi. Salah satunya, penyediaan tenaga kerja pendamping dari kalangan TKI, dan pelaksanaan transfer keahlian (alih teknologi dan/atau pengetahuan) secara terstruktur dan terukur, adanya kewajiban ini merupakan bentuk implementasi dari Pasal 28D Ayat (2) yang menuntut perlakuan adil dan layak dalam hubungan kerja, memastikan TKI mendapatkan akses yang sama terhadap peningkatan kompetensi. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa kehadiran TKA tidak hanya mengisi kekosongan, tetapi juga memberikan nilai tambah berupa peningkatan

¹⁴⁰ Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing

kapasitas dan kompetensi pekerja lokal, sehingga mampu mencegah ketidakadilan dalam memperoleh pekerjaan di masa mendatang.

Keadilan (*al-'adl*) merupakan prinsip utama dalam *siyāṣah qaḍā'īyyah* dan menjadi orientasi tertinggi dari setiap penyelenggaraan kekuasaan kehakiman dalam Islam. Keadilan tidak dipahami semata-mata sebagai penerapan norma hukum secara formal, melainkan sebagai upaya mewujudkan keseimbangan antara hak dan kewajiban, serta perlindungan terhadap pihak-pihak yang berpotensi dirugikan oleh kebijakan kekuasaan.¹⁴¹

Dalam konteks Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, prinsip *al-'adl* tercermin dalam pertimbangan Mahkamah Konstitusi yang berupaya menempatkan kebijakan penggunaan tenaga kerja asing dalam kerangka keadilan sosial, dengan tetap menjamin perlindungan hak konstitusional tenaga kerja Indonesia. Melalui putusan tersebut, Mahkamah tidak hanya menilai aspek legalitas norma, tetapi juga mempertimbangkan dampak kebijakan terhadap keseimbangan pasar kerja nasional, sehingga putusan yang dihasilkan tidak semata-mata berorientasi pada kepentingan ekonomi dan investasi, melainkan juga pada perlindungan terhadap kelompok yang lebih rentan, yaitu tenaga kerja dalam negeri.

¹⁴¹ Nurlaila harun, *Keadilan Dalam Prespektif Hukum Islam*, I'tisham: Journal of Islamic Law and Economics Vol. 1, No. 2, Juli-Desember 2021, 164. <https://share.google/odoFbK6JUTfvR2WKh>

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 secara substansial mencerminkan penerapan prinsip keadilan distributif dengan menegaskan bahwa kesempatan kerja merupakan sumber daya sosial yang harus didistribusikan secara adil, dengan mengutamakan warga negara Indonesia sebagai subjek utama perlindungan negara.¹⁴² Prinsip ini menunjukkan bahwa kebijakan ketenagakerjaan tidak boleh hanya didasarkan pada pertimbangan efisiensi ekonomi dan kepentingan investasi, melainkan harus mempertimbangkan aspek pemerataan akses terhadap pekerjaan sebagai bagian dari hak konstitusional warga negara. Hal tersebut sejalan dengan konsep keadilan dalam Islam yang menghendaki hak untuk mendapatkan akses terhadap kebutuhan dasar kehidupan, termasuk pendidikan, kesehatan, dan pekerjaan.¹⁴³ Dalam Surah Al-Nisa (4:32), Allah SWT berfirman:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضُكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبُوا ۚ
وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ

Artinya: “Dan janganlah kalian iri hati terhadap sebagian orang yang lebih banyak dari sebagian yang lain, karena bagi laki-laki ada bagian dari apa yang mereka usahakan dan bagi wanita ada bagian dari apa yang mereka usahakan...” (QS. Al-Nisa 4:32)

Ayat ini menekankan bahwa hak-hak setiap individu, baik laki-laki maupun perempuan, harus dihormati dan diberikan kesempatan yang adil dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam bidang sosial,

¹⁴² Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 557.

¹⁴³ Sibril Malasyi, Azhari Akmal Tarigan, dan Rahmi Syahreza, Keadilan Sosial Dalam Ekonomi Syariah Melalui Tafsir Surat Ar-Ra'd Ayat 11 Tentang Perubahan Sosial dan Ekonomi Umat, Jurnal Al-Mizan: Jurnal Hukum Islam dan Ekonomi Syariah, Vol. 9, No. 2, 2024, 302. <https://share.google/FEp0zS3Fz2SI9Nfxm>

ekonomi, dan pekerjaan. Konsep ini mengarah pada pemerataan peluang dan akses terhadap sumber daya yang dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas hidup setiap orang.¹⁴⁴

B. Implikasi Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 Mengenai Tenaga Kerja Asing

1. Implikasi Terhadap Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing

a. Proses Perizinan Tenaga Kerja Asing

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 juga membawa perubahan penting dalam aspek kelembagaan terkait perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), khususnya mengenai kewenangan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Mahkamah menegaskan bahwa frasa “pemerintah pusat” dalam Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 harus ditafsirkan sebagai kewenangan Menteri Ketenagakerjaan sebagai wakil pemerintah pusat.¹⁴⁵ Dengan demikian, kewenangan pengesahan RPTKA tidak lagi didelegasikan kepada instansi lain secara luas, melainkan berada secara langsung di bawah otoritas Menteri Ketenagakerjaan.

Penegasan tersebut memiliki tujuan hukum yang strategis, yaitu penguatan kontrol administratif dan substantif dalam proses penggunaan TKA di Indonesia. Melalui pengalihan kewenangan ini,

¹⁴⁴ Sibril Malasyi, Azhari Akmal Tarigan, dan Rahmi Syahreza, 302,

¹⁴⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 553.

Menteri Ketenagakerjaan dituntut untuk memastikan bahwa setiap permohonan RPTKA benar-benar didasarkan pada kebutuhan yang objektif dan tidak mengabaikan potensi serta ketersediaan tenaga kerja lokal yang memenuhi kompetensi yang diperlukan.¹⁴⁶

Perizinan Penggunaan TKA yang diatur dalam Undang-Undang Cipta Kerja telah mengalami pergeseran dari bidang hukum pidana kebidang hukum administrasi. Undang-Undang Ketenagakerjaan sangat berbeda jauh dengan Undang-Undang Cipta Kerja klaster ketenagakerjaan terkait dengan pengendalian penggunaan TKA di Indonesia, jika hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja untuk menyederhanakan proses perizinan penggunaan TKA, maka seharusnya fungsi RPTKA harus sama dengan IMTA dalam hal ini sanksi atas pelanggaran penggunaan TKA yang tidak memiliki RPTKA sama dengan sanksi pelanggaran yang tidak memiliki IMTA yaitu sanksi pidana dan bukan sanksi administratif.

Sebelum adanya Undang-Undang Cipta Kerja (Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu No.2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang), mekanisme penerapan sanksi hukum atas pelanggaran penggunaan TKA oleh pemberi kerja yang mempekerjakan TKA tanpa adanya IMTA di kenakan sanksi pidana yang diatur dalam pasal 185 ayat (1) dan ayat

¹⁴⁶ Ahmad Arifin, Fenny Fatriani, *Pengaturan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023*, Jurnal Penelitian Ilmiah Intaj, Vol. 8, No. 2, 2024, 178. <https://share.google/jww78mQrNggGy8Bky>

(2) Undang-Undang Ketenagakerjaan yakni berupa penjara selama 1 tahun dan maksimal 4 tahun dan denda sebesar Rp100.0000.000/00 sampai Rp400.000.000,00. Setelah Undang-Undang Cipta Kerja di sahkan, ketentuan yang mengatur terkait dengan IMTA di hapus dan secara tidak langsung sanksi pidana tidak di cantumkan lagi dalam ketentuan yang mengatur terkait dengan pelanggaran hukum mengenai Izin penggunaan TKA yang telah disederhanakan dalam bentuk RPTKA yang hanya mencantumkan sanksi administratif terhadap pemberi kerja yang tidak memiliki RPTKA.¹⁴⁷

Penerapan sanksi pidana atas pelanggaran penggunaan TKA yang tidak mempunyai izin mempekerjakan TKA (IMTA) yang tidak memiliki keahlian yang di atur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengindikasikan bahwa perlindungan tenaga kerja lokal dalam memperoleh pekerjaan serta penghasilan yang layak bagi kemanusiaan lebih di kedepankan. Berbeda dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Cipta Kerja yang memangkas proses perizinan TKA serta menghapus ketentuan mengenai sanksi pidana dan menggantinya dengan sanksi administrasi telah menunjukan degradasi perlindungan hak untuk mendapatkan

¹⁴⁷ Muhammad Zainudin, 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*, Patimura Law Study Review, Vol. 1, No. 2, Desember 2023, 104. <https://share.google/iiLD48PRWbe913Egv>

kesempatan kerja oleh tenaga kerja Indonesia dan lebih pro terhadap investasi.¹⁴⁸

b. Prioritas Tenaga Kerja Indonesia

Salah satu prinsip yang ditekankan oleh Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 adalah bahwa dalam penyelenggaraan hubungan ketenagakerjaan antara tenaga kerja Indonesia dan tenaga kerja asing, tenaga kerja Indonesia harus menjadi prioritas utama. Mahkamah konstitusi menilai bahwa hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan yang layak sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 merupakan hak konstitusional yang wajib dijamin oleh negara.¹⁴⁹ Dengan demikian, negara tidak boleh membiarkan kondisi di mana pekerja asing memperoleh akses kerja lebih mudah dibandingkan warga negaranya sendiri. Putusan Mahkamah Konstitusi ini menegaskan kembali tanggung jawab negara untuk mengutamakan tenaga kerja Indonesia pada setiap bidang pekerjaan yang dapat diisi oleh tenaga kerja lokal.¹⁵⁰

Dalam bidang ketenagakerjaan, hukum harus menjamin hak atas pekerjaan yang layak, kebebasan memilih pekerjaan, hak atas

¹⁴⁸ Muhammad Zainudin, 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*, Patimura Law Study Review, Vol. 1, No. 2, Desember 2023, 105. <https://share.google/iiLD48PRWbe913Egv>

¹⁴⁹ Pasal 27 ayat (2), Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁵⁰ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 pertimbangan hukum, 157.

syarat kerja yang adil, upah yang proporsional, serta kebebasan berserikat tanpa hambatan. John Rawls dalam *A Theory of Justice* yang di kutip oleh Pan Mohamad Faiz menekankan pentingnya prinsip keadilan dalam struktur sosial. Ia menyebut tiga prinsip utama: (1) prinsip moral sebagai dasar keputusan adil; (2) keadilan sosial yang tertanam dalam lembaga hukum, politik, dan ekonomi; serta (3) prinsip kebebasan dan persamaan.¹⁵¹ Rawls menegaskan bahwa struktur sosial harus dirancang untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi mereka yang berada dalam kondisi tidak beruntung, hal ini diwujudkan melalui pembagian kesejahteraan dan kesempatan yang adil untuk semua. Prinsip keadilan ini sangat relevan dan menjadi dasar pemikiran bahwa hukum ketenagakerjaan harus berpihak dan melindungi kelompok rentan, khususnya para pekerja yang tidak memiliki daya tawar tinggi (Kepastian Hukum dan Keadilan Sosial dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia).¹⁵²

Penegasan prinsip prioritas tenaga kerja Indonesia tersebut lahir dari kekhawatiran Mahkamah terhadap kecenderungan liberalisasi pasar tenaga kerja yang berpotensi mengesampingkan pekerja dalam negeri. Dalam konteks Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti

¹⁵¹ Pan Mohamad Faiz, *Teori Keadilan Jhon Rawls*, Jurnal Konstitusi, Vol 6, no. 1 April 2009, 141. <https://share.google/YcO3oQcK2cOraZPL3>

¹⁵² Atika Ayu Setia Harnum, *Kepastian Hukum dan Keadilan Sosial dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Volume 8 Nomor 2, 2025, 5017. <https://share.google/uRLjFx3bMo2tTmRF3>

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Mahkamah Konstitusi menilai bahwa ketentuan yang terlalu mempermudah penggunaan TKA, seperti penghapusan izin tertulis dan pelonggaran pembatasan jabatan, dapat mengakibatkan terpinggirkannya tenaga kerja Indonesia. Karena itu, MK menegaskan bahwa TKA hanya boleh dipekerjakan apabila terbukti tidak ada tenaga kerja lokal yang mampu atau tersedia untuk mengisi jabatan tersebut. Prinsip ini merupakan pewujudan dari asas keadilan sosial sebagaimana dimuat dalam Pasal 33 ayat (4) UUD 1945, yang menekankan keseimbangan antara efisiensi ekonomi dan pemerataan kesempatan kerja.¹⁵³

Pelaksanaan prinsip prioritas tenaga kerja lokal harus diiringi dengan mekanisme verifikasi kebutuhan tenaga kerja asing yang objektif dan transparan. Artinya, setiap pemberi kerja yang ingin mempekerjakan TKA harus terlebih dahulu membuktikan adanya kekosongan jabatan atau keterbatasan kompetensi tenaga kerja lokal dalam bidang tersebut.¹⁵⁴ Dengan demikian, penggunaan TKA bukanlah kebijakan yang bersifat bebas, tetapi merupakan langkah terakhir setelah seluruh potensi tenaga kerja dalam negeri dimanfaatkan.

Selain itu, Mahkamah Konstitusi juga menyoroti bahwa pengutamaan tenaga kerja lokal tidak hanya memiliki aspek ekonomi,

¹⁵³ Pasal 33 ayat (4), Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

¹⁵⁴ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 552.

tetapi juga aspek sosial dan kedaulatan negara. Ketergantungan yang berlebihan terhadap tenaga kerja asing dapat melemahkan posisi tawar bangsa Indonesia dalam pasar tenaga kerja global, serta menimbulkan kesenjangan sosial akibat berkurangnya kesempatan kerja bagi masyarakat lokal. Oleh karena itu, dalam konteks hukum ketenagakerjaan nasional, prioritas bagi tenaga kerja lokal harus dimaknai sebagai upaya negara untuk mewujudkan keadilan sosial dan melindungi martabat pekerja Indonesia sebagai bagian dari amanat konstitusi. Putusan Mahkamah Konstitusi nomor 168/PUU-XXI/2023 dengan demikian berfungsi sebagai penegasan kembali arah kebijakan hukum nasional yang berorientasi pada perlindungan rakyat.

c. Selektivitas dalam Perekrutan Tenaga Kerja Asing

Salah satu dampak paling signifikan dari putusan Mahkamah Konstitusi ini adalah penguatan prinsip selektivitas dalam proses perekrutan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia. Dalam konteks ini, Mahkamah Konstitusi secara tegas menegaskan bahwa perusahaan-perusahaan yang berniat mempekerjakan TKA harus dapat membuktikan dengan jelas bahwa jabatan atau posisi yang akan diisi oleh tenaga kerja asing tersebut memang tidak dapat diisi oleh tenaga kerja lokal Indonesia. Hal ini bertujuan untuk melindungi kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia, sekaligus memastikan bahwa penggunaan TKA hanya dilakukan sebagai langkah terakhir ketika kebutuhan spesifik tidak dapat dipenuhi oleh sumber daya domestik.

Lebih lanjut, putusan tersebut juga menuntut agar jabatan-jabatan yang diperbolehkan untuk TKA memenuhi standar kompetensi yang ketat. Oleh karena itu, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa TKA hanya boleh dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu, serta wajib memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.¹⁵⁵

Penegasan tersebut menunjukkan bahwa Mahkamah Konstitusi ingin mengembalikan esensi regulasi ketenagakerjaan kepada prinsip perlindungan tenaga kerja nasional sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945, yaitu hak setiap warga negara untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak.¹⁵⁶ Menurut Mahkamah Konstitusi, penggunaan TKA tidak boleh dilakukan secara bebas tanpa memperhatikan kemampuan dan kesesuaian bidang keahliannya, sebab hal itu akan berpotensi menggeser kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia.

d. Transfer Keahlian dan Pengetahuan

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 juga memberikan penegasan yang signifikan terhadap pentingnya transfer keahlian dan teknologi (*transfer of knowledge and technology*) dari tenaga kerja asing (TKA) kepada tenaga kerja Indonesia (TKI). Mahkamah Konstitusi menilai bahwa keberadaan TKA di Indonesia tidak boleh semata-mata dimaknai sebagai

¹⁵⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 559.

¹⁵⁶ Pasal 27 ayat (2), Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

pemenuhan kebutuhan perusahaan terhadap keahlian tertentu, melainkan harus memberikan manfaat strategis bagi peningkatan kapasitas sumber daya manusia nasional.¹⁵⁷ Oleh karena itu, setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA diwajibkan untuk menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping bagi TKA yang dipekerjakan.

Program pendampingan ini memiliki fungsi Pertama, sebagai mekanisme *knowledge sharing* yang memungkinkan tenaga kerja lokal memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan teknologi yang dimiliki oleh TKA. Kedua, sebagai bentuk penguatan kemandirian tenaga kerja nasional, agar dalam jangka panjang posisi-posisi strategis yang sebelumnya diisi oleh tenaga kerja asing dapat beralih kepada tenaga kerja domestik yang telah memiliki kompetensi setara.¹⁵⁸ Dengan demikian, sistem pendampingan ini menjadi instrumen penting dalam mewujudkan tujuan konstitusional negara untuk memajukan kesejahteraan umum melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Mahkamah juga menegaskan bahwa kebijakan transfer keahlian ini sejalan dengan semangat keadilan sosial sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Keberadaan tenaga kerja asing perlu

¹⁵⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 557.

¹⁵⁸ Nurhidayati, *Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Implementasinya*, Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol. 3, No. 2, September 2019, 242. <https://media.neliti.com/media/publications/490538-none-2ec8df3d.pdf>

diposisikan sebagai faktor pendorong yang mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia agar menjadi lebih produktif, kompetitif, dan mampu bersaing di tingkat global.

2. Implikasi Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

a. Penguatan hak pekerja atas pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 memiliki signifikansi penting dalam memperkuat jaminan konstitusional atas hak bekerja bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Secara normatif, hak atas pekerjaan merupakan hak fundamental yang dijamin oleh Pasal 27 ayat (2) UUD NRI 1945 yang menegaskan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Ketentuan tersebut diperkuat oleh Pasal 28D ayat (2) UUD NRI 1945 yang menjamin hak setiap warga negara untuk mendapatkan kesempatan yang sama dalam bidang pekerjaan.

Dengan demikian, negara memikul kewajiban konstitusional untuk memastikan bahwa seluruh kebijakan, termasuk kebijakan terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), tidak mengurangi atau menghambat pemenuhan hak bekerja warga negara Indonesia.

Putusan MK 168/PUU-XXI/2023 mempertegas prinsip tersebut dengan mengoreksi sejumlah norma dalam UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang sebelumnya dianggap terlalu longgar dalam memberikan ruang bagi penggunaan TKA tanpa kontrol yang memadai. Melalui putusan tersebut, Mahkamah

menekankan perlunya pengetatan mekanisme pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) guna memastikan bahwa keberadaan TKA tidak mengganggu prioritas nasional dalam memberikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal.¹⁵⁹

Selain itu, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa negara harus menempatkan tenaga kerja lokal sebagai prioritas utama melalui penyediaan perlindungan terhadap hak pekerja lokal.¹⁶⁰ Hal ini antara lain dilakukan melalui penguatan regulasi yang mengharuskan pemberi kerja TKA untuk terlebih dahulu memastikan tidak tersedianya tenaga kerja lokal dengan kompetensi yang sama.

Dalam konsep keadilan distributif pada dasarnya menekankan pentingnya pembagian sumber daya, hak, dan kesempatan secara adil di dalam masyarakat. Aristoteles menjelaskan bahwa keadilan distributif berkaitan dengan pembagian yang proporsional sesuai dengan kontribusi, kemampuan, dan kebutuhan masing-masing individu dalam suatu sistem sosial atau negara.¹⁶¹ Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, keadilan distributif berarti bagaimana negara memastikan bahwa setiap tenaga kerja baik warga negara Indonesia maupun tenaga kerja asing memperoleh kesempatan yang sama untuk

¹⁵⁹ Putusan Mahkamah Konstitusi Momor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 559.

¹⁶⁰ Ahmad Arifin, Fenny Fatriani, *Pengaturan Tenaga Kerja Asng Di Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023*, Jurnal Penelitian Ilmiah Intaj, Vol. 8, No. 2, 2024, 177. <https://share.google/p0lbeaA06Kyz1qe7>

¹⁶¹ Febrian Duta Pratama, Rafly Pebriansya, *Mohammad Alvi Pratama, Konsep Keadilan dalam Pemikiran Aristoteles*, Praxis: Jurnal Filsafat terapan, Vol. 1, No. 2, 2024, 15. <https://share.google/UuE6HKHSyONYliqaR>

bekerja, memperoleh penghasilan yang layak, serta menikmati perlindungan hukum dan jaminan sosial secara proporsional.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 selaras dengan prinsip keadilan distributif, yang menekankan distribusi sumber daya seperti kesempatan kerja secara adil di antara masyarakat, dengan memprioritaskan kebutuhan dan kesetaraan akses. Putusan MK secara eksplisit menegaskan bahwa tenaga kerja Indonesia harus diprioritaskan dalam akses kesempatan kerja di dalam negeri, yang merupakan wujud keadilan distributif dengan memastikan bahwa sumber daya kerja sebagai hak dasar didistribusikan terlebih dahulu kepada warga negara sendiri.

b. Jaminan alih keahlian dan pengembangan kompetensi tenaga kerja Indonesia

Salah satu implikasi penting dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 adalah penegasan kembali kewajiban negara dan pemberi kerja untuk memastikan bahwa penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia harus menghasilkan manfaat strategis melalui alih keahlian (transfer of knowledge). Mahkamah menegaskan bahwa keberadaan TKA harus menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia nasional, bukan sebaliknya justru menutup ruang bagi pekerja lokal untuk berkembang.

Mahkamah Konstitusi menegaskan pentingnya alih teknologi dan keahlian dari TKA kepada tenaga kerja Indonesia. Hal ini merupakan bentuk implementasi dari teori keadilan komutatif Aristoteles, keadilan komutatif adalah keadilan yang memberikan kepada masing-masing orang terhadap apa yang menjadi bagiannya dengan berdasarkan hak seseorang pada suatu objek tertentu.¹⁶² Jadi, keadilan dimaknai sebagai prinsip kesetaraan dan keseimbangan dalam hubungan timbal balik, di mana setiap pihak memperoleh hak dan memikul kewajiban secara seimbang.

Penerapan keadilan komutatif tercermin dalam hubungan antara negara, pemberi kerja, TKA, dan tenaga kerja lokal, di mana masing-masing pihak memiliki hak dan kewajiban yang harus dihormati secara proporsional. Negara memberikan akses bagi pemberi kerja untuk menggunakan TKA guna memenuhi kebutuhan keahlian tertentu, namun sebagai imbalannya, pemberi kerja wajib memastikan terjadinya alih keahlian dan peningkatan kompetensi tenaga kerja Indonesia. Dengan demikian, keberadaan TKA tidak menimbulkan ketimpangan manfaat yang merugikan tenaga kerja lokal.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 menegaskan kewajiban pengusaha untuk menunjuk tenaga kerja lokal

¹⁶² Riza Awaludin Rahmansyah, Dhemas Praditya, Nurani Nabilah, Anisa Siti Nurjanah, *Studi Hukum berdasarkan Tipe-Tipe keadilan Perspektif Aristoteles, Praxis: Jurnal Filsafat terapan*, Vol. 1, No. 1, Januari 2023, 9. <https://share.google/iFx4d740TPaQxLQEK>

sebagai pendamping TKA serta melaksanakan transfer pengetahuan dan teknologi (*knowledge transfer*). Ketentuan tersebut mencerminkan prinsip timbal balik dalam keadilan komutatif di mana pengusaha dan TKA tidak hanya memperoleh manfaat ekonomi, tetapi juga berkewajiban memberi kontribusi bagi peningkatan kapasitas tenaga kerja Indonesia.

c. Penguatan sistem pengawasan negara

Salah satu kritik paling mendasar terhadap Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang adalah dihapusnya kewajiban izin tertulis atau Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Sebagai gantinya, regulasi tersebut hanya mensyaratkan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) oleh Pemerintah Pusat.¹⁶³

Perubahan ini dinilai berpotensi melemahkan fungsi kontrol negara dalam memastikan bahwa penggunaan tenaga kerja asing dilakukan sesuai dengan kebutuhan nyata dan tidak mengancam kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Dalam konteks hukum administrasi negara, izin memiliki makna sebagai alat preventif pengawasan, yang berfungsi menyeleksi, membatasi, dan mengendalikan kegiatan yang

¹⁶³ Pasal 42 ayat (1), Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, (Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856).

dapat berdampak pada kepentingan umum.¹⁶⁴ Dengan menghapus izin tertulis, maka negara kehilangan instrumen hukum yang strategis dalam melakukan pengawasan awal terhadap masuknya TKA.

Mahkamah Konstitusi dalam Putusan Nomor 168/PUU-XXI/2023 menilai bahwa penghapusan izin tertulis tersebut tidak boleh dimaknai sebagai penghapusan kewajiban negara untuk mengawasi penggunaan TKA. Meskipun IMTA tidak lagi menjadi syarat administratif, Mahkamah Konstitusi menegaskan bahwa pemerintah tetap berkewajiban untuk membangun sistem pengawasan yang efektif, transparan, dan berkelanjutan agar pelaksanaan norma kompetensi dan prioritas tenaga kerja lokal dapat dijalankan secara konsisten.¹⁶⁵

Pengawasan dalam konteks ini bukan hanya dilakukan pada tahap awal perekrutan, tetapi juga mencakup pemantauan selama masa kerja TKA, termasuk kesesuaian jabatan, jangka waktu penugasan, serta pelaksanaan kewajiban transfer pengetahuan kepada tenaga kerja Indonesia.¹⁶⁶ Dengan demikian, MK memaknai penghapusan izin tertulis bukan sebagai pelonggaran, melainkan sebagai pergeseran

¹⁶⁴ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2017), 115.

¹⁶⁵ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 553.

¹⁶⁶ Elvira Fitriyani Pakpahan, Heriyanti, Mikael Jonatan Sitompul, *Efektivitas Pengawasan Pemerintah Terhadap Perizinan Tenaga Kerja Asing Menurut UU No 13 Tahun 2003: Analisis Yuridis Normatif*, JURISPRUDENSI, Vol. 16, No. 2, Juli-Desember 2024, 474. <https://share.google/XUYulJj39WUh2w5ty>

mekanisme pengawasan yang menuntut peningkatan tanggung jawab negara dalam bentuk sistem kontrol substantif.

Dalam kerangka perlindungan hukum preventif, penguatan sistem pengawasan negara mencakup peningkatan peran pengawas ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan terhadap kesesuaian penggunaan tenaga kerja asing dengan RPTKA yang telah disetujui. Pengawasan ini penting untuk memastikan bahwa TKA hanya dipekerjakan pada jabatan tertentu, dalam jangka waktu terbatas, serta disertai kewajiban alih keahlian kepada tenaga kerja Indonesia. Dengan demikian, pengawasan berfungsi sebagai mekanisme pencegahan terhadap pelanggaran hak atas pekerjaan bagi tenaga kerja lokal.

Tindakan pengawasan ini juga perlu melibatkan sinergi antara Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, serta Pemerintah Daerah, mengingat penggunaan TKA bersifat lintas sektor dan lintas wilayah. Dalam praktiknya, Kementerian Ketenagakerjaan diharapkan memperkuat fungsi Pengawas Ketenagakerjaan untuk memastikan setiap TKA yang bekerja di Indonesia benar-benar memenuhi syarat kompetensi dan jabatan sebagaimana dimandatkan dalam putusan MK.

d. Peningkatan peran lembaga perlindungan tenaga kerja

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 tidak hanya berimplikasi terhadap substansi hukum ketenagakerjaan,

tetapi juga membawa dampak signifikan terhadap aspek kelembagaan dan pembagian kewenangan dalam penyelenggaraan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Dalam pertimbangan hukumnya, Mahkamah menegaskan bahwa penggunaan istilah “Pemerintah Pusat” sebagaimana termuat dalam Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, harus dimaknai secara konstitusional sebagai kewenangan yang melekat pada Menteri Ketenagakerjaan.¹⁶⁷ Penafsiran ini bertujuan untuk memastikan bahwa kebijakan terkait Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dilaksanakan oleh lembaga teknis yang memiliki keahlian dan kapasitas administratif di bidang ketenagakerjaan.

Penegasan tersebut penting karena dalam praktik sebelumnya, penyebutan “Pemerintah Pusat” sering menimbulkan multitafsir kewenangan di antara berbagai kementerian dan lembaga. Beberapa kebijakan mengenai tenaga kerja asing melibatkan Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Investasi, dan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, tanpa koordinasi yang terpadu. Kondisi ini mengakibatkan terjadinya tumpang tindih kewenangan dan lemahnya akuntabilitas pengawasan, terutama dalam tahap perizinan, pengawasan lapangan, serta penegakan sanksi terhadap pelanggaran

¹⁶⁷ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 553.

penggunaan TKA. Melalui penafsiran Mahkamah Konstitusi, fungsi pengelolaan TKA diarahkan untuk kembali berpusat pada Kementerian Ketenagakerjaan sebagai otoritas teknis utama yang memahami kebutuhan riil pasar kerja nasional dan strategi perlindungan tenaga kerja lokal.

Mahkamah Konstitusi juga menuntut adanya integrasi kelembagaan lintas sektor antara Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan, serta pemerintah daerah. Sinergi ini diperlukan karena proses penggunaan TKA mencakup tahapan administrasi lintas otoritas, mulai dari penerbitan visa kerja, validasi jabatan, hingga pemantauan kinerja dan transfer pengetahuan kepada tenaga kerja Indonesia.¹⁶⁸ Mahkamah menilai bahwa kebijakan ketenagakerjaan tidak boleh berjalan secara sektoral, melainkan harus berbasis pada pendekatan koordinatif dan integratif agar efektivitas pengawasan dapat terjamin.

Dalam aspek perlindungan hukum represif, lembaga perlindungan tenaga kerja memiliki peran strategis dalam memberikan akses keadilan bagi tenaga kerja lokal yang dirugikan akibat kebijakan penggunaan TKA. Mekanisme pengaduan, pemeriksaan, hingga penegakan sanksi administratif terhadap pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan merupakan bentuk konkret kehadiran negara dalam melindungi hak tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan pandangan

¹⁶⁸ Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, Pertimbangan Hukum, 552.

Satjipto Rahardjo yang menekankan bahwa hukum harus berfungsi sebagai sarana perlindungan bagi pihak yang lemah dalam struktur sosial.¹⁶⁹

C. Pengaturan Tenaga Kerja Asing ke Depan dalam Kerangka Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

1. Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Sebagai bagian dari komunitas global, Indonesia tidak dapat menghindari konsekuensi globalisasi di bidang ketenagakerjaan, termasuk penerimaan tenaga kerja asing (TKA). Namun demikian, keberadaan TKA tetap harus ditempatkan dalam kerangka kedaulatan nasional, di mana negara memiliki otoritas penuh untuk mengatur, mengizinkan, atau membatasi keberadaan TKA sesuai dengan kepentingan nasional. Prinsip ini sejalan dengan doktrin bahwa negara berhak melindungi kehidupan, kebebasan, dan kesejahteraan warganya dari potensi ancaman eksternal.

Dalam konteks politik hukum nasional, negara berperan sebagai regulator utama yang bertanggung jawab menyusun dan mengawasi kebijakan penggunaan TKA agar tidak mengganggu kepentingan tenaga kerja Indonesia, melainkan mendukung pembangunan nasional.¹⁷⁰

Pemerintah tidak hanya berfungsi sebagai pengatur administratif, tetapi juga sebagai pelindung dan pengayom bagi tenaga kerja Indonesia, baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Kebijakan penggunaan TKA

¹⁶⁹ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000), 54.

¹⁷⁰ Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2018), 17.

diarahkan agar kehadirannya memberikan manfaat strategis, seperti transfer keahlian dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia lokal. Di sisi lain, negara juga berkewajiban mengantisipasi dampak negatif globalisasi tenaga kerja, termasuk penyalahgunaan izin kerja dan potensi pergeseran nilai budaya akibat pengaruh eksternal.

Untuk mencapai tujuan tersebut, regulasi yang disusun pemerintah harus mencakup ketentuan pembatasan terhadap penggunaan TKA. Ketentuan ini umumnya meliputi: syarat dan prosedur perizinan bagi TKA, pembatasan jenis jabatan atau bidang kerja yang dapat diisi oleh TKA, kewajiban mendampingi TKA dengan tenaga kerja lokal, serta tanggung jawab hukum bagi pemberi kerja atas pelaksanaan hak dan kewajiban tersebut.¹⁷¹ Dengan adanya pengaturan ini, diharapkan akses masuk TKA ke pasar kerja Indonesia menjadi lebih selektif, terukur, dan berpihak pada kepentingan nasional, khususnya dalam hal perlindungan dan pemberdayaan tenaga kerja dalam negeri. Berikut beberapa regulasi yang secara historis menjadi dasar hukum terkait dengan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia:

- a. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing

Undang-undang pertama yang secara khusus mengatur keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia yaitu Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Asing, TKA atau

¹⁷¹ Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, (Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2018), 17.

dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 disebut orang asing yang berarti tiap orang bukan warga negara Republik Indonesia.¹⁷² Lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing tidak terlepas dari kondisi sosial-ekonomi Indonesia pada masa itu. Alasan utama dibuatnya regulasi ini adalah karena sejumlah bidang pekerjaan strategis masih didominasi oleh tenaga kerja asing. Situasi tersebut merupakan kelanjutan dari pola ketenagakerjaan yang sudah terbentuk sejak masa kolonial, di mana pekerja asing menempati banyak posisi penting di sektor teknis maupun bidang usaha dalam perusahaan. Di sisi lain, pada saat itu tenaga kerja Indonesia belum memiliki keterampilan dan kompetensi yang memadai untuk mengisi bidang-bidang pekerjaan tertentu, terutama yang memerlukan keahlian teknis tinggi atau pengalaman manajerial yang kompleks. Meski demikian, pemerintah menyadari bahwa ketergantungan pada TKA tidak bisa dibiarkan berlangsung terus-menerus, karena dalam jangka panjang dapat menghambat perkembangan, kemandirian, dan daya saing tenaga kerja nasional.¹⁷³

Dalam undang-undang tersebut pada prinsipnya memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada tenaga kerja Indonesia untuk menempati posisi dalam segala lapangan pekerjaan, dilain pihak

¹⁷² Pasal 1 huruf a, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing.

¹⁷³ Hesty Hastuti. *Laporan Akhir Tim Penelitian Tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Tahun 2005, 4

dengan alasan terbatasnya sumber daya manusia, maka dimungkinkan atau dibolehkannya tenaga kerja asing menempati posisi-posisi tertentu dan bekerja di wilayah Indonesia, akan tetapi tenaga kerja asing yang diperbolehkan bekerja di Indonesia harus dibatasi dan diawasi.

Dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing menjelaskan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja (majikan), dimana majikan yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki izin tertulis dari Menteri dan Menteri dapat menunjuk pejabat lain untuk bertindak atas nama Menteri. Selanjutnya pemberi kerja yang telah memperoleh izin dari Menteri untuk mempekerjakan TKA dalam waktu enam bulan serta berkewajiban memberi laporan mengenai TKA yang dipekerjakan dalam waktu dan menurut contoh yang ditetapkan oleh Menteri.¹⁷⁴

Kemudian dalam Pasal 3 ayat (2) menerangkan bahwa izin mempekerjakan TKA diberikan dengan memperhatikan keadaan dan perkembangan pasar kerja serta aspirasi nasional untuk menduduki tempat-tempat yang penting dalam segala lapangan masyarakat yang disesuaikan dengan rencana Pendidikan kejurusan dan rencana pembangunan yang kongkrit.¹⁷⁵ Izin tersebut dapat diberikan untuk

¹⁷⁴ Pasal 2, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 8).

¹⁷⁵ Pasal 3 ayat (2), Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 8).

satu atau beberapa orang yang akan menjalankan pekerjaan-pekerjaan atau jabatan jabatan tertentu.¹⁷⁶

Pada sisi lain substansi Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing penekanannya pada penggunaan sistem pemberian izin untuk memperkerjakan tiap-tiap orang asing, sehingga semua pekerjaan orang asing dapat diawasi oleh Pemerintah. Oleh karena itu izin masuk bagi orang asing yang hendak bekerja di Indonesia harus dihubungkan dengan izin untuk memperkerjakan orang asing.

b. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan menguraikan ketentuan khusus untuk mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Dalam Pasal 152 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 mengamanatkan bahwa setiap warga negara asing yang ingin bekerja di Indonesia harus terlebih dahulu mendapatkan izin langsung dari Menteri yang bertanggung jawab atas urusan tenaga kerja, penggunaan tenaga kerja warga negara asing harus dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal dan alih teknologi, setiap perusahaan yang berencana untuk mempekerjakan pekerja asing juga diharuskan

¹⁷⁶ Pasal 3 ayat (4), Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 8).

untuk mendapatkan persetujuan Menteri.¹⁷⁷ Persyaratan ganda ini memastikan masuknya TKA yang terkontrol dan diatur ke pasar tenaga kerja Indonesia.

Prinsip yang mendasari Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan adalah memastikan bahwa penggunaan TKA bersifat strategis dan bermanfaat bagi pembangunan nasional Indonesia. Undang-undang menekankan bahwa ketenagakerjaan TKA harus selektif, terutama berfungsi untuk mengoptimalkan pemanfaatan tenaga kerja Indonesia dan untuk memfasilitasi transfer teknologi. Ini berarti TKA diharapkan membawa keterampilan atau pengetahuan khusus yang dapat diteruskan kepada pekerja lokal, daripada hanya mengisi kesenjangan tenaga kerja umum.

Untuk mencapai tujuan ini, perusahaan wajib menyerahkan rencana terperinci untuk pekerjaan TKA mereka, yang harus disahkan secara resmi oleh Menteri, sebagaimana yang dijelaskan dalam Pasal 153 ayat (1) Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja warga negara asing yang disahkan oleh Menteri.¹⁷⁸ Rencana penggunaan tenaga kerja warga negara asing mengharuskan perusahaan untuk menentukan alasan penggunaan tenaga kerja warga negara asing,

¹⁷⁷ Pasal 152, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702).

¹⁷⁸ Pasal 153 ayat (1), Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702).

jabatan atau kedudukan tenaga kerja warga negara asing dalam struktur organisasi perusahaan, jangka waktu penggunaan tenaga kerja warga negara asing, dan penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja warga negara asing yang dipekerjakan.¹⁷⁹

Selain perencanaan dan persetujuan, undang-undang tersebut juga memberlakukan kewajiban keuangan pada perusahaan yang mempekerjakan TKA. Sebuah retribusi harus dikumpulkan untuk setiap pekerja asing, dengan jumlah spesifik yang akan ditentukan oleh peraturan pemerintah.¹⁸⁰ Retribusi ini kemungkinan berfungsi sebagai mekanisme untuk mendukung pengembangan tenaga kerja lokal atau sebagai disinsentif untuk pekerjaan TKA yang tidak perlu. Menteri juga bertugas menetapkan posisi pekerjaan dan standar kompetensi untuk TKA, menyelaraskan peran mereka dengan kebutuhan pembangunan nasional. Secara keseluruhan, ketentuan ini menggarisbawahi komitmen terhadap pendekatan terkelola terhadap tenaga kerja asing, memprioritaskan kepentingan nasional dan pertumbuhan tenaga kerja domestik.

c. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

¹⁷⁹ Pasal 153 ayat (2), Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702).

¹⁸⁰ Pasal 156, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702).

Pengertian Tenaga Kerja Asing dalam pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa TKA (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Prosedur penggunaan TKA telah diatur dalam Pasal 42 sampai Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003. Dalam Pasal 42 sangat jelas diatur bahwa dalam praktik penggunaan TKA ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja/pengusaha. Misalnya pada ayat (1) ada kewajiban bagi pemberi kerja/pengusaha yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki izin tertulis dan dalam ayat tersebut ditegaskan bahwa izin tertulis harus dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang (Menteri Ketenagakerjaan).¹⁸¹

Kemudian pada Pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pemberi kerja/pengusaha orang perseorangan dilarang untuk mempekerjakan TKA.¹⁸² Sedangkan pada ayat (3) terdapat pengecualian mengenai izin mempekerjakan TKA, izin tersebut tidak berlaku bagi perwakilan

¹⁸¹ Pasal 42 ayat (1), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

¹⁸² Pasal 42 ayat (2), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

negara asing yang mempekerjakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.¹⁸³

Selanjutnya dalam Pasal 42 ayat (4) ditegaskan bahwa TKA hanya dapat dipekerjakan dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. yang jabatan tertentu dan waktu tertentu tersebut dalam ayat (5) diatur oleh aturan turunannya berupa keputusan menteri, kemudian dalam Pasal 42 ayat (6) ditegaskan bahwa TKA yang dipekerjakan hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu apabila masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang lagi masa kerjanya, maka TKA tersebut dapat digantikan oleh TKA lainnya.¹⁸⁴

Dalam Pasal 43 ayat (1) diatur mengenai perusahaan/pemberi kerja yang akan menggunakan TKA sebelumnya harus memiliki Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. RPTKA yang disahkan tersebut merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja, yang mana izin kerja ini biasa disebut dengan istilah IMTA (Izin Menggunakan Tenaga Asing) yang dikeluarkan oleh Menteri Ketenagakerjaan.

¹⁸³ Pasal 42 ayat (3), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

¹⁸⁴ Pasal 42 ayat (4), ayat (5), dan ayat (6), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

Kemudian dalam Pasal 43 ayat (2) menjelaskan mengenai isi muatan dari rencana penggunaan TKA yang harus dibuat oleh perusahaan/pemberi kerja yang akan menggunakan TKA di perusahaannya yang mana harus terdapat alasan penggunaan tenaga kerja asing, jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi Perusahaan yang bersangkutan, jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing, dan penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.¹⁸⁵ Kemudian dalam Pasal 43 ayat (3) menjelaskan pengecualian penggunaan TKA bagi lembaga atau instansi pemerintah, badan-badan Internasional dan perwakilan negara asing. Sedangkan dalam Pasal 43 ayat (4) mengatur tata cara pengesahan RPTKA.¹⁸⁶

Dalam Pasal 44 menjelaskan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang wajib ditaati oleh pemberi kerja yang selanjutnya diatur dengan Keputusan Menteri. Kualifikasi jabatan dan alih teknologi TKA melalui proses pendampingan pada tenaga kerja warga Indonesia diatur dalam Pasal 45. Kecuali untuk posisi jabatan direksi atau komisaris. Dalam Pasal 46 berisi ketentuan mengenai larangan terhadap TKA untuk menduduki jabatan-jabatan tertentu seperti mengurus personalia. Selanjutnya mengenai kompensasi dan

¹⁸⁵ Pasal 43 ayat (2), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

¹⁸⁶ Pasal 42 ayat (3), dan ayat (4), Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

pengecualian pembayaran kompensasi diatur dalam Pasal 47. Ketentuan yang termuat dalam Pasal 42 sampai 49 memberikan rambu-rambu bagi pemberi kerja TKA.

d. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja disusun dengan menggunakan metode omnibus law yang biasanya disebut sebagai undang-undang sapu jagat karena cakupan perubahannya sangat luas yang mana mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan.¹⁸⁷ Penerapan metode ini dipandang sebagai strategi yang efektif untuk memperbaiki peraturan perundang-undangan yang sudah tidak lagi relevan dengan perkembangan zaman, dinamika global, maupun tuntutan masyarakat, serta untuk mengatasi tumpang tindih aturan yang berpotensi merugikan kepentingan nasional. Dalam konteks penyusunan UU Cipta Kerja, pendekatan omnibus law dimaksudkan untuk menciptakan iklim investasi dan kemudahan berusaha, namun tetap menyentuh berbagai aspek ketenagakerjaan, lingkungan hidup, pertanahan, dan administrasi pemerintahan secara menyeluruh.

Sebagai tindak lanjut dari lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang membawa sejumlah perubahan mendasar dalam bidang ketenagakerjaan, pemerintah kemudian

¹⁸⁷ Fajar Kurniawan, *Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang di PHK*, Jurnal Panorama Hukum, Vol. 5, No. 1, Universitas Surabaya, 2020, 64. <https://share.google/UYDp1XVIFpPGoJcR1>

menyusun regulasi turunan untuk mengatur aspek teknis penggunaannya. Penyempurnaan tersebut diwujudkan melalui diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang berfungsi sebagai aturan pelaksana khusus terkait mekanisme, tata cara, serta ketentuan hukum yang mengatur proses perekrutan dan pemanfaatan tenaga kerja asing di Indonesia.

Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ini mengubah dan menghapus 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, sesuai ketentuan Pasal 42 TKA hanya perlu memiliki Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) yang disahkan oleh Pemerintah Pusat tanpa perlu ijin tertulis menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kedua, dihapusannya ketentuan Pasal 43 mengenai RPTKA. Ketiga, Pasal 44 mengenai standar jabatan dan standar kompetensi diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri. Selanjutnya ketentuan Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2) mewajibkan pemberi kerja memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat 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.¹⁸⁸

Sementara pada Pasal 42 ayat (3) berisi ketentuan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat, dikecualikan bagi:¹⁸⁹

- 1) Direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturanperundang-undangan;
- 2) Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
- 3) TKA yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

Kemudian pada Pasal 42 ayat (4) mengatur mengenai TKA yang dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.¹⁹⁰

¹⁸⁸ Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573).

¹⁸⁹ Pasal 42 ayat (3), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573).

¹⁹⁰ Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573).

Pemberlakuan Pasal 42 dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja telah membawa perubahan signifikan terhadap sistem perizinan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia. Dalam regulasi sebelumnya, setiap TKA yang hendak bekerja di Indonesia diwajibkan untuk memperoleh izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk secara resmi, sebagai bentuk kontrol administratif dan legal terhadap penggunaan tenaga kerja asing.¹⁹¹

Sebelum diberlakukannya UU Cipta Kerja, ketentuan dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA mengharuskan calon TKA untuk terlebih dahulu memperoleh berbagai bentuk perizinan, yakni Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), dan Visa Tinggal Terbatas (VITAS). Ketiga instrumen ini digunakan sebagai alat pengawasan berlapis untuk memastikan bahwa penggunaan TKA benar-benar sesuai dengan kebutuhan dan tidak menggeser tenaga kerja dalam negeri.

Namun, dengan hadirnya UU No. 11 Tahun 2020, sistem tersebut mengalami penyederhanaan secara drastis. TKA kini hanya diwajibkan memiliki RPTKA yang telah mendapat pengesahan dari Pemerintah Pusat, dan tidak lagi diwajibkan memperoleh izin tertulis

¹⁹¹ Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279).

dari Menteri atau pejabat yang berwenang lainnya. Hal ini berarti bahwa fungsi IMTA secara resmi dihapus, dan pengawasan atas keberadaan TKA diserahkan sepenuhnya kepada proses verifikasi RPTKA oleh instansi terkait.

Selain itu, Pasal 46 dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang sebelumnya melarang TKA untuk menduduki posisi tertentu seperti jabatan personalia, serta jenis jabatan lainnya yang diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri, ikut dihapuskan dalam UU Cipta Kerja. Penghapusan ketentuan ini membuka ruang lebih luas bagi TKA untuk menduduki posisi strategis di perusahaan tanpa ada batasan jabatan yang ketat sebagaimana sebelumnya. Tidak hanya itu, Pasal 43 dan Pasal 44 dalam UU No. 13 Tahun 2003 juga ikut dihapuskan, dengan dihilangkannya pasal-pasal tersebut, maka regulasi terbaru justru memberikan kemudahan lebih besar bagi masuknya TKA ke Indonesia.

- e. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta kerja menjadi Undang-Undang

Pada penghujung tahun 2022, pemerintah resmi mengeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 sebagai langkah untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penerbitan Perppu ini dilakukan sebagai respon atas kebutuhan mendesak untuk memberikan kepastian hukum terhadap pelaksanaan ketentuan-ketentuan dalam UU Cipta

Kerja yang sebelumnya mendapat sorotan publik dan putusan Mahkamah Konstitusi.

Namun, jika ditelaah lebih mendalam, substansi yang terkandung dalam Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja pada dasarnya tidak membawa perubahan yang berarti dibandingkan dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Ketentuan-ketentuan pokok, termasuk yang mengatur tentang penggunaan tenaga kerja asing, tetap dipertahankan dengan redaksi yang serupa. Hal ini menunjukkan bahwa Perppu tersebut lebih merupakan upaya administratif untuk menyesuaikan aspek formil dan memenuhi kebutuhan hukum darurat, bukan untuk merevisi substansi pengaturan yang ada, terutama terkait mekanisme perizinan, pembatasan jabatan, maupun kewajiban yang berkaitan dengan TKA.

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan turunannya, ketentuan mengenai perizinan penggunaan tenaga kerja asing (TKA) secara tegas diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya melalui Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja. Dalam aturan tersebut, setiap pemberi kerja yang ingin memperkerjakan TKA wajib terlebih dahulu memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), yang diterbitkan oleh

instansi berwenang setelah memenuhi sejumlah persyaratan administratif dan teknis.¹⁹²

Namun, sejak disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang mekanisme perizinan tersebut mengalami perubahan signifikan. Ketentuan mengenai kewajiban memperoleh izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk, sebagaimana sebelumnya diberlakukan melalui sistem IMTA, tidak lagi menjadi syarat dalam pengajuan penggunaan TKA.¹⁹³

Dalam payung hukum administrasi, izin dan pengesahan adalah dua konsep yang sering digunakan, namun memiliki perbedaan. Izin merupakan suatu perkenaan dari pemerintah berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah yang ditujukan untuk perbuatan yang memerlukan pengawasan khusus. Sedangkan pengesahan ialah persetujuan dari pihak berwenang setelah tindakan atau dokumen tertentu dibuat atau diselesaikan.¹⁹⁴

¹⁹² Pasal 8 ayat (1), Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 162).

¹⁹³ Pasal 42 ayat (1) dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856).

¹⁹⁴ Fakhriyanti, Abd Rahman, Arfah Tjolleng, *Implikasi Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVII/2020*, Journal of Lex Theory, Vol 5, No. 2, Desember 2024. 825 <https://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jlt/article/view/1857/2166>

Pengesahan RPTKA memiliki kedudukan berbeda dengan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). RPTKA merupakan tahap perencanaan administratif yang disusun perusahaan untuk menjelaskan fungsi, manfaat, dan urgensi penggunaan TKA. Sementara itu, IMTA adalah produk akhir dari proses administrasi tersebut, berfungsi sebagai izin resmi sekaligus pintu pemeriksaan dokumen bagi TKA yang akan bekerja di Indonesia. Dalam praktiknya, IMTA diterbitkan setelah RPTKA disahkan, sehingga penggunaan TKA hanya dapat dilakukan sesuai rencana yang telah disetujui pemerintah.

Kemudian dalam Pasal 42 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menetapkan bahwa kewajiban memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing tidak berlaku bagi perwakilan negara asing, khususnya mereka yang berkedudukan sebagai pejabat diplomatik atau konsuler. Sedangkan dalam Pasal 42 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang memperluas cakupan pengecualian tersebut, selain tetap membebaskan pegawai diplomatik dan konsuler dari kewajiban memperoleh pengesahan RPTKA ketentuan baru juga menambahkan kategori lain yang tidak memerlukan RPTKA yaitu mencakup direksi atau komisaris dengan

kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan,¹⁹⁵

Dalam Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa TKA hanya dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja dalam suatu hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan dalam jangka waktu tertentu. Ketentuan ini menunjukkan bahwa penggunaan TKA sejak awal dibatasi secara ketat baik dari sisi posisi yang dapat diisi maupun dari aspek durasi kerjanya, sehingga tidak bersifat permanen. Sementara itu, Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang memberikan tambahan persyaratan baru, selain tetap membatasi TKA hanya pada jabatan tertentu dan waktu tertentu TKA juga wajib memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang diduduki.¹⁹⁶

Pasal 43 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mewajibkan setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA untuk memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang telah disahkan oleh Menteri atau pejabat

¹⁹⁵ Pasal 42 ayat (3) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856).

¹⁹⁶ Pasal 42 ayat (4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856).

berwenang. Namun, ketentuan ini mengalami perubahan setelah lahirnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang karena didalamnya Pasal 43, Pasal 44, Pasal 46, dan Pasal 48 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dihapuskan.

Pengaturan mengenai penggunaan dan penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia telah mengalami perkembangan seiring dengan dinamika sosial, ekonomi, dan kebutuhan pembangunan nasional. Mulai dari Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, hingga perubahan signifikan melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, kemudian Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, negara secara normatif berupaya menyeimbangkan kepentingan investasi dengan perlindungan tenaga kerja Indonesia.

Namun demikian, dalam perkembangannya, berbagai regulasi tersebut masih menyisakan persoalan substantif dalam mengatur masuknya TKA. Sejumlah ketentuan dinilai belum mampu memberikan perlindungan hukum yang optimal bagi tenaga kerja Indonesia, baik dari aspek kepastian hukum, efektivitas pengawasan, maupun jaminan alih

keahlian dan teknologi. Bahkan, dalam beberapa hal, orientasi kebijakan cenderung bergeser dari prinsip perlindungan tenaga kerja nasional menuju pendekatan yang lebih menekankan pada kemudahan investasi dan fleksibilitas pasar kerja.



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

Kelemahan Pengaturan TKA di Indonesia dalam Upaya Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

No.	Peraturan Perundang-Undangan	Kelemahan
1.	Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing	Pengaturan sangat terbatas dan sederhana, alih pengetahuan dan teknologi tidak diatur secara eksplisit, belum memuat prinsip perlindungan dan prioritas tenaga kerja Indonesia.
2.	Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan	Ketidaktegasan prinsip pengutamaan tenaga kerja Indonesia, mekanisme penunjukan tenaga pendamping untuk alih pengetahuan dan teknologi tidak diatur secara tegas, Terlalu fokus pada efisiensi modal dan daya tarik investasi asing.
3.	Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan	Ketidaktegasan prinsip pengutamaan tenaga kerja Indonesia, lemahnya pengawasan terhadap TKA, terdapat beberapa norma penting didelegasikan ke peraturan pelaksana.
4.	Undang-Undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja	Penghapusan Izin Mepempekerjakan TKA (IMTA), sentralisasi kewenangan pemerintah pusat, lemahnya alih pengetahuan dan teknologi, orientasi regulasi yang berpihak pada kepentingan investasi, Ketidaktegasan prinsip pengutamaan tenaga kerja Indonesia.
5.	Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang	Penghapusan Izin Mepempekerjakan TKA (IMTA), sentralisasi penuh kewenangan pemerintah pusat, lemahnya alih pengetahuan dan teknologi, orientasi regulasi yang berpihak pada kepentingan investasi, Ketidaktegasan prinsip pengutamaan tenaga kerja Indonesia.

2. Konsep Pegaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing ke depan yang Berorientasi pada Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia

Pengaturan tenaga kerja asing (TKA) di masa depan harus direkonstruksi dengan tidak lagi sekadar memfasilitasi investasi, melainkan harus berorientasi tegas pada perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Kerangka regulasi ke depan wajib dibangun di atas pilar-pilar konstitusional, mencakup prinsip prioritas nasional, kepastian hukum, proporsionalitas, keadilan, dan transfer teknologi yang efektif. Berikut beberapa rekomendasi kebijakan yang perlu dipertimbangkan secara serius. Rekomendasi tersebut meliputi sebagai berikut:

a. Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan

Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, muncul kebutuhan mendesak untuk melakukan harmonisasi regulasi secara menyeluruh terhadap seluruh peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia. Putusan tersebut menuntut adanya penyesuaian regulasi agar tercipta perlindungan yang lebih kuat dan kepastian hukum bagi Tenaga Kerja Indonesia (TKI).¹⁹⁷

Seluruh peraturan pelaksana dari undang-undang ketenagakerjaan yang berkaitan, meliputi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah pengganti

¹⁹⁷ Cece Suryana, *Konstitusionalitas Pengutamaan Tenaga Kerja Indonesia Pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023: Implikasi Hukum dan Kebijakan Ketenagakerjaan*. Jurnal LITIGASI, Vol. 26 (1), April, 2025, 375. <https://share.google/Iri2uIHCCQ16O5GMY>

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021, hingga peraturan-peraturan di tingkat daerah (Peraturan Daerah/Perda), harus segera dievaluasi dan direvisi secara menyeluruh agar substansinya selaras dan konsisten dengan Putusan Mahkamah Konstitusi.

Evaluasi ini harus dilakukan secara komprehensif dan melibatkan seluruh seluruh pemangku kepentingan termasuk serikat pekerja, asosiasi pengusaha, akademisi, dan lembaga pemerintah terkait, guna menjamin bahwa peraturan yang dihasilkan bersifat inklusif, dapat diimplementasikan, dan benar-benar mencerminkan kebutuhan serta keadilan di lapangan. Harmonisasi menyeluruh ini sangat penting bukan hanya untuk menindak lanjuti perintah konstitusi, tetapi juga untuk menciptakan kepastian hukum yang stabil dan memudahkan implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja Indonesia secara efektif dan berkesinambungan.

b. Sistem Perizinan Lebih Ketat

Sistem perizinan tenaga kerja asing yang efektif harus bertransformasi dari mekanisme registrasi formal menjadi sistem izin berbasis kebutuhan yang dapat diaudit dan dicabut apabila terbukti merugikan kepentingan tenaga kerja domestik. Konsep perizinan

berbasis kebutuhan mengandung makna bahwa setiap permohonan penggunaan TKA harus didasarkan pada analisis kebutuhan pasar tenaga kerja, dengan mempertimbangkan ketersediaan tenaga kerja lokal yang memiliki kompetensi setara. Pendekatan ini sejalan dengan prinsip prioritas tenaga kerja nasional yang menjadi dasar dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia.¹⁹⁸

Untuk memastikan bahwa mekanisme perizinan yang lebih selektif tersebut dapat berjalan efektif, diperlukan penerapan Uji Pasar Tenaga Kerja (*Labor Market Test*) sebagai syarat utama sebelum persetujuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) diberikan. Penerapan *Labor Market Test* tersebut dapat ditetapkan sebagai ketentuan dalam Undang-Undang maupun peraturan pelaksana terkait penggunaan TKA di Indonesia. Dengan memasukkannya sebagai norma hukum yang mengikat, negara akan memiliki instrumen yang lebih kuat untuk menyaring setiap permohonan penggunaan tenaga kerja asing. Langkah ini juga berfungsi sebagai upaya preventif untuk mengurangi potensi masuknya TKA ilegal karena setiap permohonan harus melalui verifikasi kebutuhan pasar tenaga kerja secara ketat. Lebih jauh, keberadaan *Labor Market Test* akan memastikan bahwa peluang kerja tetap diberikan terlebih dahulu kepada tenaga kerja Indonesia yang

¹⁹⁸ Niza Arbaina, Yudhia Ismail, Kristina Sulastris, *Prinsip-Prinsip Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory, Vol. 3(3), Juli-September 2025, 2284. <https://share.google/AxdkVnLLBF7uB1crY>

memiliki kompetensi yang memadai, sehingga prinsip pengutamakan pekerja lokal dapat terlaksana secara nyata dalam praktik ketenagakerjaan nasional.

Dalam praktiknya, *labor market test* (uji pasar tenaga kerja) menuntut pemberi kerja untuk menunjukkan bukti bahwa mereka telah mengupayakan penawaran pekerjaan kepada tenaga kerja Indonesia yang memenuhi kualifikasi, *labor market test* dilakukan dalam bentuk melalui iklan lowongan di media nasional, proses rekrutmen terbuka, atau komunikasi dengan lembaga penyalur tenaga kerja lokal.¹⁹⁹ Di Amerika Serikat, *labor market test* merupakan bagian dari proses *PERM Labor Certification* yang dikenal lebih kompleks dan memakan waktu lebih panjang. Proses LMT dalam skema ini mencakup pengiklanan lowongan kerja di *State Workforce Agency* selama 30 hari, disertai iklan tambahan di media cetak atau daring, serta adanya *cooling-off period* sebelum permohonan diajukan. Secara keseluruhan, tahapan LMT di Amerika Serikat umumnya memerlukan waktu sekitar 60 hingga 90 hari hingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pekerja domestik yang memenuhi syarat.²⁰⁰ Dengan demikian, *labor market test* bukan sekadar formalitas administratif, tetapi sebagai instrumen mencegah substitusi tenaga kerja Indonesia

¹⁹⁹ NEW ZEALAND IMMIGRATION CONCEPTS, *The Labour Market Test*, <https://share.google/gYBkFqJOzmjPJ4Sih> diakses pada tanggal 20 Desember 2025

²⁰⁰ MAGGIO KATTAR, *The Three of PERM (Permanent Labor Certification) for Employer-Sponsored Permanent Residence*, <https://share.google/wX83djdSXsMbZChJD>, diakses pada tanggal 20 Desember 2025.

oleh tenaga kerja asing, serta mendorong peningkatan kompetensi lokal agar memenuhi kebutuhan pasar kerja.

Di kawasan Asia, beberapa negara seperti Malaysia dan Singapura juga menerapkan kebijakan ketat dalam penggunaan tenaga kerja asing. Malaysia, misalnya, menggunakan sistem *Levy and Quota Policy*. Sistem ini berfungsi untuk mengatur jumlah tenaga kerja asing di setiap sektor industri, tujuannya adalah menjamin pekerja domestik tetap memiliki akses utama terhadap peluang kerja. Sementara itu, Singapura menerapkan sistem *Foreign Worker Levy and Dependency Ratio Ceiling*. Mekanisme ini secara tegas membatasi jumlah tenaga kerja asing yang dapat dipekerjakan dalam suatu perusahaan berdasarkan rasio tertentu terhadap jumlah tenaga kerja domestik. Sistem ini dirancang untuk mengurangi ketergantungan perusahaan terhadap tenaga kerja asing dan mendorong perusahaan untuk lebih banyak merekrut pekerja lokal.²⁰¹

c. Pengembangan Sistem Informasi Ketenagakerjaan Terintegrasi

Regulasi penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) ke depannya harus disertai dengan penguatan sistem pengawasan terpadu yang melibatkan sinergi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Selama ini, mekanisme pengawasan terhadap TKA cenderung bersifat sektoral dan tidak terkoordinasi secara menyeluruh, sehingga

²⁰¹ Cece Suryana, *Konstitusionalitas Pengutamaan Tenaga Kerja Indonesia Pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023: Implikasi Hukum dan Kebijakan Ketenagakerjaan*. Jurnal LITIGASI, Vol. 26 (1), April, 2025, 360. <https://share.google/Iri2uIHCCQ16O5GMY>.

menimbulkan tumpang tindih kewenangan antar instansi. Kondisi tersebut menyebabkan lemahnya akurasi data dan keterlambatan dalam penindakan terhadap pelanggaran perizinan tenaga kerja asing di berbagai daerah.

Pengawasan terhadap TKA tidak boleh dilakukan secara parsial antarinstansi, melainkan harus berada dalam kerangka koordinasi nasional. Pemerintah daerah memiliki posisi strategis sebagai pelaksana pengawasan lapangan karena lebih memahami kondisi sosial dan kebutuhan ketenagakerjaan di wilayahnya. Sementara itu, verifikasi administratif dan evaluasi kompetensi TKA tetap menjadi kewenangan pemerintah pusat melalui Kementerian Ketenagakerjaan. Pembagian peran ini tidak hanya memperkuat efektivitas pengawasan, tetapi juga menjaga konsistensi pelaksanaan norma konstitusional yang menempatkan urusan ketenagakerjaan sebagai bagian dari urusan pemerintahan antara pusat dan daerah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.²⁰²

Untuk menjamin koordinasi yang efisien, pengawasan ke depan perlu menggunakan sistem data nasional terintegrasi antara Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Investasi/BKPM, Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan serta Dinas Tenaga Kerja

²⁰² Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Lampiran Pembagian Urusan Pemerintahan Konkuren, (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587).

di tingkat provinsi dan kabupaten/kota. Sistem ini berfungsi sebagai basis data tunggal (*single database*) yang mencakup informasi mengenai data izin penggunaan TKA, KITAS, ITAP, jenis jabatan, masa kontrak, hingga program alih keahlian yang sedang berjalan.

Sistem pendekatan berbasis data ini akan memudahkan pelacakan status legalitas TKA dan menghindari tumpang tindih pengawasan.²⁰³ Selain itu, diperlukan penyusunan standar operasional prosedur (SOP) pengawasan yang baku, mulai dari tahap verifikasi dokumen, pengecekan kompetensi jabatan, hingga pemantauan pelaksanaan program transfer pengetahuan. SOP ini juga harus mencakup mekanisme koordinasi lintas instansi, pelaporan berkala, dan prosedur penanganan pelanggaran secara cepat dan terukur. Adanya sistem informasi dan prosedur yang terstandarisasi, pengawasan terhadap TKA diharapkan lebih terstruktur, akuntabel, dan mampu menjawab kompleksitas dinamika ketenagakerjaan.²⁰⁴

Sistem ini mempermudah setiap laporan atau pelanggaran yang ditemukan di daerah dapat langsung dikonfirmasi secara daring oleh kementerian terkait, sehingga mempercepat proses pengawasan dan penegakan hukum. Melalui digitalisasi sistem pengawasan TKA, pemerintah dapat menciptakan mekanisme yang transparan, efisien,

²⁰³ Suhendra Sultan Al Alif, Abdul Rasyid Saliman, *Penguatan Fungsi DPRD terhadap Tenaga Kerja Asing di Daerah Investasi*, Jurnal USM Law Review, Vol. 8 (1), 2025, 438. <https://share.google/tP5ITIHR4AYxXPmgi>

²⁰⁴ Suhendra Sultan Al Alif, Abdul Rasyid Saliman, *Penguatan Fungsi DPRD terhadap Tenaga Kerja Asing di Daerah Investasi*, Jurnal USM Law Review, Vol. 8 (1), 2025, 438. <https://share.google/tP5ITIHR4AYxXPmgi>

dan bebas dari praktik penyimpangan. Model ini telah diterapkan secara efektif di beberapa negara, seperti Korea Selatan dan Jepang, yang menggunakan sistem pemantauan daring terhadap tenaga kerja asing untuk mencegah pelanggaran izin kerja. Dengan menerapkan sistem serupa, Indonesia dapat meningkatkan keandalan pengawasan ketenagakerjaan, memperkuat kedaulatan hukum, serta memastikan bahwa penggunaan TKA berjalan sesuai prinsip perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia.



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

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

1. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA) menegaskan bahwa penggunaan TKA harus tetap berada dalam kerangka perlindungan hak konstitusional warga negara Indonesia untuk memperoleh pekerjaan. Mahkamah Konstitusi memutuskan bahwa beberapa norma dalam Pasal 42 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 menimbulkan ketidakpastian hukum dan berpotensi melemahkan mekanisme pengawasan terhadap TKA, khususnya terkait penghapusan IMTA, standar kompetensi, serta perluasan pengecualian RPTKA. Oleh karena itu, MK memberikan penafsiran konstitusional untuk memperketat syarat penggunaan TKA, mewajibkan pengesahan RPTKA yang lebih akuntabel, memastikan pembatasan jabatan tertentu, serta menekankan prinsip pengutamaan tenaga kerja Indonesia.
2. Bahwa Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengenai TKA berdampak penting terhadap sistem penggunaan TKA di Indonesia, yaitu terhadap proses perizinan, lebih memprioritaskan tenaga kerja Indonesia, selektivitas dalam perekrutan TKA. Selain itu Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023 mengenai TKA berdampak pada perlindungan tenaga kerja Indonesia salah satunya dalam penguatan hak pekerja atas pekerjaan, jaminan alih keahlian dan

pengembangan kompetensi tenaga kerja Indonesia, penguatan sistem pengawasan negara, peningkatan peran lembaga perlindungan tenaga kerja.

3. Bahwa arah pengaturan tenaga kerja asing (TKA) di masa depan harus dibangun kembali dengan orientasi utama pada perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI), Upaya rekonstruksi regulasi tersebut mencakup tiga agenda penting. Pertama, negara perlu melakukan harmonisasi menyeluruh terhadap seluruh peraturan terkait TKA, Kedua, sistem perizinan TKA harus bertransformasi menjadi izin berbasis kebutuhan melalui penerapan *labor market test*, kewajiban rencana pelatihan, dan penegasan mekanisme pencabutan izin jika transfer pengetahuan tidak dijalankan, Ketiga, pengawasan TKA harus diperkuat melalui pembangunan sistem informasi ketenagakerjaan nasional yang terintegrasi antara pemerintah pusat dan daerah, dilengkapi SOP pengawasan yang baku dan mekanisme digital yang memungkinkan pemantauan *real-time*, sehingga pengawasan menjadi lebih akurat, responsif, dan akuntabel.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja Indonesia pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023, penulis ingin memberikan saran yang dianggap penting untuk dilaksanakan, usulan tersebut tertera sebagai berikut:

1. Bagi Mahkamah Konstitusi adalah memastikan aturan Tenaga Kerja Asing (TKA) benar-benar melindungi pekerja Indonesia, sesuai dengan

keputusan MK Nomor 168/PUU-XXI/2023. Meskipun MK sudah memutuskan bahwa urusan izin TKA adalah kewenangan Menteri Ketenagakerjaan untuk memperjelas tanggung jawab, akan tetapi penghilangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) bisa jadi membuat pengawasan TKA menjadi longgar. Mahkamah Konstitusi perlu mendesak pemerintah agar proses pengesahan RPTKA juga berfungsi sebagai alat kontrol yang kuat, bukan hanya sekadar persetujuan rencana. Selain itu, Mahkamah Konstitusi harus menegaskan bahwa peraturan yang mengecualikan TKA dari RPTKA wajib punya batasan waktu yang jelas. Ketidakjelasan waktu ini bisa membuat hukum tidak pasti. Mahkamah Konstitusi juga harus menekankan bahwa Undang-Undang perlu membuat batasan yang lebih tegas dan jelas mengenai jabatan apa saja yang boleh diisi TKA. Batasan ini tidak boleh terlalu longgar agar peraturan di bawahnya.

2. Bagi DPR dan Pemerintah harus segera merevisi peraturan pelaksana UU Cipta Kerja mengenai TKA untuk menguatkan perlindungan TKI. Pertama, menegaskan mekanisme alih pengetahuan (*Transfer of Knowledge*) dengan menetapkan standar terukur dan sanksi tegas bagi perusahaan yang lalai, dan memastikan TKA membawa nilai tambah. Kedua, tetapkan batas maksimal durasi atau perpanjangan RPTKA untuk menghilangkan kekosongan hukum, sehingga posisi TKA tidak menjadi permanen dan tetap membuka peluang bagi TKI. Ketiga, Perkuat sistem pengawasan di daerah dengan memastikan koordinasi data yang cepat

antara Pusat dan Daerah, serta memberikan kewenangan yang jelas kepada pengawas ketenagakerjaan daerah agar penindakan pelanggaran TKA bisa berjalan efektif dan tidak terhambat.

3. Bagi DPR dan Pemerintah harus segera merevisi dan menyinkronkan seluruh regulasi TKA untuk menjamin kedaulatan ketenagakerjaan nasional dan perlindungan TKI sesuai Pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Langkah yang dapat diambil dengan mengubah sistem perizinan dari administratif menjadi berbasis kebutuhan yang ketat, melalui penetapan Uji Pasar Tenaga Kerja (*Labor Market Test*) sebagai syarat hukum utama sebelum RPTKA disetujui. *Labor Market Test* memastikan bahwa TKA hanya bersifat pelengkap dan dipekerjakan setelah terbukti tidak ada tenaga kerja lokal yang kompeten. Selain itu, Pemerintah wajib membangun Sistem Data Nasional Terintegrasi antarinstansi (Kemenaker, Imigrasi, Investasi, Pemda) untuk memperkuat pengawasan, akurasi data, dan penindakan terhadap pelanggaran TKA. Seluruh upaya regulasi dan pengawasan ini harus diimbangi dengan investasi besar dalam pelatihan dan peningkatan keterampilan TKI agar tenaga kerja lokal memiliki daya saing tinggi, sehingga prinsip pengutamaan TKI dapat terimplementasi secara efektif tanpa menghambat pertumbuhan ekonomi nasional.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Basuki Kurniawan, *Logika dan Penalaran Hukum*, Bondowoso: LICENSI, 2021.
- Budiono, Abdul Rachmat, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 1995.
- Hadjon, M. Philipus, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Surabaya: Bina Ilmu, 1987.
- Hadjon, Philipus M., *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2017.
- Hakim, Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti, 2020.
- Hakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: PT. citra Aditya Bakti, 2003.
- Harisudin, M. Noor, Cora Elly Novianti, Mustajib, *Pengantar Hukum Tata Negara Indonesia*, Depok: Pena Salsabila, 2022.
- Hastuti, Hesty. *Laporan Akhir Tim Penelitian Tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Tahun 2005, 4
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: PT raja Grafindo Persada, 2003.
- Indrati, Maria Farida, *Ilmu Perundang-Undangan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, Yogyakarta: Kanisius, 2007.
- Is, Muhamad Sadi dan Sobandi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* Jakarta: Kencana, 2020.
- Marzuki, Peter Mahmud, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, 2017.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Raharjo, Satjipto, *Ilmu Hukum*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2000.
- Rhiti, Hyronimus, *Mengenal Filsafat Hukum*, Daerah Istimewa Yogyakarta: PT. Kanisius, 2023.

- S, R. Joni Banbang. *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: CV Pustaka Setia, 201.
- S, Thamrin, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia*, Pekanbaru: Alaf Riau Publishing, 2017.
- Santoso, M. Agus, *Hukum, Moral, & Keadilan Sebuah Kajian Filsafat Hukum*, Jakarta: Kencana, 2012.
- Siahaan, Maruarar, *Hukum Acara Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Edisi Kedua*, Jakarta: Sinar Grafika, 2011.
- Soeroso, R., *Pengantar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika, 2021.
- Sulistiani, Siska Lis, *Peradilan Islam*, Jakarta: Sinar Grafika, 2020.
- Sunggono, Bambang, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006.
- Sunyoto, *Hukum ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: PT Gramedia, 2015.
- Suryandono, Widodo, *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*, Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017.
- Suryaningsi, Indra Yudha Koswara, Esti Royani, *Legislasi Tenaga Kerja Asing*, Purwokerto: Amerta Media, 2024.
- Susanti, Dyah Ochtorina dan A'an Efendi, *Penelitian Hukum (Legal Research)*, Jakarta: Sinar Grafika, 2015.
- Syauket, Amalia, Rabiah Al Adawiah dan Andre Ferdiananto, *Hukum Perlindungan Investor Analisis Investigasi Ilegal Binomo*, Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022.
- Triningsih, Anna, *Hukum Ketenagakerjaan kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*, Depok: Rajawali Pers, 2020.
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.

Jurnal:

- Agusti, Arma, Pandangan Siyasah Qadhaiyyah Terhadap Kepastian Hukum Kewenangan Constitutional Complaint, *Jurnal Kewarganegaraan*, Vol. 8, No. 2, Juni 2024. <https://share.google/0L6Y3WUyaGluemAMb>
- Alif, Suhendra Sultan Al, Abdul Rasyid Saliman, *Penguatan Fungsi DPRD terhadap Tenaga Kerja Asing di Daerah Investasi*, *Jurnal USM Law Review*, Vol. 8 (1), 2025. <https://share.google/tP51TIHR4AYxXPmgj>

- Arbaina, Niza, Yudhia Ismail, Kristina Sulastri, *Prinsip-Prinsip Hukum Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Indonesian Journal of Islamic Jurisprudence, Economic and Legal Theory, Vol. 3(3), Juli-September 2025. <https://share.google/AxdkVnLLBF7uB1crY>
- Arifin, Ahmad, Fenny Fatriani, *Pengaturan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023*, Jurnal Penelitian Ilmiah Intaj, Vol. 8, No. 2, 2024. <https://share.google/jww78mQrNggGy8Bky>
- Arifin, Ahmad, Fenny Fatriani, *Pengaturan Tenaga Kerja Asng Di Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 168/PUU-XXI/2023*, Jurnal Penelitian Ilmiah Intaj, Vol. 8, No. 2, 2024. <https://share.google/p0lbeaA06Kyz1qe7>
- Desmayani, Siti Nurul Aisyah, *Peran Investasi Asing Dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Makro di Asia Tenggara*, Jurnal Akuntansi Hukum dan Edukasi, Vol. 2, No. 1, Mei 2025, 43 <https://share.google/nTK8T7wbM5uKfPrIt>
- Faiz, Pan Mohamad, *Teori Keadilan Jhon Rawls*, Jurnal Konstitusi, Vol 6, no. 1 April 2009. <https://share.google/YcO3oQcK2cQraZPL3>
- Fakhriyanti, Abd Rahman, Arfah Tjolleng, *Implikasi Pemberlakuan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor: 91/PUU-XVII/2020*, Journal of Lex Theory, Vol 5, No. 2, Desember 2024. <https://www.pasca-umi.ac.id/index.php/jlt/article/view/1857/2166>
- Fanggi, Prandy A.L., *Analisis Konseptual Stefenbau Theory Terhadap Tata peraturan Perundang Undangan di Indonesia*, Jurnal Rekomendasi Universitas Mataram, Vol.1, No.2, Mei 2025. <https://share.google/zT1pC2pXGJRgJhscv>
- Hadimulya, Tantra, Syarif Fadillah dan Muhammad Fahrudin, *Implementasi Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Anak yang Mengalami Kekerasan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung Nomor 294/PN.TLG/2015)*, *jurisdictie*, Vol 2, no. 2 September 2020. <https://journalfhuia.ac.id/Jurisdictie/article/download/23/20/>
- Hadiyono, V., *Indonesia dalam Menjawab Konsep Negara Welfare State dan Tantangannya*, Jurnal Hukum Politik Dan Kekuasaan, Vol. 1, No. 1, Agustus 2020 <https://repository.unika.ac.id/21846/1/2672-7719-2-PB.pdf>

- Halilah, Siti, Mhd. Fakhurrahman Arif, *Asas Kepastian Hukum Menurut Para Ahli*, Jurnal Hukum Tata Negara, Vol 4, No 2, Desember 2021. <https://share.google/RmrgAvJvQFTzy5RvH>
- Harnum, Atika Ayu Setia, *Kepastian Hukum dan Keadilan Sosial dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran, Volume 8 Nomor 2, 2025. <https://share.google/uRLjFx3bMo2tTmRF3>
- Harun, Nurlaila, *Keadilan Dalam Prespektif Hukum Islam*, I'tisham: Journal of Islamic Law and Economics Vol. 1, No. 2, Juli-Desember 2021. <https://share.google/odoFbK6JUTfvR2WKH>
- Hutabarat, Dany Try Utama, Yunia Amanda Hidayat, Nur Amida, dkk, *Hubungan Hukum dan Keadilan di Tinjau dari Filsafat Hukum*, Nusantara Hasana Journal, Vol. 1, No. 10, Maret 2022. <https://share.google/wmymG35ZjFLVh6a5B>
- Mufidah, Lailatul, Uswatul Khasanah, Qonita Qurrota A'yun, *Menelisik Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) terhadap Eksistensi Pekerja Lokal Di Indonesia Dalam Prespektif Keadilan Hukum*, e-Journal Al-Syakhsiyyah Journal of Law & Family Studies, Vol. 2, no. 2, Desember 2020. <https://jurnal.iainponorogo.ac.id/index.php/syakhsiyyah/article/download/2594/1567>
- Malasyi, Sibril, Azhari Akmal Tarigan, dan Rahmi Syahreza, *Keadilan Sosial Dalam Ekonomi Syariah Melalui Tafsir Surat Ar-Ra'd Ayat 11 Tentang Perubahan Sosial dan Ekonomi Umat*, Jurnal Al-Mizan: Jurnal Hukum Islam dan Ekonomi Syariah, Vol. 9, No. 2, 2024. <https://share.google/FEp0zS3Fz2SI9Nfxm>
- Mustofa, Mochamad Ali, Bambang Panji Gunawan dan Mudjib, *Analisis Hukum Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Negara Indonesia*, Jurnal Reformasi Hukum: Cogito Ergo Sum, Vol 2, no. 2, Juli 2019. <https://e-journal.umaha.ac.id/index.php/reformasi/article/view/886>
- Nurhidayati, *Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Implementasinya*, Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, Vol. 3, No. 2, September 2019. <https://media.neliti.com/media/publications/490538-none-2ec8df3d.pdf>
- Pakpahan, Elvira Fitriyani, Heriyanti, Mikael Jonatan Sitompul, *Efektivitas Pengawasan Pemerintah Terhadap Perizinan Tnaga Kerja Asing Menurut UU No 13 Tahun 2003: Analisis Yuridis Normatif*, JURISPRUDENSI, Vol. 16, No. 2, Juli-Desember 2024. <https://share.google/XUYulJj39WUh2w5ty>

- Pratama, Febrian Duta, Rafly Pebriansya, *Mohammad Alvi Pratama, Konsep Keadilan dalam Pemikiran Aristoteles*, *Praxis: Jurnal Filsafat terapan*, Vol. 1, No. 2, 2024. <https://share.google/UuE6HKHSyONYliqaR>
- Rahmansyah, Riza Awaludin, Dhemas Praditya, Nurani Nabilah, Anisa Siti Nurjanah, *Studi Hukum berdasarkan Tipe-Tipe keadilan Perspektif Aristoteles*, *Praxis: Jurnal Filsafat terapan*, Vol. 1, No. 1, Januari 2023, 9. <https://share.google/iFx4d740TPaQxLQEK>
- Ramadhano, Ibrahimagi dan Gunardi Lie, *Dinamika Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi dan Tantangan dalam Investasi Sumber Daya Manusia*, *UNES LAW REVIEW*, Vol 6, no. 2, (Desember 2023): 5980, <https://review-unes.com/index.php/law/article/view/1435>
- Rizky, Ghina Aulia, Muhammad Afriza Rifandy, Muhammad Ferdy Hasan, Liswati, *Kaidah-Kaidah Khusus Siyasah Qadhaiyyah*, *Tadchkirah: Jurnal Terapan Hukum Islam dan Kajian Filsafat Syariah*, Vol. 2, No. 1, Juni 2025. <https://share.google/V62ooCPwSVt9UDj1K>
- Rofif, Nur, *Teori Hukum Pembangunan*, *Artikerl Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, September 2024. <https://share.google/Xjji58gAnM0fHYmdn>
- Rumadan, Ismail, *Peran Lembaga Peradilan Sebagai Institusi Penegak Hukum dalam Menegakkan Keadilan Bagi Terwujudnya Perdamaian*, *Jurnal Rechts Vinding*, Vol. 6, No. 1, Mei 2017. <https://share.google/kyMKiwoWDGsqwjD6I>
- Said, Abdul RaufAlauddin, *Pembagian kewenangan Pemerintah Pusat-Pemerintah Daerah dalam Otonomi Seluas-Luasnya Menurut UUD 1945*, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 9, No. 4, Oktober-Desember 2015. <https://share.google/OLgcTDFyKgre75DVj>
- Sembiring, Riki, *Keadilan Pancasila dalam Perspektif Teori Keadilan Aristoteles*, *Aktual Justice Jurnal Ilmiah Magister Hukum Pascasarjana Universitas Ngurah RAI*, 2018. <https://ojs.unr.ac.id/index.php/aktualjustice/article/view/539/522>
- Sinaga, Niru Anita dan Tiberius Zaluchu, “Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketatanegaraan di Indonesia”, *Jurnal Teknologi Industri* Vol 6, September 2021. <https://journal.universitassuryadarma.ac.id/index.php/jti/article/view/754>
- Suryana, Cece, *Konstitusionalitas Pengutamaan Tenaga Kerja Indonesia Pasca Putusan MK No. 168/PUU-XXI/2023: Implikasi Hukum dan Kebijakan Ketenagakerjaan*. *Jurnal LITIGASI*, Vol. 26 (1), April, 2025. <https://share.google/Iri2uIHCCQ16O5GMY>

Susilo, Erwinn, Dharma Setiawan Negara, *Ratio Decidendi dan Obiter Dictum: Evolusi Konseptual Pertimbangan Hakim dalam Putusan Pidana Indonesia*, Jurnal Negara Hukum, Vol. 16, No. 2, November 2025.
<https://share.google/L04bgQiR92ksTN5AS>

Zainuddin, Muhammad, Saartje Sarah Alfons dan Ronny Soplantila, *Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal*, Jurnal PATTIMURA Law Study Review, vol 1, no. 2, Desember 2023.
<https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/palasrev/article/download/12049/7249>

Skripsi:

Afkarina, Izza, “Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia” Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, 2024.

Fadila, Karvin, “Mekanisme Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing” Skripsi: Universitas Islam Negeri Syarifhidayatullah Jakarta, 2019.

Moerya, Pinkan Excellolita Feminina. “Problematisa Yuridis Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja di Indonesia”, Skripsi, UIN KHAS Jember, 2021.

Disertasi:

Erwin, “Rekonstruksi Regulasi Perizinan Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia Berdasarkan Nilai Keadilan” Disertasi: Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 2023.

Tesis:

Faisal, Muhammad, “Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dikaitkan Dengan Perlindungan Terhadap Hak Warga Negara Indonesia Atas Pekerjaan” Tesis: Universitas Andalas Padang, 2019.

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 8.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1997 Nomor 3702 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3702.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279,

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 106, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4756.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6573.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Lembaran Negara Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6856.

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor I68/PUU-XXI/2023

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Nomor 6646.

Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 162.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 301.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing.

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 349 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Oleh Tenaga Kerja Asing.

Website:

“Rencana Tenaga Kerja Nasional 2025-2029” Kementerian Ketenagakerjaan RI, diakses pada 30 April 2025, <https://satudata.kemnaker.go.id/publikasi/155>

MAGGIO KATTAR, *The Three of PERM (Permanent Labor Certification) for Employer-Sponsored Permanent Residence*, <https://share.google/wX83djdSXsMbZChJD>, diakses pada tanggal 20 Desember 2025.

NEW ZEALAND IMMIGRATION CONCEPTS, *The Labour Market Test*, <https://share.google/gYBkFqJOzmjPJ4Sih> diakses pada tanggal 20 Desember 2025

Yonatan, Agnes Z, *Seberapa Banyak Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, , <https://goodstats.id/infographic/seberapa-banyak-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-2601r>, Diakses Pada 5 Desember 2024



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

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Maydanus Syafitri
NIM : 212102030058
Program Studi : Hukum Tata Negara
Fakultas : Syariah
Intitusi : UIN Kiai Haji Achmad Siddiq

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

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

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

Jember, 27 November 2025

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



Maydanus Syafitri
NIM. 212102030058

BIODATA PENULIS



A. Identitas Diri

Nama : Maydanus Syafitri
 Tempat, Tanggal Lahir : Jember, 27 November 2003
 Jenis kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 NIM : 212102030058
 Fakultas : Syariah
 Jurusan/Program Studi : Hukum Islam/ Hukum Tata Negara
 Alamat : Dsn. Banjarejo Tengah,
 RT.002/RW.010, Sumberagung,
 Sumberbaru, Jember
 E-mail : maydnssyafitri@gmail.com

B. Riwayat Pendidikan

1. RA Perwanida 12
2. MI Wahid Hayim 1
3. SMPN 2 Jombang
4. MAN 3 Jember
5. Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

C. Pengalaman Magang

1. Pengadilan Negeri Bondowoso
2. Biro Hukum Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Timur