

Tanggung Jawab Korporasi dalam Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Perpektif Kemanfaatan

Indra Yudha Koswara¹, Hana Faridah¹

¹Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

ARTICLE INFO

Article history:

DOI:

[10.30595/pssh.v29i.2099](https://doi.org/10.30595/pssh.v29i.2099)

Submitted:

November 24, 2025

Accepted:

December 01, 2025

Published:

December 03, 2025

Keywords:

Corporate Responsibility;
Foreign Workers; Legal Utility;
Legal Certainty; Employment
Regulations

ABSTRACT

This article examines corporate responsibility in the use of foreign workers (TKA) from a utility perspective, focusing on how corporate regulations and practices align with the goal of legal utility, namely to provide optimal benefits for the company, the state, and society. The use of foreign workers is a necessity in the dynamics of globalization and industrial development, but it carries legal consequences that require corporations to comply with licensing requirements, technology transfer, protection of local workers, and fulfillment of the company's social function. Using a normative juridical approach, this article examines corporate obligations as stipulated in laws and regulations and assesses the extent to which monitoring and sanction mechanisms can create beneficial effects for all parties. The analysis shows that corporate responsibility, when carried out in a compliant and proportionate manner, not only provides legal certainty but also supports the improvement of the national workforce's competence, encourages healthy investment, and maintains social stability. Therefore, fulfilling corporate responsibility in the use of foreign workers is an important instrument for realizing legal benefits that balance economic interests and community protection.

This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



Corresponding Author:

Hana Faridah

Fakultas Hukum, Universitas Singaperbangsa Karawang

Jl. HS.Ronggo Waluyo, Puseurjaya, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat 41361

Email: hana.faridah@fh.unsika.ac.id

1. PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, pentingnya akan suatu kebutuhan tenaga ahli di Indonesia yang profesional membuat perusahaan-perusahaan, baik itu swasta asing maupun swasta nasional menggunakan tenaga kerja asing. Dalam bidang ketenagakerjaan yang sesuai ketentuan UUD 1945 disebutkan dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang mana berimplikasi pada kewajiban Negara untuk memfasilitasi Warga Negara agar dapat memperoleh pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.¹

Perkerjaan merupakan salah satu hal yang digunakan sebagai penunjang kelangsungan hidup manusia atau sebagai tumpuan hidup manusia. Karena dengan berkerja manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya mulai dari primer seperti, makan, pakaian dan tempat tinggal maupun tersier.

¹ I Wayan Gede Wiryawan, *Perlindungan Hak Konstitusional Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ilmu Hukum Kertha Wicaksana, 2013, Vol 19 No 2, hlm. 142.

Perkembangan teknologi di segala bidang kehidupan meliputi bidang transportasi, informasi, dan ekonomi, mengakibatkan batas-batas negara semakin menipis dan aktifitas orang masuk dalam dan keluar wilayah negara Indonesia akan semakin besar dan semakin sulit untuk di bendung.² Perkembangan globalisasi identik dengan proses liberalisasi ekonomi dunia, menjadikan dunia menjadi satu pasar yang bebas dalam melakukan transaksi jual dan beli. Globalisasi juga menghendaki bebasnya pergerakan tenaga kerja yang akan mengisi lapangan kerja melewati batas wilayah teritorial negaranya liberalisasi pasar kerja.³ Karena tenaga kerja atau sumber daya manusia adalah sumber utama dari suatu organisasi baik dalam institusi maupun perusahaan tidak dapat di pungkiri tenaga kerja atau sumber daya manusia pada realitanya adalah penentu dari berkembangnya suatu perusahaan.

Tenaga Kerja mempunyai pergerakan, pergerakan tenaga kerja berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Mobilitas Tenaga Kerja ini pun menimbulkan berbagai dampak, baik yang menguntungkan maupun yang merugikan kepentingan dan kehidupan bangsa dan negara Republik Indonesia. Indonesia tidak menutup kehadiran pihak asing dalam hal tenaga kerja profesional yang akan bekerja di Indonesia, sebab penggunaan tenaga kerja asing turut memberikan dampak positif bagi ekonomi negara jika segala prosedur dipenuhi tanpa terkecuali.⁴

Secara filosofis, penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia didasarkan pada asas kemanfaatan, keamanan, dan legalitas, yang wajibkan setiap TKA memiliki izin kerja dari Menteri Ketenagakerjaan. Kehadiran TKA diperlukan untuk mengisi kebutuhan tenaga ahli pada bidang tertentu yang belum dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia (TKI), sekaligus mempercepat alih teknologi, peningkatan kompetensi, dan mendorong investasi. Oleh karena itu, penggunaan TKA di Indonesia tidak dapat sepenuhnya dihindari, namun pada prinsipnya hanya diperbolehkan bagi mereka yang membawa modal (investor) dan keahlian (*transfer of knowledge*). Di luar itu, prioritas tetap diberikan kepada tenaga kerja dalam negeri.

Sejak awal kemerdekaan, Indonesia telah mengatur penempatan tenaga kerja asing dengan berbagai pembatasan. Perubahan besar terjadi setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing (diubah dengan UU No. 11 Tahun 1970) dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1968 tentang Penanaman Modal Dalam Negeri (diubah dengan UU No. 12 Tahun 1970). Kedua undang-undang tersebut berpengaruh signifikan terhadap perkembangan hukum ketenagakerjaan dan mendorong lahirnya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, yang untuk pertama kalinya mengatur penempatan tenaga kerja asing secara terpadu dalam satu regulasi ketenagakerjaan. Diperbolehkannya TKA pada masa itu erat kaitannya dengan kebutuhan alih teknologi, transfer keterampilan, pendampingan tenaga kerja, serta pelatihan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja Indonesia.

Seiring perkembangan ekonomi yang semakin liberal, pembaruan hukum ketenagakerjaan terus dilakukan untuk menyesuaikan peranan tenaga kerja sebagai pelaku sekaligus tujuan pembangunan. Oleh karena itu, pengaturan ketenagakerjaan mengalami beberapa revisi, mulai dari UU No. 14 Tahun 1969, UU No. 25 Tahun 1997, UU No. 11 Tahun 1998, Perpu No. 3 Tahun 2000 yang kemudian ditetapkan menjadi UU No. 28 Tahun 2000, hingga lahirnya UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun berbagai perubahan terjadi, substansi terkait perizinan, pengawasan, dan pengaturan penggunaan TKA tetap dipertahankan, meski belum diatur dalam satu undang-undang khusus. Implementasinya melibatkan berbagai lembaga seperti Imigrasi, Kepolisian, Kejaksaan, BIN, dan pemerintah daerah, sehingga diperlukan koordinasi yang kuat.⁵

Dalam perkembangan terbaru, pengaturan mengenai TKA diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beserta aturan pelaksananya, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Regulasi ini menyederhanakan proses perizinan TKA melalui mekanisme Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan memperkuat kewajiban pemberi kerja dalam memfasilitasi transfer keahlian kepada TKI. Selain itu, UU Ketenagakerjaan yang masih berlaku (UU No. 13 Tahun 2003) tetap menjadi dasar utama dalam aspek hubungan kerja, perlindungan tenaga kerja, dan penegakan hukum. Dengan pembaruan regulasi tersebut, penggunaan TKA di Indonesia diarahkan agar lebih selektif, bermanfaat, dan tetap menjamin kesempatan kerja bagi tenaga kerja dalam negeri.

Penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia semakin meningkat seiring dengan perkembangan industri dan persaingan global yang menuntut perusahaan untuk memiliki tenaga ahli dengan kompetensi khusus. Banyak korporasi, baik nasional maupun multinasional, memandang TKA sebagai solusi strategis untuk mengisi kekurangan tenaga kerja profesional yang belum mampu dipenuhi secara optimal oleh tenaga kerja dalam negeri. Hal ini sejalan dengan tuntutan kemajuan teknologi dan kompleksitas proses bisnis modern yang membutuhkan

² Jazim Hamidi dan Charles Christian, *Hukum Keimigrasian Bagi Orang Asing Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015 ,hlm. 10.

³ Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, PT.Sofmedia, Jakarta, 2011, hlm 349.

⁴ Theresia Wulan Sari Sijabat, *Pelaksanaan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi terhadap Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan Di Provinsi Bengkulu*, Jurnal Universitas Atma Jaya, 2018, hlm.87.

⁵ Adrian Sutedi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 15.

keahlian tertentu. Namun, meningkatnya penggunaan TKA juga menghadirkan dinamika baru dalam pengaturan dan pengawasan hubungan ketenagakerjaan di Indonesia.⁶

Di tengah kebutuhan akan tenaga terampil tersebut, muncul pertanyaan mengenai sejauh mana tanggung jawab korporasi dalam memastikan penggunaan TKA benar-benar memberikan manfaat, tidak hanya bagi perusahaan, tetapi juga bagi tenaga kerja lokal dan pembangunan nasional. Dalam perspektif kemanfaatan, penggunaan TKA idealnya harus memberi nilai tambah berupa peningkatan produktivitas, transfer pengetahuan, serta penunjang pertumbuhan ekonomi. Namun dalam praktiknya, masih terdapat kasus di mana penggunaan TKA tidak diimbangi dengan kewajiban alih teknologi, sehingga kehadiran TKA tidak memberikan dampak positif jangka panjang bagi tenaga kerja lokal.⁷

Di sisi lain, keberadaan TKA dapat menimbulkan kekhawatiran terkait berkurangnya kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia apabila tidak dikelola dengan baik. Oleh karena itu, negara melalui berbagai regulasi seperti Undang-Undang Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden tentang izin penggunaan TKA, serta aturan pelaksana lainnya menegaskan bahwa korporasi harus mematuhi ketentuan perizinan, rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA), serta menjamin pembinaan dan pelatihan tenaga kerja lokal. Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab korporasi bersifat tidak hanya administratif, tetapi juga substantif dalam menjaga keseimbangan antara kebutuhan kompetensi global dan perlindungan tenaga kerja domestik.⁸

Dalam konteks tersebut, perspektif kemanfaatan menjadi relevan untuk menilai apakah penggunaan TKA oleh korporasi benar-benar membawa manfaat yang lebih besar dibanding potensi risiko sosial dan ekonomi yang ditimbulkan. Tanggung jawab korporasi tidak hanya diukur dari kepatuhan terhadap peraturan, tetapi juga dari kontribusinya dalam menciptakan nilai guna bagi masyarakat luas melalui peningkatan kualitas tenaga kerja lokal, efisiensi perusahaan, serta mendorong daya saing nasional. Oleh karena itu, kajian mengenai tanggung jawab korporasi dalam penggunaan TKA perlu dilakukan secara komprehensif untuk memastikan bahwa praktik tersebut selaras dengan tujuan pembangunan hukum dan kesejahteraan sosial di Indonesia.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian dalam jurnal ini menggunakan pendekatan yuridis normatif, yaitu penelitian yang berfokus pada pengkajian bahan-bahan hukum tertulis terkait tanggung jawab korporasi dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) serta penegakan hukumnya dalam perspektif kemanfaatan. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan dengan menelaah berbagai regulasi seperti UUD 1945, UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, PP No. 34 Tahun 2021, serta aturan pelaksana lainnya; pendekatan konseptual yang mengkaji konsep tanggung jawab korporasi, teori kemanfaatan, dan prinsip kepatuhan hukum; serta pendekatan kasus untuk menganalisis putusan pengadilan dan contoh kasus pelanggaran penggunaan TKA.⁹ Penelitian ini bersifat deskriptif-analitis, yaitu menggambarkan pengaturan hukum mengenai penggunaan TKA sekaligus menganalisis efektivitas tanggung jawab korporasi dan mekanisme penegakan hukumnya. Data penelitian diperoleh dari bahan hukum primer (peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan), bahan hukum sekunder (buku, artikel ilmiah, pendapat ahli), dan bahan hukum tersier (kamus dan ensiklopedia hukum). Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi kepustakaan dengan menelaah seluruh dokumen hukum yang relevan. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan analisis yuridis kualitatif, dengan memperhatikan keselarasan antar peraturan, hierarki peraturan perundang-undangan, serta prinsip kemanfaatan, kepastian, dan keadilan, guna menjawab rumusan masalah mengenai tanggung jawab korporasi dalam penempatan TKA dan penegakan hukum terhadap pelanggarannya.¹⁰

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

1) Tanggung Jawab Korporasi Dalam Penempatan Tenaga Kerja Asing

Tanggung jawab korporasi dalam penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia meliputi dimensi hukum, sosial, ekonomi, dan etika, yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga asing. Dari sisi hukum, setiap perusahaan wajib memperoleh pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dari Kementerian Ketenagakerjaan sebelum menempatkan TKA. RPTKA ini menetapkan jabatan, kualifikasi, dan jangka waktu penugasan TKA sehingga penggunaan tenaga asing tidak boleh melebihi kebutuhan nyata perusahaan dan harus bersinergi dengan pengembangan tenaga kerja lokal.¹¹ Kewajiban ini memastikan

⁶ Mashudi, M., & Prasetio, R. H. D. *Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hubungan Industrial*, Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik, 2018, Vol. 7, No. 2, hlm. 1–15.

⁷ Riza Fauziah Djazuli, *Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, ADLIYA: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan, 2022, Vol. 15, No. 1, hlm. 1–19.

⁸ Ninuk Triyanti, *Peranan Perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Timur dalam Alih Teknologi*, Perspektif: Kajian Masalah Hukum dan Pembangunan, 2019, Vol. 3, No. 4, hlm. 239–254.

⁹ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, hlm.181.

¹⁰ Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 47.

¹¹ Soerjono Soekanto, *Sosiologi Hukum: Suatu Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 112–115.

bahwa korporasi tidak hanya mengejar keuntungan semata, tetapi juga berkontribusi pada pembangunan kapasitas manusia nasional.

Selain itu, perusahaan diwajibkan menyediakan Tenaga Kerja Pendamping (TKI) untuk TKA, dengan tujuan utama transfer teknologi dan keterampilan.¹² Pendamping ini harus mengikuti pelatihan dan pendidikan sesuai jabatan TKA agar alih pengetahuan dapat berlangsung efektif, sehingga mendorong peningkatan kapasitas sumber daya manusia lokal dan mendukung pembangunan berkelanjutan. Korporasi juga bertanggung jawab untuk menyediakan pelatihan bahasa Indonesia, yang berperan penting dalam integrasi sosial TKA dan kelancaran komunikasi di lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya bertanggung jawab terhadap produktivitas TKA, tetapi juga terhadap kesejahteraan sosial dan profesional tenaga kerja lokal.

Dari sisi finansial, perusahaan berkewajiban menyetor Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKPTKA), yang digunakan untuk program-program pelatihan, peningkatan keterampilan, dan pengembangan kapasitas tenaga kerja nasional. Ketentuan ini mencerminkan prinsip keadilan sosial dan kemanfaatan, di mana perusahaan asing yang mendapat keuntungan dari TKA juga berkontribusi terhadap pembangunan sumber daya manusia Indonesia. Kewajiban ini selaras dengan praktik Corporate Social Responsibility (CSR), yang menekankan bahwa kegiatan korporasi harus memberi manfaat kepada masyarakat, lingkungan, dan ekonomi lokal, sehingga perusahaan tidak hanya fokus pada keuntungan ekonomis jangka pendek.¹³

Secara institusional, korporasi wajib mematuhi aturan administratif terkait penggunaan TKA. Hal ini meliputi pelaporan penggunaan TKA secara berkala, mematuhi larangan penempatan TKA pada jabatan tertentu, serta tunduk pada pengawasan berbagai instansi terkait, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, Imigrasi, Kepolisian, Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), hingga lembaga intelijen. Jika perusahaan melanggar ketentuan, PP No. 34 Tahun 2021 memberikan sanksi administratif berupa denda, pembekuan RPTKA, atau pencabutan izin penggunaan TKA.¹⁴

Selain regulasi nasional, tanggung jawab korporasi juga harus dilihat dalam perspektif norma internasional. Beberapa instrumen internasional, seperti Konvensi ILO No. 97 tentang Migrasi Tenaga Kerja dan Pedoman OECD untuk Perusahaan Multinasional, menekankan hak pekerja migran, perlindungan sosial, serta tanggung jawab etis perusahaan dalam penggunaan tenaga kerja asing. Dengan demikian, korporasi tidak hanya dituntut untuk mematuhi hukum Indonesia, tetapi juga prinsip hak asasi manusia dan praktik bisnis berkelanjutan di tingkat global.¹⁵

Dari perspektif filosofi hukum, kewajiban ini selaras dengan asas kemanfaatan (utilitarianisme) dan prinsip tanggung jawab sosial perusahaan, yang menekankan bahwa kegiatan bisnis harus memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat, termasuk tenaga kerja lokal, masyarakat, dan negara.¹⁶ Penggunaan TKA seharusnya bukan sekadar instrumen untuk mencapai keuntungan ekonomis, tetapi juga sarana untuk meningkatkan kapasitas lokal, transfer keahlian, dan pembangunan ekonomi yang berkelanjutan. Dengan demikian, korporasi bertanggung jawab secara legal, etis, dan sosial, menjadikan TKA sebagai alat strategis untuk memperkuat kualitas tenaga kerja nasional dan meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia di tengah persaingan global.

Lebih lanjut, tanggung jawab korporasi terhadap TKA dapat dilihat sebagai implementasi prinsip good governance dan corporate accountability, di mana setiap perusahaan harus bertindak transparan dan bertanggung jawab atas setiap dampak sosial dan ekonomi yang ditimbulkan. Pengawasan yang konsisten oleh pemerintah serta kepatuhan korporasi terhadap regulasi nasional dan internasional menjadi kunci agar penempatan TKA benar-benar bermanfaat bagi negara, pekerja lokal, dan pembangunan nasional secara keseluruhan. Hal ini menegaskan bahwa penggunaan TKA bukan hanya urusan internal perusahaan, tetapi juga bagian dari strategi pembangunan nasional dan perlindungan hak tenaga kerja.¹⁷

2) Penegakan Hukum Bagi Korporasi Terhadap Tenaga Kerja Asing

Kehadiran tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia bukan sekadar fenomena ekonomi, tetapi juga merupakan isu hukum, sosial, dan pembangunan nasional. TKA hadir karena adanya keseimbangan antara penawaran dari negara asal dan permintaan dari Indonesia sendiri, terutama untuk sektor-sektor yang membutuhkan keterampilan khusus atau investasi asing. Fenomena ini sudah berlangsung sejak lama; meskipun arus migrasi TKA saat ini meningkat pesat, sejarah pengaturan TKA di Indonesia dimulai sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing. Seiring perubahan Undang-

¹² Subekti, *Hukum Perusahaan dan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hlm. 87–92.

¹³ Dede Rosyada, *Peran Tenaga Kerja Asing dalam Transfer Teknologi di Indonesia*, Jurnal Ilmu Hukum Universitas Indonesia, 2020, Vol. 14, No. 2, hlm. 45–60.

¹⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021.

¹⁵ Indra Bastian, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Pekerja Migran*, Alfabeta, Bandung, 2017, hlm. 73–78.

¹⁶ Nurul Huda, *Corporate Social Responsibility dan Penggunaan Tenaga Kerja Asing: Perspektif Hukum dan Etika*, Jurnal Hukum & Pembangunan, 2020, Vol. 50, No. 3, hlm. 350–366.

¹⁷ Muhammad Yahya, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Teori dan Praktik*, Kencana, Jakarta, 2016, hlm. 99–104.

Undang Ketenagakerjaan, regulasi mengenai TKA tetap mempertahankan prinsip pengawasan dan perizinan yang dilakukan oleh berbagai lembaga, mulai dari Imigrasi, Kepolisian, Kejaksaan, Badan Intelijen Negara, hingga pemerintah daerah melalui Tim Pengawasan Orang Asing (TIMPORA), sebagaimana diatur dalam UU No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian Pasal 66-76. Koordinasi yang terpadu antar lembaga ini sangat penting untuk mencegah pelanggaran izin, baik izin tinggal maupun izin kerja, yang kerap dilakukan TKA maupun perusahaan pengguna.¹⁸

Pelanggaran izin TKA menjadi masalah utama, termasuk overstay, penggunaan paspor wisatawan untuk bekerja, dan penyembunyian oleh perusahaan. Kondisi ini memunculkan risiko hukum, sosial, dan keamanan nasional, sehingga penegakan hukum harus dilakukan secara tegas dan terkoordinasi. Indonesia menerapkan prinsip kebijakan selektif (*selective policy*) dan satu pintu (*one gate policy*), yang menekankan bahwa hanya TKA yang memberikan manfaat langsung bagi negara yang diperbolehkan bekerja. Selain itu, koordinasi TIMPORA menuntut penghapusan ego sektoral agar pengawasan TKA berjalan efektif, selaras dengan kebijakan pusat dan daerah, dan tetap memperhatikan keamanan, perlindungan tenaga kerja, serta kepentingan pembangunan nasional.¹⁹

Dalam konteks ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa penerbitan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) merupakan kewenangan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pemberi kerja wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA untuk mendukung proses alih teknologi dan keahlian, memastikan kompetensi TKA sesuai jabatan, dan kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Indonesia. Selain itu, pemberi kerja diwajibkan membayar kompensasi penggunaan TKA dalam bentuk Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), yang dialokasikan untuk pengembangan sumber daya manusia nasional.

Penegakan hukum bagi korporasi menjadi aspek krusial. Perusahaan yang mempekerjakan TKA ilegal atau tidak mematuhi ketentuan IMTA dan RPTKA dapat dikenakan sanksi pidana berupa penjara dan denda, pencabutan izin, serta blacklist perusahaan. Proses penegakan hukum dilakukan melalui pengawasan ketenagakerjaan, pemeriksaan perusahaan, pembuatan Nota Pemeriksaan, hingga penyidikan dan penyerahan berkas kepada Penuntut Umum. Penegakan hukum ini tidak hanya menegakkan kedaulatan negara, tetapi juga melindungi hak tenaga kerja Indonesia, menjaga keamanan nasional, dan memastikan kepatuhan terhadap standar internasional.²⁰

Selain itu, kebijakan penggunaan TKA harus mempertimbangkan aspek manfaat (prosperity) dan keamanan (security). Aspek manfaat meliputi alih teknologi, peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia, perluasan kesempatan kerja, dan dukungan terhadap investasi nasional. Aspek keamanan mencakup pengawasan lalu lintas orang asing, selektivitas jabatan TKA, serta keterbatasan waktu kerja sesuai kontrak. TKA hanya diperbolehkan menduduki jabatan tertentu untuk periode tertentu, dan tidak boleh mengambil alih posisi yang dapat digantikan tenaga kerja lokal. Persyaratan tambahan meliputi pendidikan, sertifikat kompetensi, pengalaman kerja, asuransi, NPWP, serta kepesertaan dalam Jaminan Sosial Nasional, sedangkan jabatan direksi dan komisaris dikecualikan dari beberapa persyaratan tersebut.

Kini, regulasi TKA telah diperbarui melalui UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang menggantikan sejumlah aturan lama. UU ini menghapus kewajiban Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dan mengatur penggunaan TKA dengan dasar persetujuan Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) yang disahkan oleh menteri terkait. Pelanggaran izin oleh TKA, seperti bekerja dengan visa wisatawan dan overstay, masih menjadi masalah serius, sementara koordinasi pengawasan antarlembaga (Imigrasi, Kemenaker, TIMPORA) sangat dibutuhkan agar sistem tetap efektif. Kebijakan selektif (*selective policy*) dan satu pintu (*one gate policy*) ditegakkan untuk memastikan TKA hanya dipekerjakan pada jabatan dan waktu tertentu, dengan kompetensi yang memadai, sesuai Pasal 42 UU Cipta Kerja. Dalam sisi korporasi, perusahaan yang mempekerjakan TKA ilegal dapat dikenai sanksi pidana, pencabutan izin, hingga blacklist. Penegakan hukum melalui pengawasan norma ketenagakerjaan melibatkan pemeriksaan, Nota Pemeriksaan, hingga penyidikan.²¹

Dalam kerangka kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia, peran Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) menjadi sangat penting sebagai instrumen teknis pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan peraturan pelaksanaannya. Salah satu regulasi terbaru, Permenaker No. 8 Tahun 2021, mengatur secara rinci prosedur pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) oleh perusahaan serta kriteria jabatan TKA yang diperbolehkan, memperkuat prinsip “satu pintu” (*one gate policy*)

¹⁸ Muhammad Zainuddin, Saartje Sarah Alfons & Ronny Soplantila, *Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal*, Pattimura Law Study Review, 2023, Vol. 1, No. 2, hlm. 12049.

¹⁹ Yunita Reykasari, *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Eksakta, 2023, Vol. 3, No. 1, hlm. 116.

²⁰ Rafika Amalia, *Mekanisme Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*, Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, 2024, Vol. 12, No. 5, hlm. 965–975.

²¹ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

sehingga setiap izin penggunaan TKA harus melewati prosedur legal yang ketat. Regulasi ini menegaskan bahwa TKA tidak hanya dipekerjakan, tetapi juga diwajibkan mentransfer keahlian dan teknologi kepada tenaga kerja lokal sesuai ketentuan, untuk meningkatkan kompetensi sumber daya manusia Indonesia. Selain itu, Permenaker menekankan kewajiban perusahaan dalam menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping TKA, melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja, serta memastikan kompetensi TKA sesuai jabatan, termasuk kemampuan berbahasa Indonesia. Tidak patuhnya perusahaan terhadap ketentuan Permenaker dapat dikenakan sanksi administratif, pencabutan izin, blacklist, hingga sanksi pidana sesuai ketentuan UU Ketenagakerjaan dan Keimigrasian. Dengan demikian, peraturan Permenaker berfungsi sebagai alat pengendalian penggunaan TKA secara legal, mendorong alih keahlian kepada tenaga kerja lokal, dan memastikan bahwa kegiatan korporasi yang melibatkan TKA memberikan manfaat bagi pembangunan nasional, perlindungan tenaga kerja Indonesia, serta kepatuhan terhadap standar hukum nasional dan internasional²²

Lebih jauh, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 juga menekankan perlindungan bagi pekerja lokal: perusahaan TKA wajib menunjuk pendamping lokal, memberikan alih teknologi, dan membayar kompensasi (PNBP) atas penggunaan. Dengan demikian, penegakan hukum TKA di era UU Cipta Kerja harus bersifat selektif, terpadu, dan berbasis manfaat serta keamanan, sambil memastikan korporasi mematuhi aturan dan penggunaan TKA mendukung pembangunan nasional tanpa mengorbankan peluang kerja bagi tenaga kerja lokal.

4. SIMPULAN

Penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia merupakan isu multidimensi yang melibatkan aspek hukum, sosial, ekonomi, dan etika. Korporasi memiliki tanggung jawab yang jelas dalam penggunaan TKA, meliputi kepatuhan terhadap regulasi nasional, termasuk persetujuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), penunjukan tenaga kerja pendamping lokal untuk alih keahlian, serta kewajiban membayar Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKPTKA) untuk pengembangan sumber daya manusia nasional. Tanggung jawab ini tidak hanya bersifat legal, tetapi juga etis dan sosial, sejalan dengan prinsip kemanfaatan, corporate accountability, dan praktik bisnis berkelanjutan. Penegakan hukum bagi perusahaan yang mempekerjakan TKA ilegal atau melanggar ketentuan dilakukan secara tegas melalui sanksi administratif, pencabutan izin, hingga sanksi pidana, dengan koordinasi antarlembaga seperti Kemenaker, Imigrasi, dan TIMORA. Regulasi terbaru, termasuk UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Permenaker No. 8 Tahun 2021, menekankan prinsip kebijakan selektif (selective policy) dan satu pintu (one gate policy), memastikan TKA hanya ditempatkan pada jabatan tertentu, untuk jangka waktu tertentu, dengan kompetensi yang sesuai, serta diwajibkan mentransfer pengetahuan dan teknologi kepada tenaga kerja lokal. Secara keseluruhan, penggunaan TKA di Indonesia harus dilaksanakan secara selektif, terpadu, dan berbasis prinsip manfaat dan keamanan, sehingga korporasi mematuhi regulasi, mendukung pembangunan nasional, meningkatkan kapasitas tenaga kerja lokal, dan menjaga keseimbangan antara kepentingan perusahaan asing dan perlindungan pekerja Indonesia. Penempatan TKA bukan hanya instrumen ekonomi, tetapi juga sarana strategis untuk meningkatkan daya saing nasional melalui pengembangan kualitas sumber daya manusia.

REFERENSI

- Adrian Sutedi, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 15.
- Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan, Tinjauan Politik Hukum*, PT.Sofmedia, Jakarta, 2011, hlm. 349.
- Indra Bastian, *Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Pekerja Migran*, Alfabeta, Bandung, 2017, hlm. 73–78.
- Jazim Hamidi dan Charles Christian, *Hukum Keimigrasian Bagi Orang Asing Di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2015 ,hlm. 10.
- Muhammad Yahya, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Teori dan Praktik*, Kencana, Jakarta, 2016, hlm. 99–104.
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2005, hlm.181.
- Soerjono Soekanto, *Sosiologi Hukum: Suatu Pengantar*, Rajawali Pers, Jakarta, 2010, hlm. 112–115.
- Subekti, *Hukum Perusahaan dan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2018, hlm. 87–92.
- Theresia Wulan Sari Sijabat, *Pelaksanaan Pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi terhadap Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan Di Provinsi Bengkulu*, Jurnal Universitas Atma Jaya, 2018, hlm.87.
- Zainuddin Ali, *Metode Penelitian Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm. 47.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021.

²² Mashudi & Rochman Heri D. Prasitio, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hubungan Industrial*, Jurnal Pro Hukum, 2023, Vol. 7, No. 2, hlm. 698.

- Dede Rosyada, *Peran Tenaga Kerja Asing dalam Transfer Teknologi di Indonesia*, Jurnal Ilmu Hukum Universitas Indonesia, 2020, Vol. 14, No. 2, hlm. 45–60.
- I Wayan Gede Wiryanaw, *Perlindungan Hak Konstitusional Pekerja Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Ilmu Hukum Kertha Wicaksana, 2013, Vol 19 No 2, hlm. 142.
- Mashudi & Rochman Heri D. Prasetyo, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hubungan Industrial*, Jurnal Pro Hukum, 2023, Vol. 7, No. 2, hlm. 698.
- Mashudi, M., & Prasetyo, R. H. D, *Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hubungan Industrial*, Jurnal Pro Hukum: Jurnal Penelitian Bidang Hukum Universitas Gresik, 2018, Vol. 7, No. 2, hlm. 1–15.
- Muhammad Zainuddin, Saartje Sarah Alfons & Ronny Soplantila, *Implikasi Pengaturan Tenaga Kerja Asing Dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja Terhadap Eksistensi Tenaga Kerja Lokal*, *Pattimura Law Study Review*, 2023, Vol. 1, No. 2, hlm. 12049.
- Ninuk Triyanti, *Peranan Perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Timur dalam Arah Teknologi*, Perspektif: Kajian Masalah Hukum dan Pembangunan, 2019, Vol. 3, No. 4, hlm. 239–254.
- Nurul Huda, *Corporate Social Responsibility dan Penggunaan Tenaga Kerja Asing: Perspektif Hukum dan Etika*, Jurnal Hukum & Pembangunan, 2020, Vol. 50, No. 3, hlm. 350–366.
- Rafika Amalia, *Mekanisme Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*, Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum, 2024, Vol. 12, No. 5, hlm. 965–975.
- Riza Fauziah Djazuli, *Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, ADLIYA: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan, 2022, Vol. 15, No. 1, hlm. 1–19.
- Yunita Reykasari, *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja*, Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Eksakta, 2023, Vol. 3, No. 1, hlm. 116.