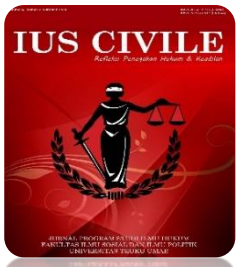

P- ISSN : 2614 – 5723
E- ISSN : 2620 – 6617
Jurnal Ius Civile (Refleksi Penegakan Hukum dan Keadilan)
Prodi Ilmu Hukum
Universitas Teuku Umar

Volume 7, Nomor 1, Tahun 2023.
email: jic@utu.ac.id
http://jurnal.utu.ac.id/jcivile

ALIH PENGETAHUAN TENAGA KERJA ASING (TKA) DI INDONESIA (DITINJAU DARI ASPEK REGULASI DAN KEBIJAKANNYA)

[Muhammad Nahyan Zulfikar][1]
[Basri][2*]
[Jefri Maulana][3]
[Muharrir][4]

[1][Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Teuku Umar]
[1][m.nahyanzulfikar@utu.ac.id]
[2][Fakultas Hukum, Universitas Syiah Kuala]
[2][basrifhhumas@gmail.com]
[3][Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Teuku Umar]
[3][jefriemaulana@utu.ac.id]
[4][Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Teuku Umar]
[4][muharrir@utu.ac.id]
[*]Corresponding Author

Abstract

Arrangements for Foreign Workers are regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which is basically intended for certain jobs or positions that cannot be occupied by local workers and to accelerate the human development index (HDI) needed to support and improve field competence for local Indonesian workers through Knowledge Transfer and Technology or which is often referred to as the transfer of knowledge and technology by means of transferring skills from foreign workers to local workers through their field education and training, in terms of accepting foreign workers in Indonesia, this cannot be separated from the General Agreement on Trade in Services (GATS)/ WTO as the rules of the WTO game that wants policies without discrimination in all aspects. This study uses the juridical-normative legal research method. As for the Juridical-Normative approach, it uses

all the methods and techniques that are often used in legal research studies, namely through a statutory approach (statute approach, case approach) to see cases of the entry of Foreign Workers in Indonesian, a comparative approach to compare regulations between one country and another and the last approach, namely, a conceptual approach in the form of views that can be elaborated in solving the issues faced by foreign workers at this time. However, Indonesia must also be careful in observing WTO rules by looking at the GAST/WTO Provisions concerning the natural movement of persons. It also needs to be adopted in the policy of placing foreign workers by taking into account experience and its application in other countries in the interest of protecting Indonesian workers and not using services. foreign workers who do not have good work skills.

***Keywords**: Regulation and Policy, Foreign Workers, Knowledge Transfer*

Received: 13 Januari 2023 *Revised: 16 April 2023* *Aceppted: 28 April 2023*

1. PENDAHULUAN

Manusia fitrahnya tidak bisa hidup sendiri, begitupun dengan negara. Manusia sebagai "makhluk" yang dapat diartikan baik secara individu maupun secara sosial pada dasarnya selalu berkumpul dengan sesama (*zoon politicon*) untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Dalam konteks negara, tentu tidak mungkin dapat memisahkan diri dengan sesamanya dan mengucilkan diri dari dunia Internasional, karena setiap negara mempunyai, tujuan, kemauan, keinginan dan kepentingan yang berbeda-beda satu sama lain; dan untuk memenuhi kemauan, keinginan dan kepentingannya itu negara harus saling berhubungan dan bekerjasama dengan sesamanya.[1]

Tenaga kerja asing (TKA) tidak dapat dihindari oleh Indonesia, karena Indonesia merupakan bagian dari masyarakat Internasional yang tidak terlepas dari perkembangan era globalisasi yang begitu pesat dari waktu ke waktu. Perkembangan globalisasi pula telah membawa perubahan aliran modal dan investasi yang telah terjadi ke berbagai penjuru dunia, tak terkecuali juga Indonesia sehingga juga telah mempengaruhi terhadap migrasi penduduk termasuk tenaga kerja antar negara.[2]

Searah dengan itu, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya tersebut, pemilik modal juga membutuhkan tenaga-tenaga terampil yang bisa dipercaya dalam mengelola investasinya di negara tujuan (*country destination*). Untuk keperluan ataupun alasan tersebut, para pemilik modal membawa serta beberapa tenaga kerja terampil dari negara asalnya (*country of origin*) atau negara lain untuk bekerja sebagai tenaga kerja asing (TKA) di negara tujuan.[3]

---

[1] Asyhadie, Z., Rahman, A., dan Mualifah. 2016. *Pengantar Hukum Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 1-2.

[2] Suryadono, W. 2017. *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum,* Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, hlm. 1.

[3] Suryadono, W. Loc.Cit., hlm.1

Menurut Budiono, ada beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia. Pertama, memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh TKI dan dapat pula diartikan sebagai upaya mendukung kebijakan nasionalnya hal ini kerap dilakukan oleh investor negara Tiongkok; kedua, mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan terutama di bidang industri; ketiga, memberikan perluasan kesempatan kerja bagi TKI; keempat, meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.[4]

Jumlah tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja dan telah terdata di Indonesia di tiga sektor bidang usaha yaitu: Industri, Jasa dan Pertanian dan Maritim sampai dengan bulan Mei Tahun 2022 berjumlah 44.800 ribu di sektor industri, 49.425 ribu di sektor jasa dan 2.349 di sektor perikanan dan maritim jika digabungkan dari ketiga sektor tersebut berjumlah 96.574 orang.[5]

Sebaran Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia sampai bulan Mei Tahun 2022 pernegara, China 42.822 orang yang merupakan negara terbanyak pertama yang menempatkan tenaga kerjanya di Indonesia pada saat ini, negara terbanyak kedua disusul oleh jepang dengan 10.610 orang pekerja, negara ketiga terbanyak adalah Korea Selatan 9.264 orang pekerja, India 6.201 orang, Philipina 4.672 orang, Malaysia 1.707 orang, Amerika Serikat 2.118 orang, Taiwan 2.025 orang, Inggris 1.854 orang, Australia 1.707 orang dan negara lain 11.500 orang.[6]

Namun, dalam perkembangannya Sejak Tahun 2019-2022, jumlah tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia naik turun jumlahnya, tercatat pada bulan desember 2019 terdapat 109.506 Tenaga Kerja Asing (TKA) yang masih berada dan bekerja. Sedangkan pada bulan desember 2020 TKA yang berlaku sebanyak 93.761 orang dan bulan desember 2021 terdapat 88.271 TKA. Sedangkan bulan mei 2022 jumlah TKA yang berada dan bekerja, tercatat meningkat dari tahun sebelumnya sebanyak lebih dari 96 ribu TKA bekerja di Indonesia.[7]

Dengan data demikian urusan ketenagakerjaan merupakkan urusan yang kompleks baik dalam tataran regulasi (Peraturan Perundang-undangan) maupun pada tataran dilapangan[8] permasalahan Tenaga Kerja Asing setiap menjadi sangat problematik di tengah-tengah masyarakat Indonesia. Khususnya sentimen negatif terhadap beberapa negara yang mengirim TKAnya dengan posisi buruh kasar yang seharusnya dapat diisi oleh pekerja lokal. Permasalahan yang probematik selalu dapat dilihat dari, *Pertama* bagaimana pengaturan hukum nasional tenaga kerja

---

[4] Sari, Risky Vista Puspitasari., Harianto, A., Ana, Ida Bagus Oka. 2018. Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, *Jurnal Lentera Hukum*. 5 (3). hlm. 1.

[5] Kementerian Ketenagakerjaan R.I, Ditjen Binapenta dan PKK, Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/702. Diakses pada tanggal 25 Desember 2022.

[6] *Loc, Cit,* https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/702. Diakses pada tanggal 25 Desember 2022.

[7] *Ibid,* https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/702. Diakses pada tanggal 25 Desember 2022.

[8] Mawardi Khairi, Lelisari, Nurjannah, M., Novita Listyaningrum, dan Inggit Akim. 2021. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, hlm. 1.

asing itu sendiri, *Kedua* bagaimana Implementasi Alih Teknologi dan Keahlian Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia di Indonesia, dan ketiga Bagaimana dampak yang ditimbulkan dari penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia pada saat ini.

2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan permasalahan yang menjadi kajian dalam jurnal ini, maka menggunakan pendekatan yuridis normatif yang bertujuan mengkaji dasar hukum penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia dan implementasinya dari sumber literatur yang ada. Pendekatan yang dilakukan pada penelitian ini adalah menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan (*statuta approach)* untuk menelaah undang-undang yang berkaitan dengan pembahasan isu hukum yang diteriliti*,* pendekatan kasus (*case approach*) untuk melihat kasus yang terjadi di indonesia, pendekatan komparatif (*comparative approach*) untuk membandingkan regulasi diantara satu negara dengan negara yang lain, dan yang terakhir pendekatan melalui konseptual (*conceptual approach*) yang berupa pandangan-pandangan yang dapat di elaborasi dalam memecahkan isu yang dihadapi.[9]

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah dengan menggunakan penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan analisis sesuai dengan dasar hukum yang berlaku terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yaitu UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, literatur hukum, dan bahan lainnya untuk menjawab permasalahan hukum pada penelitian ini.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1.Pengaturan hukum tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia

Pengaturan hukum tentang Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di Indonesia diatur pada:

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Dalam ketentuan umum Pasal 1 angka (13) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan sebagaimana yang dimaksud dengan tenaga kerja asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Berkaitan dengan Penggunaan Tenaga Kerja Asing selanjutnya diatur pada Pasal 42 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pada ayat (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.

Berkaitan dengan Pasal 44 ayat (1) dan ayat (2) Pemberi kerja tenaga asing

[9]Marzuki, Peter Mahmud. 2013. *Penelitian Hukum Edisi Revisi,* Kencana, Jakarta, hlm. 133.

memiliki kewajiban untuk menaati menaati sebagaimana ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku peraturan perundang-undangan. Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi tersebut diatur dengan lebih lanjut melalui keputusan menteri.

Adapun yang secara ringkasnya berkaitan dengan Kompensasi Tenaga Kerja Asing diatur dalam pasal 47 ayat (1) dan ayat (4), Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) diatur dalam pasal 42 ayat (1) dan ayat (3), Hubungan Kerja dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing diatur dalam pasal 42 ayat (4) dan ayat (5), Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) diatur dalam pasal 43 ayat (1) dan memuat keterangan RPTKA pada ayat (2), Kewajiban Pemberi Kerja Setelah Hubungan Kerja dengan Tenaga Kerja Asing Berakhir diatur dalam pasal 48 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.[10]

2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal

Berkaitan dengan Perusahaan penanaman modal yang ingin menggunakan pekerja asing diatur dalam Pasal 10 ayat (2) menyatakan bahwa Perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli warga negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dalam hal Kemudahan pelayanan dan/atau perizinan atas fasilitas keimigrasian dan berkaitan dengan kebutuhan tenaga kerja asing oleh perusahaan penanaman modal baik bersifat sementara diatur pada Pasal 23 ayat (1) huruf (a) dan huruf (b) serta rekomendasi yang dimaksud pada Pasal 23 ayat (2) telah dijelaskan dalam Penjelasan Pasal 23 ayat (2) Rekomendasi diberikan setelah penanaman modal memenuhi ketentuan penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

3. UU No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian

Terdapat pengaturan berkaitan dengan perizinan yang dikeluarkan oleh pihak imigrasi pada Pasal 62 ayat (2) menyebutkan bahwa Izin Tinggal Tetap dibatalkan karena pemegang Izin Tinggal Tetap: mempekerjakan tenaga kerja asing tanpa izin kerja sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Adapun Permasalahan izin tinggal di bidang keimigrasian sesuai dengan UU No. 6 Tahun 2011 tentang keimigrasian, dalam Pasal 52 huruf e Dan dalam Pasal 54 ayat 1 huruf b. Tersirat juga dalam pasal 61 disebutkan bahwa pemegang izin tinggal terbatas sebagaimana dimaksud dalam pasal 52 huruf e dan f dan pemegang izin tinggal tetap sebagaimana dimaksud dalam pasal 54 ayat 1 huruf b dan huruf d dapat melakukan pekerjaan dan / atau usaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan /atau keluarganya.[11]

---

[10]Muharam, Hidayat. 2006. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia,* PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 109-117.

[11]Tiana Pottag, Anis. 2018. Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja Di Indonesia, *Jurnal Media Juris*, 1 (2), hlm. 239.

4. Peraturan Pemerintah No.34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah ini, setiap pemberi tenaga kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia dan dapat diduduki oleh pekerja lokal. Dalam hal jabatan sebagaimana yang dimaksud belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh tenaga kerja Asing. Pasal 4 ayat (1) menyebutkan bahwa TKA hanya dapat dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA dalam hal hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, serta memuliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.

Jabatan yang dimaksud sebagaimana yang terdapat pada Pasal 5 ayat (1) Pemberi kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan yang sama sebagai direksi atau komisaris atau TKA pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, baik pada sektor ekonomi digital, dan pada sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.

Politik hukum Lahirnya Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai pembaharuan dari lahirnya UU Cipta Kerja dan juga dianggap sebagai bentuk upaya Pemerintah guna mendorong percepatan pembangunan nasional melalui penggunaan TKA secara selektif dengan persyaratan dan pembatasan TKA yang akan dipekerjakan melalui penetapan jabatan tertentu dalam waktum tertentu yang dapat diisi atau diduduki oleh Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

3.2. Implementasi Alih Teknologi dan Keahlian Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia di Indonesia

Alih keterampilan dan kemampuan tenaga kerja asing kepada tenaga kerja lokal belum sepenuhnya berjalan dengan sempurna. Pada Praktiknya, terutama dalam Perusahaan-perusahaan yang penanaman modalnya sebagian besar dari investor asing banyak dijumpai TKA yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama dan seolah-olah menjadi pekerja permanen disebuah perusahaan tersebut, dengan tatacara atau trik terus diperpanjangnya Izin Tinggal Terbatas dan Visa bekerja bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di perusahaan mereka.[12]

Padahal undang-undang telah mengamanatkan sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 45 ayat (1) huruf a UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pemberi Kerja Asing kepada TKA diharapkan dalam rangka *Transfer of Kbowledge "menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan"* serta pada huruf (b) adanya

[12] Thalib, Emmy Febriani, 2019. Implementasi Alih Teknologi dan Keahlian Tenaga Kerja Asing guna meningkatkan mutu Tenaga Kerja Indonesia (Analisa Perpres No. 20 Tahun 2018), *Jurnal Hukum Saraswati*, 1(1), hlm. 98.

kewajiban bagi pemberi kerja untuk memberikan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping sesuai dengan kualifikasi yang diduduki oleh tenaga kerja asing.

Namun, ada juga yang tidak memilki kewajiban untuk melakukan transfer ilmu pengetahuan dan teknologi atau *transfer of Knowledge* sebagai salah satu contoh salah satu Direksi yang bekerja di PT. Solihin Jaya Industri adalah pemiliknya sendiri yaitu investor singapura. Direksi PT. Solihin Jaya Industri tersebut tidak melaksanakan alih teknologi dan ahli keahlian yang dimilikinya.

Tenaga Kerja Asing (TKA) yang menduduki jabatan yang bersifat Expert dan dikategorikan profesional wajib mengalihkan teknologi dan keahlian kepada pendamping melalui pendidikan dan pelatihan. Agar ahli teknologi dan alih keahlian mudah dilakukan, dibutuhkan pula TKI Pendamping yang berkualitas dan memiliki latar belakang pendidikan ataupun kualifikasi pekerjaan yang sesuai dengan yang diduduki TKA. Oleh karena itu pula perusahaan pemberi kerja TKA, seperti PT.Solihin Jaya Industri umumnya menetapkan kualifikasi tertentu dalam menunjuk TKI Pendamping.

Permasalahan tentang TKI memiliki kualifikasi sebagai yang telah ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan masih tidak mudah melakukan transfer teknologi dan keahlian dikarenakan perbedaan bahasa akibat dari penghapusannya kewajiban TKA berbahasa Indonesia. Hal tersebut terjadi pada PT. Solihin Jaya Industri, PT. Poeser Indonesia dan dikapal isap. Kendala disebabkan TKA tidak dapat berbahasa Indonesia dan tidak ada penerjemah yang menjembatani komunikasi antara TKA dan TKI Pendamping. PT. Poeser Indonesia memang ada penerjemah, namun penggunaan penerjemah kurang memadai. Jumlah penerjemah di PT. Poeser Indonesia hanya ada 3 orang untuk sebanyak 24 TKA.

Permasalahan berikutnya dari alih teknologi dan alih keahlian pada tataran empiris adalah masih lemahnya aturan alih teknologi dan alih keahlian yang tidak secara tegas mewajibkan TKA untuk menjadi Instruktur/*trainer* dalam pendidikan dan pelatihan kerja. Seringkali instruktur/*trainer* dari dalam negeri yang tentu saja memiliki keahlian yang berbeda dengan TKA. Ini terjadi pada PT. DS daya Abadi yang bekerja sama dengan Dinas Ketenaga Kerjaan (Disnaker) Provinsi Kepulauan bangka belitung untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk mengelas. Sebagaimana yang dikemukakan oleh pegawai Disnaker Provinsi Bangka Belitung.

Hal lainnya juga yang menjadi masalah berkaitan dengan pemberi kerja belum tentu melakukan evaluasi terhadap pendamping atas penguasaan teknologi dan keahlian yang dialihkan. Ini sebabkan tidak ada aturan yang mewajibkan pemberi kerja TKA melakukan evaluasi tersebut. Adapun laporan pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian yang disampaikan oleh perusahaan

kepada Disnaker hanya mengenai penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 45 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Sedangkan pada tataran empiris pengawasan dilapangan terhadap pelaksanaan alih teknolgi dan alih keahlian juga masih terdapat kurang optimal. Pengawasan sulit dilakukan karena terkendala oleh keterbatasan sarana-prasarana, minimnya anggaran pengawasan, dan sedikitnya jumlah pengawas ketenagakerjaan jika dibandingkan jumlah perusahaan pemberi kerja TKA. Sebagai contoh, jumlah pengawasan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung hanya ada 7 orang yang harus mengawasi sebanyak 70 perusahaan. Ketiadaan sarana-prasarana seperti kapal juga menyebabkan pengawas ketenagakerjaan di Provinsi Bangka Belitung tidak dapat melakukan pengawasan secara langsung (*on the spot*) pada kapal isap yang mempekerjakan TKA yang berada ditengah laut. Pada intinya pengawas ketenagakerjaan kesulitan untuk melakukan *cros check* secara langsung kebenaran dari laporan yang disampaikan.[13]

Laporan tersebut pada dasarnya belum menyentuh kepada kewajiban terhadap adanya evaluasi yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja TKA yang telah diberikan izin oleh Pemerintah terhadap TKI Pendamping untuk mengetahui sejauhmana penguasaan TKI Pendamping terhadap teknologi dan keahlian yang dialihkan oleh TKA kepada pekerja atau tenaga kerja lokal tersebut. Dari laporan diatas, maka menjadi penting dilakukan upaya monitoring[14] dan evaluasi kegiatan oleh pendampingan TKA secara khusus dan berkelanjutan disetiap perusahaan yang menggunakan TKA.

3.3. Dampak yang ditimbulkan dari penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia

Setiap kebijakan pasti akan ada konsekuensi yang ditimbulkan, baik itu bersifat positif maupun negatif. Dampak yang akan di bahas pada sub-bab ini adalah berupa dampak positif dan negatif dalam mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia, yaitu sebagai berikut:

Dampak Positif mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia:

1. Adanya *Transfer of knowledge*

Sebagai negara berkembang, Indonesia membutuhkan tenaga kerja asing dalam menggerakkan perkembangan kemajuannya pengetahuan tenaga kerja lokal melalui transfer teknologi dan keahlian dari tenaga kerja asing ke tenaga kerja indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja Indonesia sebagai bagian dari pembelajaran yang dapat diadopsi dari kultur kerja modern (internasional), dan peluang untuk menjadikan pekerja Indoesia berkelas

[13]Suryadono, Widodo, Op.Cit., hlm. 96-98.

[14]Rahmatika, N., dan Annazah, N. S. 2016. Alih Pengetahuan Dan Teknologi Melalui Kegiatan Pendampingan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus Di Yogyakarta). *Jurnal Ketenagakerjaan*, 15(1), hlm. 39.

internasional.[15]

Penggunaan tenaga kerja asing tersebut merupakan bagian yang tidak dapat dihindarkan dalam memenuhi kebutuhan ataupun standarisasi tenaga kerja yang terampil dan professional pada bidang tertentu di suatu perusahaan yang belum dapat diduduki langsung oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan guna mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi serta dapat menggerakkan kawasan ekonomi khusus (KEK) di Indonesia dengan disertainya penanaman modal asing atau investasi asing terhadap kehadiran Tenaga Kerja Asing (TKA) sebagai penunjang bagi arah pembangunan Indonesia kedepan yang lebih maju.

Namun demikian, masih menjadi pekerjaan rumah bagi pemerintah dalam rangka memastikan mekanisme proses transfer teknologi dari TKA dilapangan kepada pekerja Indonesia yang menjadi syarat utama penggunaan TKA agar dapat terimplementasi dengan baik kewajiban bagi TKA dalam melakukan transfer ilmu pengetahuan dan teknologi.

2. Terjadinya Perubahan Budaya Kerja Positif

Data yang dikeluarkan dari Bank Indonesia (berdasarkan laporan survei tenaga kerja asing di Indonesia pada Tahun 2009) yang mensurvei para tenaga kerja asing di Indonesia yang mayoritas berpendidikan Strata 1 (S1) sudah memiliki pengalaman kerja antara 1 tahun hingga lebih dari 1 tahun menunjukkan bahwa sebagian besar tenaga kerja asing yang ada di Indonesia bekerja sebagai profesional/teknisi dan tentunya akan memberikan motivasi kepada tenaga kerja Indonesia dalam hal lebih giat bekerja. Rata-rata gaji yang diterima oleh para tenaga kerja asing tersebut juga sangat tinggi apabila dibandingkan dengan tenaga kerja lokal membuat tenaga kerja lokal dapat terpacu untuk bekerja lebih keras lagi.[16]

3. Meningkatkan pertumbuhan ekonomi

Salah satu kajian yang dapat dijadikan contoh adalah di Eropa kajian yang dilakukan oleh Zimermann pada Tahun 1995 juga menemukan suatu keadaan yang sama dengan kajian yang dilakukan sebelumnya oleh Simon pada Tahun 1988. Masuknya TKA ke dalam pasar tenaga kerja beberapa negara yang dikaji membawa dampak yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi di negara tersebut, peluang kesempatan kerja, dan tingkat upah yang berlaku terhadap TKL. Alasan yang dikemukakan adalah karena masuknya TKA dapat meningkatkan pembentukan modal dan menciptakan peluang pekerjaan bam bagi TKL. Di samping itu, masuknya TKA tidak membawa dampak yang negatif terhadap tingkat upah pekerja lokal karena mereka saling melengkapi (komplemen) dalam

[15]Suryawati, 2016. Pelaksanaan Pengawasan Keberadaan Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Buleleng Oleh Kantor Imigrasi Kelas Ii Singaraja, *Jurnal Kertha Widya*, 4 (1), hlm. 107.

[16] Setiawan, Rony Ika, 2015 Persepsi Tenaga Kerja Lokal Pada Invasi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia: Tantangan Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (Mea) Tahun 2015,7 (2), hlm, 216.

proses produksi di sebuah perusahaan.

Negara berikutnya adalah Australia, kajian yang dilakukan oleh Dickson pada Tahun 1975, menemukan bahwa masuknya TKA membawa pengaruh stimulus atau perangsang terhadap pertumbuhan ekonomi negara tersebut. Pengaruh stimulus ini terjadi melalui hubungan yang saling melengkapi antara TKA dengan TKL, yaitu TKA membuat TKL lebih produktif daripada biasanya dalam hal bekerja. Sehingga dapat mendorong peningkatan output dan permintaan konsumen terhadap barang-barang dan jasa yang dihasilkan di sebuah perusahaan. Lebih lanjut dikemukakan bahwa hubungan komplemen antara TKA dengan TKL dipercaya sebagai salah satu kekuatan yang mampu mendorong peningkatan laju pertumbuhan ekonomi di negara tempat mereka bekerja.[17]

Selanjutnya, juga terdapat dampak negatif lainnya dalam hal mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) khususnya diperusahaan-perusahan besar yang ada di Indonesia antara lain sebagai berikut:

1. Menurut Anggota Komisi X DPR RI Saleh Partaonan Daulay Ada kesan dimasyarakat bahwa Pemerintah sangat inferior jika berhadapan dengan investor asal China. Perihal tersebut dapat dilihat dari penggunaan tenaga kerja asing khususnya dari china yang semakin bertumbuh dan meningkat setiap tahunnya. Sehingga menimbulkan kekhawatiran di tengah-tengah masyarakat bahwa itu menguntungkan investor china.
2. Mengurangi Kesempatan Kerja Pekerja Lokal
   Mengurangi kesempatan kerja bagi pekerja lokal berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Lalonde & Topel (1991) dan Altonji & Card (1991) dengan menggunakan data basil sensus penduduk di Amerika Serikat menemukan bahwa pengaruh TKA terhadap peluang pekerjaan terhadap pekerja lokal adalah negatif, yaitu dengan koefisien elastisitas berkisar antara -0.038 hingga -0.062. Artinya setiap kenaikan I% TKA akan menurunkan peluang pekerjaan untuk pekerja lokal antara 0,038% hingga 0,062%. Begitu pula basil kajian yang dilakukan oleh Simon eta/. (1993) dan basil kajian yang dilakukan oleh Muller dan Espenshade (1985). Dari hasil kajian tersebut menunjukkan bahwa penggunaan TKA juga dapat mempengaruhi penyerapan tenaga kerja lokal. Kajian berikutnya, yang dilakukan oleh Freeman & Katz (1991) terhadap 428 jenis industri di negara yang sama ditemukan hubungan yang positif. Meskipun demikian, hubungan yang dihasilkan tersebut tidak signifikan. Hasil-hasil temuan ini menunjukkan bahwa masuknya TKA ke dalam pasar tenaga kerja Amerika Serikat telah menyebabkan berkurangnya peluang kesempatan kerja untuk tenaga kerja lokal di negara tersebut.[18] Oleh karena itu, peran

[17]Bachtiar, Nasri., Fahmi, Rahmi. 2011. Pengaruh Tenaga Kerjaasing Terhadap pertumbuhan ekonomi dan Kesempatan Kerja: Suatu Tinjauan Literatur, *Jurnal Kependudukan Indonesia,* 6 (1), hlm. 67.

[18]Bachtiar, Nasri., Fahmi, Rahmi, Loc.Cit., 70.

pemerintah untuk memetakan TKA sangat penting untuk mengatasi penggunaan tenaga kerja asing yang berlebih di Indonesia dan hal ini tentu akan berdampak bagi penyerapan tenaga kerja lokal.

3. Masuknya 500 Tenaga Kerja Asing (TKA) asal China ke Sulawesi di tengah masa pandemi covid-19 semakin meningkatnya sentimen negatif terhadap china, berdasarkan kajian Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (LIPI) ada tiga isu dalam mempengaruhi relasi Indonesia-Tiongkok yaitu, membuat persepsi publik terhadap China sentimen negatif sebagai negara pertama pembawa virus covid-19, isu laut china selatan dan isu ekonomi berkiatan dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) kepada negara China semakin meningkat.[19]
4. Lemahnya Pengawasan Terhadap TKA oleh Tim Pengawasan Orang Asing (Tim Pora)

   Menimbulkan Permasalahan Baru Ombudsman RI merilis hasil investigasi atas prakarsa sendiri mengenai problematika penyelenggaraan pelayanan publik dalam rangka penempatan dan pengawasan tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja di Indonesia. Untuk Pengambilan data itu sendiri dilakukan pada bulan Juni - Desember Tahun 2017 di 7 (tujuh) Provinsi yakni DKI Jakarta, Jawa Barat, Banten, Sulawesi Tenggara, Papua Barat, Sumatera Utara, dan kepulauan Riau.

   Dalam hasil investigasi tersebut, Ombudsman RI menemukan beberapa permasalahan dalam hal penempatan ataupun perekrutan tenaga kerja asing di Indonesia yakni belum terintegrasinya data baik diantara Kementerian/Lembaga Pusat dengan Pemerintah Daerah mengenai jumlah tenaga kerja asing, persebaran TKA, dan alur keluar masuknya TKA di Indonesia pada saat ini. Dari sisi pengawasan, juga ditemukan permasalahan terkait yang belum maksimalnya pengawasan TKA di Indonesia oleh Tim Pengawasan Orang Asing (Tim Pora) melalui penegakan hukum baik pemberian sanksi administratif kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran, maupun pada tahapan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana serta pemulangan (deportasi) terhadap TKA yang bermasalah di Indonesia. Beberapa faktor mendasar yang menyebabkan belum maksimalnya pengawasan oleh Tim Pora terhadap TKA, antara lain ketidaktegasan Tim Pora terhadap pelanggaran yang terjadi di lapangan, keterbatasan jumlah sumber daya manusia (SDM) pengawas yang tidak porporsional, keterbatasan anggaran, dan lemahnya koordinasi antar instansi baik pusat maupun daerah. Selain itu, Ombudsman RI juga menemukan beberapa permasalahan lainnya, seperti tenaga kerja asing (TKA) yang secara aktif bekerja namun masa berlaku Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) telah habis dan tidak diperpanjang,

[19]Lidya Christin Sinaga, *Tujuh Dekade Relasi Indonesia-Tiongkok di Tengah Pandemi COVID-19,* Artikel Politik Internasional, http://politik.lipi.go.id/kolom/kolom-1/politik-internasional/1390-tujuh-dekade-relasi-indonesia-tiongkok-di-tengah-pandemi-covid-19, diakses 10 Juni 2020.

perusahaan pemberi kerja kepada TKA yang tidak dapat dipastikan keberadaannya, TKA yang bekerja sebagai buruh kasar, dan TKA yang telah menjadi WNI namun tidak memiliki izin kerja harus ditindak lebih tegas sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.[20]

5. Faktor Budaya

   Faktor budaya yang dimaksud adalah adanya dugaan kemungkinan tidak sesuai dengan adat/norma setempat dimana TKA bekerja membawa kultur sendiri yang jauh berbeda dari budaya setempat, dan sebagainya. Contoh: konflik pada Tahun 2010 TKA asal India dengan TKI di PT. Drydock World Graha di batam. TKA asal India mengeluarkan kata-kata yang kurang sopan "*All Indonesian stupid*".

6. Tenaga kerja asing (*Low Skill*)

   Pada umumnya, tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia memiliki skill. Artinya memiliki kahlian tertentu yang tidak dimiliki oleh pekerja lokal. Namun, yang terdapat dilapangan dari beberapa perusaahan di Indonesia juga ada tenaga kerja asing yang menjadi buruh kasar karna tidak memiliki kemampuan atau keahlian. Sehingga dampak negatif yang ditimbulkan adalah dapat mengurangi kesempatan kerja tenaga kerja lokal. Karena Indonesia sendiri masih membutuhkan pekerjaan buruh kasar, berdasarkan data yang dirilis oleh Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat bahwa jumlah pengangguran naik sebanyak 50 ribu orang per Agustus Tahun 2019. Alhasil dengan kenaikan tersebut, jumlah pengangguran di Indonesia meningkat dari 7 juta orang pada Agustus 2018 lalu menjadi 7,05 juta orang.[21] Menurut Faisal Basri (Ekonom Senior dari Universitas Indonesia), mengungkapkan bahwa terdapat ribuan tenaga kerja asing atau TKA asal Cina masuk ke Indonesia untuk proyek nikel di Provinsi Sulawesi Tengah dan Provinsi Sulawesi Tenggara jumlah tenaga kerja asing lebih besar dari data yang dirilis oleh Pemerintah dan para tenaga kerja asing yang berasal dari Cina bukan hanya berlatar belakang sebagai tenaga ahli,[22] Melainkan mereka juga termasuk buruh untuk pekerjaan lapangan hal ini tentunya bertentang dengan UU Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan penggunaan jasa tenaga kerja asing yang memiliki kualifikasi sebagai tenaga ahli bukan sebagai buruh kasar. Karena sesuai dengan ketentuan perundang-undangan pekerja ataupun buruh kasar dapat di isi kekosongannya oleh Tenaga Kerja Lokal.

---

[20] Ombudsman RI, *Laporan Triwulan II* (2018).

[21] CNN Indonesia, https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20191105154437-532-445788/angka-pengangguran-naik-jadi-705-juta-orang-per-agustus-2019. diakses pada tanggal 25 Desember 2022.

[22] Pusat Data dan Analisa Tempo, 2022. *Tenaga Kerja Asing Menyerbu Indonesia,* Tempo Publising, Jakarta, hlm, 33.

4. SIMPULAN

Perkembangan pergaulan dunia pada saat ini, tidak mungkin suatu negara atau bangsa tidak melakukan kontak dengan bangsa atau negara lain. Suatu negara juga tidak akan berkembang dan maju apabila mengisolasi dirinya dari pergaulan internasional, baik dalam kehidupan politik, sosial, ekonomi kebudayaan maupun kepentingan lainnya, termasuk salah satunya di bidang ketenagakerjaan. Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) pada dasarnya untuk melakukan percepatan melalui *Transfer Knowledge and Transfer Tecnology* atau yang sering disebut transfer pengetahuan/teknologi dan alih kemampuan dari tenaga kerja asing ke tenaga kerja lokal melalui pendidikan dan pelatihan yang dimilikinya, maupun arus modal yang dibawa oleh Investor ke Indonesia yang diikuti juga dengan membawa sebagian tenaga kerja ke negara tujuan.

Dalam hal implementasinya, memang kedatangan Tenaga Kerja Asing ke Indonesia juga dipengaruhinya oleh faktor masukya arus modal yang begitu pesat masuk ke Indonesia, sehingga tidak ada pilihan bagi Indonesia untuk menolak ataupun tidak menerima Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan hal tersebut juga tidak terlepas dari perjanjian *General Agreement on Trade in Services* (GATS)/WTO sebagai aturan main WTO yang menginginkan kebijakan tanpa diskriminasi dalam semua hal yang juga telah mengikat secara hukum negara-negera didunia termasuk salah satunya Indonesia pada saat ini.

Namun, Indonesia juga harus cermat dalam melihat aturan main WTO tersebut mengingat jika Indonesia dalam kebijakannya tidak ada diskriminasi dalam hal penggunaan tenaga kerja asing tentunya kita akan jauh tertinggal dari negara-negara maju yang telah memiliki kemapanan dalam ekonomi sehingga dapat menunjang kualitas pendidikan yang lebih baik dan mempunyai *Skill* dalam bidannya. Ketentuan GAST/WTO tentang *Natural Movement of Person* juga perlu diadopsi dalam kebijakan menempatkan tenaga kerja asing dengan memperhatikan pengalaman dan penerapannya di negara-negara lain demi kepentingan menjaga tenaga kerja Indonesia serta tidak menggunakan jasa tenaga kerja asing yang tidak memiliki *skill* kerja yang baik.

5. REFERENSI

Buku:

Asyhadie, Z. 2016. *Pengantar Hukum Indonesia,* Jakarta : Rajawali Pers.

Efendi, J., Ibrahim, J. 2018. *Metode Penelitian Hukum Normatif dan* Empiris, Prenamedia Group, Depok.

Khairi, M, Lelisari, Nurjannah, Listyaningrum, M., Novita, dan Akim. I. 2021. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta.

Marzuki, Mahmud P. 2013. *Penelitian Hukum Edisi Revisi*, Kencana, Jakarta.

Muharam, H. 2006. *Panduan Memahami Hukum Ketenagakerjaan serta Pelaksanaannya di Indonesia,*PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

Pusat Data dan Analisa Tempo, 2022. *Tenaga Kerja Asing Menyerbu Indonesia*, Tempo Publising, Jakarta.

Suryadono, W. 2018. *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum,* Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta.

Jurnal:

Bachtiar, N., dan Fahmi, R. 2016. Pengaruh Tenaga Kerjaasing Terhadap Pertumbuhanekonomidan Kesempatan Kerja: Suatu Tinjauan Literatur. *Jurnal Kependudukan Indonesia*, 6(1), 63-85.

Pottag, A. T. 2018. Politik Hukum Pengendalian Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja Di Indonesia. *Media Iuris,* 1(2), 236-250.

Puspitasari, R. V., Harianto, A., dan Ana, I. B. O. 2018. Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Lentera Hukum*, 5(3), 367-379.

Rahmatika, N., & Annazah, N. S. 2020. Alih Pengetahuan Dan Teknologi Melalui Kegiatan Pendampingan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus Di Yogyakarta). Jurnal Ketenagakerjaan, 15(1), 27-41.

Setiawan, R. I. 2015. Persepsi tenaga kerja lokal pada invasi tenaga kerja asing di Indonesia: Tantangan menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) Tahun 2015. *Jurnal Kompilasi Ilmu Ekonomi (KOMPILEK),* 7(2), 202-218.

Suryawati, K., dan Surata, I. N. (2016). Pelaksanaan Pengawasan Keberadaan Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Buleleng Oleh Kantor Imigrasi Kelas Ii Singaraja, *Kertha Widya*, 4(1).

Thalib, E. F. 2019. Implementasi Alih Teknologi dan Keahlian Tenaga Kerja Asing Guna Meningkatkan Mutu Tenaga Kerja Indonesia (Analisa Perpres No. 20 Tahun 2018). *Jurnal Hukum Saraswati (JHS)*, 1(1).

Sumber Internet:

Kementerian Ketenagakerjaan R.I, Ditjen Binapenta dan PKK, Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/702. Diakses pada tanggal 25 Desember 2022.

Peraturan Perundang-undangan:

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

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4724)

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5216)

Peraturan Pemerintah No.34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6646).

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