



Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Oleh Perusahaan Di Indonesia

I Made Dwiki Yolanda¹, Ni Made Puspasutari Ujianti², I Nyoman Putu Budiarta³

Universitas Warmadewa, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: imadedewikiyolanda@gmail.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 27 Maret 2026

ABSTRACT

The most prominent vague norm in regulating the use of Foreign Workers (TKA) is contained in Article 46 of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower. This article explicitly states: "Foreign workers are prohibited from holding positions that handle personnel and/or certain positions. This provision contains unclear norms (vague norm), particularly in the phrase "certain positions." The law does not provide limitations, classifications, or normative criteria regarding what positions are meant, thus opening up very broad interpretation space for both employers and labor law enforcement officials. This ambiguity is problematic because the prohibition on holding certain positions is a restriction on the right to work for foreign citizens, as well as an instrument for protecting employment opportunities for Indonesian workers. The type of research used is Normative Legal Research, which is legal research conducted by examining library materials. In this type of legal research, law is often conceptualized as what is written in statutory regulations or law is conceptualized as rules or norms that constitute benchmarks for human behavior that are considered appropriate. The results of the study indicate that legal sanctions for violations of the use of foreign workers in Indonesia are currently dominated by administrative sanctions, especially after the enactment of the Job Creation Law. Employers who violate licensing provisions can be subject to warnings, fines, termination of employment. Temporary restrictions, until the RPTKA is revoked. Meanwhile, foreign workers who abuse their stay permits can be subject to criminal sanctions under the Immigration Law. This sanctions regime demonstrates a shift in legal policy that emphasizes an administrative approach rather than a repressive one.

Keywords: Permits, Foreign Workers, Companies

ABSTRAK

Norma kabur yang paling menonjol dalam pengaturan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) terdapat dalam Pasal 46 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal ini secara tegas menyatakan: "Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu. Ketentuan tersebut mengandung ketidakjelasan norma (vague norm), khususnya pada frasa "jabatan-jabatan tertentu". Undang-undang tidak memberikan batasan, klasifikasi, maupun kriteria normatif mengenai jabatan apa saja yang dimaksud, sehingga membuka ruang penafsiran yang sangat luas baik bagi pemberi kerja maupun bagi aparat penegak hukum ketenagakerjaan. Ketidakjelasan ini menjadi problematis karena larangan menduduki jabatan tertentu merupakan pembatasan hak bekerja bagi warga negara asing, sekaligus instrumen perlindungan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia. Tipe

Penelitian yang digunakan adalah Penelitian Hukum Normatif merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka. Pada penelitian hukum jenis ini, seringkali hukum dikonsepsikan sebagai apa yang tertulis dalam peraturan perundang-undangan atau hukum dikonsepsikan sebagai kaidah atau norma yang merupakan patokan berperilaku manusia yang dianggap pantas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Sanksi hukum terhadap pelanggaran penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia saat ini didominasi oleh sanksi administratif, terutama setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Pemberi kerja yang melanggar ketentuan perizinan dapat dikenai teguran, denda, penghentian sementara, hingga pencabutan RPTKA. Sementara itu, TKA yang menyalahgunakan izin tinggal dapat dikenai sanksi pidana berdasarkan Undang-Undang Keimigrasian. Rezim sanksi ini menunjukkan pergeseran kebijakan hukum yang lebih menekankan pendekatan administratif daripada represif.

Kata Kunci: *Perlindungan Hukum, Pekerja Migran, Moratorium.*

PENDAHULUAN

Pada masa orde baru sudah sering disuarakan dan dikampanyekan bahwa Indonesia sudah memasuki era tinggal landas. Sebelum disebut negara dengan era tinggal landas, Indonesia disebut negara berkembang. Era tinggal landas merupakan era atau masa pembangunan yang dilakukan selama 25 tahun. Selama 25 tahun pembangunan negara berjangka Panjang sudah menciptakan banyak tenaga ahli karena pada masa pembangunan selama 25 tahun pemerintah telah menciptakan ruang pendidikan yang cukup comprehensive dari pendidikan dasar sampai dengan pendidikan tinggi. (Imaniyati & Adam, 2021:22) Bahkan beberapa negara tetangga seperti Malaysia belajar dan mengirimkan siswanya ke Indonesia untuk belajar di perguruan tinggi terkenal seperti Universitas Gajah Mada, Universitas Indonesia,, dan lain-lain. Disamping pendidikan, Indonesia telah berhasil mengembangkan atau memajukan dibeberapa bidang. Bidang teknologi pertanian, bidang kelautan, bidang pendidikan, bidang teknologi pertahanan, bidang teknologi peternakan, bidang kedirgantaraan, dan lain-lainya sudah mulai nampak terlihat jelas.

Hakikat Hukum sebagai norma merupakan pedoman untuk berperilaku dalam masyarakat. Namun norma perilaku bukan hanya hukum, tetapi masih ada norma lainnya, misalnya norma moral-etik. Berhubungan dengan norma moral-etik merupakan masalah logika hukum yang khas, dapatkah norma moral-etik dipaksakan secara yuridis. Dalam konteks ini menurut Lord Lloyd, ada pandangan kontroversial, di satu pihak ada yang secara tegas memisahkan aturan hukum dari moral, tetapi di pihak lain ada yang memandang moral sebagai bagian integral dari hukum, oleh karena itu hukum yang immoral batal demi hukum. (Atmadja et.al, 2022:17)

Dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat, terutama dengan cara mewajibkan bagi perusahaan atau korporasi yang mempergunakan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap pengusaha dilarang mempekerjakan orang-orang asing tanpa izin tertulis dari Menteri. Pengertian Tenaga Kerja Asing juga dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan melakukan pengawasan. Dalam rangka itu, Pemerintah mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan. (Asyhadie & Rahmawati, 2019:19)

Selanjutnya dijelaskan bahwa untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat ter-cover oleh tenaga kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Mempekerjakan tenaga kerja asing dapat dilakukan oleh pihak manapun sesuai dengan ketentuan kecuali pemberi kerja orang perseorangan. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali terhadap perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu bagi tenaga kerja asing ditetapkan dengan keputusan Menteri, yaitu Keputusan Menteri Nomor : KEP-173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang.

Indonesia menjadi salah satu destinasi favorit bagi tenaga kerja asing (TKA) karena potensi ekonominya yang besar dan kebutuhan akan keahlian khusus di berbagai sektor. Banyak TKA yang bekerja di Indonesia, terutama di sektor pertambangan, konstruksi, manufaktur, dan teknologi informasi. Mereka berasal dari negara-negara seperti Tiongkok, Jepang, Korea Selatan, India, dan Filipina. Di sektor pertambangan, TKA banyak bekerja di perusahaan tambang besar seperti Freeport, Newmont, dan Vale, dengan keahlian di bidang geologi, metalurgi, dan manajemen tambang. Di sektor konstruksi, mereka terlibat dalam proyek-proyek besar seperti pembangunan infrastruktur, gedung, dan jalan tol, dengan keahlian di bidang teknik sipil, arsitektur, dan manajemen proyek. (Lalu, 2018:162-164)

Meskipun ada kekhawatiran tentang dampak TKA terhadap tenaga kerja lokal, pemerintah Indonesia telah mengatur kebijakan untuk memastikan bahwa TKA membawa manfaat bagi perekonomian dan pengembangan keahlian di Indonesia. Norma kabur yang paling menonjol dalam pengaturan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) terdapat dalam Pasal 46 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal ini secara tegas menyatakan: "Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.

Ketentuan tersebut mengandung ketidakjelasan norma (*vague norm*), khususnya pada frasa "jabatan-jabatan tertentu". Undang-undang tidak memberikan batasan, klasifikasi, maupun kriteria normatif mengenai jabatan apa

saja yang dimaksud, sehingga membuka ruang penafsiran yang sangat luas baik bagi pemberi kerja maupun bagi aparat penegak hukum ketenagakerjaan.

Penelitian ini merumuskan pokok permasalahan yang menjadi fokus atas kajian. Permasalahan pertama berkaitan dengan bagaimana pengaturan izin penggunaan tenaga kerja asing untuk bekerja di perusahaan Indonesia. Permasalahan kedua menyangkut bagaimana sanksi hukum terhadap pelanggaran penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia.

METODE

Tipe penelitian hukum normatif digunakan dalam penelitian ini, yang berarti bahwa aturan dan norma hukum menjadi fokus utama kajian. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual untuk menelaah ketentuan hukum yang berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan dengan membaca dan mempelajari peraturan perundang-undangan, buku, jurnal, serta bahan lain yang relevan dengan permasalahan penelitian. Metode analisis bahan hukum yang digunakan bersifat deskriptif-interpretatif, yaitu dengan mendeskripsikan, menafsirkan, dan mengorganisasi ketentuan hukum guna memperoleh pemahaman yang jelas terhadap isu yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaturan Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Perusahaan Indonesia

Pengaturan izin penggunaan tenaga kerja asing (TKA) untuk bekerja di perusahaan Indonesia diatur secara ketat untuk melindungi tenaga kerja lokal sambil mendukung investasi dan transfer teknologi. Dasar hukum utamanya adalah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang menggantikan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 dan selaras dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta Undang-Undang Cipta Kerja. Regulasi ini menekankan prioritas penggunaan tenaga kerja Indonesia (TKI), dengan TKA hanya untuk jabatan tertentu seperti manajerial, direksi, atau profesional yang belum bisa diisi TKI, serta waktu terbatas untuk alih keahlian.

Pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (Sendjun, 2011:3) Dari pengertian tersebut tampak perbedaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tidak lagi memuat kata-kata baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan adanya penambahan kata sendiri pada kalimat memenuhi kebutuhan sendiri dan masyarakat.

Pengertian tenaga kerja asing (TKA) sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. Tenaga kerja asing adalah tiap orang bukan negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun luar

hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.(Abdul, 2009:27)

Tenaga kerja kerja adalah warga negara asing pemegang visa kerja warga negara Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping tenaga kerja asing. Sedangkan menurut Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat ahli ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran tenaga kerja asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.(Abdussalam, 2008:322)

Tujuan pengaturan mengenai tenaga kerja asing 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. Sehingga dalam mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan. (Agusmidah, 2010:111)

Mempekerjakan tenaga kerja asing adalah suatu hal yang ironi, sementara di dalam negeri masih banyak Tenaga Kerja Indonesia yang menganggur. Akan tetapi, karena beberapa sebab, mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut tidak dapat dihindarkan. TKA harus memiliki pendidikan sesuai jabatan, pengalaman minimal 5 tahun, dan komitmen alih keahlian ke TKI pendamping melalui pelatihan. Dokumen pendukung meliputi ijazah, sertifikat kompetensi, perjanjian kerja, polis asuransi (untuk <6 bulan) atau kepesertaan Jamsostek (untuk >6 bulan), serta NPWP jika berlaku. Jabatan TKA dibatasi pada level tinggi seperti direksi, komisar, atau ahli teknis, tidak boleh personalia, rangkap jabatan di perusahaan sama, atau pekerjaan kasar.

Pengajuan RPTKA dilakukan daring via tka-online.kemnaker.go.id, mulai dengan data perusahaan (NIB, akta pendirian, bagan organisasi, bukti lapor ketenagakerjaan, surat pernyataan pendampingan). Setelah verifikasi kelayakan (max 2 hari), unggah data TKA (identitas, paspor, ijazah, dll.), bayar DKPTKA jika diwajibkan, lalu dapat pengesahan RPTKA sebagai rekomendasi visa ke Imigrasi. Untuk instansi pemerintah/perwakilan asing, proses lebih sederhana tanpa penilaian kelayakan.

Ada empat jenis: (1) sementara (max 6 bulan, tak diperpanjang, e.g., audit/instalasi mesin); (2) >6 bulan (max 2 tahun, bisa diperpanjang); (3) non-DKPTKA (untuk pemerintah/lembaga sosial); (4) KEK (max 5 tahun). Pengecualian untuk direksi saham mayoritas, diplomat, startup teknologi (<3 bulan), atau darurat produksi tanpa RPTKA penuh. Perpanjangan diajukan 30 hari sebelum habis, dengan laporan realisasi pelatihan dan penyerapan TKI.

Pemberi kerja bayar DKPTKA USD 100/jabatan/bulan sebagai PNPB (nasional) atau retribusi daerah, dibayar setelah kode billing via bank penunjuk. Dikecualikan untuk pemerintah, lembaga sosial/pendidikan tertentu; untuk perpanjangan, alokasi ke provinsi/kabupaten berdasarkan lokasi kerja. Pembayaran wajib sebelum pengesahan RPTKA, mendukung pelatihan TKI.

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Indonesia, tidak semua pihak diperbolehkan mempekerjakan tenaga kerja asing. Penggunaan tenaga kerja asing hanya dapat dilakukan oleh perusahaan atau lembaga tertentu yang memenuhi kualifikasi sebagai pemberi kerja. Perusahaan yang diperbolehkan menggunakan tenaga kerja asing meliputi perusahaan swasta nasional (PMDN), perusahaan penanaman modal asing (PMA), badan usaha milik negara (BUMN), badan usaha milik daerah (BUMD), lembaga pendidikan dan pelatihan, lembaga penelitian dan pengembangan, organisasi internasional serta perwakilan negara asing, termasuk pula proyek strategis nasional dan kawasan ekonomi khusus. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa penggunaan tenaga kerja asing dibatasi hanya pada entitas berbadan hukum atau lembaga resmi yang menjalankan kegiatan usaha atau pelayanan tertentu.

Salah satu prinsip utama dalam penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia adalah kewajiban alih keahlian atau *transfer of knowledge* antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja Indonesia. Kewajiban ini bertujuan agar keberadaan tenaga kerja asing tidak bersifat permanen, melainkan mampu meningkatkan kompetensi dan kualitas sumber daya manusia lokal. Bentuk alih keahlian dapat dilakukan melalui pelatihan teknis dan manajerial, pendampingan kerja secara langsung, pelaksanaan workshop dan pelatihan internal, penyusunan standar operasional prosedur, serta peningkatan kemampuan bahasa dan penguasaan teknologi. Pelaksanaan alih keahlian tersebut wajib dilaporkan secara berkala oleh perusahaan kepada Kementerian Ketenagakerjaan sebagai bagian dari mekanisme pengawasan.

Dalam praktiknya, Tenaga Kerja Asing di Indonesia paling banyak digunakan pada sektor-sektor tertentu yang membutuhkan keahlian khusus. Berdasarkan data publik Kementerian Ketenagakerjaan dan berbagai sumber terbuka, tenaga kerja asing banyak bekerja di bidang industri manufaktur, konstruksi dan infrastruktur, pertambangan dan energi, teknologi informasi dan digital, pariwisata dan perhotelan, pendidikan dan pelatihan, serta sektor keuangan dan investasi. Umumnya, Kerja Asing menduduki jabatan strategis seperti direksi, komisaris, manajer senior, atau tenaga ahli dan konsultan khusus. Sebaliknya, jabatan yang berkaitan dengan personalia, sumber daya manusia, administrasi umum, serta pekerjaan kasar secara tegas dilarang untuk diisi oleh tenaga kerja asing.

Sanksi Hukum Terhadap Pelanggaran Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia

Pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia merupakan bagian integral dari kebijakan ketenagakerjaan nasional yang bertujuan untuk menjaga keseimbangan antara kepentingan pembangunan ekonomi, kebutuhan investasi, serta perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia. Negara

pada prinsipnya tidak menutup diri terhadap masuknya tenaga kerja asing, terutama dalam rangka alih teknologi, peningkatan kualitas sumber daya manusia, serta pengisian jabatan-jabatan tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja nasional.

Apabila kewajiban-kewajiban tersebut tidak dipenuhi, maka pemberi kerja dapat dikenai sanksi hukum. Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, sanksi terhadap pelanggaran penggunaan TKA dibedakan menjadi dua kategori utama, yakni sanksi administratif terhadap pemberi kerja dan sanksi pidana terhadap TKA yang melanggar ketentuan keimigrasian.

Penempatan pelanggaran penggunaan TKA sebagai tindak pidana ketenagakerjaan. Akan tetapi, melalui Undang-Undang Cipta Kerja, ketentuan pidana tersebut dihapus dan digantikan dengan sanksi administratif. Hal ini secara eksplisit tercermin dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang mengubah rezim sanksi dari pidana menjadi administratif.

Adapun bentuk sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Pasal 36 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 meliputi: teguran tertulis; penundaan pelayanan perizinan; penghentian sementara proses RPTKA; dan pencabutan pengesahan RPTKA.

Selain sanksi administratif berupa tindakan administratif, juga mengenal sanksi berupa denda administratif. Pasal 37 menyatakan: "Pemberi kerja yang melanggar ketentuan pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing dikenai denda administratif paling sedikit Rp6.000.000,00 (enam juta rupiah) dan paling banyak Rp36.000.000,00 (tiga puluh enam juta rupiah) per tenaga kerja asing per bulan."

Berbeda dengan pemberi kerja yang hanya dikenai sanksi administratif, TKA yang melanggar ketentuan keimigrasian tetap dapat dikenai sanksi pidana. Dasar hukum sanksi pidana terhadap TKA diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. Pasal 122 huruf a menyatakan: "Setiap orang asing yang dengan sengaja menyalahgunakan atau melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan maksud dan tujuan pemberian izin tinggal dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah)."

Salah satu kasus aktual yang mencerminkan persoalan tersebut terjadi di Provinsi Banten pada tahun 2025. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia menjatuhkan sanksi administratif berupa denda sebesar Rp588 juta kepada sebuah perusahaan yang terbukti mempekerjakan 583 tenaga kerja asing tanpa memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Dalam kasus ini, perusahaan diketahui telah mempekerjakan ratusan TKA tanpa pengesahan RPTKA dari Menteri Ketenagakerjaan, padahal RPTKA merupakan syarat utama yang menentukan sah atau tidaknya penggunaan TKA sebagaimana diatur dalam Pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. (Antara News, 2025).

Kasus ini menunjukkan adanya pelanggaran terhadap norma perizinan yang bersifat konstitutif. RPTKA bukan sekadar dokumen administratif, melainkan bentuk persetujuan negara yang menentukan legalitas hubungan kerja antara

perusahaan dan TKA. Tanpa RPTKA, penggunaan TKA kehilangan dasar hukum publiknya dan dapat dikualifikasikan sebagai perbuatan melawan hukum administratif. Dari sudut pandang hukum administrasi negara, tindakan perusahaan tersebut mencerminkan penyalahgunaan mekanisme perizinan yang seharusnya menjadi alat kontrol negara terhadap arus tenaga kerja asing. Lebih jauh, kasus ini juga memperlihatkan lemahnya daya paksa rezim sanksi pasca berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Meskipun perusahaan dikenakan denda administratif, tidak terdapat sanksi pidana yang dapat menimbulkan efek jera yang lebih kuat. (Detik Finance, 2025).

Kasus lain yang relevan terjadi di kawasan industri Morowali, Sulawesi Tengah, yang melibatkan perusahaan tambang dan pengolahan nikel. Dalam beberapa laporan dan kajian akademik, ditemukan bahwa sejumlah TKA bekerja tanpa RPTKA yang sah, menggunakan visa kunjungan atau izin tinggal yang telah kedaluwarsa, serta menduduki jabatan yang tidak sesuai dengan dokumen perizinan yang dimiliki. Pelanggaran tersebut terungkap melalui operasi pengawasan keimigrasian dan ketenagakerjaan yang dilakukan oleh aparat pemerintah.

Dari perspektif hukum keimigrasian, praktik tersebut merupakan bentuk penyalahgunaan izin tinggal sebagaimana diatur dalam Pasal 122 huruf a Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, yang menyatakan bahwa setiap orang asing yang melakukan kegiatan tidak sesuai dengan maksud pemberian izin tinggal dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama lima tahun dan/atau denda paling banyak Rp500 juta. Dengan demikian, pelanggaran ini tidak hanya berdimensi administratif ketenagakerjaan, tetapi juga mengandung unsur pidana keimigrasian.

Kasus Morowali menunjukkan adanya tumpang tindih pelanggaran antara rezim hukum ketenagakerjaan dan rezim hukum keimigrasian. TKA yang bekerja tanpa RPTKA melanggar ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan, sementara penggunaan visa yang tidak sesuai melanggar Undang-Undang Keimigrasian. Kondisi ini memperlihatkan bahwa pelanggaran penggunaan TKA sering kali bersifat multidimensi dan tidak dapat diselesaikan hanya melalui pendekatan administratif semata. (Detik Finance, 2025).

Dari sudut pandang perlindungan tenaga kerja nasional, kedua kasus tersebut memiliki implikasi serius. Kehadiran TKA tanpa izin yang sah secara langsung mengurangi kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia, terutama pada sektor-sektor strategis seperti pertambangan dan industri pengolahan. Hal ini bertentangan dengan amanat Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak. Dengan demikian, pelanggaran penggunaan TKA tidak hanya merupakan persoalan teknis perizinan, tetapi juga persoalan konstitusional yang menyangkut perlindungan hak dasar warga negara.

Sanksi hukum terhadap pelanggaran penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia saat ini didominasi oleh sanksi administratif terhadap pemberi kerja dan sanksi pidana keimigrasian terhadap TKA. Perubahan rezim sanksi pasca Undang-Undang Cipta Kerja mencerminkan orientasi kebijakan yang lebih pro-investasi,

namun sekaligus menimbulkan tantangan serius dalam perlindungan tenaga kerja nasional. Oleh karena itu, penguatan pengawasan, peningkatan nilai denda, serta kemungkinan reintroduksi unsur pidana bagi pelanggaran berulang menjadi agenda penting dalam reformasi hukum ketenagakerjaan di masa mendatang.

SIMPULAN

Pengaturan izin penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dilaksanakan melalui mekanisme perizinan yang bersifat administratif dan selektif sebagaimana diatur dalam Pasal 81 angka 4 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang mengubah rezim sanksi dari pidana menjadi administratif. Setiap pemberi kerja wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah sebagai dasar legalitas penggunaan TKA. Selain itu, TKA hanya dapat dipekerjakan pada jabatan tertentu dan waktu tertentu serta wajib disertai kewajiban alih teknologi kepada tenaga kerja Indonesia. Pengaturan ini bertujuan menjaga keseimbangan antara kebutuhan investasi dan perlindungan tenaga kerja nasional.

Sanksi hukum terhadap pelanggaran penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia saat ini didominasi oleh sanksi administratif, terutama setelah berlakunya Undang-Undang Cipta Kerja. Pemberi kerja yang melanggar ketentuan perizinan dapat dikenai teguran, denda, penghentian sementara, hingga pencabutan RPTKA. Berdasarkan Pasal 35 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 menyebutkan "Pemberi kerja yang melanggar ketentuan penggunaan tenaga kerja asing dikenai sanksi administratif." Sementara itu, TKA yang menyalahgunakan izin tinggal dapat dikenai sanksi pidana berdasarkan Pasal 122 huruf a Undang-Undang Keimigrasian. Rezim sanksi ini menunjukkan pergeseran kebijakan hukum yang lebih menekankan pendekatan administratif daripada represif.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Hakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Citra Aditya Bakti
- Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori*, Bogor, Ghalia Indonesia
- Antara News. (2025). *Kemnaker beri sanksi perusahaan pekerjakan 583 TKA tanpa dokumen sah*. [Kemnaker beri sanksi perusahaan pekerjakan 583 TKA tanpa dokumen sah – Antara News](#)
- Asyhadie, H. Z., & Rahmawati Kusuma, 2019. *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Jakarta, Prenada Media
- Detik Finance. (2025). *Perusahaan di Banten didenda Rp588 juta gegara pekerjakan 583 TKA ilegal*. <https://news.detik.com/berita/d-8095506/kemnaker-periksa-kepatuhan-penggunaan-tka-di-kawasan-imip-morowali>
- Detik Finance. (2025). *Perusahaan di Banten didenda Rp588 juta gegara pekerjakan 583 TKA ilegal*. <https://news.detik.com/berita/d-8095506/kemnaker-periksa-kepatuhan-penggunaan-tka-di-kawasan-imip-morowali>
- HR Abdussalam, 2008, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Restu Agung

I Dewa Gede Atmadja, Made Wiryani, Kade Richa Mulyawati, dan I Nyoman Putu Budiarta, 2022, *Penalaran Hukum dan Pendapat Hukum (Legal Reasoning and Legal Opinion)*, Depok, Rajawali Pers

Imaniyati, N. S., & Adam, P. 2021. *Pengantar hukum Indonesia: Sejarah dan pokok-pokok hukum Indonesia*. Jakarta, Sinar Grafika

Lalu Husni, 2018, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada

Sendjun H. Manulang, 2011, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, Rhineka Cipta

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata dan Hukum Pidana

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

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-undang ini mengatur tentang ketenagakerjaan di Indonesia

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (khususnya Pasal 81 tentang Tenaga Kerja Asing)

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang

PP No 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNP)

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan