

Law Research Review Quarterly

Vol. 11 Issue 3 (2025) 965–985

DOI:

Online at

Available online since:

Kepatuhan terhadap Standar Bahasa Indonesia bagi Dosen Asing dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan

Talitha Faya Putri Asari, Pratama Herry Herlambang

Faculty of Law, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

First Author Email: talithafaya10@students.unnes.ac.id

Second Author Email: pratamaherryherlambang@mail.unnes.ac.id

Abstract

The internationalization of higher education encourages Indonesian universities to recruit foreign lecturers to enhance academic quality and global collaboration. However, foreign lecturers must comply with legal requirements regarding Indonesian language use as stipulated in Law No. 24 of 2009, Government Regulation No. 57 of 2014, Government Regulation No. 34 of 2021, and Ministerial Regulation of Education and Culture No. 70 of 2016. These regulations mandate foreign lecturers to obtain the Indonesian Language Proficiency Test (UKBI) certificate as official proof of language competence. This study investigates the regulation and implementation of Indonesian language proficiency standards for foreign lecturers,

analyzing their legal implications within employment law. Using a normative juridical approach, the research analyzes legal materials through library research, assessing norm compliance and practical implementation. Findings indicate weak enforcement of language proficiency requirements due to unclear sanctions and regulatory inconsistencies. Hiring foreign lecturers without language proficiency certification results in defective employment contracts, potential administrative penalties, and industrial relations imbalances. Furthermore, inadequate language skills among foreign lecturers negatively impact educational quality and students' rights. The study recommends harmonizing language and employment regulations, reinforcing oversight of UKBI implementation, and mandating language proficiency certification for foreign lecturer recruitment. These actions are vital to ensure legal certainty, protect local workforce rights, and uphold Indonesian as a key national language for academic and legal purposes.

Keywords *Employment Law, Foreign Lecturers, Indonesian Language Proficiency, UKBI.*

I. Pendahuluan

Sistem pendidikan tinggi di Indonesia terus mengalami pembaruan untuk meningkatkan daya saing global. Dalam proses ini, perguruan tinggi tidak hanya mengembangkan kualitas kurikulum dan riset, tetapi juga memperluas kolaborasi internasional, salah satunya dengan melibatkan tenaga pendidik dari luar negeri. Kebijakan ini dianggap

sebagai bagian dari internasionalisasi pendidikan yang mendorong transfer pengetahuan dan keahlian lintas negara.¹

Keberadaan dosen asing di lingkungan kampus Indonesia menjadi bagian dari strategi peningkatan kualitas akademik.² Mereka diharapkan membawa perspektif baru, jaringan global, serta pengalaman pedagogis yang dapat memperkaya proses belajar-mengajar. Namun, integrasi dosen asing dalam sistem pendidikan nasional juga memunculkan berbagai tantangan, terutama yang berkaitan dengan adaptasi budaya akademik, komunikasi, serta pemenuhan norma hukum yang berlaku di Indonesia.

Dalam praktiknya, keberhasilan integrasi dosen asing dalam sistem pendidikan nasional tidak hanya bergantung pada kompetensi akademik mereka, tetapi juga pada kemampuan mereka memahami dan menjalankan peran sesuai dengan nilai-nilai, budaya, serta aturan hukum yang berlaku. Salah satu aspek yang tidak dapat dipisahkan dari proses tersebut adalah penggunaan bahasa Indonesia sebagai media komunikasi formal di lingkungan akademik. Penguasaan bahasa Indonesia bukan hanya sekadar alat bantu pengajaran, melainkan syarat utama untuk menjamin keberlangsungan proses pendidikan yang sesuai dengan sistem nasional.

¹ L. Nurlaili et al., "Menggapai Impian: Pentingnya Perguruan Tinggi di Era Persaingan Global," *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat: Kreasi Mahasiswa Manajemen* 4, no. 4 (2024): 302–306, <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/KMM/index>.

² LPM UIN Syahada, *Perguruan Tinggi sebagai Agen Perubahan: Mengoptimalkan Pendidikan untuk Meningkatkan Daya Saing Nasional* (Padangsidimpuan: Lembaga Penjaminan Mutu Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary, 2023), <https://lpm.uinsyahada.ac.id/perguruan-tinggi-sebagai-agen-perubahan-mengoptimalkan-pendidikan-untuk-meningkatkan-daya-saing-nasional/>.

Bahasa Indonesia merupakan identitas nasional yang memegang peranan penting dalam dunia pendidikan. Penggunaan bahasa Indonesia secara resmi telah menjadi kewajiban dalam ranah akademik sebagaimana tercantum pada Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara, serta Lagu Kebangsaan (UU Nomor 24 Tahun 2009). Ketentuan ini menegaskan bahwa Bahasa Indonesia wajib digunakan sebagai bahasa pengantar dalam pendidikan nasional. Penerapan aturan ini menjadi penegasan bahwa bahasa Indonesia tidak hanya menjadi alat komunikasi, melainkan juga bagian dari kedaulatan negara.³

Fenomena meningkatnya jumlah dosen asing di berbagai perguruan tinggi Indonesia membuka perdebatan baru dari sudut pandang hukum ketenagakerjaan. Kehadiran tenaga kerja asing (TKA), termasuk dosen asing, tidak hanya berdampak pada dinamika akademik, tetapi juga menimbulkan konsekuensi hukum tertentu.

Pemerintah telah mengatur penggunaan TKA melalui beberapa regulasi, antara lain Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2014 tentang Pengembangan Pembinaan Dan Pelindungan Bahasa Dan Sastra Serta Peningkatan Fungsi Bahasa Indonesia (PP Nomor 57 Tahun 2014), Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 70 Tahun 2016 Tentang Standar Kemahiran Berbahasa Indonesia (Permendikbud No.70 Tahun 2016), dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PP Nomor 34 Tahun 2021).

³ A. L. D. Lumban Gaol, J. A. Silaban, and R. Lumban Batu, "Peran Bahasa Indonesia dalam Menjaga Identitas Nasional di Tengah Perkembangan Globalisasi," *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri* 11, no. 1 (2025): 139–150.

Namun demikian, belum ditemukan keseragaman norma mengenai kewajiban penguasaan bahasa Indonesia oleh dosen asing.

PP Nomor 34 Tahun 2021 memang mewajibkan pemberi kerja memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia bagi TKA. Namun, regulasi ini tidak menetapkan secara tegas bahwa TKA harus menguasai bahasa Indonesia sesuai standar kemahiran tertentu. Sanksi atas pelanggaran terhadap kewajiban berbahasa pun tidak diatur secara eksplisit. Ketentuan ini menimbulkan ketimpangan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja domestik dibandingkan tenaga kerja asing.

Di sisi lain, PP Nomor 57 Tahun 2014 menyatakan bahwa warga negara asing yang bekerja di Indonesia harus memiliki kemampuan berbahasa Indonesia. Sayangnya, aturan ini juga tidak menjelaskan bentuk evaluasi kemampuan berbahasa tersebut maupun sanksi bagi pelanggar. Permendikbud Nomor 70 Tahun 2016 telah menetapkan standar kemahiran berbahasa Indonesia, namun tidak menyebutkan bahwa Uji Kemahiran Berbahasa Indonesia (UKBI) wajib diikuti oleh TKA. Ketidakkonsistensi pengaturan ini menimbulkan celah hukum dalam praktik ketenagakerjaan.

Ketidakjelasan tersebut berpotensi menyebabkan konflik norma terhadap Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009. Keberadaan dosen asing tanpa penguasaan bahasa Indonesia yang memadai berisiko mengganggu proses pendidikan yang semestinya menggunakan bahasa nasional. Dalam hukum ketenagakerjaan, kondisi ini juga membuka pertanyaan mengenai kelayakan penerimaan tenaga asing di sektor pendidikan. Hal ini perlu ditinjau secara menyeluruh

agar tercipta perlakuan hukum yang adil terhadap seluruh pelaku kerja di Indonesia.

Hukum ketenagakerjaan idealnya menjamin perlindungan dan kesetaraan bagi semua tenaga kerja, termasuk dalam aspek komunikasi dan pemahaman budaya kerja lokal.⁴ Hubungan kerja antara pekerja dan pemberi kerja wajib diatur dengan jelas melalui norma yang berlaku agar tidak menimbulkan ketimpangan. Dalam kasus dosen asing, ketidakmampuan berbahasa Indonesia bisa menjadi penghambat pelaksanaan tugas secara maksimal. Selain itu, ketidaktepatan komunikasi dapat berimbas pada kualitas pendidikan yang diterima peserta didik.

Sejumlah penelitian terdahulu telah menyoroti persoalan hukum terkait keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia. Penelitian oleh Muhammad Zainuddin dkk (2023) menunjukkan bahwa deregulasi penggunaan tenaga kerja asing dalam UU Cipta Kerja berpotensi melemahkan posisi tenaga kerja lokal karena menghilangkan sanksi pidana dalam pelanggaran izin kerja. Sementara itu, Moch Thariq Shadiqin (2019) menekankan pentingnya perlindungan hukum berdasarkan asas kepastian dan keadilan, terutama dalam menjamin kesetaraan hak antara tenaga kerja asing dan domestik.⁵ Kajian Izza Afkarina (2024) mengulas bahwa pelonggaran kebijakan perizinan kerja bagi TKA justru menciptakan kekosongan pengawasan terhadap pelaksanaan

⁴ Mahkamah Konstitusi RI, “MK: UU Ketenagakerjaan Beri Perlindungan terhadap Hak-Hak Pekerja,” accessed May 30, 2025, <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=14311&menu=2>.

⁵ Moch Thariq Shadiqin, “Perlindungan Hukum terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan,” *Administrative Law & Governance Journal* 2, no. 3 (Agustus 2019): 558–566.

norma hukum yang sudah ada.⁶ Penelitian lain mengenai dosen asing di bidang teknologi informasi menyoroti perlunya pengaturan bahasa sebagai salah satu mekanisme harmonisasi akademik antarnegara.⁷ Selain itu, artikel ilmiah lain mencatat bahwa regulasi mengenai bahasa bagi TKA belum terimplementasi secara efektif di lingkungan pendidikan tinggi.⁸

Berbeda dari penelitian-penelitian tersebut, penelitian ini secara khusus menelaah standar kemahiran berbahasa Indonesia dalam regulasi ketenagakerjaan dan penerapannya terhadap dosen asing yang bekerja di perguruan tinggi Indonesia. Fokus kajian terletak pada ketidaksinkronan norma hukum antarperaturan serta implikasi ketidakjelasan tersebut terhadap keberlangsungan fungsi pendidikan nasional. Dengan menempatkan bahasa sebagai instrumen hukum dalam relasi kerja sektor pendidikan, penelitian ini menawarkan sudut pandang baru atas perlindungan hukum ketenagakerjaan dalam ranah akademik.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya sinkronisasi regulasi mengenai TKA, khususnya dosen asing, dengan prinsip penggunaan bahasa Indonesia sebagai bahasa nasional. Penelitian ini berupaya melihat sejauh mana standar

⁶Izza Afkarina, *Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Skripsi, Fakultas Hukum, Universitas Islam Indonesia, 2024).

⁷Rodeen Chenggalix, “Masuknya Tenaga Pendidik Asing di Bidang Teknologi Informasi dalam Rangka Liberalisasi Pendidikan Tinggi dalam Menjawab Permasalahan Kebutuhan atas Sumber Daya Manusia yang Berkualitas di Era Industri 4.0,” *Dharmasisya: Jurnal Program Magister Hukum FHUI* 2, no. 2 (Juni 2022): 1037–1046, <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol2/iss2/38>.

⁸ Muhammad Japri dan Mohammad Doni Saputra Wijaya, “Kewajiban Penggunaan Bahasa Indonesia terhadap Tenaga Kerja Asing yang Bekerja di Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia,” *Collegium Studiosum Journal* 6, no. 2 (Desember 2023): 610–615.

kemahiran berbahasa Indonesia diterapkan dalam praktik ketenagakerjaan di sektor pendidikan tinggi. Hasil penelitian diharapkan dapat memperkuat landasan normatif yang mendorong peningkatan kualitas tenaga kerja asing di Indonesia.

Penelitian ini juga menjadi kontribusi bagi upaya penegakan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan dan berkelanjutan. Dalam kerangka akademik, dosen asing semestinya tidak hanya dilihat dari segi kapabilitas keilmuannya, tetapi juga dari kemampuannya untuk beradaptasi dengan sistem hukum dan sosial di Indonesia. Penguasaan bahasa Indonesia adalah salah satu bentuk tanggung jawab kultural dan profesional bagi siapa pun yang terlibat dalam dunia pendidikan nasional.

II. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif yang bertumpu pada studi terhadap peraturan perundang-undangan, doktrin, dan asas hukum. Pendekatan yang digunakan meliputi pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) untuk menelaah pengaturan standar kemahiran bahasa Indonesia dalam ketentuan hukum ketenagakerjaan nasional, seperti UU Nomor 24 Tahun 2009, PP Nomor 34 Tahun 2021, PP Nomor 57 Tahun 2014, dan Permendikbud Nomor 70 Tahun 2016. Selain itu, digunakan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) guna memahami kedudukan hukum penggunaan bahasa Indonesia oleh dosen asing dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia. Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan melalui studi kepustakaan, sedangkan teknik analisis bahan hukum menggunakan metode interpretasi hukum secara sistematis dan gramatikal guna

menemukan kesesuaian atau pertentangan norma. Penalaran hukum yang digunakan bersifat deduktif, dari norma umum ke penerapan kasus konkret.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Pengaturan Pelaksanaan Standar Kemahiran Bahasa Indonesia bagi Dosen Asing dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional

Globalisasi di sektor pendidikan tinggi mendorong institusi di Indonesia untuk merekrut tenaga pendidik asing guna meningkatkan daya saing akademik dan memperluas jejaring internasional. Kehadiran dosen asing dipandang sebagai strategi penguatan kualitas pendidikan sekaligus upaya pertukaran ilmu pengetahuan lintas negara.⁹ Namun, dalam sistem hukum nasional, praktik ini tidak dapat dilakukan secara bebas. Setiap tenaga kerja asing, termasuk dosen, wajib tunduk pada aturan perundang-undangan yang berlaku, baik di bidang ketenagakerjaan maupun kebahasaan.

Penggunaan bahasa Indonesia oleh tenaga kerja asing merupakan kewajiban hukum yang melekat pada setiap bentuk hubungan kerja formal di wilayah Indonesia. Ketentuan ini tidak hanya bertujuan menjaga jati diri nasional, tetapi juga menjamin kelancaran komunikasi dan efektivitas pelaksanaan tugas profesi. Khusus bagi dosen asing, penguasaan bahasa Indonesia menjadi syarat yang tidak dapat dipisahkan dari aspek kelayakan profesional,

⁹ H. Aliriad et al., “Peran Globalisasi Pendidikan Tinggi dalam Pengembangan Pendidikan Jasmani yang Berkualitas di Indonesia,” *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang* (2023): 385–390, <http://pps.unnes.ac.id/pps2/prodi/prosiding-pascasarjana-unnes>.

karena berkaitan langsung dengan proses pengajaran, interaksi akademik, dan tanggung jawab institusional di lingkungan pendidikan tinggi.

Penggunaan bahasa Indonesia oleh tenaga kerja asing, termasuk dosen asing, telah diatur melalui berbagai ketentuan hukum nasional. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 menegaskan bahwa bahasa Indonesia wajib digunakan dalam komunikasi resmi di lingkungan kerja di Indonesia. Ketentuan ini memperkuat posisi bahasa Indonesia sebagai simbol identitas nasional dan sarana pemersatu bangsa dalam kegiatan profesional, termasuk kegiatan akademik yang melibatkan tenaga kerja asing.

PP Nomor 57 Tahun 2014 memperluas pelaksanaan amanat Undang-Undang dengan menegaskan pentingnya pengembangan, pembinaan, dan pelindungan bahasa Indonesia, serta peningkatan fungsinya dalam kehidupan publik. PP ini menjadi dasar bagi kewajiban penggunaan bahasa Indonesia oleh tenaga kerja asing yang berinteraksi dalam dunia pendidikan, baik sebagai pengajar maupun peserta kegiatan akademik. Menteri Pendidikan dan Kebudayaan kemudian menetapkan Permendikbud Nomor 70 Tahun 2016 sebagai pelaksanaan teknis dari ketentuan tersebut. Dalam peraturan ini ditetapkan bahwa seluruh penutur asing yang bekerja di Indonesia, termasuk dosen asing, wajib mengikuti dan lulus Uji Kemahiran Berbahasa Indonesia (UKBI) untuk mendapatkan pengakuan kemahiran.

UKBI menjadi alat ukur resmi dalam menilai penguasaan bahasa Indonesia bagi warga negara asing. Penilaian dilakukan melalui sistem peringkat, mulai dari Istimewa hingga Terbatas.¹⁰ Hasil UKBI menjadi dasar untuk menentukan apakah dosen asing memiliki kemampuan yang cukup untuk melaksanakan tugas mengajar dalam bahasa Indonesia secara efektif dan sesuai dengan kebutuhan pendidikan tinggi nasional. Permendikbud No. 70

¹⁰ Badan Bahasa Kemendikbudristek, "Uji Kemahiran Berbahasa Indonesia (UKBI)," accessed May 30, 2025, <https://ukbi.kemendikdasmen.go.id/>.

Tahun 2016 juga menetapkan bahwa pelaksanaan UKBI dilakukan oleh Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa atau lembaga yang telah ditunjuk sebagai Tempat Uji Kemahiran Berbahasa Indonesia (TUKBI). Hal ini memastikan pelaksanaan pengujian dilakukan secara terstandardisasi dan tidak tergantung pada kebijakan institusi pendidikan semata.

Kewajiban penguasaan bahasa Indonesia oleh tenaga kerja asing juga tercermin dalam PP Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pasal 6 ayat (1) huruf f mewajibkan pemberi kerja menyampaikan rencana penggunaan TKA yang memuat penjelasan tentang program pendampingan, termasuk kemampuan komunikasi. Bahasa kerja yang digunakan harus dapat dipahami oleh tenaga kerja lokal, yang secara implisit mengharuskan penggunaan bahasa Indonesia.

Dengan demikian, penggunaan bahasa Indonesia oleh dosen asing tidak hanya diatur dalam norma kebahasaan, tetapi juga dalam kerangka hukum ketenagakerjaan. Dosen asing termasuk dalam subjek hukum tenaga kerja asing sebagaimana diatur dalam Pasal 1 angka 1 PP Nomor 34 Tahun 2021. Konsekuensinya, ketentuan administratif seperti SKBI menjadi bagian dari syarat legalitas kerja dosen asing. Persyaratan ini sejalan dengan prinsip pengendalian mutu tenaga kerja sebagaimana setiap pekerja asing harus memenuhi kualifikasi yang tidak hanya mencakup keahlian teknis tetapi juga kemampuan beradaptasi dengan sistem kerja nasional.¹¹ Penguasaan bahasa Indonesia merupakan elemen penting dalam integrasi tenaga kerja asing dengan budaya kerja lokal.

Dalam praktiknya, kewajiban penggunaan bahasa Indonesia oleh dosen asing masih menghadapi tantangan implementasi. Beberapa perguruan tinggi memberikan toleransi penggunaan bahasa asing, terutama dalam program internasional. Namun,

¹¹ A. M. Harahap, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2020).

secara yuridis, tidak ada pengecualian terhadap ketentuan UU No. 24 Tahun 2009 maupun Permendikbud No. 70 Tahun 2016 bagi tenaga kerja asing di sektor pendidikan.

Ketidaksesuaian antara norma hukum dan praktik di lapangan menimbulkan persoalan penerapan hukum yang tidak seragam. Ketika institusi pendidikan tinggi secara sepihak membuat kelonggaran terhadap penggunaan bahasa asing, maka terdapat potensi pelemahan terhadap asas legalitas. Hal ini mencerminkan adanya kesenjangan antara aturan tertulis dan pelaksanaan faktual, yang pada akhirnya menuntut evaluasi terhadap efektivitas regulasi dan kapasitas pengawasan pemerintah. Jika kondisi ini dibiarkan, maka kewajiban penggunaan bahasa Indonesia akan kehilangan daya mengikat secara praktis.

Dari sisi pelaksanaan hukum ketenagakerjaan, standar kemahiran berbahasa Indonesia dapat dikategorikan sebagai salah satu syarat kualifikasi kerja. Dalam kerangka hukum perjanjian kerja, syarat-syarat perjanjian kerja meliputi kemampuan pekerja dalam menjalankan tugasnya secara wajar, yang secara logis mencakup penguasaan bahasa kerja. Terkait hal tersebut, lembaga pendidikan tinggi berkewajiban memastikan bahwa dosen asing yang dipekerjakan telah memenuhi standar kemahiran tersebut. Pemenuhan syarat ini bukan hanya kepatuhan hukum, tetapi juga bentuk perlindungan terhadap peserta didik agar mendapat layanan pendidikan yang layak secara bahasa. Proses belajar-mengajar yang tidak komunikatif akan menurunkan kualitas pendidikan itu sendiri.

Sertifikat UKBI bagi dosen asing dapat dimanfaatkan oleh institusi pendidikan sebagai dasar administratif dalam pengajuan perizinan penggunaan tenaga kerja asing kepada instansi terkait. Hal ini menunjukkan bahwa standar kemahiran berbahasa Indonesia memiliki kedudukan fungsional dalam proses rekrutmen dan evaluasi tenaga kerja asing. Standar kemahiran bahasa Indonesia juga memperkuat posisi bahasa Indonesia sebagai bahasa

ilmu pengetahuan.¹² Bahasa Indonesia memiliki fungsi akademik yang wajib dijaga di lingkungan perguruan tinggi.

Pengakuan formal terhadap kemahiran berbahasa Indonesia melalui UKBI tidak hanya berfungsi sebagai instrumen seleksi, tetapi juga sebagai alat legitimasi dalam hubungan kerja lintas negara. Dalam hal ini, bahasa Indonesia menjadi bagian integral dari prosedur legal administratif yang menyertai proses pengangkatan tenaga kerja asing, khususnya di sektor pendidikan tinggi. Ketentuan tersebut menegaskan bahwa aspek kebahasaan tidak dapat dipisahkan dari parameter kompetensi yang wajib dimiliki oleh dosen asing. Ketidaklengkapan dokumen yang mencakup sertifikasi bahasa dapat berimplikasi pada batalnya proses rekrutmen secara hukum.

Kewajiban ini juga berdampak terhadap proses perizinan penggunaan tenaga kerja asing. Institusi yang gagal memenuhi syarat ini dapat dikenakan sanksi administratif sesuai ketentuan dalam PP Nomor 34 Tahun 2021. Ini menunjukkan bahwa pelanggaran terhadap ketentuan bahasa bukan hanya isu etika, tetapi berdampak pada legalitas hubungan kerja.

Peran pengawasan tidak dapat dilepaskan dari fungsi pembinaan oleh negara terhadap penyelenggaraan pendidikan tinggi. Ketidakkonsistenan penerapan standar bahasa di berbagai institusi menunjukkan bahwa substansi regulasi belum sepenuhnya mengakar dalam praktik administratif. Upaya memperkuat sanksi, insentif kepatuhan, dan pemantauan berkala menjadi bagian penting dari strategi hukum untuk memastikan penerapan kebijakan berjalan efektif dan konsisten di seluruh wilayah yurisdiksi.

Secara keseluruhan, pengaturan dan pelaksanaan standar kemahiran bahasa Indonesia bagi dosen asing telah memiliki dasar hukum yang kuat. Integrasi antara hukum bahasa dan hukum

¹² A. N. Fradana and N. Suwarta, *Bahasa Indonesia: Buku Ajar untuk Perguruan Tinggi* (Sidoarjo: UMSIDA Press, 2020).

ketenagakerjaan menjadikan penguasaan bahasa Indonesia bukan sekadar simbol, tetapi instrumen hukum yang wajib dipenuhi oleh seluruh tenaga kerja asing, termasuk di sektor pendidikan tinggi. Konsistensi implementasi regulasi tersebut akan menentukan keberhasilan penguatan kedaulatan bahasa dalam ruang akademik nasional.

B. Implikasi Hukum terhadap Perekutan Dosen Asing yang Tidak Memenuhi Standar Kemahiran Berbahasa Indonesia dalam Perspektif Ketenagakerjaan

Mobilitas tenaga kerja asing ke Indonesia, termasuk di sektor pendidikan tinggi, menjadi bagian dari dinamika globalisasi dan liberalisasi pasar kerja. Perguruan tinggi di Indonesia, khususnya yang menyelenggarakan program internasional, mulai membuka peluang perekutan dosen asing guna meningkatkan kualitas akademik dan kolaborasi global. Meskipun demikian, kehadiran tenaga kerja asing tidak serta-merta mengesampingkan kewajiban hukum nasional yang mengatur standar dan persyaratan kerja, termasuk penguasaan bahasa Indonesia sebagai bahasa resmi negara.

Penguasaan bahasa Indonesia oleh dosen asing bukan sekadar tuntutan kultural, melainkan merupakan bagian dari persyaratan hukum formal yang harus dipenuhi oleh setiap tenaga kerja asing yang akan bekerja di Indonesia. Bahasa Indonesia telah diatur sebagai bahasa kerja resmi melalui berbagai instrumen hukum, sehingga kelalaian terhadap syarat ini menimbulkan persoalan legalitas hubungan kerja. Dalam konteks ketenagakerjaan, ketidakpatuhan terhadap ketentuan kebahasaan dapat berdampak pada keabsahan administratif proses perekutan, hingga potensi sanksi terhadap institusi pemberi kerja.

Perekrutan dosen asing dalam sistem ketenagakerjaan Indonesia harus memenuhi prinsip-prinsip legal formal sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP Nomor 34 Tahun 2021. Proses perekrutan ini wajib melalui pengajuan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) dan izin tertulis dari kementerian terkait. Ketentuan ini berlaku, sebagaimana di sebutkan dalam Pasal 5 PP Nomor 34 Tahun 2021 terutama di sektor strategis seperti pendidikan tinggi. Proses perekrutan tidak dapat dilakukan secara bebas, melainkan mensyaratkan pemenuhan aspek administratif dan substantif.

Salah satu syarat administratif yang wajib dipenuhi oleh pemberi kerja adalah kesesuaian kualifikasi dan kemampuan teknis tenaga kerja asing. Standar kemahiran berbahasa Indonesia termasuk di dalamnya, khususnya untuk sektor yang memerlukan komunikasi langsung dengan masyarakat lokal. Permendikbud Nomor 70 Tahun 2016 menetapkan bahwa dosen asing harus memiliki sertifikat UKBI sebagai bentuk verifikasi kemampuan berbahasa.

Pengabaian terhadap standar kemahiran berbahasa Indonesia dalam proses rekrutmen dosen asing mengakibatkan ketidakabsahan administratif terhadap keseluruhan proses perekrutan. Perjanjian kerja yang dibuat tanpa pemenuhan syarat hukum kebahasaan dapat dinilai cacat formil, karena tidak memenuhi ketentuan perundang-undangan yang bersifat memaksa (*ius cogens*).¹³ Akibat hukum dari hal tersebut mencakup pembatalan izin mempekerjakan tenaga kerja asing serta penarikan hak tinggal dosen asing yang bersangkutan.

Implikasi hukum bagi institusi pendidikan yang merekrut dosen asing tanpa memenuhi syarat tersebut dapat berupa sanksi

¹³ K. Fadila and A. Sulaiman, "Mekanisme Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing," *Journal of Legal Research* 1, no. 1 (2019): 189–198, <https://doi.org/10.15408/jlr.v1i1.13274>.

administratif, seperti pencabutan izin TKA, pembekuan kegiatan akademik terkait, hingga pencabutan izin operasional jika dilakukan secara sistematis. Ketentuan ini ditegaskan untuk menjaga tertib penggunaan tenaga kerja asing dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja lokal.

Ketentuan hukum yang mengatur standar kemahiran bahasa Indonesia tidak hanya berimplikasi pada validitas administratif perekrutan, tetapi juga menyentuh aspek substansi hubungan kerja itu sendiri. Ketika proses rekrutmen didasarkan pada dokumen yang tidak memenuhi ketentuan hukum, maka landasan legal hubungan kerja turut terganggu. Kelemahan administratif tersebut dapat memunculkan kerentanan dalam pelaksanaan hak dan kewajiban para pihak, khususnya ketika terjadi perselisihan. Ketiadaan kepatuhan terhadap syarat kebahasaan mencerminkan lemahnya tata kelola perekrutan tenaga kerja asing yang berdampak pada stabilitas hubungan kerja di sektor pendidikan

Dari sisi hubungan kerja, perjanjian kerja antara institusi pendidikan dengan dosen asing yang tidak memenuhi persyaratan bahasa dapat dianggap tidak sah secara hukum. Hukum perburuhan mewajibkan bahwa hubungan kerja dibangun atas dasar kelayakan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Jika dasar administratifnya cacat, maka hak dan kewajiban yang timbul pun tidak memiliki dasar hukum yang kuat. Implikasi hukum juga merembet pada hubungan industrial di lingkungan perguruan tinggi. Ketimpangan antara dosen lokal dan dosen asing dalam hal pemenuhan persyaratan kerja, khususnya bahasa, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan ketegangan di lingkungan kerja.

Ketidakseimbangan ini berpotensi menjadi sumber perselisihan hubungan industrial. Kondisi tersebut turut menimbulkan dampak terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja lokal. Keberadaan dosen asing yang tidak memenuhi standar nasional namun tetap dipekerjakan memunculkan potensi diskriminasi terhadap dosen dalam negeri yang diwajibkan memenuhi berbagai

ketentuan formal. Keadaan ini tidak sejalan dengan prinsip kesetaraan dan keadilan dalam hubungan industrial.¹⁴

Ketimpangan itu juga dapat melemahkan daya tarik tenaga kerja lokal serta meningkatkan resistensi terhadap keberadaan tenaga kerja asing secara umum. Studi yang dilakukan oleh Ramadhano dan Gunardi menunjukkan bahwa ketidakseimbangan struktur ketenagakerjaan akibat kehadiran pekerja asing berdampak terhadap motivasi dan keterlibatan tenaga kerja lokal.¹⁵

Dampak dari ketimpangan dalam pemenuhan standar kerja tidak hanya berhenti pada relasi antar tenaga kerja, tetapi juga menyentuh persepsi publik terhadap kebijakan penggunaan tenaga kerja asing. Ketika tenaga kerja asing diberikan kelonggaran administratif yang tidak dimiliki oleh tenaga kerja lokal, muncul kesan bahwa sistem hukum bersifat diskriminatif.¹⁶ Kondisi ini dapat menurunkan legitimasi institusi pemberi kerja dan memicu penolakan sosial terhadap praktik rekrutmen asing yang tidak sesuai norma. Sentimen tersebut berdampak pada stabilitas sosial di lingkungan kerja, termasuk institusi pendidikan tinggi yang mestinya menjunjung asas keadilan dan kesetaraan.

Selain aspek legal formal, ketidakmampuan dosen asing dalam menggunakan bahasa Indonesia berdampak langsung terhadap kualitas layanan pendidikan tinggi. Proses pembelajaran menuntut terjadinya interaksi komunikatif antara dosen dan mahasiswa. Ketika dosen asing tidak menguasai bahasa pengantar nasional, maka pelaksanaan tridharma perguruan tinggi berpotensi

¹⁴ R. Abduh, "Dampak Sosial Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia," *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi* 1, no. 1 (2020): 25–28, <http://jurnal.bundamediagrup.co.id/index.php/sosek>.

¹⁵ I. Ramadhano and G. Lie, "Dinamika Tenaga Kerja Asing terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi dan Tantangan dalam Investasi Sumber Daya Manusia," *Review of UNES* 6, no. 2 (2023): 5978–5982, <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i1>.

¹⁶ T. Abrarurrazi and Mahrizal, "Pengaruh Tenaga Kerja Asing terhadap Kesempatan Kerja bagi Tenaga Kerja Lokal di Indonesia," *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera)* 4, no. 2 (2024): 151–156, <http://jurnal.utu.ac.id/jimetera>.

terhambat, yang pada akhirnya mencederai hak mahasiswa sebagai subjek pendidikan.

Dengan demikian, perekrutan dosen asing yang tidak memenuhi standar kemahiran berbahasa Indonesia mengandung sejumlah implikasi hukum. Kepatuhan terhadap ketentuan ini merupakan bentuk penghormatan terhadap sistem hukum nasional yang mengintegrasikan aspek kebahasaan dan ketenagakerjaan secara sistemik. Kepatuhan tersebut juga mencerminkan komitmen institusi pendidikan terhadap tertib administrasi dan prinsip negara hukum.

IV. Kesimpulan

Penguasaan bahasa Indonesia oleh dosen asing merupakan kewajiban hukum yang diatur secara tegas dalam berbagai regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009, PP Nomor 57 Tahun 2014, PP Nomor 34 Tahun 2021, dan Permendikbud Nomor 70 Tahun 2016. Standar kemahiran tersebut bukan hanya menjadi alat ukur kemampuan berkomunikasi, tetapi juga bagian integral dari legalitas hubungan kerja dan keabsahan administratif perekrutan tenaga kerja asing. Ketidakpatuhan terhadap ketentuan ini berimplikasi pada cacat formal perjanjian kerja, potensi sanksi administratif terhadap institusi, serta gangguan terhadap kualitas layanan pendidikan tinggi. Ketimpangan perlakuan antara dosen asing dan lokal dalam pemenuhan syarat bahasa juga menimbulkan risiko ketegangan hubungan industrial dan diskriminasi struktural.

Untuk menjamin kepastian hukum dan menjaga fungsi bahasa Indonesia dalam dunia akademik, pemerintah perlu memperkuat harmonisasi regulasi serta meningkatkan efektivitas pengawasan terhadap penerapan standar kebahasaan dalam perekrutan dosen asing. Institusi pendidikan tinggi juga harus

menjadikan sertifikat UKBI sebagai syarat mutlak dalam proses rekrutmen, bukan sekadar formalitas administratif. Di samping itu, perluasan akses pelatihan dan uji kemahiran bahasa Indonesia bagi tenaga asing dapat menjadi strategi preventif agar proses integrasi tenaga kerja asing berjalan sesuai prinsip hukum nasional dan mendukung mutu pendidikan secara menyeluruh.

Daftar Pustaka

- Abduh, R. "Dampak Sosial Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia." *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi* 1, no. 1 (2020): 25–28. <http://jurnal.bundamediagrup.co.id/index.php/sosek>.
- Abrarurrazi, T., and Mahrizal. "Pengaruh Tenaga Kerja Asing terhadap Kesempatan Kerja bagi Tenaga Kerja Lokal di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera)* 4, no. 2 (2024): 151–156. <http://jurnal.utu.ac.id/jimetera>.
- Aliriad, H., S. A., Apriyanto, R., and Da'i, M. "Peran Globalisasi Pendidikan Tinggi dalam Pengembangan Pendidikan Jasmani yang Berkualitas di Indonesia." *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana, Universitas Negeri Semarang* (2023): 385–390. <http://pps.unnes.ac.id/pps2/prodi/prosiding-pascasarjana-unnes>.
- Badan Bahasa Kemendikbudristek. "Uji Kemahiran Berbahasa Indonesia (UKBI)." Accessed May 30, 2025. <https://ukbi.kemendikdasmen.go.id/>.
- Fadila, K., and A. Sulaiman. "Mekanisme Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing." *Journal of Legal Research* 1, no. 1 (2019): 189–198. <https://doi.org/10.15408/jlr.v1i1.13274>.
- Fradana, A. N., and N. Suwarta. *Bahasa Indonesia: Buku Ajar*

- untuk Perguruan Tinggi.* Sidoarjo: UMSIDA Press, 2020.
- Harahap, A. M. *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: Prenadamedia Group, 2020.
- Japri, Muhammad, dan Mohammad Doni Saputra Wijaya. “Kewajiban Penggunaan Bahasa Indonesia terhadap Tenaga Kerja Asing yang Bekerja di Wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.” *Collegium Studiosum Journal* 6, no. 2 (Desember 2023): 610–615.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan. *Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 70 Tahun 2016 tentang Standar Kemahiran Berbahasa Indonesia bagi Penutur Asing.* Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 2114.
- LPM UIN Syahada. *Perguruan Tinggi sebagai Agen Perubahan: Mengoptimalkan Pendidikan untuk Meningkatkan Daya Saing Nasional.* Padangsidimpuan: Lembaga Penjaminan Mutu Universitas Islam Negeri Syekh Ali Hasan Ahmad Addary, 2023. <https://lpm.uinsyahada.ac.id/perguruan-tinggi-sebagai-agen-perubahan-mengoptimalkan-pendidikan-untuk-meningkatkan-daya-saing-nasional/>.
- Lumban Gaol, A. L. D., J. A. Silaban, and R. Lumban Batu. “Peran Bahasa Indonesia dalam Menjaga Identitas Nasional di Tengah Perkembangan Globalisasi.” *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD FKIP Universitas Mandiri* 11, no. 1 (2025): 139–150.
- Mahkamah Konstitusi RI. “MK: UU Ketenagakerjaan Beri Perlindungan terhadap Hak-Hak Pekerja.” Accessed May 30, 2025. <https://www.mkri.id/index.php?page=web.Berita&id=14311&menu=2>.
- Nurlaili, L., Masriah, I., Ruknan, R., Harahap, R., Sugeng, S., Azzahra, S., Choirunisa, N., and M. T. Sidik. “Menggapai Impian: Pentingnya Perguruan Tinggi di Era Persaingan

- Global." *Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat: Kreasi Mahasiswa Manajemen* 4, no. 4 (2024): 302–306. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/KMM/index>.
- Pemerintah Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 2014 tentang Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 157.*
- Ramadhano, I., and G. Lie. "Dinamika Tenaga Kerja Asing terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi dan Tantangan dalam Investasi Sumber Daya Manusia." *Review of UNES* 6, no. 2 (2023): 5978–5982. <https://doi.org/10.31933/unesrev.v6i1>.
- Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 83.*
- . *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2009 tentang Bendera, Bahasa, dan Lambang Negara serta Lagu Kebangsaan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 109.*