


Analisis Hukum Perizinan Tenaga Kerja Asing Pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 dan Pengaruh terhadap Keberadaan Tenaga Kerja Lokal

Sesarius Noveno Dylan Kurniaputra, Ratih Damayanti ,

Faculty of Law, Universitas Negeri Semarang, Semarang, Indonesia

First Author Email: novenodylan1009@students.unnes.ac.id

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

ORCID ID Profile: <https://orcid.org/0000-0002-6225-7077>

Abstrak

Jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia terus meningkat dalam beberapa tahun terakhir. Hal ini menyebabkan terjadinya pergeseran paradigma pemerintah dalam mengelola tenaga kerja asing dari pendekatan administratif dan proteksionis menjadi pendekatan yang lebih fleksibel dan pro-investasi. Perubahan ini berdampak signifikan terhadap dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Bahkan, di tengah kemudahan perizinan tersebut, muncul berbagai tantangan yang menimbulkan kekhawatiran di kalangan pekerja dalam negeri. Hal ini menimbulkan pertanyaan besar mengenai efektivitas kebijakan penyederhanaan perizinan tenaga kerja asing jika tidak dibarengi dengan penguatan kapasitas sumber daya manusia lokal. Dalam jangka panjang, keseimbangan antara efisiensi investasi dan perlindungan tenaga kerja akan menciptakan sistem pasar tenaga kerja di Indonesia yang lebih sehat, lebih kompetitif, dan berkelanjutan, terutama dalam jangka panjang.

Kata Kunci: *Tenaga Kerja Asing, Perizinan, Penyederhanaan.*

I. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara hukum yang menjamin kesejahteraan masyarakatnya melalui penerapan hukum yang tepat sasaran.¹ Hal ini sejalan dengan amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat, yang berbunyi: “Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasar kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.”

Sebagai perwujudan dari cita-cita luhur tersebut, pemerintah memiliki tanggung jawab untuk menciptakan kesejahteraan rakyat melalui berbagai aspek kehidupan, salah satunya dalam bidang ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan merupakan sektor strategis dalam pembangunan nasional karena menyangkut pemenuhan hak dasar warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Negara berkewajiban menyediakan lapangan kerja yang cukup, menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja, dan menciptakan kondisi kerja yang adil dan manusiawi.² Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, misalnya, hadir sebagai instrumen hukum untuk mengatur hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Di samping itu, pemerintah juga dituntut untuk meningkatkan kompetensi tenaga kerja melalui pendidikan dan pelatihan vokasi, serta menjamin keberlangsungan sistem jaminan sosial

¹ Sultan, Heffi Christya Rahayu, and Purwiyanta, “Analisis Pengaruh Kesejahteraan Masyarakat Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia,” *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis* 5 (2023): 75–83, <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i1.198>.

² Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara*, 2020, <https://doi.org/10.2307/j.ctt1zqrn98.22>.

ketenagakerjaan bagi para pekerja formal maupun informal.³

Tenaga kerja menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁴ Mereka memainkan peran vital dalam berbagai sektor ekonomi, mulai dari pertanian, industri, hingga jasa. Tenaga kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam menjaga stabilitas dan keberlanjutan pembangunan suatu negara.⁵

Sebagai negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, Indonesia memiliki potensi tenaga kerja yang besar, baik dari segi kuantitas maupun keberagaman keterampilan. Potensi ini menjadi kekuatan utama dalam mendorong pertumbuhan ekonomi nasional dan meningkatkan daya saing global.⁶ Namun, dalam era globalisasi dan integrasi ekonomi internasional yang sangat pesat, mobilitas tenaga kerja antar negara menjadi hal yang tidak dapat dihindarkan. Hal ini ditandai dengan meningkatnya penggunaan tenaga kerja asing (TKA) diberbagai sektor di Indonesia. Penggunaan tenaga kerja asing dapat berdampak positif bagi tenaga kerja lokal karena dapat mendukung transfer pengetahuan dan keahlian, tetapi dapat menimbulkan kekhawatiran bagi tenaga kerja lokal karena berkurangnya kesempatan kerja.

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023, pengaturan mengenai penggunaan TKA diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya dalam Pasal 42 sampai 49. Dalam aturan tersebut, setiap pemberi kerja yang hendak mempekerjakan TKA wajib terlebih dahulu memperoleh izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan serta menyusun Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Selain itu, terdapat ketentuan bahwa setiap TKA yang dipekerjakan harus didampingi oleh tenaga kerja Indonesia dalam rangka alih teknologi, dan pemberi kerja diwajibkan membayar kompensasi penggunaan TKA melalui Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

³ Et.al Sarah Selfina Kuhaty, *Hukum Ketenagakerjaan*, Widina Bhakti Persada Bandung, 2021, <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/332498-hukum-ketenagakerjaan-88d84ae1.pdf>.

⁴ “Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan,” 2003.

⁵ Abdullah Sulaiman and Andi Walli, “Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan,” *YPPSDM Jakarta*, 2019, 425.

⁶ Dani Asrinda and Ririt Iriani Sri Setiawati, “Pengaruh Investasi Asing, Ekspor Neto Dan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia,” *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 11, no. 2 (2022): 50, <https://doi.org/10.35906/equili.v11i2.1114>.

(DKPTKA). Pengaturan tersebut bertujuan untuk memastikan bahwa penggunaan TKA tidak merugikan tenaga kerja lokal dan mendorong transfer ilmu pengetahuan kepada sumber daya manusia dalam negeri.

Namun, dengan disahkannya Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 sebagai bentuk pengesahan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, terjadi sejumlah perubahan kebijakan yang signifikan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. Undang-undang ini merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk menciptakan iklim investasi yang lebih kondusif, meningkatkan daya saing nasional, serta mendorong pertumbuhan ekonomi melalui penciptaan lapangan kerja yang lebih luas. Salah satu perubahan penting dalam undang-undang ini adalah penyederhanaan prosedur penggunaan tenaga kerja asing (TKA), yang sebelumnya dinilai rumit dan menjadi hambatan birokrasi bagi pelaku usaha. Dalam Pasal 42 UU No. 6 Tahun 2023, dinyatakan bahwa pemberi kerja kini hanya diwajibkan memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang telah disahkan oleh Pemerintah Pusat.⁷ Pemerintah pusat yang dimaksud di sini telah diubah penafsirannya setelah ditetapkannya Putusan MK nomor 168/PUU-XXI/2023 bahwa Pemerintah Pusat dimaknai sebagai Menteri yang bertanggung jawab terhadap urusan ketenagakerjaan, yang dapat diartikan bahwa Menteri Ketenagakerjaan tetap bertanggung jawab terhadap RPTKA. Penyederhanaan prosedur ini diharapkan dapat mempercepat proses perekrutan TKA yang dibutuhkan untuk mendukung proyek-proyek strategis, terutama di bidang teknologi, infrastruktur, dan sektor industri yang membutuhkan keahlian khusus yang belum banyak tersedia di dalam negeri.

Lebih lanjut, undang-undang ini juga memberikan pengecualian bagi sektor-sektor tertentu yang dianggap mendapat prioritas atau bersifat strategis untuk menggunakan TKA dengan lebih fleksibel. Misalnya, sektor pembangunan energi baru dan terbarukan, proyek-proyek nasional berskala besar, serta investasi asing di bidang teknologi tinggi. Kebijakan ini mencerminkan arah pemerintah yang ingin menyeimbangkan kebutuhan akan tenaga kerja asing dengan upaya perlindungan terhadap tenaga kerja lokal. Namun, pelonggaran ini juga memunculkan tantangan baru, seperti

⁷ Frits Marannu Dapu Annisa Inayah, Lendy Siar, "Pengawasan Terhadap Tata Cara Penempatan Tenaga Kerja Asing Di Suatu Perusahaan Di Indonesia," *Jurnal Fakultas Hukum UNSURAT Lex Administratum* 12, no. 3 (2024).

potensi persaingan yang semakin ketat antara TKA dan tenaga kerja domestik, serta pentingnya pengawasan ketat untuk memastikan bahwa penggunaan TKA benar-benar mendukung transfer keahlian dan pembangunan kapasitas nasional.

Tujuan dari penyederhanaan regulasi ini adalah untuk mendorong investasi, meningkatkan efisiensi tenaga kerja, serta menjawab kebutuhan tenaga ahli asing dalam mendukung pengembangan industri nasional. Akan tetapi, kemudahan ini juga menimbulkan berbagai perdebatan, khususnya terkait perlindungan terhadap tenaga kerja lokal. Kekhawatiran muncul bahwa kelonggaran tersebut dapat dimanfaatkan oleh perusahaan untuk merekrut TKA secara masif dan mengabaikan potensi tenaga kerja dalam negeri. Hal ini tentunya akan berdampak pada kesempatan kerja, tingkat pengangguran, dan kualitas SDM nasional apabila tidak diimbangi dengan kebijakan perlindungan dan pengawasan yang ketat.

II. Metode

Metode penelitian yang digunakan pada penulisan artikel ini adalah metode kualitatif, dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif. Adapun sumber data yang digunakan dalam penulisan artikel ini menggunakan data sekunder yang terdiri dari Undang-Undang, hasil karya ilmiah, serta surat kabar berbentuk elektronik yang berkaitan dengan objek penelitian.

III. Hasil dan Pembahasan

A. Aturan Hukum terkait Perizinan Tenaga Kerja Asing dalam Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja

Perekonomian nasional merupakan fondasi utama dalam menjamin keberlangsungan kehidupan masyarakat suatu negara. Stabilitas dan pertumbuhan ekonomi tidak hanya mencerminkan kemajuan pembangunan, tetapi juga menjadi indikator kesejahteraan rakyat secara menyeluruh. Dalam konteks tersebut, ketenagakerjaan memegang peran sentral dan memiliki keterkaitan yang sangat erat dengan dinamika perekonomian. Ketenagakerjaan tidak hanya dipahami sebagai aktivitas menyediakan lapangan kerja, tetapi juga mencakup sistem yang kompleks yang melibatkan tenaga kerja, pelaku usaha,

kebijakan pemerintah, serta regulasi hukum yang mendukung terciptanya iklim kerja yang sehat dan produktif.

Lapangan pekerjaan yang luas dan berkualitas merupakan kunci utama dalam menyerap tenaga kerja domestik, mengurangi angka pengangguran, serta meningkatkan daya beli masyarakat. Semakin banyak tenaga kerja yang terserap ke dalam sektor formal maupun informal, maka akan semakin besar pula kontribusi mereka terhadap pertumbuhan Produk Domestik Bruto (PDB), serta peningkatan pendapatan negara melalui pajak dan konsumsi.⁸ Namun demikian, tantangan yang dihadapi dalam sektor ketenagakerjaan tidak sedikit, terutama dalam hal kualitas sumber daya manusia (SDM).

Di berbagai negara berkembang, termasuk Indonesia, masih terdapat kesenjangan antara kebutuhan industri dengan kompetensi yang dimiliki oleh tenaga kerja lokal. Kurangnya keterampilan teknis, minimnya penguasaan teknologi mutakhir, serta keterbatasan dalam penguasaan bahasa asing sering kali menjadi hambatan dalam memenuhi kebutuhan pasar kerja yang semakin global dan kompetitif. Dalam situasi tersebut, kehadiran Tenaga Kerja Asing (TKA) menjadi solusi alternatif yang diambil untuk menjaga kelangsungan proses produksi, transfer teknologi, serta efisiensi dalam berbagai sektor industri, terutama yang berbasis teknologi tinggi dan memerlukan keahlian khusus.

Tenaga Kerja Asing tidak hanya berperan dalam pengisian kekosongan tenaga ahli, tetapi juga berpotensi menarik minat investor luar negeri. Investasi asing langsung (Foreign Direct Investment) sering kali mempertimbangkan ketersediaan tenaga kerja ahli dari luar negeri sebagai jaminan keberlangsungan dan kualitas produksi. Dengan demikian, kehadiran TKA dapat berdampak positif terhadap perekonomian nasional, asalkan dikelola secara tepat dan proporsional. Namun, untuk menghindari terjadinya penyalahgunaan serta melindungi hak-hak tenaga kerja lokal, maka keberadaan TKA perlu diatur secara ketat melalui perundang-undangan.

Sebelum diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang secara resmi menetapkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, ketentuan hukum yang mengatur mengenai perizinan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia masih berlandaskan pada kerangka regulasi yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam

⁸ Denita Capridasari, "Peran Ekonomi Digital Dan Ketenagakerjaan Dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi: Studi 5 Negara Asean," *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE* 8, no. 01 (2024): 52–67, <https://doi.org/10.22219/jie.v8i01.31764>.

konteks tersebut, pengaturan perizinan untuk mempekerjakan TKA tercantum secara tegas dan eksplisit dalam Pasal 42 ayat (1) dan Pasal 43 ayat (1) dari undang-undang tersebut. Pasal 42 ayat (1) menetapkan bahwa setiap pemberi kerja yang berniat untuk mempekerjakan tenaga kerja asing diwajibkan untuk terlebih dahulu memperoleh izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang diberi wewenang oleh Menteri. Ketentuan ini tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki fungsi sebagai bentuk pengendalian dan pengawasan terhadap masuknya TKA ke dalam pasar tenaga kerja nasional, guna memastikan bahwa penggunaan tenaga kerja asing tidak merugikan kesempatan kerja bagi tenaga kerja dalam negeri.

Lebih lanjut, Pasal 43 ayat (1) memberikan ketentuan pelengkap yang mempertegas mekanisme perizinan tersebut dengan mensyaratkan agar setiap pemberi kerja menyusun dan memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebelum mengajukan permohonan izin mempekerjakan TKA. RPTKA ini memuat sejumlah informasi penting dan mendetail, seperti jabatan atau posisi yang akan diduduki oleh tenaga kerja asing, jangka waktu penugasan atau masa kerja yang direncanakan, alasan justifikasi penggunaan tenaga kerja asing alih-alih tenaga kerja lokal, serta rencana program alih teknologi atau transfer keahlian kepada tenaga kerja Indonesia.⁹ Dengan demikian, RPTKA tidak hanya berfungsi sebagai dokumen perencanaan, tetapi juga sebagai instrumen utama yang menjadi dasar penilaian untuk diterbitkannya izin tertulis sebagaimana diatur dalam Pasal 42. Sistem perizinan yang berlaku saat itu memiliki karakteristik yang berlapis dan cukup kompleks, karena menuntut kepatuhan administratif yang tinggi dari pemberi kerja, baik dalam hal perencanaan, pelaporan, maupun pelaksanaan pengawasan.

Selain pengaturan dalam undang-undang, pemerintah juga mengeluarkan regulasi turunan berupa Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER-07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), sebagai upaya untuk merespons kebutuhan dunia usaha terhadap kemudahan prosedur perekrutan tenaga kerja asing. Peraturan menteri ini secara khusus menjabarkan mekanisme penyederhanaan prosedural dalam memperoleh IMTA, yang merupakan salah satu dokumen utama dalam perizinan TKA. Penyederhanaan ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi administratif dan mempercepat proses birokrasi, sehingga individu atau perusahaan yang memerlukan keahlian

⁹ Mashari. Sanusi., "Penggunaan Tenaga Kerja Asing Guna Mendukung Pembangunan Nasional Bidang Alih Teknologi Di Indonesia," *Jurnal Hukum Dan Dinamika Masyarakat* 22, no. 1 (2024): 28–41.

tenaga asing dapat memenuhi kebutuhan tersebut dengan lebih cepat dan efektif, tanpa mengabaikan prinsip selektivitas dan pengawasan terhadap kualitas serta urgensi penggunaan tenaga asing.

Namun, pasca disahkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang mengesahkan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perppu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja, terjadi perubahan mendasar dalam sistem perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia.¹⁰ Perubahan ini menandai pergeseran paradigma pemerintah dalam pengelolaan tenaga kerja asing dari pendekatan yang bersifat administratif dan proteksionis ke arah pendekatan yang lebih fleksibel dan pro-investasi. Salah satu langkah konkret yang diambil adalah penyederhanaan prosedur perekrutan TKA, yang bertujuan untuk menciptakan iklim usaha yang lebih kondusif dan menarik bagi para investor, baik dalam negeri maupun luar negeri.

Penyederhanaan prosedur ini secara substansial merupakan bagian dari strategi besar pemerintah dalam rangka mendorong pertumbuhan ekonomi nasional melalui peningkatan kemudahan berusaha. Pemerintah meyakini bahwa prosedur yang berbelit-belit dalam perekrutan tenaga kerja asing dapat menjadi hambatan serius bagi dunia usaha, khususnya sektor-sektor strategis yang membutuhkan keahlian teknis spesifik yang belum sepenuhnya tersedia di dalam negeri. Oleh karena itu, regulasi baru ini dimaksudkan untuk memangkas tahapan-tahapan administratif yang sebelumnya dianggap memperlambat proses rekrutmen dan menambah beban birokrasi.

Salah satu perubahan signifikan yang dapat dicermati dari penyederhanaan ini adalah diubahnya ketentuan dalam Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam ketentuan lama, setiap pemberi kerja yang ingin mempekerjakan TKA diwajibkan untuk memiliki dua dokumen utama, yaitu Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA). Kedua dokumen ini menjadi prasyarat mutlak yang harus dipenuhi sebelum TKA dapat bekerja secara legal di Indonesia.

Namun, seiring dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, ketentuan tersebut mengalami perubahan penting. IMTA tidak lagi dipersyaratkan sebagai bagian dari proses perekrutan tenaga kerja asing. Dengan kata lain, pemberi kerja kini cukup menyusun dan mengajukan RPTKA sebagai dasar penggunaan TKA, tanpa harus melalui proses administratif tambahan

¹⁰ Suprpto Achmad Bangsawan, Saprudin, "Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja," *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 3 (2023): 1907–14.

untuk memperoleh IMTA. Penghapusan IMTA ini mencerminkan upaya deregulasi yang dilakukan oleh pemerintah untuk menyederhanakan jalur perizinan dan mempercepat proses pemenuhan kebutuhan tenaga kerja asing yang memiliki keahlian khusus.

Kebijakan tersebut diperkuat dan dipertegas melalui terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang merupakan salah satu regulasi pelaksana dari Undang-Undang Cipta Kerja. Dalam peraturan ini, pemerintah memberikan penjelasan rinci mengenai prosedur penggunaan TKA, termasuk persyaratan, tata cara pengajuan RPTKA, serta mekanisme pengawasan terhadap pemanfaatan TKA. PP ini juga mengatur tentang jenis jabatan yang dapat diisi oleh tenaga kerja asing, masa kerja yang diperbolehkan, serta kewajiban transfer keahlian kepada tenaga kerja Indonesia sebagai bentuk kompensasi dan upaya peningkatan kualitas SDM nasional.

Itulah gambaran umum mengenai aturan perizinan yang mengatur perekrutan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia. Penyederhanaan dalam proses perizinan ini merupakan bagian dari strategi pemerintah untuk menciptakan iklim yang lebih ramah dan kompetitif, khususnya dalam rangka menarik minat investor asing agar menanamkan modalnya di Indonesia. Harapannya, dengan proses yang lebih efisien dan transparan, berbagai sektor industri dapat lebih mudah merekrut tenaga ahli asing yang dibutuhkan untuk mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi nasional, peningkatan produktivitas, serta transfer teknologi. Namun, di balik potensi manfaat tersebut, terdapat pula sejumlah konsekuensi yang perlu dicermati dengan seksama. Kemudahan dalam perekrutan TKA tidak dapat dilepaskan dari risiko yang mengintai, terutama terhadap keberlangsungan dan perlindungan tenaga kerja lokal.

Jika tidak diimbangi dengan kebijakan yang berpihak pada pembangunan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam negeri, maka penyederhanaan ini justru dapat menimbulkan dampak negatif berupa menurunnya daya saing tenaga kerja lokal di pasar kerja domestik. Salah satu kekhawatiran yang sering muncul adalah tersingkirnya pekerja lokal dari posisi strategis yang lebih memilih diisi oleh TKA karena dianggap lebih kompeten atau berpengalaman. Di samping itu, proses alih pengetahuan dan keterampilan dari TKA kepada tenaga kerja local menjadi tujuan dari penyederhanaan izin TKA.¹¹ Namun yang seharusnya

¹¹ Muhammad Nahyan Zulfikar. Basri. Jefri Maulana. Muharrir., "ALIH PENGETAHUAN TENAGA KERJA ASING (TKA) DI INDONESIA (DITINJAU DARI ASPEK REGULASI DAN KEBIJAKANNYA)," *Jurnal Ius Civile (Refleksi Penegakan Hukum Dan Keadilan)* 7, no. 1 (2023): 1–23.

menjadi nilai tambah dari kehadiran pekerja asing, sering kali tidak berjalan secara optimal akibat lemahnya pengawasan serta kurangnya kewajiban formal dari pihak perusahaan. Hal ini dapat menghambat tujuan jangka panjang pemerintah dalam membangun kemandirian dan kedaulatan ekonomi melalui penguatan kapasitas tenaga kerja nasional. Oleh karena itu, meskipun penyederhanaan proses perekrutan TKA membawa peluang, tetap diperlukan regulasi yang ketat, mekanisme pengawasan yang kuat, serta komitmen nyata dari semua pihak untuk memastikan bahwa keberadaan TKA benar-benar memberi manfaat strategis dan tidak merugikan tenaga kerja lokal.

B. Analisis Hukum terkait Perizinan Tenaga Kerja Asing Pasca Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 dan Pengaruh terhadap Keberadaan Tenaga Kerja Lokal

Proses perubahan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah bukanlah semata-mata tindakan administratif, melainkan merupakan strategi yang dirancang secara sadar untuk menjawab tantangan pembangunan dan mencapai tujuan konstitusional, yakni memajukan kesejahteraan umum. Salah satu manifestasi dari upaya ini adalah melalui reformasi kebijakan di sektor ketenagakerjaan. Dalam era globalisasi dan persaingan ekonomi yang semakin ketat, kebijakan ketenagakerjaan tidak bisa lagi bersifat kaku atau proteksionis. Oleh karena itu, pemerintah memilih jalur deregulasi dan penyederhanaan prosedur, termasuk dalam hal perizinan perekrutan Tenaga Kerja Asing (TKA). Kebijakan ini diharapkan dapat menjadi pemicu utama dalam meningkatkan daya saing nasional di mata dunia internasional, khususnya dalam menarik minat investor asing yang memerlukan kehadiran tenaga ahli dengan keahlian khusus.

Dalam konteks hukum ketenagakerjaan, kebijakan penyederhanaan prosedur perekrutan TKA tercermin dalam perubahan peraturan melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menegaskan pentingnya efisiensi birokrasi dan penyelarasan dengan kebutuhan industri.¹² Regulasi ini memberikan kemudahan kepada pelaku usaha untuk merekrut tenaga kerja asing pada posisi dan jabatan tertentu, selama sesuai dengan peraturan dan daftar jabatan yang telah ditetapkan pemerintah. Dengan mekanisme perizinan yang lebih cepat dan berbasis digital, hambatan administratif yang selama ini dianggap menghambat

¹² Lailatul Mufidah, Uswatul Khasanah, and Qonita Qurrota A'yun, "Menelisik Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Tka) Terhadap Eksistensi Pekerja Lokal Di Indonesia Dalam Perspektif Keadilan Hukum," *Al-Syakhsyiyah: Journal of Law & Family Studies* 2, no. 2 (2021): 249-67, <https://doi.org/10.21154/syakhsyiyah.v2i2.2594>.

laju investasi dapat dihilangkan. Pemerintah meyakini bahwa iklim investasi yang terbuka dan efisien akan menciptakan pertumbuhan ekonomi yang signifikan, yang pada akhirnya akan membuka lebih banyak lapangan kerja bagi tenaga kerja lokal secara tidak langsung.

Namun, tujuan dari kebijakan ini tidak semata untuk menarik investasi, tetapi juga menciptakan sinergi antara TKA dan tenaga kerja lokal. Pemerintah menaruh harapan besar pada proses *transfer of knowledge* atau alih keterampilan dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia. Melalui kolaborasi di lingkungan kerja, TKA diharapkan dapat menjadi mentor atau sumber pembelajaran bagi pekerja lokal, terutama di bidang teknologi, manajemen, dan keahlian strategis lainnya. Dengan demikian, pekerja lokal akan mendapatkan pengalaman dan pengetahuan baru yang dapat meningkatkan daya saing mereka di pasar kerja nasional maupun global. Ini merupakan bagian dari upaya jangka panjang untuk memperkuat sumber daya manusia Indonesia dan mengurangi ketergantungan terhadap TKA.

Akan tetapi, kebijakan kemudahan perekrutan TKA tidak lepas dari berbagai kritik dan kekhawatiran. Salah satu tantangan utama adalah potensi terpinggirkannya tenaga kerja lokal akibat preferensi perusahaan terhadap TKA yang dianggap lebih kompeten atau berpengalaman. Jika tidak diimbangi dengan sistem pengawasan yang ketat dan evaluasi berkala terhadap kebutuhan TKA, maka kebijakan ini bisa berdampak negatif terhadap pasar kerja domestik. Kesenjangan keahlian antara pekerja lokal dan asing juga dapat memperlebar jurang sosial dan memperkuat persepsi diskriminasi di tempat kerja.

Jika dilihat dari komposisi dan dinamika jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Tenaga Kerja Lokal (TKL) di Indonesia, data menunjukkan adanya perubahan signifikan dalam kurun waktu satu tahun terakhir. Berdasarkan data resmi yang dirilis oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah TKA di Indonesia mengalami lonjakan yang sangat tajam dari tahun 2023 ke tahun 2024. Pada tahun 2023, tercatat sebanyak 73.011 orang TKA yang bekerja di Indonesia. Namun, pada tahun 2024, jumlah tersebut meningkat drastis menjadi 133.979 orang. Kenaikan ini menunjukkan pertumbuhan sebesar 83,4%, sebuah angka yang mencerminkan tren peningkatan kebutuhan akan tenaga kerja asing dalam sektor-sektor tertentu di Indonesia.¹³

¹³ Hapsari Kusumastuti, "Data Tenaga Kerja Asing Di Indonesia 2024, Inilah 10 Negara Yang Warganya Bekerja Di Indonesia," Good Stats, 2024, <https://data.goodstats.id/statistic/data-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-2024-inilah-10-negara-yang-warganya-bekerja-di-indonesia-EkoiN>.

Menariknya, data tersebut juga menunjukkan bahwa sebagian besar TKA yang bekerja di Indonesia berasal dari Tiongkok (China), dengan total mencapai 72.667 orang. Jumlah ini setara dengan 54,26% dari total keseluruhan TKA di Indonesia, menjadikan China sebagai negara penyumbang TKA terbesar di tanah air. Dominasi ini menggambarkan pola hubungan ekonomi bilateral yang semakin erat antara Indonesia dan China, khususnya dalam sektor investasi dan proyek-proyek strategis nasional, seperti pembangunan infrastruktur, teknologi informasi, hingga sektor industri berat. Sebagian besar TKA ini menempati posisi strategis yang memerlukan keahlian dan spesialisasi tertentu, terutama di bidang manufaktur, sistem informasi, serta perdagangan dan logistik, yang memang menjadi tulang punggung pembangunan ekonomi berbasis industri di Indonesia.

Jika dibandingkan dengan negara lain, misalnya Jepang, pertumbuhan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia menunjukkan tren yang jauh lebih signifikan. Di Jepang, meskipun pemerintah telah melonggarkan sejumlah kebijakan imigrasi dan memperkenalkan skema visa baru seperti Specified Skilled Worker, peningkatan jumlah TKA hanya mencapai sekitar 12,4% dalam periode terakhir.¹⁴ Pertumbuhan yang tergolong moderat ini mencerminkan pendekatan Jepang yang masih sangat berhati-hati dalam membuka pintu bagi pekerja asing, mengingat berbagai faktor sosial, budaya, dan demografis yang memengaruhi penerimaan tenaga kerja asing di masyarakat Jepang.

Sebaliknya, Indonesia justru mengalami lonjakan signifikan dalam jumlah TKA, khususnya dari negara-negara mitra strategis seperti Tiongkok. Hal ini menunjukkan bahwa strategi pemerintah Indonesia dalam menyederhanakan perizinan dan prosedur rekrutmen TKA, terutama melalui kebijakan kemudahan investasi dan proyek-proyek strategis nasional, telah memberikan hasil yang positif. Pemerintah Indonesia telah menciptakan iklim yang relatif lebih terbuka bagi masuknya tenaga kerja asing dengan spesialisasi tertentu, seiring meningkatnya kebutuhan akan keahlian tinggi dalam bidang teknik, konstruksi, teknologi, dan logistik. Selain itu, kerja sama bilateral yang semakin erat dengan negara-negara seperti China, Korea Selatan, dan beberapa negara ASEAN turut memperkuat arus masuk TKA ke Indonesia.

Keunggulan pertumbuhan ini menunjukkan bahwa Indonesia tidak hanya menjadi destinasi investasi yang menarik, tetapi juga telah membentuk ekosistem regulasi ketenagakerjaan yang lebih adaptif dan responsif terhadap dinamika

¹⁴ KyodoNews, "No. of Foreign Workers in Japan Hits New Record of 2.3 Million," Kyodo News, 2025, https://english.kyodonews.net/news/2025/01/ed5a539b7d05-no-of-foreign-workers-in-japan-hits-new-record-of-23-million.html?utm_.

global. Jika dibandingkan secara langsung dengan Jepang, Indonesia tampak lebih agresif dalam mengintegrasikan tenaga kerja asing ke dalam kerangka pembangunan nasional, dengan tujuan utama mendorong transfer teknologi, efisiensi proyek, dan peningkatan daya saing industri.

Lonjakan signifikan jumlah TKA tersebut juga dapat dilihat sebagai indikator keberhasilan kebijakan pemerintah dalam mereformasi sistem perizinan ketenagakerjaan. Penyederhanaan proses perizinan TKA, sebagaimana diatur dalam regulasi pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, telah menciptakan sistem yang lebih efisien, transparan, dan menarik bagi investor asing. Kebijakan ini membuka ruang yang lebih besar bagi perusahaan asing untuk membawa tenaga ahli dari luar negeri guna mengembangkan proyek bisnis di Indonesia, sehingga memberikan citra positif bahwa Indonesia merupakan negara yang terbuka terhadap kerja sama internasional dan siap menjadi mitra investasi global.

Meskipun data menunjukkan bahwa jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia mengalami peningkatan signifikan, terutama sejak diterapkannya kebijakan penyederhanaan proses perekrutan melalui reformasi regulasi pasca Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023, pemerintah tidak bisa hanya terpaku pada angka-angka tersebut sebagai indikator keberhasilan. Peningkatan jumlah TKA memang mencerminkan bahwa semakin banyak perusahaan yang memanfaatkan kemudahan perizinan untuk merekrut tenaga ahli dari luar negeri, yang dinilai memiliki kompetensi tinggi, pengalaman internasional, serta kemampuan teknis yang dibutuhkan dalam sektor-sektor strategis. Kepercayaan perusahaan terhadap kinerja TKA menunjukkan bahwa Indonesia menjadi semakin terbuka dalam menerima kontribusi tenaga kerja global untuk mendukung pertumbuhan ekonominya.

Namun, di balik tren positif tersebut, terdapat sisi gelap yang tidak dapat diabaikan. Meningkatnya arus masuk Tenaga Kerja Asing juga membuka celah terhadap praktik penggunaan tenaga kerja asing secara ilegal.¹⁵ Ironisnya, di tengah upaya pemerintah untuk menyederhanakan dan mempermudah prosedur legalisasi bagi Tenaga Kerja Asing (TKA), masih ditemukan praktik-praktik pelanggaran oleh sejumlah perusahaan, baik lokal maupun asing, yang secara sengaja merekrut dan mempekerjakan TKA tanpa izin resmi atau di luar ketentuan yang telah ditetapkan. Fenomena ini mencerminkan adanya celah dalam sistem pengawasan ketenagakerjaan nasional yang belum sepenuhnya efektif, serta lemahnya sanksi terhadap pelaku pelanggaran yang menyebabkan

¹⁵ L M Pranitiaz et al., "Maraknya Tenaga Kerja Asing Ilegal Di Indonesia Sebagai Akibat Lemahnya Pengawasan Ketenagakerjaan," *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024): 390–97.

praktik ilegal ini terus berulang. Padahal, keberadaan regulasi yang telah disederhanakan sejatinya dirancang untuk menciptakan transparansi, akuntabilitas, dan kepastian hukum bagi pelaku usaha serta perlindungan maksimal bagi pekerja, baik asing maupun lokal.¹⁶

Fenomena ini semakin mencuat dalam kasus-kasus yang terjadi di daerah-daerah dengan tingkat aktivitas ekonomi tinggi, seperti Bali. Pulau ini, yang dikenal sebagai pusat pariwisata internasional, menjadi sorotan dalam isu Tenaga Kerja Asing ilegal. Pada peringatan Hari Buruh Internasional, para pekerja di Bali melakukan aksi demonstrasi sebagai bentuk protes terhadap maraknya penggunaan Tenaga Kerja Asing ilegal di sektor-sektor seperti perhotelan, restoran, hingga jasa pariwisata.¹⁷ Mereka menuntut agar pemerintah, baik pusat maupun daerah, melakukan tindakan tegas terhadap pelaku usaha yang mempekerjakan TKA tanpa dokumen resmi, karena dianggap menciptakan persaingan yang tidak adil dan menggerus kesempatan kerja bagi warga lokal.

Berkaitan dengan hal tersebut, dunia kerja di Indonesia saat ini secara nyata telah berkembang menjadi arena persaingan yang semakin ketat antara Tenaga Kerja Lokal dan Tenaga Kerja Asing. Persaingan ini tidak hanya berlangsung di level bawah atau operasional, tetapi juga merambah hingga ke posisi-posisi strategis dan teknis yang menjadi penentu arah dan efektivitas operasional perusahaan. Di satu sisi, Tenaga Kerja Lokal memiliki hak konstitusional untuk bekerja dan memperoleh penghidupan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 Ayat (2) UUD 1945. Hak ini tidak hanya mencakup akses terhadap pekerjaan, tetapi juga peluang untuk berkembang secara profesional dan memperoleh pengakuan atas kompetensinya di dalam negeri sendiri.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa hak ini kerap kali terpinggirkan oleh preferensi sebagian pelaku usaha yang lebih memilih untuk mempekerjakan TKA, terutama untuk mengisi jabatan yang dianggap membutuhkan keahlian tinggi atau manajemen teknis yang kompleks. Keputusan ini umumnya didasari oleh pandangan bahwa TKA lebih unggul dalam hal pengalaman internasional, kedisiplinan kerja, atau penguasaan teknologi mutakhir—sebuah asumsi yang meskipun tidak selalu didukung data empiris, tetap menjadi justifikasi dominan dalam proses rekrutmen. Ironisnya,

¹⁶ G. Helian, "Pengawasan Terhadap Pelanggaran Hukum Tenaga Kerja Asing Di Indonesia," *Novum Argumentum* 1, no. 1 (2022): 73–83, <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/noa/article/download/4464/2393>.

¹⁷ Bali Hits, "Ratusan Pekerja Di Bali Lakukan Seruan Aksi Hari Buruh, Singgung Permasalahan Tenaga Kerja Asing Ilegal Di Bali," *Kabar Bali Hits*, 2025, <https://kabarbalihits.com/2025/04/30/ratusan-pekerja-di-bali-lakukan-seruan-aksi-hari-buruh-singgung-permasalahan-tenaga-kerja-asing-ilegal-di-bali/>.

meskipun biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk menggaji TKA relatif lebih tinggi dibandingkan TKL, banyak perusahaan tetap memilih jalan ini karena dianggap lebih menjamin efisiensi dan pencapaian target produksi atau investasi.

Situasi ini menciptakan ketidakseimbangan struktural dalam pasar tenaga kerja nasional, di mana tenaga kerja lokal terus berjuang keras untuk meningkatkan keterampilan dan daya saingnya, namun tidak selalu diberi ruang untuk membuktikan kapasitasnya. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat berdampak negatif terhadap motivasi kerja, loyalitas, dan rasa memiliki dari tenaga kerja domestik terhadap pembangunan nasional. Ketika peluang-peluang kunci lebih banyak diberikan kepada pihak luar, muncul persepsi bahwa negara tidak cukup melindungi atau memberdayakan warganya sendiri, yang berpotensi menimbulkan ketidakpuasan sosial dan melemahkan stabilitas hubungan industrial.

Permasalahan ini tidak berhenti pada soal keadilan dalam akses kerja, melainkan juga menyentuh ranah hukum dan sosial secara lebih luas. Keberadaan TKA yang tidak sesuai dengan ketentuan perizinan, atau yang bekerja secara ilegal tanpa dokumen resmi, menjadi ancaman tersendiri. Selain melanggar peraturan ketenagakerjaan dan keimigrasian yang berlaku, hal ini juga berpotensi menimbulkan ketegangan sosial. Ketidakadilan dalam perekrutan dan perbedaan perlakuan antara TKA dan TKL sering menimbulkan kecemburuan sosial, terutama ketika pekerja lokal melihat posisi yang layak bagi mereka justru diisi oleh tenaga kerja asing yang tidak memiliki legalitas lengkap. Dalam jangka panjang, situasi ini dapat memicu konflik horizontal, menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap komitmen pemerintah dalam melindungi pekerjanya, serta memperlemah legitimasi kebijakan negara di mata publik.

Lalu, berkaitan dengan meningkatnya jumlah Tenaga Kerja Asing yang pada dasarnya dimaksudkan untuk mempercepat proses alih teknologi dan transfer keahlian kepada Tenaga Kerja Lokal, pemerintah tidak dapat hanya berfokus pada aspek administratif perizinan semata. Tujuan ideal dari kehadiran TKA adalah agar tenaga kerja lokal dapat memperoleh keterampilan baru, wawasan global, serta keahlian teknis yang selama ini belum banyak dikuasai secara lokal.¹⁸ Namun, alih teknologi tidak akan terjadi secara otomatis hanya karena TKA bekerja berdampingan dengan TKL. Proses ini memerlukan skema yang

¹⁸ Muhammad Zainuddin, Saartje Sarah Alfons, and 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* 1, no. 2 (2023): 98–109, <https://www.cnbcindonesia.com/news/20180501173310-4-13187/ada-157000-buruh-kasar-asing-yang-bekerja-di-indonesia>.

sistematis, terstruktur, dan terpantau agar tujuan tersebut benar-benar tercapai dalam praktiknya.

Salah satu hambatan utama dalam proses transfer keahlian ini adalah keterbatasan komunikasi antara TKA dan TKL. Banyak TKL yang belum memiliki kemampuan bahasa asing, terutama bahasa Inggris, yang umumnya digunakan oleh TKA dalam lingkungan kerja internasional. Sementara di sisi lain, tidak sedikit TKA yang juga tidak memahami bahasa Indonesia, dan lebih memilih menggunakan bahasa asal negara mereka atau bahasa internasional.¹⁹ Ketimpangan dalam kemampuan komunikasi ini menciptakan jarak antara kedua kelompok pekerja, sehingga interaksi produktif yang dapat mendorong proses alih keahlian menjadi terhambat. Alih-alih menjadi mentor, TKA justru sering kali bekerja secara terpisah atau eksklusif tanpa adanya pertukaran ilmu yang berarti dengan TKL.

Selain itu, dalam praktiknya, pelaku usaha atau perusahaan juga sering kali tidak memberikan perhatian serius terhadap kewajiban melakukan transfer keahlian. Fokus utama perusahaan biasanya tertuju pada pencapaian target produksi, efisiensi operasional, dan pemenuhan tenggat waktu proyek. Akibatnya, proses pembinaan terhadap TKL menjadi terabaikan. Tidak sedikit perusahaan yang mempekerjakan TKA untuk jangka panjang tanpa menyusun rencana pengalihan keahlian atau dokumentasi hasil alih pengetahuan. Padahal, sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku, perusahaan yang mempekerjakan TKA seharusnya memiliki program pelatihan atau mekanisme pendampingan terhadap TKL agar terjadi transfer kemampuan secara nyata.

Dalam kondisi ini, pemerintah memiliki peran yang sangat penting dan tidak bisa bersifat pasif. Kehadiran negara melalui Kementerian Ketenagakerjaan, dinas ketenagakerjaan daerah, serta lembaga pengawas ketenagakerjaan harus dioptimalkan untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan transfer keahlian. Pemerintah perlu menetapkan indikator yang jelas terkait bentuk dan capaian transfer keahlian, serta melakukan audit berkala terhadap perusahaan yang mempekerjakan TKA. Lebih jauh, pelibatan lembaga pelatihan kerja dan program sertifikasi keahlian juga dapat menjadi bagian dari strategi jangka panjang untuk memastikan bahwa TKL mendapatkan manfaat langsung dari keberadaan TKA. Insentif bagi perusahaan yang berhasil melakukan alih keahlian secara efektif juga dapat menjadi pendekatan positif untuk mendorong

¹⁹ Ibrahimgi Ramadhano and Gunardi Lie, "Dinamika Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi Dan Tantangan Dalam Investasi Sumber Daya Manusia," *UNES Law Review* 6, no. 2 (2023): 5978–90.

kepatuhan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan sebelumnya, pemerintah memiliki tanggung jawab besar untuk hadir secara aktif dalam segala bentuk pengelolaan dan pengawasan yang berkaitan dengan keberadaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia.²⁰ Kehadiran negara tidak boleh sebatas sebagai fasilitator dalam hal perizinan atau penyederhanaan proses administrasi perekrutan TKA, tetapi juga harus tampil sebagai pengawas yang tegas, pelindung tenaga kerja lokal, serta penyeimbang kepentingan antara investasi asing dan kedaulatan ketenagakerjaan nasional.

Kurangnya pengawasan selama ini telah membuka celah bagi banyak pelanggaran yang dilakukan oleh pelaku usaha. Tidak sedikit perusahaan yang menyalahgunakan kebijakan kemudahan perekrutan TKA untuk mempekerjakan tenaga asing tanpa izin, tidak sesuai jabatan, atau tanpa adanya program transfer keahlian kepada pekerja lokal. Akibatnya, bukan hanya regulasi negara yang dilecehkan, tetapi juga penghidupan tenaga kerja lokal menjadi semakin terancam. Mereka tidak hanya kehilangan kesempatan kerja, tetapi juga terhambat dalam mengembangkan kompetensi karena absennya sistem pembelajaran dari TKA yang seharusnya menjadi mentor atau instruktur.

Lebih dari itu, kehadiran TKA di Indonesia semestinya bukan hanya dilihat sebagai aspek ekonomi semata, tetapi harus ditempatkan dalam kerangka pembangunan berkelanjutan. Oleh karena itu, pemerintah harus menyusun kebijakan yang tidak hanya menjawab kebutuhan jangka pendek dunia usaha, tetapi juga menjamin keberlanjutan dan keseimbangan tenaga kerja dalam negeri. Artinya, setiap izin penggunaan TKA harus disertai dengan rencana jangka panjang, termasuk sistem evaluasi yang mengukur sejauh mana keberadaan TKA membawa dampak positif bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia lokal.

Selain melakukan pengawasan ketat terhadap pelanggaran, pemerintah juga perlu memperkuat sinergi antar lembaga, baik di tingkat pusat maupun daerah, termasuk Kementerian Ketenagakerjaan, Imigrasi, dan dinas-dinas terkait.²¹ Kolaborasi ini penting untuk memastikan bahwa pendataan TKA akurat, pelatihan bagi tenaga kerja lokal berjalan sesuai target, dan sanksi terhadap pelanggaran benar-benar ditegakkan. Transparansi dalam sistem perizinan, pelaporan berkala, serta audit atas pemenuhan kewajiban perusahaan dalam alih

²⁰ Otti Ilham Khair, "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia," *Widya Pranata Hukum* 3, no. 2 (2021): 399–405.

²¹ Mikael Jonatan Sitompul Elvira Fitriyani Pakpahan, Heriyanti, "Efektivitas Pengawasan Pemerintah Terhadap Perizinan Tenaga Kerja Asing Menurut UU No. 13 Tahun 2003: Analisis Yuridis Normatif," 2024.

pengetahuan harus dijadikan standar yang tidak bisa ditawar.

IV. Kesimpulan

Perubahan regulasi terkait perizinan Tenaga Kerja Asing (TKA) membawa dampak signifikan terhadap dinamika ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang menyederhanakan proses perekrutan TKA, pemerintah menunjukkan komitmen untuk meningkatkan daya saing nasional melalui deregulasi dan penciptaan iklim investasi yang kondusif. Penyederhanaan ini ditujukan agar para pelaku usaha, khususnya investor asing, merasa lebih mudah dan efisien dalam menjalankan operasional bisnisnya di Indonesia. Salah satu indikator keberhasilan kebijakan ini terlihat dari meningkatnya jumlah TKA secara signifikan dalam dua tahun terakhir, yang mencerminkan bahwa Indonesia semakin dilihat sebagai negara tujuan investasi.

Namun demikian, dampak positif dari peningkatan TKA ini tidak serta-merta menjamin manfaat yang merata, terutama bagi Tenaga Kerja Lokal (TKL). Justru di tengah kemudahan perizinan tersebut, muncul berbagai tantangan yang memicu kekhawatiran di kalangan pekerja domestik. Salah satu persoalan utama adalah masuknya TKA yang tidak melalui prosedur resmi atau bekerja di luar izin yang diberikan. Pelanggaran ini tidak hanya menyalahi hukum, tetapi juga mempersempit ruang kerja bagi tenaga kerja lokal yang seharusnya mendapat prioritas. Banyak kasus menunjukkan bahwa TKA mengisi posisi yang sesungguhnya dapat dijalankan oleh TKL, sehingga menciptakan ketimpangan dalam kesempatan kerja.

Lebih lanjut, meskipun secara teoritis kehadiran Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia diharapkan mampu menjadi agen perubahan dalam proses alih pengetahuan (knowledge transfer) dan teknologi kepada Tenaga Kerja Lokal (TKL), realitas di lapangan justru menunjukkan bahwa tujuan tersebut belum sepenuhnya tercapai. Dalam banyak kasus, keberadaan TKA tidak secara otomatis disertai dengan mekanisme yang konkret untuk mentransfer keahlian kepada tenaga kerja domestik. Banyak pelaku usaha yang belum memiliki sistem pelatihan atau skema mentoring yang terstruktur, sehingga interaksi antara TKA dan TKL cenderung terbatas pada hubungan kerja formal yang minim proses pembelajaran dua arah. Sementara itu, regulasi pemerintah yang mewajibkan perusahaan memfasilitasi pengembangan kompetensi lokal sering kali hanya bersifat normatif tanpa instrumen pengawasan yang efektif. Akibatnya, potensi

besar yang dimiliki TKA sebagai sumber peningkatan kapasitas SDM lokal menjadi tidak maksimal, dan bahkan bisa menjadi kontraproduktif jika menciptakan ketergantungan terhadap tenaga asing tanpa peningkatan signifikan di sisi internal.

Fenomena ini menimbulkan kekhawatiran yang cukup mendalam mengenai arah dan efektivitas kebijakan pemerintah dalam menyederhanakan proses perizinan TKA. Jika liberalisasi pasar tenaga kerja asing tidak diimbangi dengan strategi penguatan kompetensi lokal, maka akan tercipta ketimpangan struktural yang berisiko melemahkan kemandirian tenaga kerja nasional dalam jangka panjang. Dalam konteks ini, pertanyaan krusial yang muncul adalah sejauh mana kebijakan penyederhanaan izin TKA benar-benar berdampak pada penguatan kualitas SDM Indonesia, atau justru hanya mempermudah masuknya tenaga asing tanpa kontribusi yang jelas terhadap pembangunan sumber daya manusia lokal.

Oleh karena itu, dibutuhkan peran aktif dan strategis dari pemerintah, tidak hanya sebagai fasilitator investasi asing, tetapi juga sebagai regulator yang berpihak pada pembangunan berkelanjutan. Pemerintah harus menjalankan fungsi pengawasan dengan lebih intensif, termasuk melalui audit berkala terhadap perusahaan pengguna TKA, verifikasi program pelatihan, serta pemantauan langsung terhadap implementasi kewajiban alih keterampilan. Hal ini harus disertai dengan penerapan sanksi administratif maupun hukum bagi perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut, agar tercipta efek jera dan kepatuhan yang lebih tinggi terhadap aturan main. Di sisi lain, perlu pula disiapkan insentif yang mendorong perusahaan untuk secara proaktif melibatkan TKL dalam program on-the-job training, magang bersertifikat, dan pertukaran teknologi, sehingga terbentuk ekosistem kerja yang inklusif dan kolaboratif.

Dengan regulasi yang kuat, pengawasan yang konsisten, dan kebijakan insentif yang adil, kehadiran TKA dapat diubah dari potensi ancaman menjadi aset strategis bagi pembangunan nasional. Kontribusi TKA tidak hanya diukur dari keberhasilan proyek investasi, tetapi juga dari dampaknya terhadap peningkatan kualitas tenaga kerja dalam negeri. Dalam jangka panjang, keseimbangan yang sehat antara efisiensi ekonomi dan perlindungan ketenagakerjaan akan menciptakan pasar kerja yang lebih kompetitif, adaptif, dan berdaya saing global. Indonesia tidak boleh hanya menjadi tempat penyerapan tenaga kerja asing, tetapi juga harus menjadi ruang tumbuhnya kualitas dan kemandirian SDM lokal melalui interaksi yang bermakna dan saling memperkuat antara pekerja asing dan domestik.

Daftar Pustaka

- Achmad Bangsawan, Saprudin, Suprpto. "Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 3 (2023): 1907–14.
- Annisa Inayah, Lendy Siar, Frits Marannu Dapu. "Pengawasan Terhadap Tata Cara Penempatan Tenaga Kerja Asing Di Suatu Perusahaan Di Indonesia." *Jurnal Fakultas Hukum UNSURAT Lex Administratum* 12, no. 3 (2024).
- Asrinda, Dani, and Ririt Iriani Sri Setiawati. "Pengaruh Investasi Asing, Ekspor Neto Dan Tenaga Kerja Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia." *Equilibrium : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi* 11, no. 2 (2022): 50. <https://doi.org/10.35906/equili.v11i2.1114>.
- Bali Hits. "Ratusan Pekerja Di Bali Lakukan Seruan Aksi Hari Buruh, Singgung Permasalahan Tenaga Kerja Asing Ilegal Di Bali." *Kabar Bali Hits*, 2025. <https://kabarbalihits.com/2025/04/30/ratusan-pekerja-di-bali-lakukan-seruan-aksi-hari-buruh-singgung-permasalahan-tenaga-kerja-asing-ilegal-di-bali/>.
- Denita Capridasari. "Peran Ekonomi Digital Dan Ketenagakerjaan Dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi: Studi 5 Negara Asean." *Jurnal Ilmu Ekonomi JIE* 8, no. 01 (2024): 52–67. <https://doi.org/10.22219/jie.v8i01.31764>.
- Elvira Fitriyani Pakpahan, Heriyanti, Mikael Jonatan Sitompul. "Efektivitas Pengawasan Pemerintah Terhadap Perizinan Tenaga Kerja Asing Menurut UU No. 13 Tahun 2003: Analisis Yuridis Normatif," 2024.
- Harahap, Arifuddin Muda. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Literasi Nusantara*, 2020. <https://doi.org/10.2307/j.ctt1zqrn98.22>.
- Helian, G. "Pengawasan Terhadap Pelanggaran Hukum Tenaga Kerja Asing Di Indonesia." *Novum Argumentum* 1, no. 1 (2022): 73–83. <http://ejournal.uki.ac.id/index.php/noa/article/download/4464/2393>.
- Khair, Otti Ilham. "Analisis Undang-Undang Cipta Kerja Terhadap Perlindungan Tenaga Kerja Di Indonesia." *Widya Pranata Hukum* 3, no. 2 (2021): 399–405.

- Kusumastuti, Hapsari. "Data Tenaga Kerja Asing Di Indonesia 2024, Inilah 10 Negara Yang Warganya Bekerja Di Indonesia." Good Stats, 2024. <https://data.goodstats.id/statistic/data-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-2024-inilah-10-negara-yang-warganya-bekerja-di-indonesia-EkoiN>.
- KyodoNews. "No. of Foreign Workers in Japan Hits New Record of 2.3 Million." Kyodo News, 2025. https://english.kyodonews.net/news/2025/01/ed5a539b7d05-no-of-foreign-workers-in-japan-hits-new-record-of-23-million.html?utm_.
- Mufidah, Lailatul, Uswatul Khasanah, and Qonita Qurrota A'yun. "Menelisis Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Tka) Terhadap Eksistensi Pekerja Lokal Di Indonesia Dalam Perspektif Keadilan Hukum." *Al-Syakhsiyyah: Journal of Law & Family Studies* 2, no. 2 (2021): 249–67. <https://doi.org/10.21154/syakhsiyyah.v2i2.2594>.
- Muharrir., Muhammad Nahyan Zulfikar. Basri. Jefri Maulana. "ALIH PENGETAHUAN TENAGA KERJA ASING (TKA) DI INDONESIA (DITINJAU DARI ASPEK REGULASI DAN KEBIJAKANNYA)." *Jurnal Ius Civile (Refleksi Penegakan Hukum Dan Keadilan)* 7, no. 1 (2023): 1–23.
- Pranitiaz, L M, H F Wibowo, N A Putri, and ... "Maraknya Tenaga Kerja Asing Ilegal Di Indonesia Sebagai Akibat Lemahnya Pengawasan Ketenagakerjaan." *Media Hukum Indonesia (MHI)* 2, no. 2 (2024): 390–97.
- Ramadhano, Ibrahagi, and Gunardi Lie. "Dinamika Tenaga Kerja Asing Terhadap Tenaga Kerja Lokal: Implikasi Dan Tantangan Dalam Investasi Sumber Daya Manusia." *UNES Law Review* 6, no. 2 (2023): 5978–90.
- Sanusi., Mashari. "Penggunaan Tenaga Kerja Asing Guna Mendukung Pembangunan Nasional Bidang Alih Teknologi Di Indonesia." *Jurnal Hukum Dan Dinamika Masyarakat* 22, no. 1 (2024): 28–41.
- Sarah Selfina Kuhaty, Et.al. *Hukum Ketenagakerjaan. Widina Bhakti Persada Bandung*, 2021. <https://repository.penerbitwidina.com/media/publications/332498-hukum-ketenagakerjaan-88d84ae1.pdf>.
- Sulaiman, Abdullah, and Andi Walli. "Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan." *YPPSDM Jakarta*, 2019, 425.

- Sultan, Heffi Christya Rahayu, and Purwiyanta. "Analisis Pengaruh Kesejahteraan Masyarakat Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Indonesia." *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis* 5 (2023): 75–83. <https://doi.org/10.37034/infeb.v5i1.198>.
- "Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan," 2003.
- Zainuddin, Muhammad, Saartje Sarah Alfons, and 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* 1, no. 2 (2023): 98–109. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20180501173310-4-13187/ada-157000-buruh-kasar-asing-yang-bekerja-di-indonesia>.