

TENAGA KERJA WARGA NEGARA ASING PADA SEKTOR PERBANKAN: KAJIAN FORMASI DAN STANDAR

Kadek Zalsa Putri Pamia Palgunadi, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: cacapalgunadi@gmail.com

Putu Aras Samsithawrati, Fakultas Hukum Universitas Udayana,

e-mail: samsithawrati@unud.ac.id

DOI: KW.2024.v13.i5.p3

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini untuk menganalisis pengaturan tentang pendayagunaan tenaga kerja warga negara asing yang bekerja di sektor perbankan terkait formasi apa saja yang bisa diduduki serta standar-standar profesional apa saja yang dipersyaratkan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dan pendekatan perundang-undangan. Hasil studi menunjukkan bahwa pengaturan formasi pemanfaatan tenaga kerja asing pada sektor perbankan berdasarkan SEOJK Nomor 42/SEOJK.03/2017 tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing dan Program Alih Pengetahuan di Sektor Perbankan, tenaga kerja asing dapat menduduki bidang tugas treasury, manajemen resiko, teknologi informasi, kredit atau pembiayaan, hubungan investor atau nasabah, pemasaran, dan keuangan. Lebih lanjut berdasarkan Pasal 2 dan Pasal 3 POJK Nomor 37/POJK.03/2017 tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing dan Program Alih Pengetahuan di Sektor Perbankan bahwa tenaga kerja asing juga diperbolehkan menduduki jabatan setara direksi dan dewan komisaris, pejabat eksekutif, dan tenaga ahli atau konsultan. Namun demikian POJK ini juga mengatur tentang formasi yang tidak boleh diisi khususnya personalia dan kepatuhan. Dalam Pasal 81 Lampiran UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, juga mengatur formasi yang tidak boleh dimasuki yaitu personalia. Standar yang wajib dipenuhi oleh tenaga kerja asing secara khusus sesuai dengan formasi bidang kerja yang diperbolehkan. Secara umum wajib memenuhi persyaratan pengetahuan tentang ekonomi, kebudayaan, dan bahasa Indonesia.

Kata Kunci: Formasi, Standar, Tenaga Kerja Asing

ABSTRACT

The purpose of this study is analyze the regulations concerning the utilization of foreign nationals working in the banking sector, including which positions can be occupied and what professional standards are required. This study uses a normative legal method with a statute approach. The study shows that the arrangement of the utilization of foreign labor in the banking sector, based on OJK Regulation No. 42/SEOJK.03/2017 concerning the Utilization of Foreign Labor and Knowledge Transfer Programs in the Banking Sector, foreign workers can occupy positions in treasury, risk management, information technology, credit or financing, investor or customer relations, marketing, and finance roles. Furthermore, in accordance with Article 2 and Article 3 of OJK Regulation No. 37/POJK.03/2017 concerning the Utilization of Foreign Labor and Knowledge Transfer Programs in the Banking Sector, foreign workers are also allowed to hold equivalent positions to directors and commissioners, executive officers, and experts or consultants. However, this regulation also governs positions that must not be filled, particularly in personnel and compliance roles. In Article 81 Appendix of Law No. 6 of 2023 concerning the Enactment of Government Regulation in Lieu of Law No. 2 of 2022 concerning Job Creation into Law, it also regulates positions that must not be occupied, namely personnel roles. Foreign workers are required to meet specific standards according to the authorized job positions. In general, they must fulfill requirements related to knowledge of economics, culture, and the Indonesian language.

Key Words: Position, Standard, Foreign Worker

I. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Globalisasi merupakan suatu proses dalam lingkup aspek internasional yang melibatkan integrasi budaya, ide-ide, dan produk luar yang diperkenalkan ke dalam suatu negara, yang menciptakan terjadinya asimilasi.¹ Era globalisasi berdampak pada kehidupan berbangsa bernegara dimana globalisasi mendorong semua negara untuk bekerja sama secara lebih erat melalui perjanjian internasional. Globalisasi mengacu pada fenomena di mana interkoneksi dan integrasi dunia semakin meningkat melalui pertukaran informasi, perdagangan, budaya, serta elemen-elemen lainnya. Hal ini sering dikenali oleh pertumbuhan komunikasi lintas batas, perdagangan bebas, dan aliran modal di seluruh dunia. Globalisasi menghasilkan meningkatnya ketergantungan antara negara-negara dan individu-individu di berbagai penjuru dunia. Ini mencakup berbagai dimensi seperti globalisasi ekonomi, sosial, budaya, dan politik. Dalam ranah ekonomi, globalisasi bisa mencakup ekspansi bisnis internasional, investasi asing, dan penyebaran teknologi di seluruh dunia. Dalam konteks budaya, globalisasi bisa merujuk pada penyebaran budaya populer dan pertukaran gagasan di antara beragam budaya. Dalam hal politik, globalisasi bisa merujuk pada kerjasama antarnegara dalam menangani isu-isu global seperti perubahan iklim dan konflik internasional. Globalisasi berpengaruh signifikan pada berbagai sektor, termasuk sektor ekonomi. Salah satu konsekuensi signifikan dari fenomena globalisasi di sektor ekonomi adalah meningkatnya jumlah pekerja asing yang bekerja di Indonesia. Keterbukaan globalisasi juga dapat meningkatkan mobilitas tenaga kerja internasional. Pekerja asing dapat mencari peluang kerja di berbagai negara, termasuk Indonesia. Kerjasama antarnegara dalam berbagai bidang seperti pendidikan, budaya, dan ekonomi dapat menghasilkan pertukaran tenaga kerja asing dalam bentuk mahasiswa, guru, peneliti, atau pekerja di sektor-sektor tertentu. Beberapa perusahaan mungkin mempekerjakan pekerja asing untuk mendiversifikasi tenaga kerja mereka dan membawa keterampilan dan pengalaman baru ke dalam organisasi. Peningkatan aktivitas ekonomi di Indonesia sebagai hasil dari globalisasi dapat memerlukan lebih banyak tenaga kerja di berbagai sektor. Regulasi-regulasi yang telah diubah dan kriteria untuk kunjungan tanpa visa untuk Tenaga Kerja Asing (“TKA”) adalah langkah-langkah yang memberi kesempatan bagi individu asing untuk memasuki Indonesia.²

Globalisasi berdampak besar pada TKA di berbagai negara, termasuk Indonesia. Fenomena globalisasi telah membuka pintu bagi mobilitas tenaga kerja internasional, memungkinkan TKA untuk mencari peluang kerja di negara-negara lain dan memfasilitasi pertukaran keterampilan dan pengetahuan lintas batas. Meskipun demikian, perlu dicatat bahwa penggunaan TKA dalam konteks globalisasi juga membawa sejumlah tantangan dan pertimbangan yang harus dipertimbangkan, seperti perlindungan hak tenaga kerja lokal, regulasi ketenagakerjaan yang ketat, serta pengembangan sumber daya manusia lokal yang lebih kuat. Oleh karena itu, pemerintah Indonesia dan negara-negara lain harus memiliki peraturan yang tepat dan efektif untuk mengatur penggunaan TKA, sehingga manfaat globalisasi dapat diperoleh sambil mengurangi risiko dan dampak negatif yang mungkin timbul.

¹ Ramadhan, Muhammad Akbar, dkk. “Peranan Pancasila di Era Globalisasi”. *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, dan Humaniora* 4, No. 3 (2022): 78-84.

² Raharjo, Lintang Wahyu Charisa dan Damayanti, Angel. “Mengapa Indonesia Mengambil Lebih Banyak Pekerja Asing, China”. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin* 1, No. 8 (2022): 811-817.

Peraturan terkait TKA di Indonesia memiliki sejumlah tujuan penting. Peraturan ini berperan sebagai alat kontrol yang membantu pemerintah Indonesia untuk mengontrol dan mengatur masuknya TKA ke dalam negara ini. Ini penting dalam menjaga keamanan dan stabilitas di dalam negeri dan mencegah masuknya individu dengan niat yang mungkin tidak sejalan dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Selanjutnya, peraturan TKA berfungsi untuk melindungi hak-hak tenaga kerja lokal dengan memastikan bahwa pekerja asing tidak bersaing secara tidak adil dalam pasar tenaga kerja, sehingga memungkinkan pekerja lokal untuk memiliki kesempatan lebih besar untuk mendapatkan pekerjaan yang lebih layak. Terakhir, peraturan ini membantu mengendalikan penggunaan TKA dalam sektor-sektor tertentu, yang dapat mendukung pengembangan sumber daya manusia lokal dan mengurangi ketergantungan pada pekerja asing. Dengan demikian, peraturan TKA di Indonesia memegang peran yang signifikan dalam menjaga keamanan, melindungi tenaga kerja lokal, dan mendukung perkembangan ekonomi nasional. Dengan bertanggung jawab sebagai badan regulator, pemerintah pusat dan daerah mengeluarkan peraturan dan/atau kebijakan yang mengatur TKA.³ Pengertian TKA tercantum pada Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menyatakan bahwa “Tenaga Kerja Asing selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.” Perusahaan-perusahaan, baik yang merupakan perusahaan nasional maupun asing, diwajibkan untuk mempekerjakan tenaga ahli yang merupakan warga negara Indonesia. Pengecualian dapat diberikan hanya jika posisi jabatan yang dibutuhkan belum bisa ditempati oleh Tenaga Kerja Indonesia (“TKI”), dan dalam situasi tersebut, boleh dipergunakan tenaga ahli seorang warga negara asing sesuai dengan peraturan pemerintah.⁴ Peraturan-peraturan yang berkaitan dengan penggunaan TKA tidak hanya membatasi jenis jabatan dan sektor pekerjaan, tetapi juga mengatur batasan terkait dengan durasi waktu kerja TKA yang beroperasi di Indonesia.⁵

Sistem perbankan memiliki peran sentral dalam struktur ekonomi masyarakat.⁶ Pasal 14 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (“UU 4/2023”) menentukan bahwa “Perbankan adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang Bank, mencakup kelembagaan, kegiatan usaha, serta cara dan proses dalam melaksanakan kegiatan usahanya.” Selanjutnya Pasal 14 UU 4/2023 mendefinisikan “Bank adalah badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan dan menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau pembiayaan dan/atau bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat.” Sebagaimana yang diatur dalam Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (“PP 34/2021”) diketahui bahwa “Pemberi Kerja TKA adalah badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain”. Kemudian Pasal 81 Lampiran

³ Suryandono, Widodo. *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum* (Jakarta, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2017), 17.

⁴ Is, Muhammad Sadi dan Sobandi. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta, Kencana, 2020), 46.

⁵ Ramadhan, Ragil Prawira, dkk. “Pelaksanaan Ketentuan Pekerja Asing sebagai Pekerja pada Alila Villa’s Uluwatu”. *Jurnal Kertha Semaya* 02, Nomor 06 (2018): 1-14.

⁶ Mahayusti, Luh Putu Dian dan Markeling I Ketut. “Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing pada Sektor Perbankan dari Perspektif Peraturan Otoritas Jasa Keuangan”. *Jurnal Kertha Semaya* 4, No. 2 (2018): 1-15.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang ("UU 6/2023") yang mengubah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ("UU 13/2003") khususnya Pasal 42 ayat (4) menentukan bahwasanya "Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki." Dapat disimpulkan bahwa TKA dapat dipekerjakan di Indonesia namun hanya berlaku untuk posisi dan periode yang terbatas dengan kompetensi mumpuni terkait jabatan. Sehingga berdasarkan PP 34/2021 dan UU 6/2023, maka dimungkinkan dibutuhkannya TKA dalam sektor perbankan.

Kehadiran TKA yang bekerja di Indonesia bisa memberikan sejumlah keuntungan bagi negara, ekonomi, dan masyarakat secara keseluruhan. Penggunaan TKA bertujuan untuk memenuhi permintaan akan pekerjaan yang membutuhkan keterampilan khusus dan profesional di sektor-sektor khusus yang tidak dapat ditempati oleh TKI. Hal ini juga dianggap sebagai langkah untuk meningkatkan kemajuan proses pembangunan nasional tentunya dengan mengakselerasi pengalihan pengetahuan dan teknologi sekaligus meningkatkan aliran investasi dari luar negeri sebagai salah satu faktor pendukung dalam pembangunan NKRI.⁷ Pada dasarnya dengan dipekerjakannya TKA membawa manfaat besar juga bagi TKI dengan cara mentransfer teknologi dan keahlian khusus, yang pada gilirannya akan meningkatkan kompetensi tenaga kerja Indonesia.⁸ Masuknya tenaga kerja asing jika tidak diimbangi dengan kualitas dan standar yang mumpuni tentunya tidak akan memenuhi tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut. Sehingga dibutuhkan kebijakan terkait formasi yang boleh diduduki serta standar mutu pekerja karyawan TKA khususnya dalam sektor perbankan sebagai lembaga keuangan yang memiliki peran krusial dalam ekonomi nasional serta institusi keuangan yang memiliki signifikansi besar. Setelah diundangkannya UU 6/2023 dan UU 4/2023, pada dasarnya tidak diatur secara khusus terkait TKA yang bekerja pada sektor perbankan dalam undang-undang tersebut.

Beberapa studi terkait telah diidentifikasi dan akan digunakan sebagai pembandingan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

- 1) Penelitian oleh Luh Putu Diah Mahayusti dan I Ketut Markeling pada Jurnal Kertha Semaya Volume 4 Nomor 2 (2018) yang berjudul "Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing pada Sektor Perbankan dari Perspektif Peraturan Otoritas Jasa Keuangan". Hasil dari penelitian tersebut adalah berdasarkan POJK No. 37/POJK.03/2017 tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing dan Program Alih Pengetahuan di Sektor Perbankan, khususnya pada Pasal 3 menyatakan bahwa bank hanya diizinkan menggunakan TKA sesuai dengan yang dijelaskan dalam Pasal 2 untuk posisi direksi, komisaris, eksekutif, tenaga ahli, konsultan, atau posisi serupa. Kemudian dalam Pasal 17 terkait kewajiban bank dalam melaksanakan alih pengetahuan, dimana bank wajib menjalankan serta melaporkan hasil pelaksanaan kewajiban alih pengetahuan kepada OJK dalam Realisasi Rencana Bisnis Bank di penghujung tahun. Apabila bank tidak melaporkan hasil dari alih pengetahuan tersebut, bank dapat dikenakan sanksi administratif.

⁷ Raharjo, Lintang Wahyu Charisa dan Damayanti, Angel, *Op.cit.*, h. 816.

⁸ Swari, Ida Ayu Mirah Bijas dan Purwanto, I Wayan Novy. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing yang Bekerja di Indonesia". *Jurnal Kertha Semaya* 7, No. 2 (2019): 1-17.

- 2) Penelitian oleh Ragil Prawira Ramadhan, I Ketut Markeling, dan I Nyoman Darmadha pada Jurnal Kertha Semaya Volume 02 Nomor 06 (2018) yang berjudul "Pelaksanaan Ketentuan Pekerja Asing sebagai Pekerja pada Alila Villa's Uluwatu". Hasil dari penelitian tersebut adalah salah satu dari pekerja asing yang bekerja pada Alila Villa's Uluwatu melebihi batas waktu kerja yang diatur dalam Pasal 59 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Serta kesulitan yang dialami antara lain habisnya banyak waktu untuk pengurusan visa kerja online dan perubahan aturan pengurusan visa, dan kurangnya pemahaman pekerja asing terkait dengan mekanisme pekerjaan dan ruang lingkup Alila Villa's Uluwatu.

Berdasarkan kedua penelitian tersebut maka penelitian ini memiliki kebaharuan terkait dengan peraturan perundang-undangan yang menjadi objek kajian serta berfokus pada kajian formasi dan standar pendayagunaan TKA pada sektor perbankan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimanakah pengaturan formasi yang dapat diduduki Tenaga Kerja Asing pada sektor perbankan?
- 2) Bagaimanakah pengaturan standar profesional yang dipersyaratkan Tenaga Kerja Asing pada sektor perbankan?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan dari penulisan jurnal ini adalah untuk mengetahui pengaturan formasi yang dapat diduduki Tenaga Kerja Asing pada sektor perbankan dan untuk mengetahui pengaturan standar profesional yang dipersyaratkan Tenaga Kerja Asing pada sektor perbankan.

II. Metode Penelitian

Dalam penulisan jurnal ini, metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum normatif. Metode penelitian hukum normatif yang mengeksplorasi hukum dari sudut pandang internal, dengan fokus pada norma-norma hukum sebagai objek penelitiannya.⁹ Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan perundang-undangan dengan UU 4/2023, UU 6/2023, PP 34/2021, dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai objek kajian ("Permenaker 8/2021") sebagai objek kajian. Penelusuran bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode studi kepustakaan dan analisis kualitatif dari sumber literatur seperti buku dan jurnal ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

III. Hasil dan Pembahasan

3.1 Pengaturan Formasi yang Dapat Diduduki Tenaga Kerja Asing pada Sektor Perbankan

Formasi jabatan merujuk pada pengaturan dan penetapan tugas, tanggung jawab, dan atribut yang terkait dengan setiap jabatan atau posisi pekerjaan. Formasi jabatan berperan dalam menciptakan struktur yang terstruktur dalam organisasi dengan mengidentifikasi peran dan tanggung jawab individu dalam tim atau staf. Dalam

⁹ Diantha, I Made Pasek. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum* (Jakarta, Prenadamedia Group, 2019), 12.

formasi tersebut, setiap jabatan memiliki tanggung jawab yang didefinisikan secara jelas, yang mengurangi potensi kebingungan dan tumpang tindih dalam tugas dan tanggung jawab. Selain itu, formasi jabatan juga membantu dalam menentukan persyaratan kualifikasi dan kompetensi yang diperlukan untuk masing-masing posisi, yang mempermudah dalam proses perekrutan dan pengembangan sumber daya manusia. Regulasi formasi jabatan merupakan hal yang penting dalam hal ini penggunaan TKA. Melalui regulasi formasi jabatan TKA, pemerintah dapat efektif mengelola TKA sehingga mereka memiliki kualifikasi yang tepat sesuai dengan kebutuhan ekonomi dan sektor industri. Hal ini juga memberikan peluang bagi TKI untuk meningkatkan keterampilan mereka dan mengisi posisi yang diperlukan dalam rangka mendukung pengembangan sumber daya manusia dalam negeri. TKA memiliki potensi untuk membantu bank dalam mencapai target dengan mengisi posisi yang mungkin sulit diisi oleh tenaga kerja lokal yang memenuhi persyaratan tertentu. Beberapa TKA mungkin memiliki pengalaman dan keterampilan khusus di berbagai bidang, seperti manajemen risiko, teknologi informasi, atau manajemen aset, yang dapat memberikan manfaat beragam bagi bank. Ketika bank memiliki rencana untuk memperluas operasinya ke pasar internasional, TKA dengan pengalaman di pasar tersebut dapat menjadi aset berharga dalam mengatasi tantangan dan peluang yang mungkin timbul. Dengan menggandeng TKA yang memiliki kualifikasi dan pengalaman yang relevan, bank dapat meningkatkan mutu layanan yang diberikan kepada nasabahnya. Seperti contohnya TKA dengan kompetensi di bidang teknologi informasi atau inovasi juga dapat membantu bank dalam mengadopsi teknologi terbaru dan mengembangkan solusi yang lebih efisien. Tentunya perlu diingat bahwa pemanfaatan TKA harus selaras dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku.

Pengaturan formasi jabatan yang dapat diduduki TKA secara umum saat ini tercantum dalam Pasal 4 ayat (2) PP 34/2021 yang menyatakan bahwa pemberi kerja TKA hanya diperbolehkan menggunakan TKA di dalam bentuk ikatan kerja yang bersifat spesifik untuk posisi-posisi khusus dan durasi yang ditentukan, serta harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan posisi yang akan diisi. Kemudian posisi spesifik yang dapat diisi oleh TKA akan ditentukan oleh Menteri setelah menerima masukan dari kementerian atau lembaga yang relevan. Formasi yang dapat diduduki oleh TKA juga tercantum dalam Pasal 5 ayat (1) huruf a PP 34/2021 yang menyatakan bahwa pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang saat ini bekerja di bawah Pemberi Kerja TKA lain untuk posisi yang serupa, seperti direksi maupun komisaris. Sehingga dapat disimpulkan tenaga kerja asing dapat menduduki formasi sebagai direksi atau komisaris. Selanjutnya Pasal 11 mengatur terkait larangan jabatan untuk TKA, yang menentukan bahwa Pemberi Kerja TKA tidak boleh mempekerjakan TKA di posisi yang terkait dengan personalia. Selanjutnya terkait posisi yang menangani urusan personalia, akan ditentukan oleh Menteri setelah menerima saran yang diberikan dari kementerian atau lembaga terkait yang relevan.

Ketentuan formasi tenaga kerja asing secara umum juga tercantum dalam Pasal 81 Lampiran UU 6/2023, yang mengubah ketentuan dalam UU 13/2003 khususnya pada Pasal 42 yang menentukan sebagai berikut, setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA diharuskan memiliki sebuah rencana penggunaan TKA yang telah mendapatkan persetujuan dari Pemerintah Pusat. Pemberi kerja individu dilarang untuk mempekerjakan TKA. Namun, ketentuan ini tidak berlaku untuk beberapa situasi tertentu, seperti direksi ataupun komisaris yang memiliki pemilikan saham khusus atau pemegang saham sesuai dengan regulasi yang berlaku, pegawai diplomatik serta konsuler di kantor perwakilan negara asing, ataupun TKA yang diperlukan oleh pemberi kerja dalam kategori aktivitas produksi yang terhenti

dikarenakan situasi darurat, keperluan vokasional, *startup* teknologi, kunjungan bisnis, serta penelitian untuk jangka waktu yang ditentukan. TKA hanya bisa bekerja di wilayah Indonesia dalam suatu ikatan kerja untuk posisi tertentu dan jangka waktu tertentu, serta harus menguasai kompetensi yang sesuai dengan posisi atau jabatan yang akan diisi. Mereka tidak diperbolehkan untuk menduduki formasi jabatan yang berkaitan dengan personalia. Rinciannya mengenai jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah. Berdasarkan perubahan Pasal 42 UU 13/2003 tersebut khususnya pada ayat 5 menunjukkan bahwa TKA tidak diizinkan untuk menempati posisi yang bertanggung jawab atas personalia. Sedangkan larangan yang berlaku pada beberapa jabatan tertentu dalam undang-undang sebelumnya telah dihapuskan. Selanjutnya masih dalam Pasal 81 yang mengubah Pasal 49 UU 13/2003 menjadi "Ketentuan lebih lanjut mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur dalam Peraturan Pemerintah." Sehingga berdasarkan hal tersebut dapat dilihat bahwa kebijakan pendayagunaan tenaga kerja asing tersebut masih bersifat umum.

Sektor perbankan di Indonesia telah memulai era baru sejak pengesahan Undang-Undang Otoritas Jasa Keuangan ("OJK") pada tanggal 22 November 2011.¹⁰ OJK memiliki peran yang signifikan dalam mempertahankan stabilitas ekonomi dan keuangan nasional, serta dalam melindungi kepentingan masyarakat dan mengupayakan pertumbuhan sektor keuangan yang stabil dan berkelanjutan. Lebih lanjut terkait OJK diundangkan dalam UU 4/2023. OJK berwenang dalam mengawasi sistem perbankan di Indonesia antara lain dengan mengatur dan melakukan pengawasan di sektor perbankan.¹¹ Pengaturan formasi yang dapat diduduki TKA pada sektor perbankan secara khusus diatur pada Pasal 3 POJK Nomor 37/POJK.03/2017 tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing dan Program Alih Pengetahuan di Sektor Perbankan ("POJK Nomor 37/POJK.03/2017") yang menyatakan sebagai berikut, bank hanya diperbolehkan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing seperti yang dijelaskan dalam Pasal 2 untuk posisi yang termasuk dalam kategori berikut atau yang memiliki tingkat kesetaraan, antara lain Direksi serta Dewan Komisaris, Pejabat Eksekutif, dan Tenaga Ahli ataupun Konsultan. Terdapat pula larangan formasi jabatan TKA pada sektor perbankan tercantum dalam Pasal 5 POJK Nomor 37/POJK.03/2017 yang menentukan bahwa bank tidak diperkenankan menggunakan Tenaga Kerja Asing dalam dua area pekerjaan seperti personalia dan kepatuhan.

Berdasarkan Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 42/SEOJK.03/2017 tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing dan Program Alih Pengetahuan di Sektor Perbankan ("SE OJK 42/SEOJK.03/2017"), terdapat beberapa lingkup pekerjaan yang dapat ditempati oleh TKA, antara lain sebagai berikut:

1) Tresuri

Dalam lingkup ini mencakup berbagai tanggung jawab, seperti mengatur dan mengelola aset serta liabilitas Bank untuk meningkatkan profitabilitas, mengelola posisi devisa neto, likuiditas, serta melakukan penjualan terkait produk tresuri, entah melalui cara langsung atau tidak secara langsung.

2) Manajemen Risiko

¹⁰ Pikhulan, Rustam Magun. "Implementasi Fungsi Pengaturan serta Pengawasan pada Bank Indonesia dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terhadap Perbankan". *Jurnal Penegakan Hukum dan Keadilan* 1, No. 1 (2020): 41-51.

¹¹ Wardana, I G A A Karyani, dkk. "Pembentukan Lembaga Otoritas Jasa Keuangan Terhadap Kedudukan Sistem Pengawasan Perbankan di Indonesia". *Jurnal Kertha Wicara* 06, No. 01 (2017): 7.

Dalam lingkup ini mencakup berbagai tanggung jawab, termasuk mengelola dan mengurangi risiko. Manajemen risiko dalam sektor perbankan memiliki beberapa fungsi utama yang memiliki peran krusial dalam mempertahankan stabilitas dan kelangsungan lembaga keuangan.

3) Teknologi Informasi

Penggunaan teknologi informasi yang cerdas dan inovatif adalah elemen penting yang memungkinkan sektor perbankan untuk terus menyesuaikan diri dengan perubahan di pasar dan tuntutan nasabah. Dalam lingkup teknologi informasi mencakup berbagai tanggung jawab, termasuk mengelola pengelolaan data nasabah, proses administrasi transaksi perbankan, pengembangan jaringan dan sistem, mengelola fasilitas pendukung perbankan, perencanaan serta perbaikan proses operasional perbankan, serta mengelola berbagai produk perbankan elektronik dengan memanfaatkan teknologi.

4) Kredit atau Pembiayaan

Dalam lingkup ini mencakup berbagai tanggung jawab, terutama dalam hal penyaluran kredit atau pembiayaan oleh bank, khususnya terkait bidang yang masih tidak banyak dipegang oleh TKI.

5) Hubungan Investor atau Hubungan Nasabah

Dalam lingkup ini mencakup berbagai tanggung jawab, termasuk perumusan strategi dan usaha untuk mengembangkan hubungan yang baik dengan nasabah, dengan tujuan menggunakan kesempatan dalam bisnis dengan mengedepankan pelayanan dan penjualan produk perbankan kepada nasabah yang sudah ada dan juga calon nasabah.

6) Pemasaran

Dalam lingkup ini mencakup berbagai tanggung jawab, termasuk usaha-usaha untuk mempromosikan produk dan layanan perbankan, baik dalam konteks pengumpulan dana dan distribusi dana.

7) Keuangan

Dalam lingkup ini mencakup berbagai tanggung jawab, termasuk aspek-aspek seperti akuntansi manajemen, pelaporan dan akuntansi keuangan, perpajakan, serta strategi dan perencanaan keuangan.

3.2 Pengaturan Standar Profesional yang Diperyaratkan Tenaga Kerja Asing pada Sektor Perbankan

Globalisasi telah menyebabkan peningkatan investasi asing yang signifikan di Indonesia. Seiring dengan masuknya investasi asing, seringkali juga terjadi kehadiran TKA di Indonesia.¹² Indonesia menerapkan mekanisme dan prosedur yang sangat ketat dalam perekrutan dan penempatan TKA. Penggunaan TKA di Indonesia mencerminkan interaksi ekonomi, sosial, serta kerjasama dengan negara-negara lain. Pengaturan pemanfaatan TKA perlu dilakukan dengan cermat untuk menjamin bahwa mereka memberikan dampak positif terhadap pertumbuhan ekonomi dan perkembangan sosial di Indonesia, seraya mematuhi peraturan kerja yang berlaku. TKA umumnya datang dan bekerja di Indonesia untuk memenuhi kebutuhan tertentu, seperti mengisi posisi yang tidak dapat diisi oleh TKI. Pada era globalisasi, pekerja diharapkan untuk bersaing dengan satu sama lain dalam mempersiapkan diri mereka agar bisa mendapatkan pekerjaan terbaik yang cocok untuk mereka.¹³ Pemanfaatan

¹² Nurhidayati. "Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Implementasinya". *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 3, No. 2 (2019): 241-248.

¹³ Hanifah, Ida. "Peluang Tenaga Kerja Asing untuk Bekerja di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja". *Delega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6, No. 1 (2021): 158-173.

TKA dalam industri perbankan dapat menjadi pilihan strategis yang menguntungkan, terutama ketika terdapat kebutuhan spesifik dalam sektor ini. Kualitas TKA sebagai pegawai bank mencakup sejumlah aspek yang penting dalam menjalankan peran mereka dengan baik dalam sektor perbankan. Kualitas Pegawai Bank mengacu pada tingkat integritas yang tinggi yang dimiliki oleh setiap petugas atau karyawan bank. Mereka diharapkan menjalankan tugas dan kewenangannya dengan tingkat profesionalisme yang tinggi. Dengan integritas serta profesionalisme dalam pelaksanaan pekerjaan, akan terwujudnya pelayanan untuk masyarakat yang berkualitas.¹⁴ Kualitas karyawan dalam sektor perbankan memiliki peran yang tak terbantahkan dalam membentuk kesuksesan dan integritas institusi keuangan. Tingkat kualitas yang tinggi dalam karyawan menciptakan dasar kepercayaan yang kuat bagi nasabah dan pelanggan. Hal ini menjadikan nasabah merasa aman dan percaya diri dalam menjalani interaksi dengan bank, terutama ketika mereka tahu bahwa bank tersebut memiliki karyawan yang terampil dan beretika. Karyawan bank yang berkualitas juga menghadirkan pengetahuan dan keterampilan yang sangat dibutuhkan untuk membuat keputusan keuangan yang tepat. Mereka mampu memberikan nasihat yang terarah kepada nasabah terkait barang dan jasa yang paling tepat dengan keperluan ataupun kebutuhan individu mereka. Keahlian dan pelatihan yang baik pada karyawan juga membantu bank dalam manajemen risiko, dengan kemampuan untuk mengidentifikasi potensi masalah keuangan dan mengambil langkah-langkah pencegahan yang diperlukan. Dalam hal efisiensi dan produktivitas, karyawan berkualitas cenderung mencapai hasil yang lebih baik, membantu bank dalam mencapai tujuan keuangan dan operasional dengan efisiensi maksimal. Oleh karena itu, tak dapat dipungkiri bahwa kualitas karyawan adalah faktor kunci dalam membentuk fondasi keberhasilan dan ketahanan sebuah bank, terutama dalam lingkungan perbankan yang terus berubah dan penuh persaingan. Secara prinsip, TKA harus memiliki kualifikasi dan keterampilan yang cocok dengan peran yang akan mereka jalani. TKA perlu memenuhi standar pendidikan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut, yang harus sejalan dengan persyaratan pekerjaan dan mungkin memerlukan sertifikasi khusus. Selain itu, kemampuan berkomunikasi dalam bahasa yang digunakan di lingkungan kerja adalah salah satu kriteria penting untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja. Untuk menciptakan kualitas pegawai bank dengan integritas yang tinggi tentunya diperlukan adanya standar profesional yang dipersyaratkan. TKA diharuskan memenuhi standar kompetensi dengan batasan jangka waktu bekerja dan memiliki tenaga pendamping seorang TKI.¹⁵ Peran tenaga pendamping TKI sangat krusial dalam memastikan kelancaran pemanfaatan TKA, terutama di sektor perbankan.

Saat ini, beberapa peraturan pelaksanaan telah dikeluarkan sesuai dengan perintah Undang-Undang. Peraturan-peraturan ini tetap meninjau beberapa aspek seperti aspek globalisasi, otonomi daerah, dan demokratisasi, yang bertujuan meningkatkan layanan penempatan pekerja dengan mengoptimalkan penggunaan TKA secara lebih terarah dan terkontrol, dengan pedoman yang lebih rasional dan mendukung.¹⁶ Secara umum

¹⁴ Atmaja, I Komang Tri dan Purwanti, Ni Putu. "Pengaturan Penyelesaian Kredit Macet Melalui Eksekusi Jaminan Hak Tanggungan Berdasarkan Hukum Perbankan". *Jurnal Kertha Wicara* 10, No.10 (2021): 802-811.

¹⁵ Djazuli, Riza Fauziah. "Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia". *ADLIYA: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan* 15, No. 1 (2021): 1-18.

¹⁶ Ariani, Nevey Varida. "Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia (*Law Enforcement Against Illegal Foreign Workers in Indonesia*)". *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE* 18, No. 1 (2018): 115 - 126.

pengaturan terkait standar kompetensi TKA yang bekerja di Indonesia diatur dalam Pasal 4 Permenaker 8/2021 yang menentukan sebagai berikut:

“Setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA harus:

- a. memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki;
- b. memiliki kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki; dan
- c. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja”

Ketentuan tersebut diatur secara umum dan tidak terkhusus pada sektor tertentu. Pada dasarnya UU 6/2023 dan UU 4/2023 tidak mengatur secara khusus mengenai standar profesional yang dipersyaratkan TKA pada sektor perbankan.

Pengaturan terkait standar profesional TKA yang bekerja pada sektor perbankan tercantum dalam POJK 37/POJK.03/2017. Terdapat beberapa pasal yang mengatur hal tersebut tertuang dalam beberapa formasi. Pasal 8 POJK 37/POJK.03/2017 mengatur sebagai berikut:

“Tenaga Kerja Asing sebagai Direksi dan/atau Dewan Komisaris harus memenuhi persyaratan:

- a. dinyatakan disetujui dalam penilaian kemampuan dan kepatutan; dan
- b. memiliki pengetahuan tentang Indonesia, terutama mengenai ekonomi, budaya, dan bahasa Indonesia.”

Penjelasan Pasal 8 huruf a POJK 37/POJK.03/2017 menentukan lebih lanjut sebagai berikut, “Penilaian kemampuan dan kepatutan dilakukan sesuai dengan ketentuan Otoritas Jasa Keuangan yang mengatur mengenai penilaian kemampuan dan kepatutan.”

Selanjutnya dalam formasi TKA sebagai pejabat eksekutif, Pasal 9 ayat (1) POJK 37/POJK.03/2017 menyatakan bahwa:

“Tenaga Kerja Asing sebagai Pejabat Eksekutif harus memenuhi persyaratan:

- a. memiliki pengalaman dan keahlian sesuai dengan bidang tugas yang akan ditempati;
- b. tidak merangkap jabatan pada Bank, perusahaan, atau lembaga lain; dan
- c. mampu menggunakan bahasa Indonesia secara memadai.”

Penjelasan Pasal 9 ayat (1) huruf a POJK 37/POJK.03/2017 menjelaskan sebagai berikut, “Pemenuhan persyaratan ini antara lain dilakukan dengan menyampaikan surat keterangan mengenai pengalaman kerja dan sertifikat keahlian, profesi, pendidikan dan/atau pelatihan.” Huruf c dijelaskan sebagai berikut, “Pemenuhan persyaratan kemampuan berbahasa Indonesia yang memadai dalam jangka waktu paling lama 1 (satu) tahun setelah yang bersangkutan menduduki jabatan tersebut.”

Sedangkan untuk formasi tenaga ahli atau konsultan diatur dalam Pasal 11 POJK 37/POJK.03/2017 yang menyatakan sebagai berikut:

“Tenaga Kerja Asing sebagai Tenaga Ahli atau Konsultan harus memenuhi persyaratan:

- a. Kualifikasi Keahlian;
- b. tidak merangkap jabatan pada Bank, perusahaan, atau lembaga lain;
- c. mempertimbangkan ketersediaan Tenaga Kerja Indonesia untuk bidang dan keahlian yang dibutuhkan; dan
- d. jangka waktu pemanfaatan setiap Tenaga Kerja Asing sebagai Tenaga Ahli atau Konsultan paling lama 3 (tiga) tahun dan dapat diperpanjang 1 (satu) kali paling lama 1 (satu) tahun.”

Kualifikasi keahlian yang dimaksud tercantum dalam penjelasan Pasal 11 huruf a POJK 37/POJK.03/2017 yang menyatakan bahwa “Pemenuhan persyaratan Kualifikasi

Keahlian antara lain dilakukan dengan menyampaikan surat keterangan mengenai pengalaman kerja dan/ atau sertifikat keahlian."

IV. Kesimpulan sebagai Penutup

4. Kesimpulan

Pengaturan formasi yang dapat diduduki Tenaga Kerja Asing pada sektor perbankan berdasarkan SEOJK Nomor 42/SEOJK.03/2017 tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing dan Program Alih Pengetahuan di Sektor Perbankan, tenaga kerja asing dapat menduduki bidang tugas treasury, manajemen resiko, teknologi informasi, kredit atau pembiayaan, hubungan investor atau nasabah, pemasaran, dan keuangan. Lebih lanjut berdasarkan Pasal 2 dan Pasal 3 POJK Nomor 37/POJK.03/2017 tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing dan Program Alih Pengetahuan di Sektor Perbankan bahwa tenaga kerja asing diperbolehkan menduduki jabatan setara direksi dan dewan komisaris, pejabat eksekutif, dan tenaga ahli atau konsultan. Namun demikian POJK ini juga mengatur tentang formasi yang tidak boleh diisi khususnya personalia dan kepatuhan. Pengaturan standar profesional yang dipersyaratkan Tenaga Kerja Asing pada sektor perbankan berdasarkan Pasal 8, Pasal 9 ayat (1), dan Pasal 11 POJK Nomor 37/POJK.03/2017 tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing dan Program Alih Pengetahuan di Sektor Perbankan bahwa tenaga kerja asing diharuskan memenuhi kualifikasi keahlian sesuai dengan formasi bidang kerja yang diperbolehkan dan memenuhi persyaratan pengetahuan tentang Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Diantha, I Made Pasek. 2019. *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Is, Muhammad Sadi dan Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Suryandono, Widodo. 2017. *Tenaga Kerja Asing: Analisis Politik Hukum*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia.

Jurnal

- Ariani, Nevey Varida. 2018. "Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia (Law Enforcement Against Illegal Foreign Workers in Indonesia)." *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE* 18, No. 1 115 - 126.
- Atmaja, I Komang Tri dan Purwanti, Ni Putu. 2021. "Pengaturan Penyelesaian Kredit Macet Melalui Eksekusi Jaminan Hak Tanggungan Berdasarkan Hukum Perbankan." *Jurnal Kertha Wicara* 10, No.10 802-811.
- Djazuli, Riza Fauziah. 2021. "Dinamika Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia." *ADLIYA: Jurnal Hukum dan Kemanusiaan* 15, No. 1 1-18.
- Hanifah, Ida. 2021. "Peluang Tenaga Kerja Asing untuk Bekerja di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja." *Delega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6, No. 1 158-173.
- Mahayusti, Luh Putu Dian dan Markeling, I Ketut. 2018. "Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing pada Sektor Perbankan dari Perspektif Peraturan Otoritas Jasa Keuangan." *Jurnal Kertha Semaya* 4, No. 2 1-15.
- Nurhidayati. 2019. "Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Implementasinya." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 3, No. 2 241-248.

- Pikahulan, Rustam Magun. 2020. "Implementasi Fungsi Pengaturan serta Pengawasan pada Bank Indonesia dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) terhadap Perbankan." *Jurnal Penegakan Hukum dan Keadilan 1*, No. 1 41-51.
- Raharjo, Lintang Wahyu Charisa dan Damayanti, Angel. 2022. "Mengapa Indonesia Mengambil Lebih Banyak Pekerja Asing, China." *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin 1*, No. 8 811-817.
- Ramadhan, Muhammad Akbar, dkk. 2022. "Peranan Pancasila di Era Globalisasi." *Intelektiva: Jurnal Ekonomi, Sosial, dan Humaniora 4*, No. 3 78-84.
- Ramadhan, Ragil Prawira, dkk. 2018. "Pelaksanaan Ketentuan Pekerja Asing sebagai Pekerja pada Alila Villa's Uluwatu." *Jurnal Kertha Semaya 02*, Nomor 06 1-14.
- Swari, Ida Ayu Mirah Bijas dan Purwanto, I Wayan Novy. 2019. "Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing yang Bekerja di Indonesia." *Jurnal Kertha Semaya 7*, No. 2 1-17.
- Wardana, I G A A Karyani, dkk. 2017. "Pembentukan Lembaga Otoritas Jasa Keuangan Terhadap Kedudukan Sistem Pengawasan Perbankan di Indonesia." *Jurnal Kertha Wicara 06*, No. 01 7.

Peraturan Perundang-Undangan

- Indonesia. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 No. 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 6845)
- Indonesia. Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 No. 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 6856)
- Indonesia. Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 No. 44, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia No. 6646)
- Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- Indonesia. Peraturan Otoritas Jasa Keuangan Nomor 37/POJK.03/2017 tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing dan Program Alih Pengetahuan di Sektor Perbankan
- Indonesia. Surat Edaran Otoritas Jasa Keuangan Nomor 42/SEOJK.03/2017 tentang Pemanfaatan Tenaga Kerja Asing dan Program Alih Pengetahuan di Sektor Perbankan