

Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing di Corporate Law Firm Indonesia

Agam Anantama Said¹, Romainur²

Program Studi Magister Hukum Fakultas Hukum Universitas Nasional, Jakarta^{1,2}

*Email Korespondensi: agam.said83@gmail.com

Diterima: 13-02-2026 | Disetujui: 23-02-2026 | Diterbitkan: 25-02-2026

ABSTRACT

Globalization has driven the flow of investment and labor migration across countries, including into Indonesia. One form of this phenomenon is the presence of foreign workers (TKA) in corporate law firms. To regulate such matters, the Indonesian government issued Government Regulation Number 34 of 2021 concerning the Use of Foreign Workers. This study aims to analyze the regulation and implementation of legal protection for foreign workers in corporate law firms, as well as to identify emerging issues following the enactment of this regulation. This research employs a normative juridical approach, using secondary data obtained through literature study. The method used is a comparative approach, comparing normative provisions in the Omnibus Law and its implementing regulations. Theories applied in the analysis include the theory of justice and the theory of responsibility. This study is expected to contribute to the understanding and implementation of balanced legal protection between foreign and domestic workers in the corporate legal services sector.

Keywords: Legal Protection, Foreign Workers, Corporate Law Firm, Government Regulation No. 34/2021, Omnibus Law

ABSTRAK

Globalisasi mendorong arus investasi dan migrasi tenaga kerja antarnegara, termasuk ke Indonesia. Salah satu bentuknya adalah kehadiran tenaga kerja asing (TKA) di firma hukum korporasi. Untuk mengatur hal tersebut, Pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan dan implementasi perlindungan hukum terhadap TKA di corporate law firm, serta mengidentifikasi permasalahan yang timbul pasca diberlakukannya regulasi tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Metode yang digunakan adalah metode komparatif, dengan membandingkan ketentuan normatif dalam Undang-Undang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya. Teori yang digunakan dalam analisis adalah teori keadilan dan teori tanggung jawab. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pemahaman serta penerapan perlindungan hukum yang seimbang antara TKA dan tenaga kerja dalam negeri di sektor jasa hukum korporasi.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja Asing, Corporate Law Firm, PP No. 34 Tahun 2021, Cipta Kerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Said, A. A., & Romainur, R. (2026). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing di Corporate Law Firm Indonesia. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 2(1), 792-801. <https://doi.org/10.63822/zswt1336>

PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, terjadi pula migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Sejalan dengan itu, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya. Untuk menghindari terjadinya permasalahan hukum serta penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah harus cermat menentukan policy yang akan diambil guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing (modal asing) dengan tenaga kerja dalam negeri.

Menyadari kenyataan sejauh ini Indonesia masih memerlukan investor asing, demikian juga dengan pengaruh globalisasi peradaban dimana Indonesia sebagai negara anggota WTO harus membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Untuk mengantisipasi hal tersebut diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga kerja asing. Peraturan tersebut harus mengatur aspek-aspek dasar dan bentuk peraturan yang mengatur tidak hanya di tingkat Menteri, dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan TKI.

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

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, pengajuan mempergunakan tenaga kerja asing untuk pertama kalinya diajukan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, selanjutnya untuk perpanjangan diajukan dan diberikan oleh Direktur atau Gubernur/Walikota. Kondisi ini telah melahirkan masalah baru di daerah. Sebagai contoh kasus yang terjadi di Kota Batam, Sebelum diberlakukannya UUK, Pemerintah Daerah melalui seksi penempatan kerja dan tenaga kerja asing memiliki tugas dan wewenang dalam proses pemberian izin tenaga kerja asing di Kota Batam.

Akan tetapi setelah diberlakukannya UUK, tugas dan kewenangan seksi tereliminir. Para pengusaha yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing pun harus menyeberang pulau menuju Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Jakarta. Tentu saja dengan mekanisme baru ini membutuhkan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Apa lagi birokrasi di Kementerian kita masih dinilai negatif; urusan yang mudah justru dipersulit. Kerumitan yang dipandang oleh para pengusaha yang akan meminta izin mempekerjakan tenaga kerja asing ini menjadi sorotan terutama bagi kementerian yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan khususnya pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing.

Selanjutnya Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan Surat Keputusan Nomor B.388/MEN/TKDN/VI/2005 tanggal 21 Juli 2005 yang telah disosialisasikan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. SK ini pun mendapat tanggapan keras dari kalangan pengusaha di Batam untuk dapat meninjau kembali tentang pengesahan RPTKA. Keberatan lain yang menjadi point penting adalah biaya yang cukup besar untuk mengurus pengajuan dan izin penggunaan tenaga kerja asing. Pengurusan izin penempatan tenaga kerja asing juga muncul sehubungan dengan pendapatan asli

daerah (PAD) karena di dalam kaitannya dengan dana kompensasi di Provinsi Jawa Timur terdapat sedikitnya 1400 tenaga kerja asing yang tersebar di wilayah Kabupaten/Kota.

Berkaitan dengan keberadaan tenaga kerja asing tersebut maka Pemerintah Provinsi Jawa Timur membuat Perda Nomor 2 Tahun 2002 tentang Izin Kerja Perpanjangan Sementara dan Mendesak Bagi tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang; yang substansinya memberikan pembebanan kepada pengguna tenaga kerja asing di Jawa Timur untuk membayar dana kompensasi kepada pemerintah daerah provinsi dan hasil dana kompensasi tersebut dibagi secara proporsional kepada setiap Kabupaten/Kota yang terdapat di wilayah Provinsi Jawa Timur.

Contoh lain terdapat di Kabupaten Bekasi yang sebagian ruang wilayah diperuntukkan bagi kawasan industri, maka dengan didirikannya berbagai perusahaan industri, dampaknya terdapat tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan-perusahaan industri di wilayah Bekasi. Di Kabupaten Bekasi sedikitnya terdapat 1500 tenaga kerja asing, dari jumlah tersebut sebagian besar tenaga kerja asing tersebut berasal dari Korea dan Jepang. Terkait TKA di Kabupaten Bekasi diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 19 Tahun 2001 tentang Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja Asing, salah satu substansi pengaturannya berkaitan dengan kewajiban sertiap warga negara asing yang bekerja di wilayah Kabupaten Bekasi untuk menyetor uang sebesar US\$100 per bulan kepada Pemerintah Kabupaten Bekasi.

Secara ekonomis ketentuan tersebut menghasilkan dana untuk pemerintah Kabupaten, karena dimasukkan ke dalam Anggaran Penerimaan dan Belanja Daerah (APBD) Kabupaten Bekasi dan secara tidak langsung Mekanisme tersebut dapat dikategorikan sebagai bentuk dari pengawasan tidak langsung, karena setiap bulan akan diketahui berapa jumlah tenaga kerja asing yang ada di Kabupaten Bekasi. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah dana yang Disetor setiap bulan dari para pengusaha kawasan industri di Kabupaten Bekasi ke Kas Pemda Bekasi.

Namun demikian menurut Pemda Bekasi keberadaan tenaga kerja asing di Bekasi belum memberikan keuntungan bagi pembangunan di wilayahnya, Salah satu alasannya pemasukan pajak tenaga kerja asing sebesar Rp 23 milyar wajib disetor ke Pemerintah Pusat, karena berdasarkan audit Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) Tahun 2005 dana tersebut merupakan pendapatan non pajak dan hak pemerintah pusat.

BPK mengatakan dana tersebut bersumber dari dana pengembangan keterampilan kerja (DPKK), padahal dana tersebut merupakan uang hasil pungutan dari seluruh tenaga kerja asing yang bekerja di wilayah Bekasi. Perda Nomor 19 Tahun 2001 mempertimbangkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1999, Dalam undang-undang tersebut disebutkan daerah memiliki kewenangan mengatur keberadaan tenaga kerja asing demi pembangunan daerah, hal ini berarti pungutan yang berasal dari tenaga kerja asing seharusnya juga menjadi sumber pendapatan asli daerah. Sedangkan pemerintah Pusat melalui Kementerian Keuangan menyatakan pungutan terhadap tenaga kerja asing sebagai pendapatan non pajak Kementerian Keuangan menyatakan pungutan tersebut harus disetor kepada Pemerintah Pusat.

Dengan demikian terjadi perbedaan pemahaman antara Pusat dan Daerah soal tenaga kerja asing yang dapat menimbulkan permasalahan dan ketidakpastian hukum. Hal tersebut tidak perlu terjadi karena dengan tuntutan instansi/lembaga pemerintah di daerah untuk menjalankan otonomi di daerahnya, dalam rangka ketenagakerjaan telah dikeluarkan Keputusan Menteri.

METODE PENELITIAN

Tipe Penelitian

Penelitian yang dilakukan bersifat Yuridis Normatif dengan metode komparatif. Objek penelitian adalah norma hukum termasuk esensi dan filosofinya. Penelitian terhadap norma hukum tersebut dilakukan terhadap ketentuan-ketentuan Undang-Undang Cipta Kerjakhususnya ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Asing di Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Untuk melengkapi Kajian terhadap Undang-Undang tersebut, juga dilakukan Pendekatan komparatif (perbandingan hukum) dengan menelaah Undang-Undang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah tentang Cipta Kerja.

Data dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- Bahan Hukum Primer adalah bahan hukum yang mempunyai kekuatan mengikat/ data pokok dari permasalahan yang diteliti meliputi berbagai peraturan perundang-undangan terkait dengan pokok bahasan diantaranya Pasal 5 ayat (2) Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia; UU Nomor 13 Tahun 2003; UU Nomor 11 Tahun 2020 dan Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Asing di Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Bahan Hukum sekunder adalah bahan hukum yang menjelaskan bahan hukum primer, terdiri dari buku-buku, literatur maupun artikel-artikel yang terdapat pada surat kabar maupun yang tersedia di internet
- Bahan hukum Tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk/ penjelasan terhadap hukum primer dan sekunder seperti kamus hukum.

Pengumpulan Data

Pengumpulan Data dilakukan melalui studi kepustakaan maupun mengakses data melalui internet. Studi kepustakaan dilakukan di beberapa tempat antara lain Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Nasional, Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Indonesia, dan lain-lain.

Analisis Data

Data hasil penelitian ini akan dianalisis secara kualitatif yang artinya data yang diperoleh dari kepustakaan maupun dianalisis secara tajam, mendalam, holistik, dan komprehensif. Metode analisis kuantitatif didasarkan pada pertimbangan:

- Data yang dianalisis beragam memiliki sifat dasar yang berbeda antara yang satu dengan yang lain serta tidak mudah untuk dikuantitatifkan;
- Sifat dasar data yang dianalisis adalah menyeluruh komprehensif dan merupakan satu kesatuan (holistik) hal ini ditandai dengan keanekaragaman adanya serta memerlukan informasi yang mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana Pengaturan Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing Menurut Peraturan Pemerintah

Kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia merupakan salah satu bentuk maupun cara untuk mempengaruhi iklim investasi di Indonesia, sebagai pendorong investor untuk menanamkan modal dalam rangka pembangunan serta pertumbuhan ekonomi di Indonesia.

Bangsa Indonesia harus dapat menghormati dan menghargai kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia yang berhak mendapatkan perlindungan yang memberikan jaminan hukum bagi tenaga kerja asing untuk bekerja dan mendapatkan perlindungan, jaminan sosial sehingga tenaga kerja asing mendapatkan kepastian hukum selama mereka bekerja di Indonesia serta tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif bagi para tenaga kerja asing.

Tujuan pengaturan mengenai tenaga kerja asing jika ditinjau dari aspek Hukum Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan. Sehingga dalam mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan. Mempekerjakan tenaga kerja asing adalah suatu hal yang ironi, sementara di dalam negeri masih banyak Tenaga Kerja Indonesia yang menganggur. Akan tetapi, karena beberapa sebab, mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut tidak dapat dihindarkan.

Pengaturan perlindungan hukum terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan, terutama:

- 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (sebagaimana telah diubah oleh UU Cipta Kerja).
 - 2) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
 - 3) Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
 - 4) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan terkait penggunaan TKA.
1. Prinsip Dasar Penggunaan TKA
- 1) TKA hanya dapat dipekerjakan untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
 - 2) Pemberi kerja wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah.
 - 3) TKA tidak boleh menduduki jabatan yang mengurus personalia (HRD).
2. Kewajiban Pemberi Kerja
- Pemberi kerja TKA wajib:
- 1) Menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping untuk alih teknologi dan alih keahlian.
 - 2) Membayar Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKPTKA).
 - 3) Memberikan perlindungan jaminan sosial atau asuransi sesuai ketentuan.
 - 4) Memastikan TKA memiliki izin tinggal yang sah.
3. Hak dan Perlindungan Hukum TKA
- TKA yang bekerja secara sah di Indonesia memiliki hak:
- 1) Mendapat perlakuan yang sama dalam hubungan kerja sesuai perjanjian kerja.
 - 2) Mendapat upah sesuai perjanjian dan peraturan perundang-undangan.
 - 3) Mendapat jaminan sosial atau asuransi.
 - 4) Mendapat perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3).

- 5) Mengajukan penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui mekanisme yang berlaku (bipartit, mediasi, pengadilan hubungan industrial).
4. Sanksi

Jika pemberi kerja melanggar ketentuan penggunaan TKA, dapat dikenakan:

 - 1) Sanksi administratif (denda, pencabutan izin, penghentian sementara).
 - 2) Sanksi pidana sesuai peraturan ketenagakerjaan dan keimigrasian.
5. Perlindungan Keimigrasian

TKA juga dilindungi berdasarkan Undang-Undang Keimigrasian, yang mengatur izin tinggal terbatas (ITAS), visa kerja, dan kewajiban hukum selama berada di Indonesia.

Secara umum, perlindungan hukum terhadap TKA bertujuan untuk:

 - 1) Menjamin kepastian hukum dalam hubungan kerja.
 - 2) Melindungi hak-hak TKA selama bekerja di Indonesia.
 - 3) Tetap mengutamakan kepentingan tenaga kerja Indonesia melalui mekanisme pembatasan jabatan dan alih keahlian.

Bagaimana Praktek Pelaksanaan Perlindungan Tenaga Kerja Asing Di Corporate Law Firm Indonesia

Praktik pelaksanaan perlindungan Tenaga Kerja Asing (TKA) di **Corporate Law Firm Indonesia** pada dasarnya mengikuti ketentuan UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja, dan PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan TKA, namun dalam praktiknya memiliki karakteristik tersendiri karena sektor jasa hukum termasuk bidang profesional.

Pemerintah secara umum memberi kesempatan bagi perusahaan yang beroperasi di Indonesia untuk menggunakan tenaga kerja asing (TKA). ada berbagai syarat yang harus dipenuhi perusahaan sebagai pemberi kerja sebelum merekrut TKA. Intinya, setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan untuk jangka waktu tertentu. Mengacu Peraturan Menteri Tenaga Kerja (Permenaker) No.8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksana (PP) No.34 Tahun 2021 tentang Penggunaan TKA.

Bagaimana Seharusnya Perlindungan Dan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Corporate Lawfirm Di Indonesia

1. Kepastian hukum terhadap penerimaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kehadiran tenaga kerja asing dikatakan sebagai salah satu pembawa devisa bagi negara. Hal ini terlihat dari adanya pembayaran kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya. Pembebasan pembayaran kompensasi ini diberikan kepada pemberi kerja tenaga kerja asing kecuali instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan (vide Pasal 3 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi).

2. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja asing telah memenuhi asas keadilan

Tak hanya kepastian hukum terhadap tenaga kerja asing-pun pemerintah sebenarnya telah menerapkan asas keadilan di dalam UU Ketenagakerjaan. Keadilan bukan berarti harus sama. Namun, keadilan yang dimaksudkan di sini adalah tetap memperhatikan dan mengutamakan tenaga kerja lokal atau tenaga kerja Indonesia. Hal tersebut tercantum UU Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab VIII mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 46.

3. PP 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

PP 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah Peraturan Pemerintah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 81 dan Pasal 185 huruf b Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Tenaga Kerja Asing (TKA) menurut PP 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Peraturan Pemerintah ini diperlukan guna mendorong percepatan pembangunan nasional melalui penggunaan TKA secara selektif dengan persyaratan dan pembatasan TKA yang akan dipekerjakan melalui penetapan jabatan tertentu dan waktu tertentu yang dapat diduduki oleh TKA. PP 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing merupakan jembatan peran pemerintah untuk meningkatkan kualitas dan peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

KESIMPULAN

1. Ketentuan mengenai tenaga kerja asing di Indonesia dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, tidak diatur lagi dalam suatu peraturan perundang-undangan tersendiri seperti dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1958 tentang penempatan tenaga kerja asing, tetapi merupakan bagian dari kompilasi dalam UUK yang baru tersebut. Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing dimuat pada Bab VIII Pasal 42 sampai dengan Pasal 49.
Namun demikian untuk dapat melaksanakan undang-undang yang baru masih banyak kendala terutama dalam menggalakkan investasi karena sejumlah peraturan yang melengkapi kelancaran program penggunaan tenaga kerja asing belum siap, sejauh ini baru Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang sudah ada disamping 3 Permenaker yang lain untuk mengisi kekosongan hukum dengan belum terbitnya peraturan-peraturan yang diperlukan maka peraturan yang lama sementara masih diberlakukan.
2. Penempatan tenaga kerja asing dapat dilakukan setelah pengajuan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) disetujui oleh Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan mengeluarkan izin penggunaan tenaga kerja asing. Untuk dapat bekerja di Indonesia, tenaga kerja asing tersebut harus mempunyai izin tinggal terbatas (KITAS) yang terlebih dahulu harus mempunyai visa untuk bekerja di Indonesia atas nama tenaga kerja asing yang bersangkutan untuk dikeluarkan izinnya oleh Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM.
3. Tenaga ahli yang didatangkan dari luar negeri oleh perusahaan pemerintah/swasta hendaknya

benar-benar tenaga ahli yang terampil sehingga dapat membantu proses pembangunan ekonomi dan teknologi di Indonesia. Untuk itu proses alih teknologinya kepada TKI baik dalam jalur menajerial maupun profesionalnya harus mendapat pengawasan yang ketat dengan memberikan sertifikasi kepada tenaga ahli tersebut.

Berdasarkan pada uraian-uraian sebelumnya dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia semula diatur dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya dicabut dengan undang-undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 (Pasal 42 sampai dengan Pasal 49). Dalam pasal 42 sampai pasal 49 tersebut, ada sejumlah peraturan yang harus dikeluarkan agar proses penggunaan tenaga kerja asing dapat terlaksana sesuai dengan jalur hukum yang sudah ditetapkan. Sejumlah peraturan yang diperintahkan oleh Undang-undang Ketenagakerjaan itu antara lain:

- a. Keputusan Menteri tentang Jabatan tertentu dan waktu tertentu (Pasal 42 ayat (5));
 - b. Keputusan Menteri tentang tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja
 - c. Keputusan Menteri tentang Jabatan dan standar kompetensi (Pasal 44 ayat (2));
 - d. Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan tertentu yang dilarang dijabat oleh tenaga kerja asing (Pasal 46 ayat (2));
 - e. Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan yang dibebaskan dari pembayaran kompensasi (Pasal 47 ayat (3)).
 - f. Peraturan pemerintah tentang Besarnya Kompensasi dan Penggunaannya (Pasal 47 ayat 4)
 - g. Keputusan Presiden tentang Penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping (Pasal 49)
4. Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, pengertian Tenaga Kerja Asing dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.

SARAN

1. Dalam kondisi Covid-19 yang sedang dihadapi saat ini, untuk dapat menjaga keharmonisan hubungan industrial saat ini, pemerintah baik dari kekuasaan eksekutif melalui Kementerian Tenaga Kerja maupun Pemerintah Daerah harus lebih bertindak aktif dalam kondisi seperti ini. Tidak hanya mengeluarkan surat edaran yang menghimbau dan meminta para pelaku usaha untuk melawan wabah pandemi COVID19. Sebaliknya, antara lembaga eksekutif dan legislatif harus dapat berkolaborasi untuk membuat peraturan yang lebih spesifik dan konkrit yang menjawab masalah yang sedang dialami perusahaan dan pekerja/buruh selama wabah pandemi covid19. Diperlukan juga pengawasan secara aktif terhadap pemberian upah kepada para pekerja/buruh selama pandemi covid-19.
2. Bagi pemerintah harus mengubah aturan tentang prinsip no work no pay dalam peraturan perundang-undangan dengan menambahkan klausula pelaksanaan no work no pay dalam keadaan mendesak (*force majeure*). Mengingat wabah pandemi covid19 dalam kebijakan pengupahan harus adil bagi pemberi kerja dan pekerja/buruh serta yang menjadi prioritas utama

mengutamakan keselamatan rakyat sebagai hukum yang tertinggi (Salus Populi Suprema Lex Esto).

3. Meski telah terdapat regulasi yang mengatur mengenai Tenaga Kerja Asing. Namun, apabila kita cermati lebih dalam UU Ketenagakerjaan, UU Cipta Kerja maupun Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing tidak mengatur tenaga kerja asing secara terperinci, sehingga sejumlah pengaturan tersebut masih dijabarkan dalam peraturan-peraturan pelaksana yang fleksibel sehingga dampaknya mudah dilakukan perubahan aturan-aturan tersebut.

Perlindungan tenaga kerja asing di Indonesia telah memenuhi asas keadilan hal ini dibuktikan dalam setiap pengajuan/rencana penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia telah dibatasi untuk menjamin keadilan bagi TKA maupun TKI baik dalam jumlah maupun bidang-bidang yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing.

Hal tersebut bertujuan agar kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia tidaklah dianggap sebagai ancaman yang cukup serius bagi tenaga kerja Indonesia, justru kehadiran mereka sebagai pemicu bagi tenaga kerja Indonesia untuk lebih profesional lagi dan selalu meningkatkan dirinya agar dapat bersaing baik antara sesama tenaga kerja Indonesia maupun dengan tenaga kerja asing. Oleh karenanya UU Ketenagakerjaan membatasi jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing.

Mereka menganggap Corporate Law Firm sudah adil karena sudah ada perjanjian tersendiri. Hanya aspirasi tambahan bahwa kehadiran tenaga kerja asing selalu memberikan kesan positif kepada investor asing, seperti Corporate Law Firm tersebut progresif dan berwawasan Internasional. Tenaga Kerja Asing selalu mempunyai nilai tambah (add value) bagi Law Firm yang mencari investasi asing

DAFTAR PUSTAKA

Asgar, M. A. (2023). Pengantar Hukum Pidana.

Asshiddiqie, J. (2020). Omnibus law dan penerapannya di Indonesia.

Husni, L. (2011). PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA INDONESIA DI LUAR NEGERI. *Mimbar Hukum - Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 23(1), 150.
<https://doi.org/10.22146/jmh.16206>

Kamaludin, Susena, K. C., & Usman, B. (2015). Restrukturisasi, merger & akuisisi. In *Restrukturisasi, merger & akuisisi*. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/117275/restrukturisasi-merger-akuisisi.html>

Wijaya, A., & Ananta, W. P. (2018). IPO Right Issue & Penawaran Umum Obligasi. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/150369/slug/ipo-right-issue-penawaran-umum-obligasi.html>

Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2003 tentang Advokat.

- Peraturan Pemerintah No 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP).
- Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223 Tahun 2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi.
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No.26 Tahun 2017 tentang Persyaratan dan Tata Cara Mempekerjakan Advokat Asing Serta Kewajiban Memberikan Jasa Hukum Secara Cuma-Cuma Kepada Dunia Pendidikan dan Penelitian Hukum.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: Per.02/Men/XII/2004 tentang Pelaksanaan Program Jamsostek Bagi Tenaga Kerja Asing.
- Fachri, F. K. (2022, September 7). Melihat Eksistensi Advokat Asing di Firma Hukum. [hukumonline.com. https://www.hukumonline.com/berita/a/melihat-eksistensi-advokat-asing-di-firma-hukum-lt6318d40252b08/?page=all](https://www.hukumonline.com/berita/a/melihat-eksistensi-advokat-asing-di-firma-hukum-lt6318d40252b08/?page=all)
- Kompas.com. (2020). Dilema Indonesia dalam ACFTA, diakses tanggal 11 Mei 2011.
- Dilema Indonesia Dalam ACFTA, Diakses Tanggal 20 Agustus 2024.
- Wijaya, A., & Ananta, W. P. (2018). IPO right issue & Penawaran umum obligasi. IPO Right Issue Penawaran Umum Obligasi. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/home/catalog/id/150369/slug/ipo-right-issue-penawaran-umum-obligasi.html>
- Bloom, L. B. (2024b, July 10). Expats rank the best places to live in the world. Forbes Australia. <https://www.forbes.com.au/life/lifestyle/experts-rank-the-best-places-to-live-in-the-world/>
- Fachri, F. K. (2022, September 7). Melihat Eksistensi Advokat Asing di Firma Hukum. [hukumonline.com. https://www.hukumonline.com/berita/a/melihat-eksistensi-advokat-asing-di-firma-hukum-lt6318d40252b08/?page=all](https://www.hukumonline.com/berita/a/melihat-eksistensi-advokat-asing-di-firma-hukum-lt6318d40252b08/?page=all)
- Manado Post.Id. (2024, August 15). Retrieved April 3, 2024, from <https://manadopost.jawapos.com/lifestyle-teknologi/284979692/indonesia-peringkat-ketiga-negara-terbaik-di-mata-para-ekspat-berikut-dampak-positifnya#:~:text=Berdasarkan%20survei%20terbaru%20dari%20Internasional,terbaik%20di%20mata%20para%20ekspat.>
- McCarthy, N. (2017). Where expats earn the highest salary. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2018/02/28/where-expats-earn-the-highest-salary-infographic/#11ecd8af684d>