

---

---

## PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA

**Osgar Sahim Matompo**  
Universitas Palu  
dokter.osgar@gmail.com

### Abstrak

*Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dimaksudkan agar terjadi pengalihan ilmu pengetahuan dan Skill (Transfer Of Knowledge). Berbagai persyaratan yang harus dipenuhi sebagai syarat apabila pengusaha/perusahaan ingin menghadirkan tenaga kerja asing.TKA asal cina saat ini mendominasi TKA yang bekerja di Indonesia, kemudian di ikuti TKA asal jepang, korea dan India. Meskipun Indonesia merupakan Negara pengirim tenaga kerja di luar negeri, tetapi Keberadaan TKA di pasar kerja Indonesia telah menjadi fenomena yang lumrah mengingat kebutuhan tenaga kerja professional yang cukup tinggi dan faktor globalisasi, Faktor globalisasi secara tidak langsung telah memaksa dan mendorong terjadinya pergerakan tenaga kerja antar negara satu dengan yang lainnya. Perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing di Indonesia telah memenuhi asas keadilan, hal ini bisa di lihat melalui aturan dan Putusan-putusan Mahkamah Agung yang secara konsisten terhadap prosedur IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing).*

**Kata Kunci:** Tenaga Kerja Asing, Hukum, Indonesia

### A. PENDAHULUAN

Dewasa ini penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia semakin banyak diminati oleh perusahaan, Tujuan penggunaan Tenaga Kerja Asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional di bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta mempercepat alih ilmu dan teknologi.<sup>1</sup>

Keberadaan tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia, sebagaimana juga terjadi di negara-negara lain tentu saja dimungkinkan. Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dimaksudkan agar terjadi pengalihan ilmu pengetahuan dan SKILL (TRANSFER OF KNOWLEDGE). Berbagai persyaratan yang harus dipenuhi sebagai syarat apabila pengusaha/perusahaan ingin menghadirkan tenaga kerja asing. TKA asal China menjadi yang terbesar, yakni sebanyak 21.271 TKA diikuti oleh

---

<sup>1</sup> Moch Thariq Shadiqin, Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan, Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 3, August 2019. Hlm 558

Jepang sebanyak 12.490 TKA dan Republik Korea sebanyak 8.424 TKA, dan 5.059 tenaga kerja asing asal India. Keberadaan TKA di pasar kerja Indonesia telah menjadi fenomena yang lumrah mengingat kebutuhan tenaga kerja yang cukup tinggi dan faktor globalisasi. Faktor globalisasi secara tidak langsung telah memaksa dan mendorong terjadinya pergerakan tenaga kerja antar negara satu dengan yang lainnya. Tenaga Kerja Asing tidak dapat dihindari penggunaannya, dalam era globalisasi yang terjadi di Indonesia ini.

penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 (dua) hal yakni mereka (Tenaga Kerja Asing) yang membawa modal (sebagai investor) dan/ atau membawa skill dalam hal transfer of knowledge atau transfer of know how . Selain karena kedua hal tersebut maka pada hakekatnya tidak diperkenankan dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia (Tenaga Kerja Indonesia). semakin banyaknya tenaga kerja asing di Indonesia maka aspek yang paling penting untuk diperhatikan adalah perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.<sup>2</sup>

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi di dalam konstitusi yakni sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat (2) UUDNRI Tahun 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Disebutkan bahwa tiap warga negara artinya hal tersebut tak terkecuali bagi warga negara Indonesia maupun warga negara asing haruslah memiliki kepastian hukum di dalamnya yang memberikan rasa keadilan.

Berbagai regulasi yang memperketat kehadiran tenaga kerja asing adalah salah bentuk perlindungan kepada tenaga kerja dalam negeri. Kehadiran tenaga kerja asing diharapkan dapat mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dengan demikian tenaga kerja asing yang ada haruslah tenaga kerja yang memiliki SKILL dan professional di bidang tertentu yang belum atau tidak memungkinkan diisi oleh tenaga kerja Indonesia.

Keberadaan tenaga kerja asing juga salah satu cara untuk meningkatkan iklim investasi di Indonesia, salah satu cara mendorong investor untuk menanamkan modal

---

<sup>2</sup> Nanda Rizky Meifilanti, Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir, Jurnal Jurisdiction, hlm 221

di Indonesia guna peningkatan pertumbuhan ekonomi nasional. Sebagaimana hubungan industrial pada umumnya maka hubungan kerja antara tenaga kerja asing dengan pengusaha/perusahaan tentu berharap dapat terus berlangsung dengan damai dan harmonis, terhadap tenaga kerja asing juga dapat terjadi perselisihan hubungan industrial dan tidak sedikit yang berujung dengan adanya gugatan di Pengadilan Hubungan Industrial.<sup>3</sup>

Aturan Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing terdapat dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan tertentu yang dilarang diduduki tenaga kerja asing, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing,

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pemberian Visa dan Izin Tinggal Bagi Tenaga Kerja Asing. Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau bisa dikatakan juga sebagai buruh dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah.<sup>4</sup>

Maka dari itu di dalam dunia ketenagakerjaan pekerja/buruh adalah kaum yang harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya. Hak-hak pekerja yang diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat pada Pasal 77 hingga Pasal 101 adalah meliputi hak-hak normatif buruh/pekerja.

perlindungan terhadap tenaga kerja asing dirasa sangat perlu dikarenakan untuk mencegah pelanggaran oleh pengusaha maupun pemberi kerja. Selain hal tersebut dengan adanya tenaga kerja asing Indonesia diuntungkan karena dapat memberikan keuntungan bagi tenaga kerja Indonesia dalam hal bertukar pengetahuan hal ini sejalan dengan ketentuan Pasal 45 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003. perlindungan hukum tenaga kerja asing perlu diberikan perlindungan hukum yang sama dalam memperoleh perlakuan yang sama agar tercapainya keadilan di negara Indonesia serta memastikan bahwa Indonesia merupakan negara yang

---

<sup>3</sup> Sumarprihatiningrum, 2016, Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, Jakarta: HIPSMI.hlm 14

<sup>4</sup> Muhammad Azhar, Hukum Ketenagakerjaan, Semarang, 2015, hlm. 8

welcome terhadap persaingan dunia dan aman bagi tenaga kerja asing. Berdasarkan latar belakang tersebut maka focus pada penelitian ini adalah “Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

## **B. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normative untuk menguraikan norma dan mendeskripsikan aturan yang ada tentang perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing di Indonesia.

## **C. PEMBAHASAN**

Pekerja/buruh yang bekerja pada suatu perusahaan di Indonesia tentunya memiliki hak-hak yang harus dipenuhi dan dilindungi, begitu juga hak-hak bagi Tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Hak-hak bagi pekerja/buruh biasa disebut dengan hak normatif. Hak normatif sendiri adalah hak dasar yang didapatkan oleh pekerja/buruh dalam suatu hubungan kerja, dimana hak-hak tersebut dilindungi oleh peraturan perundang-undangan.

Adapun hak-hak bagi tenaga kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada umumnya adalah hak atas upah, hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusuilaan serta perlakuan yang sama sesuai dengan harkat dan martabat manusia berdasarkan nilai-nilai agama. Adanya perlindungan mengenai keselamatan dan kesehatan kerja untuk memberikan jaminan serta memberikan rasa aman bagi pekerja/buruh dalam melakukan pekerjaannya yang merupakan sesuatu yang sangat penting bagi pekerja/buruh.

Kepastian hukum terhadap penerimaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu materi muatannya adalah penggunaan tenaga kerja asing yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan. Ketentuan tersebut menjabarkan untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia. Sehingga tenaga kerja asing yang dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu saja.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Sedjun H Manulalang, 2000, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* , Rineka citra : Jakarta .hlm 13

Perlindungan dalam hal ketenagakerjaan adalah sesuai dengan perjanjian kerja antara perusahaan dengan tenaga kerja asing tersebut. Pekerja asing yang akan bekerja di Indonesia sebelumnya telah terjadi kesepakatan dengan klausul-klausul yang ditentukan oleh pekerja asing dengan pengusaha/perusahaan yang akan mendatangkannya. Perjanjian tersebut menjadi syarat untuk mengajukan Izin mempekerjakan tenaga kerja asing. Perlindungan terhadap tenaga kerja asing di bidang ketenagakerjaan tentu saja berpedoman pada perjanjian yang telah disepakati tersebut.

Salain perlindungan sebagaimana yang tertuang dalam perjanjian kerja, terhadap tenaga kerja asing juga mendapatkan jaminan sosial. Ketentuan yang mengatur tentang hak jaminan sosial bagi pekerja asing adalah Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 pada pokoknya menentukan bahwa peserta jaminan sosial adalah setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia. Pasal 36 ayat (1) huruf f Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 35 Tahun 2015 menentukan bahwa tenaga kerja asing yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan wajib diberikan perlindungan melalui jaminan sosial nasional.

Mempekerjakan tenaga kerja asing dapat dilakukan oleh pihak manapun sesuai dengan ketentuan di atas kecuali pemberi kerja orang perseorangan, ketentuan tersebut di atur pada pasal 42 ayat 2 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 42 ayat (3) dan (4) disebutkan bahwa 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 diplomatic dan konsuler.<sup>6</sup>

Pengaturan Tenaga Kerja Asing (TKA) tertuang dalam Pasal 42 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa "setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk". Pasal 42 ayat (4) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di

---

<sup>6</sup> Abdul Rachmat, 2003, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Rajagrafindo Persada : jakarta.hlm

Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, Pengaturan seperti itu menimbulkan multitafsir.

Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu bagi tenaga kerja asing selain dijabarkan dalam Pasal 42 ayat (5) ditetapkan dengan keputusan Menteri, yaitu Keputusan Menteri Nomor : KEP173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang. Selain harus memiliki izin mempekerjakan tenaga kerja asing, sebelumnya pemberi kerja harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.<sup>7</sup>

Terdapat beberapa pendapat bahwa perlindungan kepada TKA adalah selama TKA mempunyai Izin kerja (IMTA), ada yang berpendapat bahwa perlindungan TKA sesuai dengan perjanjian kerjanya dan ada yang bahkan merubah hubungan kerja yang semula didasarkan pada jangka waktu (PKWT) menjadi pekerja tetap (PKWTT). Penafsiran yang beragam tersebut tercermin dalam putusan-putusan Pengadilan Hubungan Industrial baik di tingkat pertama maupun di Mahkamah Agung (MA).

Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur oleh Keputusan Menteri memuat : Alasan penggunaan tenaga kerja asing. Jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing. Serta Penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing.<sup>8</sup>

Sebelum lahirnya Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) Nomor 1 Tahun 2017 terdapat bermacam-macam putusan perlindungan TKA di Indonesia , pendapat MA dalam perlindungan TKA berbeda-beda. Ada putusan MA yang merubah hubungan kerja dari Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) menjadi

---

<sup>7</sup> Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Sinar Grafika* : Jakarta, hlm 36

<sup>8</sup> Fenny Natalia, 2013, *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*, Jurnal Ilmiah Universitas Surabaya Volume 2 Nomor 1, hlm 89

Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) sebagaimana putusan MA Nomor: 29PK/Pdt.Sus/2010 tanggal 24 Agustus 2010.

Pendapat MA terkait “pkwt yang dibuat antara nicholas michael f dengan pt hms dengan bahasa inggris dan telah berlangsung selama lebih dari 3 (tiga) tahun tanpa adanya perpanjangan atau pembaruan pkwt secara tertulis telah melanggar pasal 42 ayat (4) jo. Pasal 57 ayat (1) dan (2). Jo. Pasal 59 ayat (4) uu no. 13 tahun 2003 sehingga demi hukum pkwt tersebut dinyatakan menjadi pkwt. Sehingga tka tersebut berhak menerima kompensasi phk sebagai pekerja tetap sesuai dengan ketentuan pasal 156 uu ketenagakerjaan.”

Ada putusan MA yang memutuskan bahwa perlindungan TKA sesuai dengan KITAS (Kartu Izin Tinggal Terbatas) yang diasumsikan sama dengan jangka waktu IMTA. Hal itu tampak dalam Putusan MA Nomor 595 K/Pdt.Sus/2010 (PT. Asmin Koalindo Tuhup (Perseroan) melawan Kurt Eugene Krieger) tanggal 29 Juli 2010. MA berpendapat dalam putusan tersebut, bahwa

“Berdasarkan kebiasaan jangka waktu imta adalah sama dengan masa berlakunya kitas. Hubungan kerja tidak tetap antara pekerja dan pengusaha sesuai hukum berakhir sesuai dengan berakhirnya kitas, sesuai pasal 62 uu no. 13 tahun 2003 pengusaha dihukum membayar ganti rugi dan sesuai ketentuan pasal 48 uu no. 13 tahun 2003, pengusaha wajib memulangkan ke negara asal.”

Putusan MA yang memutuskan bahwa perlindungan TKA sesuai dengan izin kerjanya. Hal itu tampak dalam Putusan MA Nomor 286 K/Pdt.Sus/2013 (PT. Siemens Indonesia melawan Stephen Michael Young) tanggal 9 Juli 2013. Dalam putusan tersebut, MA berpendapat bahwa: “hubungan kerja antara penggugat dengan tergugat berakhir dengan berakhirnya masa berlakunya imta.”

Putusan MA yang memutuskan bahwa perlindungan TKA sesuai dengan jangka waktu berakhirnya perjanjian kerja (PKWT). Hal ini tampak dalam Putusan MA Nomor: 129 PK/Pdt.Sus/2016 (PT. Ispat Panca Putera melawan Asish Ramesh Kapoor), tanggal 22 Desember 2016. Dalam putusan tersebut, MA memperkuat putusan Pengadilan Hubungan Industrial tingkat pertama dan putusan kasasi MA yang “menghukum perusahaan untuk membayar secara tunai dan sekaligus kepada tenaga kerja asing atas hak-hak atau ganti rugi sisa waktu perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) yang belum dijalani”

Terhadap putusan PK ini ada salah satu hakim yang melakukan DISSENTING OPINION dengan pendapat sebagai berikut: “bahwa dari pemohon peninjauan kembali dan termohon peninjauan kembali tidak dapat menunjukkan surat ijin mempekerjakan tenaga kerja asing (imta) maka perjanjian kerja yang dibuat antara termohon peninjauan kembali dengan pemohon peninjaua kembali menjadi tidak sah dan karenanya dianggap tidak ada perjanjian kerja sehingga pemohon peninjauan kembali tidak mempunyai kewajiban untuk membayar sisa kontrak.”

Sejak tahun 2017, terutama pasca lahirnya SEMA Nomor 1 Tahun 2017, pandangan MA terkait perlindungan TKA ini sudah seragam. Dalam SEMA tersebut disepakati bahwa tenaga kerja asing (TKA) yang mendapat perlindungan hanyalah TKA yang memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Kesepakatan kamar tersebut ditegaskan kembali dalam putusan MA yang memutuskan bahwa perlindungan TKA sesuai dengan izin kerjanya. Hal itu tampak dalam Putusan MA Nomor 214 K/Pdt.Sus/2020 (Garry Martin Rattray dan Kelvin Paul Robinson melawan PT. Kellog Brown & Root Indonesia) tanggal 22 April 2020.

Pendapat Mahkamah Agung Dalam putusan tersebut,: “Sejak Berakhirnya Imta Maka Tenaga Kerja Asing Tidak Dilindungi Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dan Pekerja Asing Yang Tetap Bekerja Di Indonesia Merupakan Pekerja Ilegal, Sehingga Permohonan Kasasi Yang Diajukan Para Pemohon Kasasi Harus Ditolak.” Perlindungan TKA terbatas pada TKA yang memiliki IMTA yang dijadikan pedoman oleh MA dalam Putusan-Putusan.

#### **D. KESIMPULAN**

Perlindungan hukum bagi tenaga kerja asing di Indonesia telah memenuhi asas keadilan, hal ini bisa di lihat melalui aturan dan Putusan-putusan Mahkamah Agung yang secara konsisten terhadap prosedur IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing), putusan tersebut menjadi jurisprudensi yang diikuti oleh pengadilan hubungan industrial di tingkat pertama. serta menjadi acuan untuk seluruh pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing atau tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia.Mahkamah Agung menilai bahwa keadilan untuk tenaga kerja asing adalah terbatas pada IMTA yang dimiliki tenaga kerja asing tersebut.

#### E. DAFTAR RUJUKAN

- Rachmat, Abdul. 2003. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Sinar*. Jakarta: Grafika.
- Natalia, Fenny. 2013. *Hak Pekerja Yang Sudah Bekerja Namun Belum Menandatangani Perjanjian Kerja Atas Upah Ditinjau Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*. Jurnal Ilmiah Universitas Surabaya Volume 2 Nomor 1, hlm 89
- Shadiqin, Moch Thariq. 2019. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Asas Kepastian dan Keadilan*, Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 3, hlm 558
- Azhar, Muhammad. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan*. Semarang.
- Meifilianti, Nanda Rizky. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Dalam Hal Pemutusan Hubungan Kerja Sebelum Masa Kontrak Berakhir*. Jurnal Jurisdiction, hlm 221
- Manulalang, Sedjun H. 2000. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* , Jakarta: Rineka citra.
- Sumarprihatiningrum. 2016. *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Jakarta: HIPSMI.