

**URGENSI PENGIMPLEMENTASIAN ASAS DISKRIMINASI BERNILAI  
POSITIF DALAM REGULASI TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA  
SKRIPSI**

**OLEH :**

**NIA TANZILA PUTRI**

**NIM 200202110014**



**PRODI HUKUM EKONOMI SYARIAH**

**FAKULTAS SYARIAH**

**UNIVERSITAS ISLAM MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

## PERTANYAAN KEASLIAN SKRIPSI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS SYARIAH

Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399  
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

### PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Demi Allah,

Dengan kesadaran dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan,  
Penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

#### URGENSI PENGIMPLEMENTASIAN ASAS DISKRIMINASI BERNILAI POSITIF DALAM REGULASI TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Jika dikemudian hari laporan penelitian skripsi ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai prasyarat mendapat predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 27 Mei 2024

Penulis,



Nia Tanzila Putri

NIM 20020210014

## HALAMAN PERSETUJUAN



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
**FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399  
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

---

## HALAMAN PERSETUJUAN

Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudara Nia Tanzila Putri NIM 200202110014 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

**URGENSI PENGIMPLEMENTASIAN ASAS DISKRIMINASI  
BERNILAI POSITIF DALAM REGULASI TENAGA KERJA ASING DI  
INDONESIA**

Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Malang, 27 Mei 2024

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Hukum Ekonomi Syariah

Dosen Pembimbing

Dr. Fakhruddin, M.HI.  
NIP: 197408192000031002

Kurniasih Bahagiati, M.H.  
NIP: 198710192019032011

## BUKTI KONSULTASI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
**FAKULTAS SYARIAH**

Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399, Faksimile (0341) 559399  
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id/>

### BUKTI KONSULTASI

Nama : Nia Tanzila Putri  
NIM : 200202110014  
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah  
Dosen Pembimbing : Kurniasih Bahagiati, M.H.  
Judul Skripsi : **URGENSI PENGIMPLEMENTASIAN ASAS  
DISKRIMINASI BERNILAI POSITIF DALAM  
REGULASI TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA**

| No  | Hari/Tanggal     | Materi Konsultasi                  | Paraf     |
|-----|------------------|------------------------------------|-----------|
| 1.  | 9 Agustus 2023   | Konsultasi Judul dan Semi Proposal | <i>LB</i> |
| 2.  | 14 Agustus 2023  | ACC Judul                          | <i>LB</i> |
| 3.  | 13 Desember 2023 | Revisi BAB 1,2,3                   | <i>LB</i> |
| 4.  | 18 Desember 2023 | ACC Proposal                       | <i>LB</i> |
| 5.  | 28 Maret 2024    | Revisi BAB 1 dan BAB 2             | <i>LB</i> |
| 6.  | 1 April 2024     | Revisi BAB 3                       | <i>LB</i> |
| 7.  | 20 Mei 2024      | Konsultasi BAB 4                   | <i>LB</i> |
| 8.  | 21 Mei 2024      | Revisi BAB 4                       | <i>LB</i> |
| 9.  | 25 Mei 2024      | Revisi BAB 4 dan abstrak           | <i>LB</i> |
| 10. | 27 Mei 2024      | ACC skripsi                        | <i>LB</i> |

Malang, 28 Mei 2024

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
Hukum Ekonomi Syariah

Dr. Fakhruddin, M.H.I.  
NIP. 197408192000031002

# PENGESAHAN SKRIPSI

## HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji skripsi saudara Nia Tanzila Putri (200202110014), mahasiswa Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

### URGENSI PENGIMPLEMENTASIAN ASAS DISKRIMINASI BERNILAI POSITIF DALAM REGULASI TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA

#### SKRIPSI

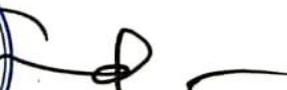
Telah dinyatakan lulus dalam ujian skripsi yang dilaksanakan pada 13 Juni 2024, dengan Penguji:

- |   |  |
|---|--|
| 1. Ramadhita, M.HI.<br>NIP. 198909022015031004          | (  )<br>Penguji Utama |
| 2. Rizka Amaliah, M.Pd.<br>NIP. 198907092019032012      | (  )<br>Ketua Penguji |
| 3. Kurniasih Bahagiati, M.H.<br>NIP. 198710192019032011 | (  )<br>Sekretaris    |

Malang, 25 Juni 2024

Dekan Fakultas Syariah



Prof. Dr.  Sudirman, M.A., CAHRM.

NIP. 195708222005011003

## **MOTTO**

*“Injustice anywhere is a threat to justice everywhere.”*

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillahirabbil'alamin, yang telah memberikan rahmat dan pertolongan penulisan skripsi yang berjudul:

### **“URGENSI PENGIMPLEMENTASIAN ASAS DISKRIMINASI BERNILAI POSITIF DALAM REGULASI TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA”**

dapat kami selesaikan dengan baik. Shalawat dan salam kita haturkan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW yang telah memberikan uswatun hasanah kepada kita dalam menjalani kehidupan ini secara syar'i.

Dengan mengikuti beliau, semoga kita tergolong orang-orang yang beriman dan mendapatkan syafaatnya di hari akhir kiamat. Amien. Dengan segala pengajaran, bimbingan/ pengarahan, serta bantuan layanan yang telah diberikan, maka dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tiada taranya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Sudirman, S.Ag., M.A., CAHRM selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. Fakhruddin, M.HI., selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

4. Kurniasih Bahagiati, M.H. selaku dosen wali sekaligus dosen pembimbing peneliti selama menempuh kuliah di Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Terima kasih penulis haturkan kepada beliau yang telah memberikan bimbingan, saran, serta motivasi selama menempuh perkuliahan
5. Musa Taklima S.H., M.SI dan Ramadhita, M.HI. selaku dosen penguji proposal, yang memberikan bimbingan kepada peneliti bahkan setelah ujian proposal selesai.
6. Segenap dosen Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan pembelajaran kepada kami semua. Dengan niat yang ikhlas, semoga amal mereka semua menjadi bagian dari ibadah untuk mendapatkan ridha Allah SWT.
7. Kedua orang tua saya tercinta H. Junafri dan Hj. Masita yang telah menyayangi dan mencintai peneliti sepenuh hati, yang telah menyayangi, mendidik, mendukung, menasehati, serta mendoakan peneliti disetiap langkahnya.
8. Adik-Adik Peneliti Dea & Lifa yang sudah menemani dan mendengar cerita cerita peneliti, yang sudah menjadi bagian dari semangat peneliti.
9. Keluarga besar H. Yusuf dan keluarga besar H. Ibrahim yang mendorong dan terus memberi peneliti semangat.
10. Staff dan karyawan Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, penulis menyampaikan terima kasih atas partisipasi mereka dalam penyelesaian tesis ini. Guru-Guru peneliti dari mulai belajar

membaca hingga sampai di titik ini yang sekarang berusaha menyelesaikan tugas akhir pada program S-1 dalam meraih gelar sarjana hukum pada tingkat perguruan tinggi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

11. Sahabat-sahabat peneliti Nabila, Anisa, Afi, Fitri, Rohma, Angel, Wandu yang sudah menemani dan mensupport peneliti baik secara fisik maupun emosional.
12. Kepada teman-teman komunitas Reality yang sudah bersedia mendengar keluh kesah peneliti selama mengerjakan penelitian

Dengan terselesaikannya laporan skripsi ini, harapannya ilmu yang telah kami peroleh selama kuliah dapat memberikan manfaat amal kehidupan di dunia dan akhirat. Sebagai manusia yang tak pernah luput dari kekhilafan, penulis sangat mengharapkan pintu maaf serta kritikan dan saran dari semua pihak demi upaya perbaikan di waktu yang akan datang.

Malang, 21 Maret 2024



Nia Tanzila Putri

NIM 200202110014

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam penulisan karya ilmiah, penggunaan istilah asing kerap tidak dihindarkan. Secara umum sesuai Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia kata asing ditulis (dicetak) miring. Dalam konteks Bahasa Arab, terdapat pedoman transliterasi khusus yang berlaku internasional. Berikut ini disajikan tabel pedoman transliterasi sebagai acuan penulisan karya ilmiah.

Transliterasi Arab-Indonesia Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang adalah berpedoman pada model Library of Congress (LC) Amerika Serikat

| Arab | Indonesia | Arab | Indonesia |
|------|-----------|------|-----------|
| أ    | `         | ط    | ṭ         |
| ب    | b         | ظ    | ẓ         |
| ت    | t         | ع    | ‘         |
| ث    | th        | غ    | gh        |
| ج    | j         | ف    | f         |
| ح    | ḥ         | ق    | q         |
| خ    | kh        | ك    | k         |
| د    | d         | ل    | l         |
| ذ    | dh        | م    | m         |
| ر    | r         | ن    | n         |
| ز    | z         | و    | w         |
| س    | s         | ه    | h         |
| ش    | sh        | ء    | ’         |
| ص    | ṣ         | ي    | y         |
| ض    | ḍ         |      |           |

sebagai berikut:

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (madd), maka caranya dengan menuliskan coretan horisontal di atas huruf, seperti ā, ī dan ū. (أ, ي, و). Bunyi hidup dobel Arab ditransliterasikan dengan menggabung dua huruf “ay” dan “aw” seperti layyinah, lawwāmah. Kata yang berakhiran tā’ marbūṭah dan berfungsi sebagai sifat atau muḍāf ilayh ditransliterasikan dengan “ah”, sedangkan yang berfungsi sebagai muḍāf ditransliterasikan dengan “at”.

## DAFTAR ISI

|  |             |
|--|-------------|
| <b>PERTANYAAN KEASLIAN SKRIPSI.....</b>  | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>   | <b>ii</b>   |
| <b>BUKTI KONSULTASI .....</b>  | <b>iii</b>  |
| <b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>   | <b>iv</b>   |
| <b>MOTTO .....</b>   | <b>v</b>    |
| <b>KATA PENGANTAR.....</b>   | <b>vi</b>   |
| <b>PEDOMAN TRANSLITERASI .....</b>   | <b>ix</b>   |
| <b>ABSTRAK .....</b>   | <b>xii</b>  |
| <b>ABSTRACK .....</b>  | <b>xiii</b> |
| <b>خلاصة.....</b>  | <b>xiv</b>  |
| <b>BAB I.....</b>  | <b>1</b>    |
| <b>PENDAHULUAN.....</b>  | <b>1</b>    |
| <b>A. Latar Belakang.....</b>  | <b>1</b>    |
| <b>B. Rumusan Masalah.....</b>   | <b>7</b>    |
| <b>C. Tujuan Peneleitian.....</b>  | <b>7</b>    |
| <b>D. Manfaat Penelitian .....</b>   | <b>8</b>    |
| <b>E. Definisi Operasional.....</b>  | <b>8</b>    |
| <b>F. Metode Penelitian.....</b>   | <b>9</b>    |
| <b>G. Penelitian Terdahulu.....</b>  | <b>13</b>   |
| <b>BAB II .....</b>  | <b>27</b>   |
| <b>TINJAUAN PUSTAKA .....</b>  | <b>27</b>   |
| <b>A. Hukum Ketenagakerjaan .....</b>  | <b>27</b>   |
| <b>B. Regulasi Tenaga Kerja Asing .....</b>  | <b>29</b>   |
| <b>C. Asas Diskriminasi Benilai Positif.....</b>   | <b>33</b>   |
| <b>BAB III.....</b>  | <b>37</b>   |
| <b>HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA.....</b>   | <b>37</b>   |
| <b>A. Urgensi penggunaan Asas diskriminasi Bernilai Positif Dalam Regulasi<br/>    Tenaga Kerja Asing di Indonesia .....</b> | <b>37</b>   |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>B. Implikasi yang Mungkin Terjadi dari Pengimplementasian Asas<br/>Diskriminasi Bernilai Positif dalam Regulasi Tenaga Kerja Asing di<br/>Indonesia .....</b> | <b>54</b> |
| <b>BAB IV .....</b>  | <b>62</b> |
| <b>PENUTUP.....</b>  | <b>62</b> |
| <b>A. Kesimpulan .....</b>   | <b>62</b> |
| <b>B. Saran .....</b>  | <b>63</b> |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>   | <b>65</b> |
| <b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>  | <b>69</b> |

## ABSTRAK

Nia Tanzila Putri, 200202110014, **Urgensi Pengimplementasian Asas Diskriminasi Bernilai Positif Dalam Regulasi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia**, Hukum Ekonomi Syariah, Fakultas Syariah, Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang, Dosen Pembimbing Kurniasih Bahagiati, M.H.

Kata Kunci : Asas Diskriminasi Bernilai Positif, Undang-Undang Cipta Kerja, Fleksibilitas

Persoalan lapangan pekerjaan masih menjadi masalah utama di Indonesia. Tingginya angka pengangguran menunjukkan pemerintah belum mampu menjalankan amanat UUD 1945. Permasalahan ini diperburuk oleh hadirnya UU Cipta Kerja. Perubahan pasal mengenai ketenagakerjaan, khususnya TKA, berpotensi memberi fleksibilitas berlebihan bagi TKA, sehingga sulit bagi pekerja lokal bersaing. Fleksibilitas ini dapat dicegah dengan menanamkan asas diskriminasi positif dalam regulasi TKA. Penelitian ini mengkaji urgensi dan implikasi asas diskriminasi positif dalam regulasi tenaga kerja asing di Indonesia.

Penelitian hukum normatif ini menggunakan bahan pustaka atau data sekunder, seperti peraturan perundang-undangan, buku, dan penelitian terdahulu, untuk menjawab persoalan tersebut.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa fleksibilitas bagi TKA dalam UU Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 dapat dihindari dengan menanamkan asas diskriminasi positif. Asas ini memberikan kompensasi dan keistimewaan kepada kelompok tertentu untuk mencapai representasi yang lebih seimbang dalam pekerjaan. Implementasi asas ini dapat berupa peraturan pelaksana di bawah UU Cipta Kerja atau Peraturan Menteri Tenaga Kerja yang mengatur persyaratan ketat dan memastikan perlindungan kesejahteraan tenaga kerja.

## ABSTRACT

Nia Tanzila Putri, 200202110014, **The Urgency of Implementing Affirmative Action in Foreign Worker Regulations in Indonesia**, Sharia Economic Law, Faculty of Sharia, Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang, Supervising Lecturer Kurniasih Bahagiati, M.H.

Keywords : Affirmative Action , Job Creation Law, Flexibility

Employment issues remain a major problem in Indonesia. The high unemployment rate indicates that the government has not yet fulfilled the mandate of the 1945 Constitution. This issue is exacerbated by the presence of the Job Creation Law. Changes in the articles related to employment, particularly regarding foreign workers, have the potential to grant excessive flexibility to foreign workers, making it difficult for local workers to compete. This flexibility can be mitigated by incorporating Affirmative Action into foreign worker regulations. This study examines the urgency and implications of incorporating the principle of Affirmative Action in the regulation of foreign workers in Indonesia.

This normative legal research utilizes literature or secondary data, such as legislation, books, and previous studies, to address the issue.

The research concludes that the flexibility for foreign workers in the Job Creation Law No. 6 of 2023 can be avoided by incorporating the principle of Affirmative Action. This principle provides compensation and privileges to certain groups to achieve more balanced representation in various institutions and fields of employment. The implementation of this principle can take the form of implementing regulations under the Job Creation Law or Ministerial Regulations from the Ministry of Manpower that establish strict requirements and ensure the protection of worker welfare.

## خلاصة

نيا تانزيبا بوتري، 200202110014، الحاجة الملحة إلى تنفيذ مبدأ التمييز الإيجابي في لوائح العمال الأجانب في إندونيسيا، قانون الشريعة الاقتصادي، كلية الشريعة، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج، المحاضر المشرف كورنياسيه باهاجياتي، م لا تزال مسألة

التوظيف مشكلة كبيرة في إندونيسيا. ويظهر معدل البطالة المرتفع أن الحكومة لم تكن قادرة على تنفيذ ولاية دستور عام 1945. وقد تفاقمت هذه المشكلة بسبب وجود قانون خلق فرص العمل. إن التغييرات في المواد المتعلقة بالتوظيف، وخاصة العمال الأجانب، لديها القدرة على توفير مرونة مفرطة للعمال الأجانب، مما يجعل من الصعب على العمال المحليين TKA المنافسة. ويمكن منع هذه المرونة من خلال دمج مبدأ التمييز الإيجابي في لوائح العمل. هذا البحث مدى إلحاح مبدأ التمييز الإيجابي وآثاره في تنظيم العمال الأجانب في إندونيسيا.

يستخدم هذا البحث القانوني المعياري مواد مكتوبة أو بيانات ثانوية، مثل اللوائح القانونية والكتب والأبحاث السابقة، للإجابة على هذه المشكلات

وخلصت نتائج البحث إلى أنه يمكن تجنب المرونة للعمال الأجانب في قانون خلق فرص العمل رقم 6 لسنة 2023 من خلال غرس مبدأ التمييز الإيجابي. يوفر هذا المبدأ تعويضات وامتيازات لمجموعات معينة لتحقيق تمثيل أكثر توازنا في التوظيف. يمكن أن يتخذ تنفيذ هذا المبدأ شكل لوائح تنفيذية بموجب قانون خلق فرص العمل أو لوائح وزير القوى العاملة التي تنظم المتطلبات الصارمة وتضمن حماية رفاهية العمال

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Sebuah negara tentu memiliki cita-cita serta tujuan yang ingin dicapai. Satu diantaranya adalah pembangunan nasional. Tujuan utama dari agenda pembangunan nasional di Indonesia adalah untuk meningkatkan standar hidup penduduk, mengurangi tingkat kemiskinan, meningkatkan kualitas serta aksesibilitas pelayanan publik, dan juga memperkuat kedaulatan dan reputasi negara. Di samping itu, tujuan-tujuan tertentu yang termasuk dalam pembangunan nasional melibatkan peningkatan kualitas manusia, peningkatan efisiensi produktivitas, dan penguatan daya saing. Implementasi pembangunan nasional di Indonesia merupakan tugas yang rumit dan berlanjut, serta memerlukan tekad dan kolaborasi dari berbagai bidang dan pihak-pihak terlibat guna mencapai sasaran-sasaran yang diharapkan

Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemerintah dalam mewujudkan pembangunan nasional adalah dengan menarik investor-investor asing untuk masuk ke Indonesia. Masuknya para investor asing kerap kali dibarengi dengan masuknya tenaga kerja asing. Hal ini sejalan dengan komitmen Indonesia sebagai bagian dari MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) serta sebagai bagian dari keanggotaan WTO (*World Trade Organization*) yang bermaksud untuk memberikan peluang agar tenaga kerja asing dapat masuk ke Indonesia.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Riza Fauziah Djazuli, "DINAMIKA PENGATURAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA," *ADLIYA: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan* 15, no. 1 (31 Maret 2021): 1, <https://doi.org/10.15575/adliya.v15i1.10434>.

Masuknya tenaga kerja asing di Indonesia tentu saja memiliki dampak positif tersendiri diantaranya : 1. masuknya ilmu dan teknologi baru, masuknya tenaga kerja baru dapat membawa ilmu serta teknologi baru kedalam suatu bidang pekerjaan, hal ini dapat mempercepat pengembangan serta kemajuan. 2. Peningkatan kualitas sumber daya manusia, pengalaman serta pengetahuan baru yang dibawa oleh tenaga kerja asing akan memberikan pengalaman dan sudut pandang berbeda. 3. Meningkatkan daya saing, Adanya Tenaga Kerja Asing (TKA) dapat meningkatkan tingkat kompetitivitas dalam suatu sektor pekerjaan, sebab mereka membawa pengalaman dan ilmu dari negara asal mereka yang bisa berkontribusi dalam peningkatan mutu dan efektivitas.<sup>2</sup>

Meskipun begitu masuknya tenaga kerja asing di Indonesia tentu saja harus disertai dengan adanya regulasi yang menyeluruh dan komprehensif. Regulasi mengenai tenaga kerja asing sangat penting dalam menjaga keseimbangan antara kepentingan ekonomi negara dengan perlindungan atas hak hak tenaga kerja. Hal ini diakibatkan karena masuknya tenaga kerja asing juga membawa beberapa dampak negatif diantaranya : 1. Kompetensi dengan tenaga kerja lokal, hadirnya TKA mengakibatkan timbulnya persaingan dengan tenaga kerja lokal dalam hal peluang pekerjaan, hal ini mempengaruhi tingkat pengangguran dan upah. 2. Masalah budaya dan sosial, Integrasi tenaga kerja asing dengan masyarakat lokal dapat menimbulkan masalah sosial dan budaya terutama bila tidak terdapat langkah tepat untuk mengatasi hal ini. 3. Ketergantungan

---

<sup>2</sup> “Tenaga Kerja Asing Di Indonesia: Kebijakan dan Implementasi,” diakses 17 Agustus 2023, [https://ditjenpp.kemenkumham.go.id/index.php?Itemid=183&catid=104&id=1427:tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi&option=com\\_content&view=article&lang=en](https://ditjenpp.kemenkumham.go.id/index.php?Itemid=183&catid=104&id=1427:tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi&option=com_content&view=article&lang=en).

ekonomi, pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki oleh tenaga kerja asing dapat mengakibatkan ketergantungan, hal ini merupakan dampak negatif karena dapat menjadi alasan berkurangnya kedaulatan dalam pengambilan keputusan.<sup>3</sup>

Upaya untuk mengantisipasi dampak negatif yang dapat terjadi akibat masuknya tenaga kerja asing adalah dengan penggunaan tenaga kerja asing yang didukung dengan regulasi yang sesuai, lengkap mulai dari regulasi mengenai persyaratan TKA hingga penggunaan TKA sendiri. Regulasi tersebut harus mampu mengakomodir aspek-aspek dasar dengan tujuan penggunaan TKA lebih selektif dan tetap memprioritaskan penggunaan tenaga kerja Lokal. Regulasi yang demikian dapat diwujudkan dengan menanamkan prinsip atau asas-asas dalam penyusunannya. Pengimplimentasian asas dalam suatu undang-undang bertujuan untuk memastikan bahwa undang-undang yang dihasilkan adalah adil, berkesan serta sesuai dengan keperluan masyarakat<sup>4</sup>

Di Indonesia sendiri regulasi tentang ketenagakerjaan terdapat dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang beberapa pasalnya diubah dan/atau dihapuskan dengan UU No.6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu No.2 tahun 2022 menjadi UU tentang Cipta Kerja (selanjutnya disebut UU Cipta Kerja). Dalam UU Cipta Kerja, terkait ketenagakerjaan terdapat dalam bab VI, yang berisi tentang perubahan dan/atau penghapusan beberapa pasal dari UU No.13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Salah satu yang berubah, maupun dihapus adalah regulasi terkait penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia.

---

<sup>3</sup> “Tenaga Kerja Asing Di Indonesia: Kebijakan dan Implementasi.”

<sup>4</sup> “Tenaga Kerja Asing Di Indonesia: Kebijakan dan Implementasi,” diakses 17 Agustus 2023, [https://ditjenpp.kemenkumham.go.id/index.php?Itemid=183&catid=104&id=1427:tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi&option=com\\_content&view=article&lang=en](https://ditjenpp.kemenkumham.go.id/index.php?Itemid=183&catid=104&id=1427:tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi&option=com_content&view=article&lang=en).

Jika diperhatikan undang-undang cipta kerja di Indonesia menciptakan fleksibilitas pasar tenaga kerja, terlebih pada penggunaan tenaga kerja asing. Hal ini tercermin dalam beberapa pasal yang membahas mengenai kontrak dalam mempekerjakan tenaga kerja asing. Regulasi mengenai ketengakerjaan Asing diatur dalam Bab IV mengenai ketenagakerjaan, tepatnya pada bagian kedua. Diantaranya pada pasal 42 dimana pada pasal ini sederhanya untuk bekerja di Indonesia Tenaga Kerja Asing hanya memerlukan RPTKA dan tidak lagi memerlukan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 43 yang pada awalnya membahas memuat mengenai alasan penggunaan TKA, jabatan TKA dalam perusahaan, jangka waktu dalam penggunaan TKA serta penunjukan WNI sebagai pendamping dihapus. Dihapusnya aturan ini menyebabkan munculnya kekhawatiran dimana salah satu fungsi dari masuknya TKA ke dalam negeri adalah sebagai prantara untuk alih ilmu dan pengetahuan. Penghapusan pasal 43 ini juga memunculkan kekhawatiran akan mudahnya TKA yang tidak memiliki rencana untuk tetap memperoleh pekerjaan di perusahaan Indonesia.<sup>5</sup> Hal ini juga didukung dengan dihapusnya pasal 44 yang mana menghapus pasal yang berkenaan dengan perusahaan pemberi kerja yang diwajibkan untuk menaati aturan yang berkaitan dengan jabatan dan standar kompetensi yang berlaku dan diatur dalam keputusan menteri.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Nur Alfiyani, "Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja" 14, no. 02 (t.t.): 136.

<sup>6</sup> Ida Hanifah, "Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja," *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum* 6, no. 1 (7 Januari 2021): 166, <https://doi.org/10.30596/dll.v6i1.5536>.

Adanya perubahan yang sangat nampak ini memunculkan kekhawatiran masyarakat luas akan bagaimana kemudahan yang diberikan kepada TKA untuk masuk dan mendapatkan pekerjaan di Indonesia akan memberikan Tenaga Kerja Lokal kesulitan untuk bersaing dan mendapatkan pekerjaan. Kegusaran ini dapat di buktikan pada kasus proyek smelter atau pembangkit listrik di NTB yang menggunakan TKA sebagai tenaga kerjanya, padahal rencananya proyek pembangunan Smalter ini diharapkan sebagai pembuka peluang penyerapan tenaga kerja lokal. Faktanya dalam proyek ini TKA asal-lah yang diambil sebagai pekerjaanya.<sup>7</sup> Kasus lain diperkirakan akibat dari mudahnya masuk dan memperkerjakan TKA adalah kasus Morowali, dalam kasus ini banyak tenaga kerja lokal yang merasa tidak mendapatkan perlakuan adil dibanding TKA. Dalam kasus ini masalah yang terjadi melibatkan sejumlah isu, mulai dari kejadian kematian pekerja Indonesia pada akhir tahun 2022, peningkatan jumlah tenaga kerja asing asal Tiongkok, hingga kenaikan upah yang minim bagi pekerja lokal. Fleksibilitas bagi tenaga kerja asing ini dapat menimbulkan masalah, diantaranya munculnya kekhawatiran akan turunnya kesempatan bagi tenaga kerja lokal untuk lebih mudah mendapatkan hak mendapatkan pekerjaan serta turunnya upah yang dapat diberikan kepada tenaga kerja Lokal.<sup>8</sup>

Besarnya peluang tenaga kerja asing untuk mendapatkan pekerjaan dibandingkan dengan tenaga kerja lokal akibat dari perubahan pada pasal-pasal

---

<sup>7</sup> didin hawari, "Kehadiran TKA Cina Persempit Penyerapan Naker Lokal," *Portal Berita Harian Radar Lombok* (blog), 11 Mei 2021, <https://radarlombok.co.id/kehadiran-tka-cina-persempit-penyerapan-naker-lokal.html>.

<sup>8</sup> "Kasus Morowali: TKI, TKA China, dan Bom Waktu," *Warta Ekonomi*, diakses 19 Desember 2023, <https://wartaekonomi.co.id/read475666/kasus-morowali-tki-tka-china-dan-bom-waktu>.

Undang-Undang Cipta Kerja diantaranya pasal 42, 43, dan 44 menimbulkan keresahan apakah regulasi ini mampu mengakomodir aspek-aspek dasar sehingga penggunaan TKA tidak mengancam eksistensi dari tenaga kerja lokal. Perubahan dalam regulasi terkait TKA terbaru ini dikhawatirkan akan mengakibatkan fleksibilitas berlebihan terhadap TKA yang nantinya akan berakibat buruk serta membawa dampak negatif bagi tenaga kerja lokal.

Dalam kasus-kasus serupa, dimana terdapat potensi terdapat pihak yang akan mengalami diskriminasi atau ketidakadilan, terdapat asas yang kerap kali digunakan dalam menyusun regulasi untuk mencegah hal tersebut. Asas diskriminasi bernilai positif atau *affirmativ Action* adalah asas yang memerintahkan pemberian kompensasi dan keistimewaan kepada kelompok-kelompok tertentu dalam situasi tertentu, dengan tujuan mencapai representasi yang lebih seimbang dalam berbagai institusi dan bidang pekerjaan.<sup>9</sup> Asas diskriminasi bernilai positif ini memiliki tujuan untuk menciptakan kesetaraan dan keadilan, meskipun terkesan seolah mendiskriminasi satu pihak dan mengistimewakan pihak lain asas ini tidak bertentangan dengan UUD tahun 1945 pasal 28 H yang berbunyi :

*“Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.”*

Kaitannya dengan regulasi terbaru penggunaan TKA di Indonesia, penulis hendak mengkaji sejauh mana urgensi asas diskriminasi bernilai positif

dapat diimplementasikan dalam regulasi penggunaan TKA agar tetap tercipta keadilan bagi tenaga kerja lokal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis akan mengkaji urgensi serta bagaimana implikasinya dalam penelitian tugas akhir berjudul “Urgensi Pengimplementasian Asas Diskriminasi Bernilai Positif Dalam Regulasi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang, dapat dikemukakan rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Urgensi penggunaan asas diskriminasi bernilai Positif dalam Regulasi Tenaga Kerja Asing di Indonesia?
2. Bagaimana implikasi yang mungkin terjadi dari pengimplementasian asas diskriminasi bernilai positif dalam regulasi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seperti apa urgensi penggunaan Asas diskriminasi bernilai Positif dalam Regulasi Tenaga Kerja Asing di Indonesia
2. Untuk mengetahui seperti apa implikasi yang mungkin terjadi dari pengimplementasian asas diskriminasi bernilai positif dalam regulasi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil riset ini memiliki potensi untuk berperan serta memberikan kontribusi dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan dinamika hukum ketenaga kerjaan terutama hukum mengenai tenaga kerja asing. Selain itu, diinginkan agar riset ini mampu menjadi pemicu dalam pengembangan teori dan kebijakan hukum ketenaga kerjaan.

##### 2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis, dimana dimasa yang akan datang dalam perumusan suatu undang-undang diharapkan dapat lebih berhati-hati sehingga tidak mengenyampingkan pemerataan dan keadilan dari kebijakan yang di buat, sehingga tidak akan ada kekawatiran Masyarakat akan adanya hak mereka yang tidak terpenuhi serta mengurangi dampak negatif yang dapat terjadi pada negara.

#### **E. Definisi Operasional**

Dalam usaha untuk mencapai kesepakatan atau pemahaman yang sama, penulis akan menjelaskan dengan konteks beberapa istilah penting dalam penelitian ini:

##### 1. Asas Diskriminasi Bernilai Positif

Diskriminasi bernilai positif atau affirmative action adalah aturan dan kebijakan yang mensyaratkan pemberian kompensasi dan keistimewaan kepada kelompok tertentu dalam situasi-situasi khusus untuk mencapai

representasi yang lebih seimbang dalam berbagai institusi dan pekerjaan. Kebijakan diskriminasi bernilai positif ini merupakan bentuk dari kesadaran negara terhadap realita hukum serta pembangunan yang mengakibatkan terdapatnya sisa dari kelompok masyarakat yang terpinggirkan.

Asas diskriminasi bernilai positif ini adalah asas yang memerintahkan pemberian kompensasi dan keistimewaan kepada kelompok-kelompok tertentu dalam situasi tertentu, dengan tujuan mencapai representasi yang lebih seimbang dalam berbagai institusi dan bidang pekerjaan.

## 2. Undang-Undang cipta kerja

Merujuk pada undang-undang cipta kerja Bab I Pasal I cipta kerja sendiri memiliki arti upaya penciptaan pekerjaan melalui usaha kemudahan, perlindungan dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional.

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu penelitian hukum normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan meneliti bahan pustaka atau data-data sekunder. Menurut Peter Mahmud Marzuki, penelitian hukum normatif adalah suatu proses yang dilaksanakan untuk mendapatkan atau menemukan suatu aturan aturan hukum, prinsip-

prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum yang bertujuan untuk menjawab isu hukum yang sedang dihadapi.<sup>10</sup>

Berdasarkan definisi tersebut maka jenis penelitian yang akan digunakan adalah penelitian hukum normatif, karena penelitian ini akan menggunakan bahan-bahan kepustakaan sebagai data utama dalam menganalisis objek penelitian ini yaitu bagaimana penerapan asas pemerataan hak dalam regulasi tenaga kerja asing dalam undang-undang cipta kerja.

## **2. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan atau statute approach, metode penelitian ini bertujuan untuk serta regulasi yang bersangkutan dengan isu hukum yang akan diteliti. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang menggabungkan dua metode, yaitu metode deskriptif dan metode kualitatif, jenis metode ini memanfaatkan data kualitatif dan dijabarkan secara deskriptif.<sup>11</sup>

Dalam penelitian ini undang-undang yang akan digunakan dalam pendekatan adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, serta beberapa regulasi yang muncul untuk menghadapi dan mengatasi isu hukum dengan permasalahan yang sama, diantaranya regulasi

---

<sup>10</sup> Dr Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi* (Prenada Media, 2017), 35.

<sup>11</sup> Ali Zainuddin, *Metode Penelitian Hukum*, 1 ed., 12 (Jakarta: Jakarta : Sinar Grafika, 2016, 2022), 25.

mengenai Pemilihan umum Undang-Undang Republik Indonesia No 12 Tahun 2003 tentang Pemilihan Umum Anggota Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Undang-Undang ini memberikan kepastian dan keistimewaan kepada perempuan dimana setidaknya 30% dari calon legislatif haruslah terdiri dari perempuan, regulasi Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang memastikan bahwa diskriminasi berdasarkan gender, ras, agama, dan lain-lain adalah tidak sah dan tidak diperbolehkan dan Surat Instruksi Wakil Kepala Daerah (Wagub) DIY No K.898/i/A/1975.

Penelitian normatif tentu diperlukan untuk menggunakan pendekatan ini karena objek yang akan dipelajari adalah aturan hukum yang menjadi fokus penelitian. Tidak hanya itu, studi ini juga menggunakan pendekatan analitis agar analisis hukum yang dihasilkan bisa lebih akurat mengenai urgensi pengimplementasian asas diskriminasi bernilai positif dalam regulasi tenaga kerja asing di Indonesia.

### **3. Bahan Hukum**

Pada penelitian normatif bahan hukum yang digunakan adalah bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang memiliki otoritas atau bersifat otoritatif dimana terdiri dari norma dasar atau kaidah dasar yang mengikat. Seperti peraturan perundang-undangan atau dokumen-dokumen resmi yang memiliki ketentuan hukum. Selanjutnya bahan hukum sekunder adalah segala

publikasi mengenai hukum yang berupa dokumen non resmi berupa buku-buku, jurnal, artikel, penelitian, makalah dan lain sebagainya yang relevan dengan penelitian yang akan dibahas.<sup>12</sup>

Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah aturan perundang-undangan yang diresmikan untuk mengatasi persoalan yang sama serta menggunakan surat edaran khusus yang juga membahas isu hukum yang sama. Bahan hukum sekunder yang digunakan adalah jurnal, buku dan berita-berita yang berkaitan dengan penelitian.

#### **4. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum**

Pengumpulan bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mencari dan mengidentifikasi peraturan perundang-undangan. Materi hukum tersebut kemudian dikelompokkan dan disusun secara teratur sesuai dengan masalah penelitian. Teknik pengumpulannya melibatkan studi kepustakaan dan studi literatur, serta mencari informasi melalui situs web, jurnal, dan artikel daring yang relevan dengan isu hukum yang sedang diteliti.

#### **5. Analisis Bahan Hukum**

Setelah melakukan pengumpulan bahan hukum, bahan hukum akan diolah dan dianalisis menggunakan analisis kualitatif sehingga dapat dibuat pembahasan terhadap bahan hukum yang telah dikumpulkan. Selanjutnya bahan hukum akan ditelaah dan diuraikan secara deskriptif dengan tujuan

---

<sup>12</sup> Zainuddin, 54.

mendapatkan gambaran yang mudah dimengerti dan terarah, sehingga dapat memberikan jawaban yang sesuai terhadap isu hukum penelitian.

### **G. Penelitian Terdahulu**

Proposal ini merujuk pada beberapa referensi dari berbagai penelitian untuk dijadikan sebagai objek dari kajian terdahulu. Penulis menggunakan kajian tersebut sebagai pendukung agar pembahasan yang ingin disampaikan oleh penulis dapat dikaji lebih mendalam. Dalam proposal ini penulis berusaha untuk melakukan tinjauan pustaka pada karya-karya ilmiah yang memiliki kaitan atau hubungan dengan topik permasalahan yang hendak dibahas. Adapun penelitian-penelitian tersebut adalah :

- a. Artikel Jurnal karya Achmad Bangsawan, Saprudin, dan Suprpto dengan judul “Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja”. Penelitian ini memiliki tujuan untuk membahas dan menganalisis jenis pekerjaan yang diperbolehkan TKA dalam kerangka perlindungan hukum terhadap pekerja atau buruh Indonesia serta untuk menganalisa akibat hukum jika suatu perusahaan pemberi kerja mempekerjakan TKA secara ilegal. Metode penelitian yang digunakan berjenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian terhadap norma-norma melalui penelitian kepustakaan atau *library research* yang bersumber dari dua bahan hukum yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian preskriptif, yang fokus pada apa yang seharusnya dilakukan sesuai dengan karakteristik ilmu hukum

sebagai ilmu terapan. Penelitian ini menghasilkan argumen-argumen baru, yang kemudian digunakan sebagai dasar untuk memberikan saran-saran atau rekomendasi. Dalam rangka menyelesaikan permasalahan hukum yang muncul, penelitian ini menggunakan dua pendekatan, yaitu pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).

Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa perlindungan hukum bagi pekerja asing di Indonesia diatur oleh Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang Cipta Kerja, dan Peraturan Pemerintah. Namun, kemudahan masuknya tenaga kerja asing ke negara ini mengurangi peluang bagi pekerja Indonesia, terutama karena perbedaan upah antara pekerja Indonesia dan pekerja asing, yang mengakibatkan ketegangan sosial. Selanjutnya penggunaan tenaga kerja asing bertujuan untuk mengisi kekosongan pekerja terampil dan profesional yang saat ini belum dapat diisi oleh tenaga kerja lokal. Hal ini juga bertujuan untuk mempercepat pembangunan nasional melalui transfer pengetahuan dan teknologi (IPTEK) serta pertumbuhan investasi asing yang mendukung pembangunan Indonesia. Permasalahannya terletak pada kenyataan bahwa banyak pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia tidak mematuhi regulasi, terutama karena kurangnya penegakan hukum yang ketat oleh pemerintah dan otoritas terkait dalam menangani masalah ini.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Achmad Bangsawan, Saprudin Saprudin, dan Suprpto Suprpto, "Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja," *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 3 (23 Juni 2023): 1907–14, <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.25351>.

Persamaan yang dapat dilihat dari Artikel Jurnal karya Achmad Bangsawan, Saprudin, dan Suprpto ini adalah mengenai pembahasan artikel tersebut adalah mengenai bagaimana dampak kehadiran dari undang-undang Cipta kerja terhadap regulasi yang mengatur mengenai tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini tidak membahas mengenai asas yang digunakan dalam UU cipta kerja, melainkan berfokus terhadap dampak yang diakibatkan dari adanya perubahan regulasi ini.

- b. Artikel jurnal karya Ida Hanifah dengan judul “Peluang tenaga Kerja Asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan Rancangan Undang-undang Cipta kerja pada tahun 2020.” Penelitian ini memiliki tujuan untuk membahas bagaimana peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia setelah mengesahkan undang-undang cipta kerja. Metode penelitian yang digunakan berjenis penelitian hukum normatif, yaitu penelitian terhadap norma-norma melalui penelitian kepustakaan atau library research yang bersumber dari dua bahan hukum yaitu bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

Hasil dari penelitian ini sendiri adalah setelah keluarnya Keluarnya Pasal 42 UU Cipta Kerja secara otomatis mengubah Pasal 42 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang sebelumnya mengharuskan Tenaga Kerja Asing (TKA) untuk memperoleh izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Dalam Perpres Nomor 20 tahun 2018, TKA yang masuk ke Indonesia diwajibkan untuk memenuhi beberapa persyaratan,

termasuk Visa Tinggal Terbatas (VITAS), Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), dan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Namun, dengan berlakunya UU Cipta Kerja, persyaratan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk TKA telah dihapus, sehingga sekarang hanya RPTKA yang diperlukan. Selain itu, Pasal 46 UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya melarang TKA untuk menduduki jabatan tertentu yang berhubungan dengan personalia dan jabatan lain yang diatur dalam Keputusan Menteri, juga dihapus dalam UU Cipta Kerja. Ini berarti pembatasan terhadap jabatan TKA di perusahaan Indonesia tidak berlaku lagi. UU Cipta Kerja juga menghapus Pasal 43 UU Ketenagakerjaan yang sebelumnya mensyaratkan RPTKA untuk mencantumkan alasan penggunaan TKA, jabatan TKA di perusahaan, jangka waktu penggunaan TKA, dan penunjukan Warga Negara Indonesia (WNI) sebagai pendamping. Selain itu, Pasal 44 UU Ketenagakerjaan yang mengharuskan perusahaan pemberi kerja TKA untuk mematuhi ketentuan jabatan dan standar kompetensi yang diatur dalam Keputusan Menteri juga dihapus. Selain masalah hukum yang terkait dengan UU Cipta Kerja, beberapa Pasal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan juga dihapus setelah RUU tersebut disahkan menjadi UU No. 11 Tahun 2020.<sup>14</sup>

Persamaan yang dapat dilihat dari artikel karya jurnal karya Ida Hanifah adalah pada pembahasan mengenai beberapa pasal Undang-undang

---

<sup>14</sup> Hanifah, "Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja."

cipta kerja yang memberikan peluang besar bagi tenaga kerja asing untuk masuk dan mendapatkan pekerjaan di Indonesia. Sedangkan perbedaannya terletak pada penelitian ini tidak membahas mengenai asas yang digunakan dalam UU cipta kerja dan dampak yang akan dirasakan oleh tenaga kerja lokal.

- c. Artikel Jurnal Karya Fithriatus Shalihah dengan judul “Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji terkait ketentuan yang termuat dalam peraturan perundangan tersebut dan perbedaan prosedur penggunaan TKA pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Serta mengetahui dampak dari perubahan pengaturan penggunaan TKA dalam Hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi serta jenis dan sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang dianalisis secara kualitatif.

Hasil dari penelitian ini -Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa setelah diresmikannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, otomatis mengubah dan menghapus beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, disyaratkan bahwa penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) saat ini hanya memerlukan

Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) tanpa harus memiliki izin tertulis (IMTA), karena Pengesahan RPTKA dalam undang-undang tersebut dianggap sebagai izin bagi TKA untuk bekerja di Indonesia. Kemudahan persyaratan masuknya TKA ini diperkirakan akan menyebabkan peningkatan pengangguran di Indonesia karena lapangan pekerjaan di dalam negeri semakin terbatas, terutama karena jumlah TKA yang semakin banyak, yang kemungkinan akan bersaing dengan tenaga kerja lokal dalam mencari pekerjaan di Indonesia. Padahal, tujuan dasar dari hukum ketenagakerjaan di Indonesia adalah melindungi tenaga kerja lokal yang bekerja di negara ini, untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Oleh karena itu, pemerintah seharusnya mengenakan persyaratan yang lebih ketat untuk memastikan bahwa tenaga kerja lokal tidak terjebak dalam persaingan yang tidak sehat dan untuk mengurangi angka pengangguran yang meningkat akibat banyaknya jumlah TKA yang datang ke Indonesia. Pemerintah perlu meningkatkan upaya dalam negeri untuk memperluas peluang kerja dan mencegah penurunan lapangan pekerjaan.<sup>15</sup>

Persamaan penelitian yang dapat dilihat dari jurnal karya Fithriatus Shalihah, adalah mengenai dampak dari perubahan regulasi mengenai TKA pada tenaga kerja lokal yang diatur dalam undang-undang Cipta kerja. Perbedaannya adalah pada penelitian ini menggunakan menguji bagaimana

---

<sup>15</sup> Fithriatus Shalihah Fithri, "Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," *Indonesia Law Reform Journal* 1, no. 3 (30 November 2021): 417–25, <https://doi.org/10.22219/ilrej.v1i3.18339>.

urgensi dari penanaman asas agar dampak yang tidak di inginkan dapat dihindari.

- d. Artikel Jurnal Karya Riza Fauziah Djazuli dengan judul “Dinamika pengaturan Tenaga Kerja Asing”. Pada tahun 2021. Tujuan penelitian ini adalah, pertama untuk menganalisis aspek hukum ketenagakerjaan asing ditinjau dari tanggung jawab negara yang memiliki kaitan erat dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945; kedua untuk menganalisis upaya perlindungan hukum ketenagakerjaan Indonesia ditinjau dari tanggung jawab negara yang memiliki kaitan erat dengan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Tahun 1945.

Hasil penelitian dari Artikel Jurnal Karya Riza Fauziah Djazuli Tanggung jawab negara terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) seharusnya dapat mengakomodasi hak-hak terkait pekerjaan, yang mencakup penetapan standar kehidupan yang layak bagi penduduknya saat menjalankan tugasnya. Selain itu, dalam penempatan TKA, harus memastikan bahwa TKA tidak menjadi korban pelanggaran Hak Asasi Manusia (HAM) seperti kerja paksa, praktik perbudakan, perbudakan modern, hutang yang membelenggu, perdagangan manusia, atau pernikahan paksa. -Tanggung jawab negara dalam hal ini akan terpenuhi dengan baik jika hak-hak dasar TKA, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, seperti kesempatan dan perlakuan yang sama dalam hubungan kerja, dipenuhi dengan baik. Upaya perlindungan hukum ketenagakerjaan di Indonesia yang melibatkan tanggung jawab negara bisa dilihat dari upaya untuk

mendidik dan melatih Tenaga Kerja lokal (TKL) agar memiliki kompetensi yang memadai untuk bersaing dengan TKA.

Dalam konteks peraturan yang mengatur tujuan penggunaan TKA secara selektif dengan prioritas untuk Tenaga Kerja Lokal (TKL), pemerintah perlu mengintegrasikan berbagai lembaga dan badan terkait dalam pengendalian dan pengawasan tenaga kerja lokal melalui satu peraturan yang dapat menjadi instrumen hukum tetap mengenai pengaturan TKA. Selain itu, pemerintah juga harus berupaya memberikan peningkatan kompetensi kepada TKL melalui program pelatihan kerja yang dilakukan secara teratur dan tidak membedakan atau mendiskriminasi daerah tertentu.<sup>16</sup>

Persamaan dari penelitian ini adalah penelitian ini juga membahas mengenai regulasi yang ada mengakibatkan ketimpangan hak antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal. Sedangkan perbedaannya terletak pada teori yang digunakan, artikel tersebut menggunakan teori tanggung jawab negara untuk menganalisis artikelnya.

- e. Artikel Karya Karya Marzuki Diono dengan judul “Analisis Terhadap Perubahan Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Melalui Teori Masalah Mursalah”. Pada tahun 2016. Tujuan dari jurnal ini adalah untuk menganalisis masalah perubahan ketentuan penggunaan tenaga kerja asing menggunakan teori masalah mursalah.

---

<sup>16</sup> Djazuli, “DINAMIKA PENGATURAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA.”

Hasil Penelitian dari artikel jurnal karya Marzuki Diono ini adalah Perubahan dalam ketentuan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 16 Tahun 2015 mengacu pada teori masalah mursalah, namun masih belum sejalan dengan prinsip-prinsip masalah mursalah karena belum memenuhi persyaratan yang diperlukan. Dalam kerangka persyaratan masalah mursalah, dijelaskan bahwa masalah tersebut harus bersifat umum, tidak hanya untuk kepentingan perorangan, melainkan juga untuk kepentingan masyarakat secara luas. Penggunaan TKA, dalam konteks ini, terbatas pada kepentingan perusahaan-perusahaan yang dimiliki oleh individu atau badan hukum, sehingga tidak memberikan manfaat secara menyeluruh bagi masyarakat. Penggunaan TKA tidak dapat dipandang dari perspektif masalah mursalah karena tidak hanya membawa manfaat untuk kepentingan pribadi, tetapi juga berpotensi menimbulkan pengangguran dan PHK pada pekerja asli warga Negara Indonesia, terutama dengan penghapusan syarat berbahasa Indonesia bagi TKA. Oleh karena itu, penggunaan TKA di Indonesia berpotensi menimbulkan mafsadah (kerugian) yang signifikan. Oleh karena itu, disarankan agar mafsadah yang mungkin timbul akibat penggunaan TKA dapat diprioritaskan dan dipertimbangkan lebih awal daripada manfaat yang mungkin diperoleh.<sup>17</sup>

---

<sup>17</sup> Marzuki Diono, "Analisis Terhadap Perubahan Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Melalui Teori Masalah Mursalah," *JURISDICTIONE* 7, no. 1 (23 September 2016): 33, <https://doi.org/10.18860/j.v7i1.3677>.

Persamaan dari penelitian ini adalah membahas mengenai bagaimana perubahan regulasi terhadap TKA dapat memiliki potensi merugikan tenaga kerja lokal, namun teori yang digunakan dalam mengenalish permasalahan yang dihadapi dapat digunakan dalam penelitian ini. Perbedaan penelitian ini adalah perubahan regulasi yang dibahas.

- f. Artikel Jurnal karya Ratih Lestarini, dengan judul “Kebijakan Pertanahan Bagi WNI Keturunan Tionghoa Di Yogyakarta: Diskriminasi atau Diskriminasi Positif”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis tentang penerapan kebijakan pertanahan yang membatasi pemberian hak atas tanah kepada Warga Negara Indonesia keturunan Tionghoa di Daerah Istimewa Yogyakarta. Dalam situasi ini, mereka hanya diizinkan memiliki hak guna bangunan (HGB) atas tanah, sementara hak milik atas tanah tidak diperbolehkan untuk mereka di Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah jenis penelitian Kualitatif dengan metode interview.

Hasil penelitian ini adalah Meskipun Surat Instruksi Kepala Daerah DIY Nomor K. 898/I/A/1975 (SNK No K.898/I/A/1975) tidak selaras dengan UUPA, tetap diberlakukan dan bahkan diperkuat oleh UUK di Yogyakarta. UUK ini menetapkan kewenangan istimewa bagi Pemerintah Daerah, sesuai dengan Pasal 7. Ketentuan tentang kewenangan istimewa ini bukanlah bagian dari UUPA, melainkan merupakan regulasi khusus dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah. Kewenangan istimewa untuk mengelola tanah di wilayah DIY dianggap sebagai kesempatan untuk merubah struktur kepemilikan tanah dengan menghidupkan kembali

semangat Rijksblad 1918. Kebijakan ini bertujuan sebagai tindakan afirmatif untuk menjaga agar tanah-tanah tersebut tidak dikuasai oleh warga non-pribumi.<sup>18</sup>

Persamaan yang dapat dilihat dari artikel jurnal karya Ratih Lestarini adalah penelitian ini adalah sama-sama menggunakan asas diskriminasi bernilai positif atau afirmatif action sebagai pisau analisisnya. Sedangkan perbedaannya adalah regulasi dalam penelitian ini menggunakan regulasi agraria.

Untuk memperjelas persamaan dan perbedaan dengan sebelumnya penelitian dan penelitian ini, serta kebaruan yang ditawarkan, terlampir dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.**

Persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini.

| <b>PENELITIAN TERHADULU</b> |   |  |   |   |
|-----------------------------|---|--|---|---|
| <b>No</b>                   | <b>Nama Peneliti</b>                    | <b>Judul Penelitian</b>  | <b>Persamaan</b>  | <b>Perbedaan</b>  |
| 1.                          | Achmad Bangsawan, Saprudin, dan Suprpto | <i>Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja.</i> | pembahasan artikel tersebut adalah mengenai bagaimana dampak kehadiran dari undang-undang Cipta kerja terhadap regulasi yang mengatur | penelitian ini tidak membahas mengenai asas yang digunakan dalam UU cipta kerja, melainkan berfokus terhadap dampak yang diakibatkan dari |

<sup>18</sup> Ratih Lestarini, "KEBIJAKAN PERTANAHAN BAGI WNI KETURUNAN TIONGHOA DI YOGYAKARTA: DISKRIMASI ATAU DISKRIMINASI POSITIF," *Jurnal Hukum & Pembangunan* 48, no. 1 (17 April 2018): 61, <https://doi.org/10.21143/.vol48.no1.1595>.

|    |                      |  |   |  |
|----|----------------------|--|---|--|
|    |                      |  | mengenai tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal.   | adanya perubahan regulasi ini.   |
| 2. | Ida Hanifah          | <i>Peluang tenaga Kerja Asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan Rancangan Undang-undang Cipta kerja pada tahun 2020</i> | membahas bagaimana dampak dari hadirnya TKA kepada terhadap tenaga kerja lokal.   | Sedangkan perbedaannya adalah rujukan dari undang-undang yang akan digunakan berbeda.  |
| 3. | Yuliasuti            | <i>Dampak Investasi dan tenaga kerja asing terhadap kesempatan kerja Tenaga Kerja Asal Indonesia.</i>                        | tujuan penelitian adalah membahas bagaimana dampak dari hadirnya TKA kepada terhadap tenaga kerja lokal.                  | rujukan dari undang-undang yang akan digunakan berbeda.  |
| 4. | Fithriatus Shalihah  | <i>Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.</i>                             | mengenai dampak dari perubahan regulasi mengenai TKA pada tenaga kerja lokal yang diatur dalam undang-undang Cipta kerja. | Perbedaannya adalah pada perbandingan asas yang tidak dicantumkan.   |
| 4. | Riza Fauziah Djazuli | <i>Dinamika pengaturan Tenaga Kerja Asing pada tahun 2021.</i>   | membahas mengenai regulasi yang ada mengakibatkan ketimpangan hak antara tenaga kerja asing dan tenaga kerja lokal.       | perbedaannya terletak pada teori yang digunakan, artikel tersebut menggunakan teori tanggung jawab negara untuk menganalisis artikelnya. |
| 5. | Marzuki Diono        | <i>Analisis Terhadap Perubahan</i>   | mengenai bagai mana perubahan regulasi terhadap   | Penelitian ini adalah perubahan  |



memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan. Sedangkan kerangka teori adalah pemaparan teori-teori yang menjadi landasan pengambilan kesimpulan terkait penelitian ini.

### BAB III

Hasil dan Pembahasan, pada bab ini akan diuraikan bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan dan diklasifikasikan yang kemudian akan dianalisis untuk menjawab isu hukum dan permasalahan yang ada.

### BAB IV

Penutup, pada bab ini akan dipaparkan kesimpulan yang disusun berdasarkan pembahasan yang akan menjawab isu hukum yang ada. Serta terdapat rekomendasi yang merupakan masukan atau saran untuk menyelesaikan masalah

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Hukum Ketenagakerjaan

Hukum Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah : *“Segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama serta sesudah masa kerja seseorang.”*

Berdasarkan pengertian yang disebutkan diatas maka dapat disimpulkan Hukum Tenaga Kerja adalah Sebuah set aturan yang disusun secara terstruktur untuk mengarahkan dan mengawasi interaksi yang memiliki unsur kewajiban dan keterkaitan antara pemberi kerja dan penerima kerja, yang dikenal sebagai hubungan kerja. Semua peraturan ini dibuat dengan mempertimbangkan tercapainya kesejahteraan bagi tenaga kerja.<sup>19</sup>

Menurut Soetikno, beliau memberikan penjelasan bahwa hukum ketenagakerjaan adalah : *“Hukum Ketenagakerjaan atau Hukum Perburuhan merupakan peraturan-peraturan Hukum secara keseluruhan yang mengatur hubungan kerja yang mengakibatkan atau menyebabkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah pimpinan atau perintah orang lain dan mengenai keadaan keadaan penghidupan yang secara langsung bersangkut-paut dengan hubungan kerja tersebut.”*<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Undang-Undang Republik Indonesia No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

<sup>20</sup> H. Zaeni Asyhadie M.Hum S. H. dan Rahmawati Kusuma M.H S. H., *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia* (Prenada Media, 2019), 4.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Hukum Tenaga Kerja adalah hukum yang lahir dengan tujuan memberikan kepastian hukum dan perlindungan hukum bagi para buruh atau tenaga kerja. Sehingga tindakan diskriminasi dapat dicegah dalam lingkungan kerja serta memberikan ketegasan atas hak hak serta kewajiban antara pemberi kerja dan penerima kerja demi mewujudkan kesejahteraan bersama.

Berdasarkan Pasal 4 UU No 3 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat 4 tujuan dari dibuatnya Hukum Tenaga Kerja diantaranya yaitu, memberdayakan serta mendayagunakan tenaga kerja secara optimal namun tetap manusiawi. Munculnya hukum ketenagakerjaan di Indonesia dilatarbelakangi oleh menjamurnya tindakan seperti perbudakan dan kerja paksa yang tentu saja melanggar Hak Asasi Manusia atau HAM. Tindakan seperti kerja paksa dan perbudakan ini disebut sebagai tindakan yang melanggar HAM adalah karena tindakan tersebut harus dihentikan dan dicegah. sehingga diharapkan dengan adanya hukum tenaga kerja tindakan-tindakan tersebut dapat dibasmi serta memberikan hukuman terhadap pihak yang masih melanggar dengan mempraktekan hal tersebut. Hukum Tenaga kerja juga memiliki fungsi untuk mewujudkan pemerataan kesempatan kerja serta penyediaan Tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam pembangunan nasional dan daerah, selanjutnya memberikan perlindungan kepada Tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan mereka dan terakhir meningkatkan kesejahteraan Tenaga kerja serta keluarga.

Pada dasarnya Asas Pembangunan Ketenagakerjaan sesuai dengan Asas Pembangunan Nasional, diantaranya<sup>21</sup>:

- a. Asas keseimbangan, asas ini mengandung pengertian bahwa hubungan antara pekerja dan pengusaha haruslah berjalan seimbang, hak serta kewajiban harus sama dan seimbang.
- b. Asas Keadilan, asas ini memiliki pengertian bahwa setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak.
- c. Asas Kesetaraan, asas ini memiliki arti setiap orang mempunyai hak yang sama dalam memperoleh pekerjaan dan perlakuan yang sama dari pihak pengusaha tanpa terkecuali.
- d. Asas keterbukaan, asas ini memiliki pengertian, bahwa setiap informasi dan data yang berkaitan dengan hubungan kerja harus dapat diakses oleh kedua belah pihak.
- e. Asas Produktivitas, asas ini mengandung pengertian bahwa produktivitas kerja harus ditingkatkan sehingga mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja dan pengusaha.

## **B. Regulasi Tenaga Kerja Asing**

Tenaga kerja dijelaskan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 tepatnya pada pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja adalah Orang yang

---

<sup>21</sup> Dr Ida Hanifah, "HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA," t.t., 13.

memiliki keterampilan untuk melakukan tugas tertentu dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa, baik untuk keperluan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat, disebut sebagai tenaga kerja. Definisi tenaga kerja ini telah diperjelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja, yang merupakan perbaikan dari definisi yang terdapat dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan. Selanjutnya Tenaga Kerja Asing atau TKA sendiri bila merujuk pada Pasal 1 angka (13) dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan mengartikan tenaga kerja sebagai orang asing yang memegang visa dengan tujuan bekerja di Indonesia. Sementara itu, definisi visa menurut Pasal 1 angka (18) dalam Undang-Undang Keimigrasian No. 6 Tahun 2011 adalah dokumen tertulis yang diberikan oleh pejabat berwenang yang mencakup persetujuan bagi orang asing untuk melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia atau dasar pemberian izin tinggal.

Setelah terbitnya Undang-Undang Cipta Kerja Tahun 2023 terdapat perubahan yang cukup signifikan terhadap aturan yang mengatur mengenai tenaga kerja asing. Diantaranya adalah : Pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing atau RPTKA, Izin Tinggal terbatas atau ITAS, Pengawasan Ketenagakerjaan, dan penggunaan tenaga kerja asing.

Menurut Togar S.M Sijabat dalam filosofi ketenagakerjaan Indonesia adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja yang lokal yang bekerja di Indonesia secara penuh, sehingga penggunaan tenaga kerja asing hanya boleh dilakukan bila sangat membutuhkan atau terdapat kebutuhan khusus, serta harus

adanya persyaratan yang ketat agar tenaga kerja lokal dapat terhindar dari kompetisi-kompetisi tidak sehat.

**Table 2.**

Perbandingan Regulasi Tenaga Kerja Asing

| <b>Sebelum Undang-Undang Cipta kerja Tahun 2023</b>   | <b>Sesudah Undang-Undang Cipta kerja Tahun 2023</b>   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasal 42 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 aturan menyatakan bahwa pemberi kerja yang ingin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) harus memperoleh izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.               <ul style="list-style-type: none"> <li>– diperjelas dalam Pasal 32 ayat (2) Permeneker No 10 Tahun 2018 Regulasi mengenai Penggunaan TKA wajib menggunakan RPTKA yang disahkan oleh pemerintah pusat serta aturan mengenai IMTA dihapus</li> </ul> </li> <li>• Pasal 42 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa kewajiban untuk memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang menggunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diperjelas dalam Pasal 10 ayat (1) Frasa tersebut dapat diformulaKewajiban memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dikecualikan untuk:                   <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pasal 42 ayat (1) aturan menyatakan bahwa pemberi kerja yang ingin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) harus memperoleh izin yang disahkan oleh pemerintah pusat aturan mengenai IMTA dan VITAS dihapus.</li> <li>• Pasal 42 ayat (3) Diperluasnya pengecualian atas Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) meliputi:               <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Anggota direksi atau dewan komisaris yang memiliki kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan.</li> <li>b. Pegawai diplomatik dan konsuler yang bertugas di kantor perwakilan negara asing.</li> <li>c. Tenaga Kerja Asing (TKA) yang diperlukan oleh pemberi kerja untuk kegiatan produksi dalam</li> </ul> </li> </ul> |

|  |   |
|--|---|
| <p>b. pemberi kerja TKA yang menempatkan TKA sebagai anggota direksi atau anggota dewan komisaris dengan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.</p>   | <p>situasi darurat, pelatihan vokasional, start-up berbasis teknologi, kegiatan kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.</p> |
| <p>Pasal 43 ayat (1) dalam UU No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disetujui oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk."</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yang diperjelas dalam Pasal 4 ayat (4) dan Pasal 9 ayat (1) Permenaker No 10 Tahun 2018 Pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disetujui oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.</li> </ul> | <p>Pasal 43 dihapus</p>   |
| <p>Pasal 44 ayat (1) dalam UU No 13 Tahun 2003 Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) harus patuh terhadap ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang diatur dalam permenaker</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yang diperjelas dalam Permenaker No 10 Tahun 2018 Pasal-pasal pada bagian ketiga yang membahas mengenai jabatan dan sektor tertentu.</li> </ul>   | <p>Pasal 44 dihapus</p>   |

### C. Asas Diskriminasi Bernilai Positif

Diskriminasi bernilai positif atau affirmative action adalah aturan dan kebijakan yang mensyaratkan pemberian kompensasi dan keistimewaan kepada kelompok tertentu dalam situasi-situasi khusus untuk mencapai representasi yang lebih seimbang dalam berbagai institusi dan pekerjaan. Kebijakan diskriminasi bernilai positif ini merupakan bentuk dari kesadaran negara terhadap realita hukum serta pembangunan yang mengakibatkan terdapatnya sisa dari kelompok masyarakat yang terpinggirkan.<sup>22</sup>

Asas diskriminasi bernilai positif ini adalah asas yang memerintahkan pemberian kompensasi dan keistimewaan kepada kelompok-kelompok tertentu dalam situasi tertentu, dengan tujuan mencapai representasi yang lebih seimbang dalam berbagai institusi dan bidang pekerjaan.<sup>23</sup> Asas diskriminasi bernilai positif ini memiliki tujuan untuk menciptakan kesetaraan dan keadilan, meskipun terkesan seolah mendiskriminasi satu pihak dan mengistimewakan pihak lain asas ini tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 pasal 28 H yang berbunyi :

*“Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.”*

Di tingkat global isu mengenai diskriminasi bernilai positif atau affirmative action telah dikenal sejak pertengahan abad ke 20 di Amerika, ide mengenai

---

<sup>22</sup> Hendri Sayuti, “Hakikat Affirmative Action dalam Hukum Indonesia (Ikhtiar Pemberdayaan Yang Terpinggirkan)” 12, no. 1 (2013): 46.

<sup>23</sup> Puri, “KONTEKSTUALITAS AFFIRMATIVE ACTION DALAM KEBIJAKAN PERTANAHAN DI YOGYAKARTA,” 172.

diskriminasi bernilai positif ini diperkenalkan oleh presiden John F. Kennedy pada tahun 1961 dalam Executive Order 10925, berisikan kebijakan dalam ketenagakerjaan. Dalam Executive Order tersebut meminta agar agen-agen federal mengadopsi asas diskriminasi bernilai positif dalam pengambilan keputusan-keputusan serta pengelolaan proyek-proyek. Kebijakan yang dilakukan oleh Presiden Kennedy ini bertujuan untuk meningkatkan keterwakilan minoritas dan perempuan dalam berbagai bidang, termasuk bidang pendidikan, pekerjaan dan politik serta mengurangi diskriminasi yang mereka alami.

Selanjutnya pada tahun 1965, Presiden Lyndon B. Johnson mengeluarkan Executive Order 11246 yang berisi perluasan terhadap penanaman asas diskriminasi bernilai positif dalam kontrak federal serta program-program lainnya. Undang-Undang Hak Sipil 1964 juga memperluas affirmative action ke berbagai bidang, termasuk pendidikan dan pekerjaan. Undang-Undang Hak Sipil ini memastikan bahwa semua warga negara memiliki hak yang sama untuk kesetaraan dan keadilan, serta melarang diskriminasi berdasarkan ras, warna kulit, agama, jenis kelamin, dan status sosial.<sup>24</sup>

Di Negara Brazil, asas diskriminasi bernilai positif ini juga telah diterapkan dalam sektor pendidikan dan pelayanan publik, bahkan dalam lebih dari 20% program pelayanan umum secara khusus dispesialkan untuk diberikan kepada masyarakat yang tidak mampu. Dalam bidang pendidikan Brazil menerapkan sistem kuota untuk masuk ke perguruan tinggi, sistem kuota ini dikhususkan

---

<sup>24</sup> Sayuti, "Hakikat Affirmative Action dalam Hukum Indonesia (Ikhtiar Pemberdayaan Yang Terpinggirkan)," 42.

kepada masyarakat tidak mampu dan minoritas seperti kaum berkulit hitam yang tinggal di Brazil. Di Kanada melalui Canadian Charter of right and freedoms, secara langsung dan jelas memperbolehkan untuk menyusun dan menciptakan undang-undang yang mengandung asas diskriminasi bernilai positif, salah satunya dalam *The Canadian Employment Equity Act* yang berisi tuntutan kepada industri atau perusahaan untuk menciptakan peluang yang dikhususkan bagi beberapa kelompok masyarakat diantaranya, perempuan, masyarakat kurang mampu, masyarakat aborigin serta kelompok masyarakat minoritas.<sup>25</sup>

Meski begitu asas diskriminasi bernilai positif juga menuai kontroversi dan kritik, banyak yang berpendapat bahwa asas diskriminasi bernilai positif ini justru semakin memperkuat adanya diskriminasi serta tidak efektif dalam mengatasi masalah-masalah diskriminasi, selain itu pengamalan asas ini diyakini dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan dan pendidikan, serta tidak memastikan bahwa perempuan dan minoritas memiliki kesempatan yang sama dalam berbagai bidang.

Indonesia merupakan negara yang sudah mengenal asas diskriminasi positif, sesuai dengan apa yang telah dibahas sebelumnya asas diskriminasi positif ini sudah tertanam dalam regulasi Indonesia serta sudah dijamin pelaksanaannya dalam konstitusi dan Undang-Undang. Negara memiliki kewajiban untuk menghargai dan mengambil tindakan demi memastikan masyarakat memperoleh haknya termasuk mengambil langkah yang mengandung tindakan diskriminatif. Negara perlu mengambil langkah-langkah tertentu yang secara khusus dapat

---

<sup>25</sup> Sayuti, 42.

memberikan masyarakat yang selama ini mendapatkan tindakan diskriminasi sehingga mereka mendapatkan hak asasi mereka.

Asas diskriminasi bernilai positif di Indonesia pertama kali diterapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No 12 Tahun 2003 tentang Pemilihan Umum Anggota Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD), dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Undang-Undang ini memberikan kepastian dan keistimewaan kepada perempuan dimana setidaknya 30% dari calon legislatif haruslah terdiri dari perempuan.<sup>26</sup>

Selain itu asas diskriminasi bernilai positif juga diterapkan dalam Undang-Undang lainnya seperti, Undang-Undang No. 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, yang memastikan bahwa diskriminasi berdasarkan gender, ras, agama, dan lain-lain adalah tidak sah dan tidak diperbolehkan. Kebijakan ini bertujuan untuk mengurangi diskriminasi dan meningkatkan kesetaraan dalam berbagai bidang, termasuk politik dan pendidikan. Serta dalam Surat Instruksi Wakil Kepala Daerah (Wagub) DIY No K.898/i/A/1975, yang menginstruksikan masyarakat non lokal Yogyakarta tidak dapat membeli tanah selain tanah guna usaha, namun diterbitkannya surat ini adalah untuk memberikan perlindungan terhadap masyarakat pribumi Yogyakarta sehingga karakter daerah Yogyakarta dapat terjaga kekhasannya.<sup>27</sup>

---

<sup>26</sup> Sulastri, "SEJARAH PENERAPAN AFFIRMATIVE ACTION DALAM KETERWAKILAN PEREMPUAN DI LEMBAGA LEGISLATIF," *WASAKA HUKUM* 7, no. 1 (20 Februari 2019): 109.

<sup>27</sup> Lestarini, "KEBIJAKAN PERTANAHAN BAGI WNI KETURUNAN TIONGHOA DI YOGYAKARTA," 61.

## **BAB III**

### **HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA**

#### **A. Urgensi penggunaan Asas diskriminasi Bernilai Positif Dalam Regulasi Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

Persoalan mengenai lapangan pekerjaan masih menjadi salah satu permasalahan utama di Indonesia, masyarakat kerap mengeluhkan mengenai kesempatan kerja yang dirasa sangat minim terlebih bagi kalangan menengah kebawah. Angka pengangguran yang tinggi merupakan bukti bahwa pemerintah belum mampu menjalankan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa *“Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”*. Pasal tersebut menekankan bahwa warga negara Indonesia seharusnya memiliki jaminan serta perlindungan dalam hak pekerjaan dan penunjang kehidupan yang layak. Kata “berhak atas” memiliki maksud bahwa warga negara memiliki hak yang seharusnya telah disediakan baginya. Kalimat berhak atas pekerjaan menekankan bahwa negara memiliki kewajiban untuk menyediakan lapangan pekerjaan untuk masyarakat. Selanjutnya kalimat “penghidupan yang layak” memiliki makna bahwa negara memiliki kewajiban untuk menjamin warga negara mampu mendapatkan hidup yang layak. Negara memiliki tanggung jawab untuk membuka lapangan pekerjaan seluas-

luasnya serta menjamin warga negara mendapatkan pekerjaan serta upah yang layak demi meningkatkan taraf kehidupan.<sup>28</sup>

Pengakuan terhadap hak ini sebagaimana yang telah tertulis dalam undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1946 pasal 27 ayat (2) menunjukkan bahwa negara memiliki kewajiban untuk menghormati, memenuhi serta melindungi hak warga negara.<sup>29</sup> Negara memiliki kewajiban untuk menghormati, maksudnya adalah negara memiliki batasan untuk secara sewenang-wenang mengenyampingkan siapapun atas haknya dalam memperoleh pekerjaan. kewajiban untuk memenuhi maksudnya negara memiliki kewajiban serta wewenang untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan untuk memberikan jaminan terhadap pelaksanaan hak warga negara. Kewajiban untuk memenuhi ini mengharuskan pemerintah untuk mengimplementasikan semua kebijakan serta menciptakan mekanisme yang diperlukan agar semua individu dapat mengakses pasar kerja. Terakhir, kewajiban untuk melindungi, perlindungan ini mencakup banyak pihak, tidak hanya perlindungan terhadap tindakan yang dilakukan oleh negara namun juga perlindungan terhadap pihak lain yang mengancam upaya dari perlindungan itu sendiri.<sup>30</sup>

Ironisnya ditengah keadaan masyarakat Indonesia yang masih kesulitan mendapatkan pekerjaan ini, peluang untuk masuknya tenaga kerja

---

<sup>28</sup> Djazuli, "DINAMIKA PENGATURAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA," 6.

<sup>29</sup> Rahayu, *Hukum hak asasi manusia, dan globalisasi* (Undip Press, 2018), 16.

<sup>30</sup> Rahayu Rahayu, Diastama Anggita Ramadhan, dan Pulung Widhi Hari Hananto, "Pemenuhan Kewajiban Negara Terhadap Pekerja Terdampak Kebijakan Penanganan Covid-19 Di Kota Semarang," *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 28, no. 3 (1 September 2021): 625, <https://doi.org/10.20885/iustum.vol28.iss3.art8>.

asing atau TKA semakin terbuka lebar. Terbitnya undang-undang Nomor 20 tahun 2018 tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dirasa memberikan kemudahan yang dirasa sangat cukup bagi TKA, Undang-Undang No 20 Tahun 2018 membawa problematikanya sendiri dimana pasal-pasal nya juga mensyaratkan kemudahan masuknya TKA, pasal 9 perpres No 2 Tahun 2018 menyatakan bahwa pasal 42 ayat 1 dan pasal 43 ayat 1 tidak berlaku lagi, pasal 9 ini berisi bahwa pemberi pekerjaan yang ingin mempekerjakan TKA hanya membutuhkan RPTKA tanpa izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pasal 10 ayat 1 yang berisi pemberi pekerjaan tidak wajib memiliki RPTKA untuk TKA yang akan bekerja sebagai pemegang saham yang menjabat sebagai anggota direksi dan komisaris, pegawai diplomatik dan konsuler yang bekerja di kantor sebagai perwakilan negara asing dan terakhir TKA yang dibutuhkan oleh pemerintah, hal ini bertentangan dengan pasal 43 ayat 3 undang-undang ketenagakerjaan. Kehadiran pasal 10 ayat 1 UU No 20 Tahun 2018 menyatakan bahwa pengecualian TKA yang memerlukan izin RPTKA diperluas. Pasal 13 juga dianggap bermasalah, pasal ini menyatakan bahwa permohonan izin RPTKA dapat diajukan 2 hari setelah TKA dipekerjakan, hal ini berpotensi menimbulkan celah TKA akan dipekerjakan tanpa RPTKA, hal ini berpotensi menjadikan RPTKA sebagai syarat yang dapat ditunda. Terakhir dalam Perpres No Tahun 2018 ini mengizinkan TKA masuk menggunakan Visa dan izin tinggal dalam keadaan darurat. Hal tersebut dianggap masalah besar karena berpotensi sebagai pintu masuk

kedua bagi TKA yang hendak masuk dan bekerja di Indonesia. Perpres No 20 Tahun 2018 berpotensi menghasilkan dampak negatif yang meluas, hal ini dapat mengakibatkan membanjirnya TKA yang akan masuk ke dalam negeri dan mempersempit peluang kerja bagi tenaga kerja lokal.<sup>31</sup>

Tidak berhenti sampai disitu, masyarakat kini dibuat resah dengan diterbitkannya Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang cipta kerja. Dalam konsiderannya dijelaskan, Undang-Undang Cipta Kerja sendiri merupakan undang-undang yang sebenarnya bertujuan untuk menciptakan dan meningkatkan lapangan pekerjaan di Indonesia dengan memberikan kemudahan, perlindungan serta pemberdayaan terhadap koperasi, usaha mikro, kecil, menengah serta Industri dan perdagangan nasional. Undang-undang ini juga mengatur mengenai ketenagakerjaan, termasuk regulasi mengenai tenaga kerja asing.<sup>32</sup>

Undang-Undang Cipta Kerja pada mulanya disebut dengan istilah omnibus law, istilah ini muncul pertama kali dalam pidato presiden Joko Widodo setelah dilantik di periode keduanya pada minggu, 20 oktober 2019.<sup>33</sup> Pada tanggal 5 Oktober tahun 2020, setelah draft RUU ini direvisi pengesahan RUU dilaksanakan lebih cepat 3 hari dibandingkan jadwal seharusnya. Gelombang demonstrasi di seluruh penjuru negeri atas bentuk penolakan ini dilanjutkan dengan proses judicial Review yang diajukan ke

---

<sup>31</sup> Dian Susantini, "Problematika Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing," *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum* 3, no. 3 (15 Mei 2024): 209, <https://doi.org/10.55681/seikat.v3i3.1309>.

<sup>32</sup> Konsideran UU Nomor 6 Tahun 2023

<sup>33</sup> "Perjalanan Omnibus Law Cipta Kerja Hingga Menjadi UU | Indonesia Baik," diakses 22 Mei 2024, <https://indonesiabaik.id/infografis/perjalanan-omnibus-law-cipta-kerja-hingga-menjadi-uu>.

Mahkamah Konstitusi. Mahkamah konstitusi pun pada akhirnya memutus Undang-undang (Perppu) Cipta Kerja ini inkonstitusional bersyarat atau bertentangan secara bersyarat dengan UUD 1945. Namun 3 tahun berselang setelah keputusan oleh MK, secara tiba-tiba Presiden Joko Widodo mengumumkan peraturan pengganti Perpu Cipta Kerja akan diterbitkan dengan alasan mendesak. Setelah 50 hari Undang-undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 resmi disahkan menggantikan UU Cipta Kerja.<sup>34</sup>

Pengesahan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 ini membawa kekhawatiran masyarakat, dalam regulasi TKA sendiri potensi kemudahan akses bagi tenaga kerja asing (TKA) untuk memasuki Indonesia mendapat sorotan tersendiri, regulasi ini dirasa memberikan banyak fleksibilitas terhadap TKA yang berpotensi mengakibatkan terciptanya persaingan berat dengan tenaga kerja lokal.

Kekhawatiran ini tentu tidak tanpa dasar, sebagai contoh di NTB pada tahun 2021 beberapa proyek smelter atau pembangkit listrik malah banyak menyerap TKA, padahal rencana pembangunan smelter ini diharapkan lebih banyak menyerap Tenaga Kerja lokal, masuknya TKA ini dianggap mempersempit penyerapan Tenaga Kerja lokal.<sup>35</sup> Kasus bentrokan antara Tenaga Kerja lokal dan TKA di Morowali juga merupakan salah satu contoh di mana tenaga kerja lokal sudah mulai merasakan dampak masuknya TKA. Kerusuhan antara tenaga kerja lokal

---

<sup>34</sup> “UU CK: Skandal Legislasi Paling Barbar | WALHI,” diakses 22 Mei 2024, <https://www.walhi.or.id/uu-ck-skandal-legislasi-paling-barbar>.

<sup>35</sup> hawari, “Kehadiran TKA Cina Persempit Penyerapan Naker Lokal.”

dengan TKA di Morowali diakibatkan oleh kesenjangan sosial yang dirasakan oleh tenaga kerja lokal, tenaga kerja lokal kerap merasa diperlakukan tidak adil baik dari pengisian posisi pekerja hingga upah.<sup>36</sup>

Perubahan dalam regulasi TKA yang dimuat dalam Undang-Undang Cipta Kerja dikhawatirkan akan menimbulkan lebih banyak masalah-masalah seperti yang telah disebutkan. Pasal-pasal yang menjadi perdebatan dalam Undang-Undang Cipta Kerja mengenai Tenaga Kerja Asing, yaitu Pasal 42, 43, dan 44 telah menjadi sorotan karena memberikan fleksibilitas yang besar terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA).

Perubahan regulasi pada Pasal 42 UU Cipta Kerja mengakibatkan secara otomatis pasal 42 UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 teramandemen, perubahan Regulasi mengakibatkan TKA hanya memerlukan RPTKA atau Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, padahal sebelumnya untuk bekerja di Indonesia TKA perlu mengantongi banyak izin seperti Visa Tinggal terbatas atau VITAS, RPTKA serta. Izin menggunakan Tenaga kerja Asing atau IMTA. Pemangkasan persyaratan ini dikhawatirkan menimbulkan dampak negatif bagi Tenaga Kerja lokal. Pemangkasan persyaratan masuknya TKA ini dikhawatirkan berpotensi mempersempit lapangan pekerjaan, ketika persyarat masuknya TKA lebih longgar akan lebih banyak individu yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan pasar pekerjaan berbondong-bondong masuk, hal tersebut akan mengakibatkan persaingan ketat antar pekerja lokal dan TKA. Hal ini jelas

---

<sup>36</sup> “Kasus Morowali.”

menjadi hal yang perlu dikhawatirkan menimbang angka pengangguran di Indonesia cukup tinggi. Masalah mengenai upah juga berpotensi untuk terjadi akibat dari pemangkasan syarat masuknya TKA di Indonesia. Masuknya TKA dengan persyaratan yang lebih mudah dapat meningkatkan persaingan dalam pasar tenaga kerja untuk pekerjaan yang sama, pemberi lapangan kerja akan memiliki lebih banyak pilihan sehingga memiliki peluang untuk menurunkan upah untuk tenaga kerja lokal. Persaingan dengan TKA ini juga melemahkan posisi tawar tenaga kerja lokal dalam negosiasi perihal upah yang mana akan berpotensi mengakibatkan tenaga kerja lokal terpaksa menerima upah yang lebih rendah agar dapat mempertahankan pekerjaan.

Sementara penghapusan Pasal 43 dan pasal 44 dalam UU Cipta Kerja Tahun 2023 secara otomatis mengamandemen UU Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003 semakin mempertegas pemangkasan persyaratan masuknya TKA ke Indonesia, sebelumnya untuk bisa masuk dan bekerja di Indonesia RPTKA harus disetujui oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk khusus sehingga pengawasannya dapat lebih terfokuskan namun setelah penghapusan pasal 43 RPTKA kini diajukan langsung kepada pemerintah pusat sedangkan Pasal 44 memberikan tekanan kepada perusahaan pemberi kerja TKA untuk menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku yang diatur dalam keputusan permenaker No 10 Tahun 2018 pada bagian ketiga yang mana salah satu regulasi yang diatur adalah RPTKA untuk pekerjaan tidak dapat diperpanjang. RPTKA untuk

pekerjaan tidak dapat diperpanjang sebenarnya membawa dampak baik bagi tenaga kerja lokal, diantaranya memberikan kepastian agar alih teknologi dan ilmu pengetahuan dari TKA ke tenaga kerja lokal dilakukan dalam jangka waktu yang singkat, RPTKA yang tidak dapat diperpanjang juga dapat membuka lebih banyak kesempatan bagi tenaga kerja lokal untuk mengisi lowongan pekerjaan setelah masa kerja TKA berakhir. Penghapusan Pasal 44 memberikan kewenangan kepada pemberi kerja untuk mempekerjakan TKA dalam jangka waktu yang lebih lama, bahkan tanpa batasan waktu tertentu, terutama dalam proyek-proyek strategis.<sup>37</sup>

**Table 3.**

Tabel perubahan regulasi tenaga kerja asing sebelum dan sesudah Undang-Undang Cipta Kerja

| <b>Sebelum Undang-Undang Cipta kerja Tahun 2023</b>  | <b>Sesudah Undang-Undang Cipta kerja Tahun 2023</b>   | <b>Implikasi Yang Mungkin Terjadi Akibat Perubahan Regulasi TKA</b>  |
|--|---|--|
| Pasal 42 ayat (1) UU No 13 Tahun 2003 aturan menyatakan bahwa pemberi kerja yang ingin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) harus memperoleh izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.<br>– diperjelas dalam Pasal 32 ayat (2) Permenaker No 10 Tahun 2018 Regulasi mengenai Penggunaan TKA wajib menggunakan RPTKA | Pasal 42 ayat (1) aturan menyatakan bahwa pemberi kerja yang ingin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) harus memperoleh izin yang disahkan oleh pemerintah pusat aturan mengenai IMTA dan VITAS dihapus. | Pemangkasan persyaratan masuknya TKA dikhawatirkan berdampak negatif bagi tenaga kerja lokal. Ketika persyaratan TKA lebih longgar, lebih banyak individu dengan kualifikasi sesuai akan masuk, mempersempit lapangan pekerjaan dan meningkatkan |

<sup>37</sup> UU NO 6 TAHUN 2023

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>yang disahkan oleh pemerintah pusat serta aturan mengenai IMTA dihapus</p> <p>Pasal 42 ayat (3) UU No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa kewajiban untuk memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang menggunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diperjelas dalam Pasal 10 ayat (1) Frasa tersebut dapat diformulaKewajiban memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dikecualikan untuk: <ul style="list-style-type: none"> <li>c. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;</li> <li>d. emberi kerja TKA yang menempatkan TKA sebagai anggota direksi atau anggota dewan komisaris dengan kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan yang</li> </ul> </li> </ul> | <p>Pasal 42 ayat (3) Diperluasnya pengecualian atas Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) meliputi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Anggota direksi atau dewan komisaris yang memiliki kepemilikan saham sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam perundang-undangan.</li> <li>b. Pegawai diplomatik dan konsuler yang bertugas di kantor perwakilan negara asing.</li> <li>c. Tenaga Kerja Asing (TKA) yang diperlukan oleh pemberi kerja untuk kegiatan produksi dalam situasi darurat, pelatihan vokasional, start-up berbasis teknologi, kegiatan kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.</li> </ol> | <p>persaingan ketat antara pekerja lokal dan TKA.</p> |
|---|---|---|

|  |                         |   |
|--|-------------------------|---|
| <p>ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.</p>  |                         |   |
| <p>Pasal 43 ayat (1) dalam UU No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa Pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disetujui oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk."</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yang diperjelas dalam Pasal 4 ayat (4) dan Pasal 9 ayat (1) Permenaker No 10 Tahun 2018 Pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disetujui oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk.</li> </ul> | <p>Pasal 43 dihapus</p> | <p>Untuk bisa masuk dan bekerja di Indonesia RPTKA harus disetujui oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk khusus sehingga pengawasannya dapat lebih terfokuskan. Setelah penghapusan pasal tersebut dikhawatirkan setelah dihapusnya aturan ini pengawasan akan penggunaan TKA akan lebih longgar.</p> |
| <p>Pasal 44 ayat (1) dalam UU No 13 Tahun 2003 Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) harus patuh terhadap ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang diatur dalam permanaker</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Yang diperjelas dalam Permenaker No 10 Tahun 2018 Pasal-pasal pada bagian ketiga yang membahas mengenai jabatan dan sektor tertentu.</li> </ul>   | <p>Pasal 44 dihapus</p> | <p>Penghapusan Pasal 44 memberikan kewenangan kepada pemberi kerja untuk mempekerjakan TKA dalam jangka waktu yang lebih lama, bahkan tanpa batasan waktu tertentu, terutama dalam proyek-proyek strategis</p>  |

Perubahan regulasi tenaga kerja asing dalam Undang-Undang Cipta Kerja menyebabkan kekhawatiran akan terbuka lebarnya peluang TKA untuk mendapatkan pekerjaan dibandingkan tenaga kerja lokal. Faktor-faktor seperti kebutuhan perusahaan atau penyedia lapangan pekerjaan atas kualifikasi yang lebih spesifik atau mengenai biaya, dengan banyaknya TKA yang masuk akan meningkatkan persaingan dalam pasar tenaga kerja, TKA terkadang hadir dengan upah yang lebih rendah dibandingkan dengan pekerja lokal, hal ini dapat menyebabkan tekanan pada upah. Beriringan dengan hal tersebut regulasi yang lebih fleksibel dapat menjadi opsi yang sangat menarik bagi pemberi pekerjaan. Hal ini dapat menyebabkan persaingan yang cukup ketat antara tenaga kerja lokal dan TKA dalam mendapatkan pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk pemerintah perlu secara cermat meninjau serta memperbarui regulasi tenaga kerja guna memastikan kebutuhan tenaga kerja lokal terpenuhi. Regulasi yang demikian haruslah dibuat berlandaskan asas yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat, yang mana hasil dari dari regulasi tersebut adalah dapat memberikan keistimewaan kepada tenaga kerja lokal agar lebih mudah bersaing dengan TKA.

Dalam menyusun suatu undang-undang, penanaman asas atau prinsip dasar adalah elemen penting, penerapan asas dalam regulasi yang disusun dimaksudkan agar regulasi yang tercipta sesuai dengan prinsip-prinsip hukum yang berlaku dan tidak melanggar hak-hak asasi manusia. Asas hukum digunakan sebagai tolok ukur untuk menyeleksi aturan-aturan atau kaidah hukum berdasarkan fakta-fakta yang dirumuskan dalam bahasa yuridis. Selain

itu, asas hukum juga memainkan peran penting dalam interpretasi hukum.<sup>38</sup> Asas akan memberikan kerangka kerja untuk memastikan bahwa regulasi yang disusun bersifat adil, melindungi hak-hak individu dan kelompok serta memastikan bahwa hukum akan berlaku secara merata. Termasuk dalam reformasi regulasi, reformasi regulasi merupakan perubahan dalam regulasi yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dari peraturan perundang-undangan. Dalam menyusun reformasi regulasi asas berperan untuk mewujudkan regulasi yang berkualitas, sederhana dan tertib sehingga mendukung terselenggaranya dinamika sosial yang tertib serta tercapainya tujuan penyelenggaraan negara dan pembangunan yang efektif dan efisien.<sup>39</sup>

Contoh penggunaan asas yang sesuai dan dibutuhkan adalah penggunaan asas diskriminasi bernilai positif dalam Surat Instruksi Wakil Kepala Daerah (Wagub) DIY No K.898/i/A/1975. Asas ini adalah asas yang memiliki tujuan untuk memberikan keistimewaan pada salah satu pihak dengan tujuan melindungi pihak tersebut. Surat ini berisi pelarangan masyarakat lokal non pribumi, termasuk masyarakat Tionghoa untuk memiliki hak atas tanah di Daerah Istimewa Yogyakarta. Masyarakat lokal non non pribumi hanya diperbolehkan untuk memiliki tanah untuk guna usaha bukan sebagai hak milik. Masalah kepemilikan tanah di Yogyakarta merupakan perkara yang rumit dan memiliki banyak aspek didalamnya. Namun latar belakang dari diterbitkannya

---

<sup>38</sup> I. Dewa Gede Atmadja, "ASAS-ASAS HUKUM DALAM SISTEM HUKUM," *KERTHA WICAKSANA* 12, no. 2 (14 Agustus 2018): 149, <https://doi.org/10.22225/kw.12.2.2018.145-155>.

<sup>39</sup> Wilma Silalahi, "PENATAAN REGULASI BERKUALITAS DALAM RANGKA TERJAMINNYA SUPREMASI HUKUM," *Jurnal Hukum Progresif* 8, no. 1 (30 April 2020): 63, <https://doi.org/10.14710/hp.8.1.56-66>.

surat ini adalah untuk memberikan perlindungan terhadap masyarakat pribumi Yogyakarta sehingga karakter daerah Yogyakarta dapat terjaga kekhasannya.<sup>40</sup> Penanaman asas diskriminasi bernilai positif dalam regulasi pertanahan di Yogyakarta dimaksudkan agar regulasi yang dibuat sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan daerah. Asas-asas ini bertujuan untuk menciptakan kebijakan yang adil, transparan, dan dapat diterima oleh semua pihak yang berkepentingan, serta untuk memastikan pengelolaan tanah yang berkelanjutan dan harmonis.

Asas diskriminasi bernilai positif layak diterapkan dalam regulasi tenaga kerja asing (TKA) karena penerapan asas ini memberikan keistimewaan kepada tenaga kerja lokal, sehingga dapat mencegah terjadinya diskriminasi dan penekanan terhadap mereka akibat masuknya TKA. Dengan adanya regulasi ini, tenaga kerja lokal akan lebih dilindungi dari persaingan yang tidak seimbang, memastikan bahwa mereka memiliki akses yang lebih besar terhadap peluang kerja yang tersedia.

Pemberian keistimewaan terhadap salah satu pihak demi mencapai keadilan sendiri sebenarnya konsepnya sudah ada di Indonesia. Asas diskriminasi bernilai positif atau *affirmative Action*. Asas diskriminasi bernilai positif ini adalah asas yang memerintahkan pemberian kompensasi dan keistimewaan kepada kelompok-kelompok tertentu dalam situasi tertentu,

---

<sup>40</sup> Lestarini, "KEBIJAKAN PERTANAHAN BAGI WNI KETURUNAN TIONGHOA DI YOGYAKARTA," 60.

dengan tujuan mencapai representasi yang lebih seimbang dalam berbagai institusi dan bidang pekerjaan.<sup>41</sup>

Di Indonesia penggunaan asas diskriminasi bernilai positif sebenarnya sudah digunakan dalam beberapa regulasi. Pasal Pasal 41 ayat (2) dan Pasal 49 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Hak Asasi Manusia misalnya, dalam pasal 41 ayat (2) Undang-Undang Hak Asasi Manusia berbunyi “*Setiap penyandang cacat, orang yang berusia lanjut, wanita hamil, dan anak-anak, berhak memperoleh kemudahan dan perlakuan khusus.*” dan pasal 49 ayat (2) yang berbunyi “Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsi reproduksi wanita.” dan ayat (3) yang berbunyi “*Wanita berhak untuk mendapatkan perlindungan khusus dalam pelaksanaan pekerjaan atau profesinya terhadap hal-hal yang dapat mengancam keselamatan dan atau kesehatannya berkenaan dengan fungsiasa reproduksi wanita.*”

Pemerintah secara khusus menyusun regulasi yang memberikan keistimewaan kepada perempuan. Pemberian keistimewaan ini dilatarbelakangi oleh fakta bahwa di masa lalu perempuan mendapatkan tindakan diskriminasi, dimana perempuan dibatasi dalam berbagai aspek sehingga tidak memperoleh hak yang sama dengan kaum laki-laki. Dengan diundangkannya Undang-Undang Hak Asasi Manusia, hak-hak perempuan untuk memperoleh hak serta

---

<sup>41</sup> Sayuti, “Hakikat Affirmative Action dalam Hukum Indonesia (Ikhtiar Pemberdayaan Yang Terpinggirkan),” 46.

kesempatan yang sama dengan laki-laki semakin dipertegas. Pemberiaan keistimewaan seperti perlakuan khusus dan perlindungan khusus terhadap perempuan semata-mata bertujuan agar tercipta kesetaraan, persamaan hak dan keadilan antara perempuan dan laki-laki. Pemberian keistimewaan terhadap salah satu kelompok dalam suatu regulasi demi terciptanya kesetaraan inilah yang dimaksud dengan asas diskriminasi bernilai positif.

Asas diskriminasi bernilai positif memiliki tujuan untuk menciptakan kesetaraan dan keadilan, meskipun terkesan seolah mendiskriminasi satu pihak dan mengistimewakan pihak lain asas ini tidak bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 pasal 28 H yang berbunyi :

*“Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan.”*

Asas diskriminasi bernilai positif yang dijadikan dasar dalam menyusun suatu regulasi merupakan bukti dari sadarnya negara terhadap keadaan masyarakat yang mana di dalam masyarakat tersebut terdapat kelompok yang terpinggirkan.<sup>42</sup> Perubahan regulasi TKA dalam Undang-Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 mengakibatkan fleksibilitas bagi TKA yang memicu kekhawatiran masyarakat luas.

Fleksibilitas yang dihasilkan dari perubahan regulasi ini dapat mengakibatkan perusahaan lebih mudah untuk merekrut TKA yang memunculkan kekhawatiran pekerja lokal menjadi terpinggirkan. Hal ini

---

<sup>42</sup> Sayuti, 46.

didorong oleh berbagai faktor seperti upah yang lebih rendah, keterampilan dan pengetahuan dibanding tenaga kerja lokal. Karena itulah penting bagi negara untuk menemukan keseimbangan antara kebutuhan akan TKA dengan perlindungan terhadap tenaga kerja lokal. Regulasi yang dibuat haruslah mempertimbangkan kebutuhan dan kepentingan semua pihak, yang mana dapat memastikan bahwa fleksibilitas yang hadir tidak membawa dampak negatif kepada kesempatan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja lokal. Negara seharusnya dapat memberikan jaminan bahwa hak-hak Tenaga kerja lokal sebagai warga negara lebih didahulukan dibandingkan TKA dalam memperoleh pekerjaan.

Dengan menerapkan asas diskriminasi bernilai positif dalam regulasi TKA, akan memastikan bahwa TKA tidak mengambil peluang kerja dari tenaga kerja lokal, melainkan menjadi salah satu instrumen yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan stabilitas pekerjaan di pasar kerja Indonesia. Asas diskriminasi positif dalam regulasi TKA akan memungkinkan kebijakan seperti penetapan kuota atau persyaratan khusus bagi perusahaan atau pemberi pekerjaan yang akan mempekerjakan TKA akan hadir sehingga akan lebih banyak memperhitungkan posisi serta memastikan tenaga kerja lokal digunakan secara optimal untuk membangun ekonomi yang berkelanjutan.<sup>43</sup> Asas diskriminasi bernilai positif memungkinkan pemerintah untuk dapat

---

<sup>43</sup> Risky Vista Puspitasari, Aries Harianto, dan Ida Bagus Oka Ana, "Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia," *Lentera Hukum* 5, no. 3 (31 Desember 2018): 395, <https://doi.org/10.19184/ejln.v5i3.6839>.

mengambil tindakan yang proaktif untuk memberikan prioritas kepada tenaga kerja lokal dalam proses perekrutan dan penempatan tenaga kerja.

Asas diskriminasi positif dalam regulasi TKA merupakan langkah krusial yang dapat membantu pemerintah untuk memenuhi tanggung jawabnya dalam memastikan masyarakat memperoleh pekerjaan. Arus globalisasi dan mobilisasi tenaga kerja yang kian meningkat dari waktu ke waktu disertai dengan kehadiran TKA memiliki potensi menjadi ancaman bagi tenaga kerja lokal untuk memperoleh kesempatan dan kondisi kerja yang layak. Dengan memberikan aspek keistimewaan kepada tenaga kerja lokal, resiko tergesurnya tenaga kerja lokal oleh tenaga TKA dapat dicegah. Pemberian keistimewaan ini tidak selalu harus berupa regulasi yang memberikan keistimewaan, namun juga dapat berupa pemberian pembatasan terhadap beberapa pihak sehingga pihak yang memiliki potensi untuk mendominasi, berkaca kepada aturan pertanahan di Yogyakarta yang memberikan batasan terhadap masyarakat non Yogyakarta untuk memiliki tanah hak milik dan hanya tanah guna usaha guna melindungi masyarakat Yogyakarta dan kekhasannya daerahnya, pemberian pembatasan terhadap TKA juga dapat menjadi langkah yang tepat untuk melindungi masyarakat Indonesia terlebih pekerja untuk bersaing dan mendapatkan kondisi kerja yang layak..

Menanamkan asas diskriminasi bernilai positif dalam regulasi TKA adalah langkah yang penting untuk mencegah terjadinya fleksibilitas berlebihan yang berpotensi merugikan tenaga kerja lokal. Memasukan asas diskriminasi bernilai positif dalam kebijakan TKA menunjukkan bahwa kepentingan dan

kesejahteraan tenaga kerja lokal masih merupakan prioritas utama negara, serta asas ini juga memungkinkan penempatan TKA hanya dalam kondisi dan situasi tertentu yang cukup mendesak dan lebih. Meninjau kondisi negara Indonesia, yang mana angka pengangguran masyarakat lokal yang masih terbilang sangat tinggi, pemberian keistimewaan kepada masyarakat dirasa bukanlah hal yang berlebihan.

Negara memiliki tanggung jawab untuk membuka lapangan pekerjaan seluas-luasnya, serta menjamin warga negara mendapatkan pekerjaan serta upah yang layak demi meningkatkan taraf kehidupan sesuai amanat UUD 1945 pasal 27.<sup>44</sup> Untuk mewujudkan hal ini langkah khusus seperti menanamkan asas diskriminasi bernilai positif dalam regulasi TKA demi mencegah adanya fleksibilitas berlebihan bagi TKA yang berpotensi membawa dampak negatif bagi tenaga kerja lokal dapat dihindari dan dirasa sangat perlu untuk dilakukan. Sehingga masuknya TKA di Indonesia tidak menjadi ancaman namun menjadi salah satu instrumen yang mendukung pertumbuhan ekonomi dan stabilitas pekerjaan di pasar kerja Indonesia.

## **B. Implikasi yang Mungkin Terjadi dari Pengimplementasian Asas Diskriminasi Bernilai Positif dalam Regulasi Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

Masuknya TKA membawa dampak yang kompleks dan beragam bagi perekonomian Indonesia, ada dampak positif seperti masuknya ilmu dan

---

<sup>44</sup> Rahayu, *Hukum hak asasi manusia, dan globalisasi*, 16.

teknologi baru, peningkatan sumber daya manusia dan meningkatkan daya saing masyarakat.<sup>45</sup> Ada pula dampak negatif seperti hadirnya kompetensi dengan tenaga kerja lokal, permasalahan budaya dan sosial, dan terakhir ketergantungan ekonomi.<sup>46</sup> Lagi masuknya TKA dapat mengakibatkan ketidakseimbangan dalam distribusi kesempatan kerja dan upah serta menimbulkan ketegangan sosial antara TKA dan tenaga kerja lokal.

Kasus Kerusuhan di Morowali adalah bukti dari dampak negatif dari masuknya TKA. Bentrok antara pekerja di PT Gunbuster Nickel Industry, Morowali Utara bermula dari kesenjangan sosial antara pekerja lokal dengan TKA. Hal ini dipicu dari tenaga kerja lokal yang merasa kurangnya tunjangan menjadi hak pekerja serta adanya perbedaan antara gaji dan fasilitas-fasilitas tambahan yang diperoleh oleh TKA dibandingkan tenaga kerja lokal padahal berada dalam jenis pekerjaan yang sama.<sup>47</sup> Disebutkan bahwa TKA yang masuk kian bertambah banyak serta gaji yang diperoleh oleh tenaga kerja lokal mengalami kenaikan yang sangat kecil.

Ketimpangan tersebut juga dapat terlihat dari jabatan-jabatan yang seharusnya diisi oleh tenaga kerja lokal. Investor umumnya mengisi jabatan-jabatan pada level manajemen atas, sedangkan manajemen bawahnya harus diberikan pada pekerja lokal. Sedangkan pada kasus PT Gunbuster Nickel Industry, manajemen tingkat bawahnya juga ikut diisi oleh TKA. Pekerja yang

---

<sup>45</sup> “Tenaga Kerja Asing Di Indonesia: Kebijakan dan Implementasi.”

<sup>46</sup> Rachmad Abduh, “Dampak Sosial Tenagakerja Asing (TKA) Di Indonesia,” *SOSEK : Jurnal Sosial Dan Ekonomi* 1, no. 1 (31 Juli 2020): 27, <https://doi.org/10.55357/sosek.v1i1.24>.

<sup>47</sup> Melky Nahar, “Setumpuk Persoalan di Balik Bentrokan Buruh Tambang di Morowali,” *detiknews*, diakses 14 Mei 2024, <https://news.detik.com/kolom/d-6553716/setumpuk-persoalan-di-balik-bentrokan-buruh-tambang-di-morowali>.

tergabung dalam Sekolah Polisi Negara (SPN) sebenarnya telah meminta untuk dilakukannya mediasi, oleh pemerintah antara pihaknya dengan Perusahaan, namun sayangnya pekerja yang merupakan anggota SPN justru dipecat dengan alasan tidak jelas. Hal ini memicu demo yang akhirnya berakhir dengan kericuhan dan menewaskan dua pekerja masing masing dari kubu tenaga kerja lokal dan TKA.<sup>48</sup>

Dampak negatif yang demikian dapat dihindari dengan menyusun regulasi yang sesuai serta berkelanjutan.. Pemerintah memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan regulasi yang sesuai dan dibutuhkan sesuai dengan kondisi masyarakat dan negara. Meninjau kondisi masyarakat Indonesia yang masih memiliki angka pengangguran yang tinggi, regulasi yang berkaitan dengan ketenagakerjaan haruslah dibuat dengan memperhitungkan berbagai faktor. Termasuk regulasi mengenai TKA, Pemerintah memiliki wewenang yang sangat penting dalam mengatur dan mengelola masuknya TKA. Regulasi yang tepat haruslah memperhitungkan berbagai faktor termasuk kebutuhan akan TKA dalam mendukung pertumbuhan ekonomi negara, sembari mempertahankan kesempatan kerja seluas-luasnya bagi tenaga kerja lokal.

Mirisnya ditengah kondisi negara dengan angka pengangguran yang tinggi ini, Undang-Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 membawa perubahan dalam regulasi TKA yang membawa kekhawatiran kepada masyarakat luas. Perubahan ini memberikan fleksibilitas kepada TKA untuk masuk dan bekerja di Indonesia. Fleksibilitas dalam regulasi TKA membuka peluang bagi

---

<sup>48</sup> “Kasus Morowali.”

perusahaan untuk mempekerjakan TKA dengan cara yang tidak adil dan transparan, regulasi yang fleksibel akan menyebabkan oknum perusahaan yang tidak bertanggung jawab untuk mempekerjakan TKA di satu sektor yang sama dengan tenaga kerja lokal serta memberikan mereka upah yang rendah, hal ini akan mempengaruhi upah pekerja lokal sekaligus dengan kesempatan mereka untuk memperoleh pekerjaan.<sup>49</sup>

Fleksibilitas dalam regulasi TKA ini sebenarnya dapat dihindari sejak awal dengan menanamkan asas diskriminasi bernilai positif. Prinsip tersebut memastikan bahwa kebijakan-kebijakan mengenai TKA akan dibuat dengan memberikan keistimewaan dan prioritas kepada tenaga kerja lokal, terutama ketika dihadapkan dalam situasi dimana keterampilan dan keahlian tenaga kerja lokal memadai untuk mengisi posisi dari pekerjaan yang tersedia.

Perbedaan yang sangat signifikan bisa saja terjadi apabila didalam regulasi TKA dalam Undang-Undang Cipta Kerja No 6 Tahun 2023 ditanamkan. Pasal-pasal yang berpotensi memberikan fleksibilitas berlebihan bagi Tenaga Kerja Asing (TKA), yang dapat membawa dampak negatif bagi negara, dapat dicegah dengan menanamkan asas diskriminasi bernilai positif dalam regulasi. Diantara pasal-pasal tersebut adalah pasal 42, 43, dan 44, perubahan dan penghapusan dalam pasal-pasal ini berpotensi untuk memberikan fleksibilitas terhadap TKA yang hendak dan sedang bekerja di Indonesia.

---

<sup>49</sup> ginfa, "Dampak Positif dan Negatif Tenaga Kerja Asing di Indonesia – Jojonomic – Officeless NoCode LowCode Platform," diakses 15 Mei 2024, <https://www.jojonomic.com/blog/tenaga-kerja-asing-2/>.

Pasal 42 mengenai syarat masuk dan bekerjanya TKA yang dipangkas, pemangkasan syarat yang berpotensi untuk mempersempit lapangan pekerjaan karena semakin mudahnya TKA untuk masuk ke Indonesia dan mendapatkan pekerjaan, pasal juga berpotensi mengakibatkan melemahnya melemahkan posisi tawar tenaga kerja lokal dalam negosiasi perihal upah yang mana akan berpotensi mengakibatkan tenaga kerja lokal terpaksa menerima upah yang lebih rendah agar dapat mempertahankan pekerjaan. Pasal 43 yang mengatur mengenai izin RPTKA yang harus disetujui oleh menteri atau pejabat khusus dihapus sehingga kini untuk memperoleh izin RPTKA langsung kepada pemerintah pusat. Hal ini dikhawatirkan akan mengakibatkan kurangnya pengawasan yang ketat karena lembaga atau pihak khusus yang seharusnya bertugas untuk menyeleksi dihilangkan. Terakhir pasal 44 juga dihapus, pasal ini awalnya membahas mengenai memberikan tekanan kepada perusahaan pemberi kerja TKA untuk menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku yang diatur dalam keputusan permenaker No 10 Tahun 2018 pada bagian ketiga yang mana salah satu regulasi yang diatur adalah RPTKA untuk pekerjaan tidak dapat diperpanjang. Penghapusan Pasal 44 memberikan kewenangan kepada pemberi kerja untuk mempekerjakan TKA dalam jangka waktu yang lebih lama, bahkan tanpa batasan waktu tertentu, terutama dalam proyek-proyek strategis.<sup>50</sup>

Menanamkan asas diskriminasi bernilai positif dalam regulasi tenaga kerja akan membantu pemerintah untuk menetapkan batasan akan kemudahan-

---

<sup>50</sup> UU No 6 Tahun 2023

kemudahan yang akan diberikan kepada tenaga kerja asing. Dengan demikian regulasi akan tetap memprioritaskan pemanfaatan TKA secara efisien serta pengembangan tenaga kerja lokal. Kebijakan yang hadir setelah ditanamkannya asas diskriminasi bernilai positif dapat berupa dapat berupa disusunnya peraturan pelaksana di bawah UU Cipta Kerja tersebut yang mengatur tentang pemberian persyaratan yang ketat kepada pihak perusahaan untuk membuktikan bahwa sebelum menggunakan TKA, tidak ada tenaga kerja lokal yang mampu atau sesuai untuk mengisi posisi tersebut, selanjutnya persyaratan seperti perusahaan yang hendak mempekerjakan TKA akan diwajibkan untuk menjalankan program pelatihan bagi tenaga kerja lokal dengan tujuan meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal serta menghindari ketergantungan terhadap TKA.

Penanaman asas diskriminasi bernilai positif juga dapat berupa diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga atau Permenaker. Permenaker sendiri adalah kebijakan yang diterbitkan oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia yang berisi aturan dan pedoman untuk mengatur dan mengawasi ketenagakerjaan di Indonesia. Permenaker memiliki fungsi sebagai dasar hukum yang mengatur dan mengawasi serta memastikan perlindungan terhadap kesejahteraan tenaga kerja. Seperti fungsinya permenaker yang dikeluarkan dapat berupa perincian atas pasal seperti penetapan kuota dan batas waktu bagi TKA dalam suatu posisi.

Meski begitu, potensi penolakan penanaman asas ini juga mungkin dapat terjadi, sejak awal asas diskriminasi bernilai positif memang kerap

menuai perdebatan yang menghasilkan kelompok pro dan kelompok kontra. Kelompok yang kontra berpendapat bahwa pengimplementasian asas diskriminasi bernilai positif itu berseberangan dengan esensi demokrasi sendiri, hal ini dikarenakan esensi dari demokrasi sendiri berasal dari ide politis dan filosofis mengenai kedaulatan rakyat.<sup>51</sup> Sebaliknya salah satu tanggapan dari kelompok pro adalah penanaman asas diskriminasi bernilai positif ini merupakan sebuah usaha dalam mewujudkan masyarakat yang demokratis. Asas diskriminasi bernilai positif mempromosikan keberagaman dan keseimbangan kelompok-kelompok sosial dalam berbagai lembaga politik dan sosial, pemerintahan, dan parlemen. Pendapat lain dari kelompok yang mendukung, penerapan asas diskriminasi bernilai positif dengan memberikan perlakuan khusus atau keistimewaan dalam lapangan pekerjaan dan pendidikan dilakukan sebagai perbaikan terhadap tindakan-tindakan diskriminatif yang mengakibatkan ketidakadilan struktural.<sup>52</sup>

Perdebatan-perdebatan karena perbedaan pendapat seperti ini memang tidak dapat dihindari, disinilah pemerintah berperan penting untuk menampung pendapat setiap kelompok, sehingga mampu menghasilkan kebijakan terbaik yang dibutuhkan dan sesuai dengan keadaan masyarakat. Dengan mendengarkan berbagai pandangan dan mengakomodasi kepentingan yang beragam, pemerintah dapat menciptakan regulasi yang tidak hanya adil namun juga efektif dalam mencapai tujuan yaitu pembangunan nasional.

---

<sup>51</sup> MasnurMarzuki, “*Affirmative Action dan Paradoks Demokrasi dalam Jurnal Konstitusi*”, hal 18

<sup>52</sup> Sayuti, “*Hakikat Affirmative Action dalam Hukum Indonesia (Ikhtiar Pemberdayaan Yang Terpinggirkan)*,” 45.

Penerapan asas diskriminasi bernilai positif dalam regulasi TKA akan memastikan keberadaan TKA di Indonesia di Indonesia benar-benar memberikan manfaat ekonomi tanpa memberikan dampak negatif bagi tenaga kerja lokal dan negara. Asas ini juga akan mendorong pembangunan sumber daya manusia yang berkelanjutan dan inklusif. Selain itu, regulasi yang ditanamkan asa ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih adil dan kompetitif, yang mana tenaga kerja lokal memiliki kesempatan yang setara untuk berkembang dan berkontribusi secara dengan maksimal.

Dengan menempatkan tenaga kerja lokal sebagai prioritas utama, regulasi ini akan membantu mengurangi angka pengangguran serta meningkatkan angka pendapatan masyarakat. Regulasi yang ditanami asas diskriminasi bernilai positif juga akan memperkuat rasa keadilan dan kepuasan di kalangan tenaga kerja lokal, serta akan meningkatkan produktivitas dan loyalitas pekerja terhadap perusahaan. Pada akhirnya penerapan asas diskriminasi bernilai positif dalam regulasi TKA akan menciptakan ekosistem kerja yang harmonis dan produktif, mendukung pembangunan ekonomi yang berkelanjutan, serta memastikan bahwa manfaat dari pertumbuhan ekonomi dirasakan secara merata oleh seluruh lapisan masyarakat.

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Kesimpulan dari penelitian urgensi dapat disimpulkan menjadi :

1. Perubahan regulasi tentang penggunaan tenaga kerja asing yang terdapat pada Pasal 42, 43 dan 44 UU No.13 tahun 2003 oleh UU No.6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja menimbulkan kekhawatiran tenaga kerja lokal. Hal ini terbukti dengan kasus yang ada di Morowali dan Smalter di Lombok. Negara seharusnya dapat memberikan jaminan bahwa hak-hak tenaga kerja lokal sebagai warga negara lebih didahulukan dibandingkan TKA dalam memperoleh pekerjaan. Hal ini dapat diwujudkan dengan asas diskriminasi bernilai positif atau yang lebih dikenal dengan sebutan Affirmative Action. Asas diskriminasi bernilai positif ini adalah asas yang memerintahkan pemberian kompensasi dan keistimewaan kepada kelompok-kelompok tertentu dalam situasi tertentu, dengan tujuan mencapai representasi yang lebih seimbang dalam berbagai institusi dan bidang pekerjaan. Perlunya penanaman asas diskriminasi bernilai positif dalam Undang-Undang Cipta Kerja mengenai TKA dimaksudkan untuk tetap menjaga keseimbangan, kesetaraan serta keadilan bagi tenaga kerja, khususnya tenaga kerja lokal dalam mendapatkan pekerjaan.
2. Pasal-pasal yang berpotensi memberikan fleksibilitas berlebihan bagi Tenaga Kerja Asing (TKA) serta dapat membawa dampak negatif bagi negara dapat dicegah dengan menanamkan asas diskriminasi bernilai positif

dalam regulasi. Asas ini akan membantu pemerintah untuk menetapkan batasan akan kemudahan-kemudahan yang akan diberikan kepada tenaga kerja asing. Kebijakan yang hadir setelah ditanamkannya asas diskriminasi bernilai positif dapat berupa dapat berupa disusunnya peraturan pelaksana di bawah UU Cipta Kerja tersebut yang mengatur tentang pemberian persyaratan yang ketat kepada pihak perusahaan atau persyaratan seperti perusahaan yang hendak mempekerjakan TKA akan diwajibkan untuk menjalankan program pelatihan bagi tenaga kerja lokal. Penanaman asas diskriminasi bernilai positif juga dapat berupa diterbitkannya Peraturan Menteri Tenaga atau Permenaker.

## **B. Saran**

1. Mengenai penanaman asas diskriminasi bernilai positif seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, salah satu tujuannya adalah memastikan bahwa regulasi yang disusun tidak merugikan masyarakat dalam kasus ini tenaga kerja lokal. Oleh karena itu, penanaman asas diskriminasi dalam regulasi TKA dirasa sangat penting dan urgent, melihat kondisi negara yang masih memiliki angka pengangguran yang tinggi. Disarankan untuk dalam menyusun suatu regulasi pemerintah diharapkan memperhatikan dampak-dampak yang dapat merugikan tenaga kerja lokal, dan lebih perhatian terhadap masalah-masalah yang dapat timbul akibat perubahan regulasi tersebut. Bahkan dalam beberapa kasus pemerintah justru diharapkan untuk mampu mengambil tindakan proaktif yang bertujuan agar masyarakat dapat hidup sejahtera.

2. Untuk penelitian yang akan datang, diharapkan dapat melengkapi penelitian ini, jika perlu peraturan mengenai TKA ini diperbarui, diteliti kembali bagaimana dampaknya di lapangan, regulasi ini juga diharapkan untuk bisa diteliti kembali menggunakan perspektif yang berbeda secara komprehensif dan mendalam.

## DAFTAR PUSTAKA

### Undang-Undang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang  
Ketenagakerjaan

Undang-Undang No 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja

### BUKU

Ali, Zainuddin. *Metode Penelitian Hukum*. Sinar Grafika, 2021.

Marzuki, Prof Dr Mahmud. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Prenada Media, 2017.

M.Hum, H. Zaeni Asyhadie, S. H., dan Rahmawati Kusuma M.H S. H. *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Prenada Media, 2019.

Rahayu. *Hukum hak asasi manusia, dan globalisasi*. Undip Press, 2018.

### JURNAL

Abduh, Rachmad. "Dampak Sosial Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia." *SOSEK : Jurnal Sosial Dan Ekonomi* 1, no. 1 (31 Juli 2020): 25–28.

<https://doi.org/10.55357/sosek.v1i1.24>.

Alfiyani, Nur. "Perbandingan Regulasi Ketenagakerjaan Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Dan Undang-Undang Cipta Kerja" 14, no. 02 (t.t.).

Atmadja, I. Dewa Gede. "ASAS-ASAS HUKUM DALAM SISTEM HUKUM." *KERTHA WICAKSANA* 12, no. 2 (14 Agustus 2018): 145–55.

<https://doi.org/10.22225/kw.12.2.2018.145-155>.

Bachtiar, Nasri, dan Rahmi Fahmi. "PENGARUH TENAGA KERJA ASING TERHADAP PERTUMBUHAN EKONOMI DAN KESEMPATAN KERJA: Suatu Tinjauan Literatur." *Jurnal Kependudukan Indonesia* 6, no. 1 (26 Agustus 2016): 63–85.

<https://doi.org/10.14203/jki.v6i1.89>.

- Baiti, Intan Nur. "PROGRAM STUDI ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG 2020," t.t.
- Bangsawan, Achmad, Saprudin Saprudin, dan Suprpto Suprpto. "Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja." *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 3 (23 Juni 2023): 1907–14. <https://doi.org/10.24815/jimps.v8i3.25351>.
- Diono, Marzuki. "Analisis Terhadap Perubahan Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Melalui Teori Masalah Mursalah." *JURISDICTIE* 7, no. 1 (23 September 2016): 33. <https://doi.org/10.18860/j.v7i1.3677>.
- Djazuli, Riza Fauziah. "DINAMIKA PENGATURAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA." *ADLIYA: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan* 15, no. 1 (31 Maret 2021): 1–18. <https://doi.org/10.15575/adliya.v15i1.10434>.
- Fithri, Fithriatus Shalihah. "Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia." *Indonesia Law Reform Journal* 1, no. 3 (30 November 2021): 417–25. <https://doi.org/10.22219/ilrej.v1i3.18339>.
- ginfa. "Dampak Positif dan Negatif Tenaga Kerja Asing di Indonesia – Jojonomic – Officeless NoCode LowCode Platform." Diakses 15 Mei 2024. <https://www.jojonomic.com/blog/tenaga-kerja-asing-2/>.
- Hanifah, Ida. "Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja." *DE LEGA LATA: Jurnal Ilmu Hukum* 6, no. 1 (7 Januari 2021): 168–73. <https://doi.org/10.30596/dll.v6i1.5536>.
- hawari, didin. "Kehadiran TKA Cina Persempit Penyerapan Naker Lokal." *Portal Berita Harian Radar Lombok* (blog), 11 Mei 2021. <https://radarlombok.co.id/kehadiran-tka-cina-persempit-penyerapan-naker-lokal.html>.
- Lestarini, Ratih. "KEBIJAKAN PERTANAHAN BAGI WNI KETURUNAN TIONGHOA DI YOGYAKARTA: DISKRIMASI ATAU DISKRIMINASI POSITIF." *Jurnal Hukum & Pembangunan* 48, no. 1 (17 April 2018): 44. <https://doi.org/10.21143/.vol48.no1.1595>.
- Puri, Widhiana Hestining. "KONTEKSTUALITAS AFFIRMATIVE ACTION DALAM KEBIJAKAN PERTANAHAN DI YOGYAKARTA," t.t.
- Puspitasari, Risky Vista, Aries Harianto, dan Ida Bagus Oka Ana. "Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia." *Lentera Hukum* 5, no. 3 (31 Desember 2018): 367. <https://doi.org/10.19184/ejrh.v5i3.6839>.
- Rahayu, Rahayu, Diastama Anggita Ramadhan, dan Pulung Widhi Hari Hananto. "Pemenuhan Kewajiban Negara Terhadap Pekerja Terdampak Kebijakan Penanganan Covid-19 Di Kota Semarang." *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum* 28, no. 3 (1 September 2021). <https://doi.org/10.20885/iustum.vol28.iss3.art8>.

- Ramadhan, M. Syahru. "Aspek Hukum Alih Teknologi Melalui Kegiatan Penanaman Modal Asing ( PMA ) di Indonesia." Thesis, Universitas Sumatera Utara, 2018. <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/11100>.
- Sayuti, Hendri. "Hakikat Affirmative Action dalam Hukum Indonesia (Ikhtiar Pemberdayaan Yang Terpinggirkan)" 12, no. 1 (2013).
- Silalahi, Wilma. "PENATAAN REGULASI BERKUALITAS DALAM RANGKA TERJAMINNYA SUPREMASI HUKUM." *Jurnal Hukum Progresif* 8, no. 1 (30 April 2020): 56–66. <https://doi.org/10.14710/hp.8.1.56-66>.
- Sinaga, Niru Anita, dan Tiberius Zaluchu. "PERLINDUNGAN HUKUM HAK-HAK PEKERJA DALAM HUBUNGAN KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA." *JURNAL TEKNOLOGI INDUSTRI* 6, no. 0 (3 September 2021). <https://doi.org/10.35968/jti.v6i0.754>.
- Sulastri. "SEJARAH PENERAPAN AFFIRMATIVE ACTION DALAM KETERWAKILAN PEREMPUAN DI LEMBAGA LEGISLATIF." *WASAKA HUKUM* 7, no. 1 (20 Februari 2019): 103–30.
- Sunaryo, Bambang. "NILAI PENTING KONSEP AFFIRMATIVE ACTION POLICY DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) APARATUR BERBASIS MERIT." *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS* 8, no. 1 Juni (2014). <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/75>.
- Susantini, Dian. "Problematika Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing." *SEIKAT: Jurnal Ilmu Sosial, Politik Dan Hukum* 3, no. 3 (15 Mei 2024): 203–11. <https://doi.org/10.55681/seikat.v3i3.1309>.
- Yuliasuti, Ari. "DAMPAK INVESTASI DAN TENAGA KERJA ASING TERHADAP KESEMPATAN KERJA TENAGA KERJA ASAL INDONESIA" 13, no. 1 (2018).

#### **INTERNET**

- Media, Kompas Cyber. "UU Cipta Kerja Permudah Tenaga Kerja Asing Bekerja di RI, Ini Perubahannya Halaman all." *KOMPAS.com*, 3 November 2020. <https://nasional.kompas.com/read/2020/11/03/08003731/uu-cipta-kerja-permudah-tenaga-kerja-asing-bekerja-di-ri-ini-perubahannya>.
- Nahar, Melky. "Setumpuk Persoalan di Balik Bentrokan Buruh Tambang di Morowali." *detiknews*. Diakses 14 Mei 2024. <https://news.detik.com/kolom/d-6553716/setumpuk-persoalan-di-balik-bentrokan-buruh-tambang-di-morowali>.
- Nola, Luthvi Febryka. "PENERAPAN OMNIBUS LAW DALAM HUKUM KETENAGAKERJAAN DI INDONESIA | Nola | Kajian," 16 April 2023. <https://doi.org/10.22212/kajian.v25i3.3894>.
- "PENJELASAN ATAS UNDANG-UNDANG." Diakses 7 April 2024. <https://jdih.kemenkeu.go.id/fullText/2004/39TAHUN2004UUPenj.htm>.

“Perjalanan Omnibus Law Cipta Kerja Hingga Menjadi UU | Indonesia Baik.” Diakses  
22 Mei 2024. <https://indonesiabaik.id/infografis/perjalanan-omnibus-law-cipta-kerja-hingga-menjadi-uu>.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Nama : Nia Tanzila Putri  
Tempat dan Tanggal Lahir : Bima, 03 Januari 2023  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Alamat : Muwang, Satar Tacik, Langke Rembong, Ruteng,  
Manggarai, NTT  
Nomor Telepon : 082340293760  
E-mail : Azilanut@gmail.com  
Riwayat Pendidikan :

| <b>Jenjang</b> | <b>Instansi</b>  | <b>Kota</b> | <b>Tahun Lulus</b> |
|----------------|------------------|-------------|--------------------|
| SD             | MI Amanah Ruteng | Ruteng      | 2014               |

|     |                                     |        |      |
|-----|-------------------------------------|--------|------|
| SMP | MTS Amanah Ruteng                   | Ruteng | 2017 |
| SMA | MAN 1 KOTA BIMA                     | Bima   | 2020 |
| S1  | UIN Maulana Malik<br>Ibrahim Malang | Malang | 2024 |

Organisasi :

| No. | Nama Organisasi       | Divisi   | Tahun     |
|-----|-----------------------|----------|-----------|
| 1.  | LSO ForKES UIN Malang | Srikandi | 2022-2023 |

Prestasi :

1. Juara 3 National Businnes Plan HIMAESY  
Yudhartha Pasuruan 2022