

PELUANG TENAGA KERJA ASING UNTUK BEKERJA DI INDONESIA BERDASARKAN RANCANGAN UNDANG-UNDANG CIPTA KERJA

Ida Hanifah

Fakultas Hukum, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

JL. Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238

Telp: (061) 6622400, Fax: (061) 6623474, 6631003

[Email: idahanifah@umsu.ac.id](mailto:idahanifah@umsu.ac.id)

Naskah Diterima: 03-11-2020 Direvisi: 05-01-2021 Disetujui: 06-01-2021 Diterbitkan: 07-01-2021

DOI:

How to cite:

Hanifah, Ida., (2021). "Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja", De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum, 6 (1): p. 158-173

Abstrak

Tenaga kerja asing (TKA) juga mendapat tempat yang diatur dalam Rancangan UU Cipta Kerja. Banyak dari masyarakat khususnya para buruh menentang adanya regulasi yang dianggap mempermudah tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Keluarnya Pasal 42 UU Cipta Kerja secara otomatis mengamandemen Pasal 42 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mewajibkan TKA mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat lain yang ditunjuk Dalam Perpres Nomor 20 tahun 2018, TKA yang masuk ke Indonesia harus mengantongi sejumlah izin antara lain Visa Tinggal Terbatas (VITAS), Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), dan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Metode penelitian yang digunakan dengan *library research*. Dengan berlakunya UU Cipta Kerja, maka TKA hanya perlu membutuhkan RPTKA saja karena tak lagi membutuhkan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Izin masuk TKA dipangkas dan kini hanya membutuhkan RPTKA saja. Kemudian di Pasal 46 UU Ketenagakerjaan, TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan jabatan tertentu yang rinciannya diatur Keputusan Menteri. Di UU Cipta Kerja, pembatasan jabatan bagi TKA di perusahaan Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 46 UU Ketenagakerjaan dihapus.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Asing, Cipta Kerja.

Abstract

Foreign workers (TKA) also have a place stipulated in the Draft Job Creation Law. Many people, especially workers, are against the existence of regulations that are considered to make it easier for foreign workers to work in Indonesia. The issuance of Article 42 of the Job Creation Law automatically amends Article 42 of the Manpower Law Number 13 of 2003 which requires foreign workers to obtain written permission from the minister or other official appointed in Presidential Decree Number 20 of 2018, foreign workers who enter Indonesia must pocket a number of permits, including a Stay Visa Limited (VITAS), Plan for the Use of Foreign Workers (RPTKA), and Permits to Use Foreign Workers (IMTA). The research method used is the research library. With the enactment of the Job Creation Law, foreign workers only need to need RPTKA because they no longer need written permission

from the minister or appointed official. TKA entry permits have been trimmed and now only need RPTKA. Then in Article 46 of the Manpower Law, foreign workers are prohibited from occupying positions in charge of personnel and certain positions, the details of which are regulated by a Ministerial Decree. In the Job Creation Law, the position restriction for foreign workers in Indonesian companies as regulated in Article 46 of the Manpower Law is removed.

Keywords: *Foreign Workers, Job Creation.*

PENDAHULUAN

Dinamika hukum dipandang adalah sesuatu yang dibutuhkan pada era globalisasi saat ini. Manusia adalah makhluk hidup yang terlahir untuk berkembang secara fisik dan psikis. Oleh sebab itu hukum yang pada dasarnya memiliki sifat mengatur dianggap perlu untuk dikembangkan sejalan dengan gaya hidup masyarakat. Di awal tahun 2020 pemerintah tengah mempersiapkan Rancangan Undang-Undang (yang selanjutnya disingkat dengan RUU) Cipta Kerja dengan menggunakan konsep Omnibus Law. RUU ini sedang dipersiapkan oleh Pemerintah untuk dijadikan sebuah skema dalam upaya membangun perekonomian Indonesia agar mampu menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Pemerintah memandang perlu adanya RUU Cipta Kerja ini karena tingginya angka pengangguran di Indonesia yang mencapai 7 juta jiwa sehingga diharapkan RUU ini mampu membuka lapangan kerja baru (Fajar Kurniawan, 2020, Pp. 63-64).

Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Berdasarkan bunyi pasal tersebut, pemerintah berkewajiban untuk memberikan atau menyediakan lapangan pekerjaan bagi rakyatnya untuk dapat hidup secara layak sesuai dengan batas-batas kemanusiaan (Hanifah, 2020, h. 10).

Konsep Omnibus Law ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam sistem perundang-undangan di Indonesia. Sistem ini biasanya disebut sebagai Undang-Undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang-undang dalam satu peraturan. Selain itu konsep ini juga dijadikan misi untuk memangkas beberapa norma yang dianggap tidak sesuai dengan perkembangan zaman dan merugikan kepentingan negara. Di dalam RUU Cipta Kerja memiliki 11 klaster yang salah satu diantaranya mengatur tentang ketenagakerjaan. Klaster ini melingkupi 3 undang-undang yang dilebur menjadi satu yakni Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial, dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial. Pada klaster ketenagakerjaan ini Pemerintah berupaya untuk mengharmonisasikan 3 undang-undang tersebut agar sejalan sehingga mampu memberikan sebuah ruang kepada investor untuk melihat regulasi yang telah disempurnakan tanpa perlu khawatir adanya regulasi yang tumpang tindih dan mengakibatkan kerugian kepada investor itu sendiri (Fajar Kurniawan, 2020, Pp. 63-64).

Tenaga kerja asing (TKA) juga mendapat tempat yang diatur dalam Rancangan UU Cipta Kerja. Banyak dari masyarakat khususnya para buruh menentang adanya regulasi yang dianggap mempermudah tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Masyarakat menganggap seharusnya tenaga kerja asing jika ingin bekerja di Indonesia maka harus

menaati UU Ketenaga Kerjaan buka UU Cipta Kerja. Pada Pasal 42 UU Ketenaga Kerjaan menyebutkan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk, sedangkan pada Rancangan UU Cipta Kerja menyatakan izin tertulis tenaga kerja asing diganti dengan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing.

Contoh lainnya pada UU Ketenagakerjaan tepatnya Pasal 43 ayat 1 menyatakan bahwa pemberi kerja yang mempergunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk, sedangkan pada UU Cipta Kerja tepatnya Pasal 43 mengenai rencana penggunaan tenaga kerja asing dari pemberi kerja sebagai syarat mendapat izin kerja dimana dalam UU Cipta Kerja, informasi terkait periode penugasan ekspatriat, penunjukan tenaga kerja menjadi warga negara Indonesia sebagai mitra kerja ekspatriat dalam rencana penugasan ekspatriat dihapuskan. Contoh selanjutnya adalah Pasal 44 ayat 1 UU Ketenagakerjaan menyatakan bahwa pemberi kerja tenaga asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standart kompetensi yang berlaku, sedangkan pada UU Cipta Kerja Pasal 44 mengenai kewajiban menaati ketentuan mengenai jabatan dan kompetensi tenaga kerja asing dihapus. Pada intinya tenaga kerja asing yang belum tentu memiliki *skill* atau kemampuan yang lebih baik dari tenaga kerja Indonesia dipermudah masuknya ke Indonesia tentu saja memperkecil peluang anak bangsa yang ingin bekerja di negeri sendiri. Banyak sekali informasi yang beredar tentang tentangan UU Cipta Kerja, tetapi masyarakat harus pandai dalam memilah milah informasi yang diberikan oleh media agar tidak salah dalam memahami suatu ketentuan hukum yang berlaku. Pada dasarnya mendapatkan informasi adalah salah satu keinginan yang paling mendasar bagi setiap manusia. Hal ini dikarenakan dengan mendapatkan informasi setiap orang dapat terbantu dalam mengembangkan potensi di dalam dirinya (Taufik Hidayat Lubis dan Ismail Koto, 2020, h. 232).

Berdasarkan uraian-uraian di atas maka perlu diteliti dengan seksama mengenai peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan Rancangan UU Cipta Kerja dan selanjutnya akan dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan yang selama ini berlaku di Indonesia sebagai pedoman tenaga kerja asing untuk masuk ke Indonesia. Berdasarkan uraian diatas dapat ditari permasalahan yang akan dibahas pada penelitian ini yaitu bagaimana peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dan bagaimana regulasi tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian pustaka (*library research*). *Library research* berarti penelitian yang menggunakan dokumen tertulis sebagai data, dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan tersier. Bahan hukum primer adalah bahan hukum yang mengikat atau yang membuat orang taat hukum, meliputi produk hukum yang menjadi bahan kajian dan produk hukum sebagai alat kritiknya. Bahan hukum sekunder meliputi penjelasan

bahan hukum primer berupa doktrin para ahli yang ditemukan dalam buku, jurnal, dan dalam website (Ida Hanifah, 2020, h. 11).

Prosedur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini berupa dokumentasi berupa catatan atau kutipan, penelusuran literatur hukum, buku-buku dan lainnya yang bertalian dengan identifikasi masalah dalam penelitian dimaksud dengan cara offline maupun online. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan perundang-undangan. Maka analisa bahan hukum dilakukan adalah dengan menggunakan metode analisa konten (*content analysis method*) yang dilakukan dengan menguraikan materi peristiwa hukum atau produk hukum secara rinci guna memudahkan interpretasi dalam pembahasan (Rahmat Ramadhani dan Ramlan, 2019, h. 258).

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja

Pada dasarnya penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia sudah dipermudah dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Masyarakat Indonesia tengah tersengat oleh Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA). Bagaimana tidak, jika persoalan lapangan kerja masih menjadi masalah utama bagi sebagian penduduk Indonesia. Apalagi ternyata, kesempatan kerja yang minim ini menyebabkan masyarakat menengah bawah lebih memilih untuk menjadi buruh migran. Padahal seharusnya pemerintah memberikan jaminan untuk warga negaranya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak seperti amanat undang-undang dasar. Terbukanya kesempatan kerja bagi tenaga kerja asing di Indonesia, sesungguhnya merupakan sebuah ironi besar, mengingat angka pengangguran yang masih sangat tinggi. Terbitnya Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), sesungguhnya melukai rasa keadilan di masyarakat, meskipun alasan yang digulirkan adalah tenaga kerja asing tersebut bukanlah buruh kasar (Ida Hanifah, 2020, h. 12).

Tetapi pada Tahun 2020 muncul sebuah regulasi yang dianggap kembali mempermudah masuknya tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia. Berdasarkan Pasal 1 butir 1 Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja menyatakan bahwa Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Pada Pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa Undang-Undang ini diselenggarakan berdasarkan asas:

1. Pemerataan hak
2. Kepastian hukum
3. Kemudahan berusaha
4. Kebersamaan, dan
5. Kemandirian

Pada dasarnya UU Cipta Kerja ini lahir dengan tujuan yang baik yaitu untuk menaikan perekonomian dan harga jual serta kualitas UMK-M di Indonesia. Pasal 3 UU Cipta Kerja menjabarkan tujuan UU Cipta Kerja dibentuk yaitu:

1. Menciptakan dan meningkatkan lapangan kerja dengan memberikan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan terhadap koperasi dan UMK-M serta industri dan perdagangan nasional sebagai upaya untuk dapat menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya dengan tetap memperhatikan keseimbangan dan kemajuan antardaerah dalam kesatuan ekonomi nasional;
2. Menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja;
3. Melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan keberpihakan, penguatan, dan perlindungan bagi koperasi dan UMK-M serta industri nasional; dan
4. Melakukan penyesuaian berbagai aspek pengaturan yang berkaitan dengan peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dan percepatan proyek strategis nasional yang berorientasi pada kepentingan nasional yang berlandaskan pada ilmu pengetahuan dan teknologi nasional dengan berpedoman pada haluan ideologi Pancasila.

Pada Pasal 42 UU Cipta Kerja BAB Ketenagakerjaan dijabarkan mengenai tenaga kerja asing. Pasal 42 ayat 1 menyatakan bahwa Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat. Sementara pemberi kerja orang perorangan dilarang untuk mempekerjakan tenaga kerja asing, hal ini diatur pada Pasal 42 ayat (2) UU Cipta Kerja. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut RPTKA adalah rencana penggunaan tenaga kerja asing yang merupakan dokumen awal yang harus disiapkan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi tenaga kerja asing untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk RPTKA berguna sebagai dasar untuk mendapatkan izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA) (Adella Virginia, 2019, h. 349).

RPTKA diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja & Transmigrasi RI (Depnakertrans). Masa berlaku RPTKA itu sendiri adalah 1 (Satu) tahun, kecuali jabatan-jabatan yang ada dalam akta pendirian perusahaan yaitu 3 (Tiga) tahun. Untuk perpanjangannya, disesuaikan dengan lokasi penempatan kerja Tenaga Asing tersebut. Jika hanya dalam satu otonomi daerah, maka instansi penerbit adalah Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi RI dimana TKA tersebut bekerja. Berdasarkan Permen 16 Tahun 2015, waktu yang dibutuhkan untuk pengesahan RPTKA adalah 3 hari kerja jika semua dokumen lengkap dan sesuai persyaratan. Sementara Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) adalah izin yang harus dimiliki untuk setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh kegiatan usaha dalam rangka penanaman modal oleh Penanaman Modal Asing(PMS)/Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) yang menggunakan tenaga kerja dalam kegiatannya. IMTA berlaku untuk masa waktu satu tahun dan selanjutnya dapat diperpanjang. Prosedur untuk mengurus IMTA diajukan oleh investor untuk setiap tenaga kerja asing yang digunakan kepada Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Ditjen P2TKA), Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Kementerian tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui loket pelayanan yang tersedia di Direktorat P2TKA atau di Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) (Adella Virginia, 2019, h. 350).

Apabila Pemberi Kerja tidak memenuhi kewajiban-kewajiban diatas saat mempekerjakan TKA Di Indonesia, maka akan dikenai sanksi. Terdapat 3 jenis sanksi yaitu Sanksi Pidana, Sanksi Administrasi dan Sanksi Perdata. Sanksi Pidana atau yang disebut *ultimum remedium* yang berarti merupakan sanksi pamungkas (terakhir) dalam suatu penegakan hukum adalah suatu hukuman sebab akibat, sebab adalah kasusnya dan akibat adalah hukumnya, orang yang terkena akibat akan memperoleh sanksi baik masuk penjara ataupun terkena hukuman lain dari pihak berwajib. Sanksi Pidana merupakan suatu jenis sanksi yang bersifat nestapa yang diancamkan atau dikenakan terhadap perbuatan atau pelaku perbuatan pidana atau tindak pidana yang dapat mengganggu atau membahayakan kepentingan hukum. Sanksi pidana pada dasarnya merupakan suatu penjamin untuk merehabilitasi perilaku dari pelaku kejahatan tersebut, namun tidak jarang bahwa sanksi pidana diciptakan sebagai suatu ancaman dari kebebasan manusia itu sendiri. Jika perusahaan atau pemberi kerja mempekerjakan TKA tanpa mempunyai izin, berarti perusahaan tersebut telah melanggar ketentuan Pasal 42 UU Ketenagakerjaan. Atas pelanggaran tersebut, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan/atau denda paling sedikit Rp 100 juta dan paling banyak Rp 400 juta yang telah diatur dalam pasal 185 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan (Adella Virginia, 2019, h. 351).

Sementara itu pada Pasal 42 ayat (3) mengatur bahwa ketentuan sebagaimana yang disebut pada ayat (1) yaitu mengenai pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat tidak berlaku jika:

1. Direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturanperundang-undangan;
2. Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing;atau
3. Tenaga kerja asing yang dibutuhkan oleh pemberi kerja pada jenis kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, perusahaan rintisan (*start-up*) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu.

Pada Pasal 42 ayat (4) menyatakan bahwa 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. Perjanjian kerja merupakan dasar hubung-an kerja. Perjanjian kerja pada awalnya diatur dalam BAB 7 BUKU III KUH Perdata serta dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor: PER-02/MEN/1993 tentang Kesepakatan Kerja waktu tertentu yang sudah tidak berlaku lagi dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang di dalamnya diatur tentang Perjanjian Kerja. Dalam hukum ketenagakerjaan jenis perjanjian kerja dibedakan atas: (Fithriatus Shalihah, 2017, Pp. 151).

1. Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja anatar pekerja-/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. Selanjutnya disebut PKWT dan

2. Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap. Selanjutnya disebut PKWTT.

Era globalisasi menuntut pekerja untuk saling berlomba mempersiapkan dirinya supaya mendapat pekerjaan yang terbaik bagi dirinya. Tuntutan untuk lebih meningkatkan daya saing dirasakan oleh pengusaha dalam melakukan perdagangan inter-nasional. Investor asing yang akan menanamkan sahamnya ke Indonesia lebih menyukai sistem kontrak kerja yang tidak banyak menimbulkan masalah daripada menerapkan pekerja tetap. Yang dimaksud dengan pekerja/buruh harian lepas adalah pekerja/buruh yang bekerja untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah yang diterima didasarkan pada kehadiran. Untuk pekerjaan-pekerjaan tertentu yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran dapat dilakukan dengan perjanjian kerja harian lepas. Perjanjian kerja harian lepas dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam 1 (satu) bulan. Perjanjian kerja harian lepas dikecualikan dari ketentuan jangka waktu PKWT pada umumnya. Pengusaha yang memperkejakan pekerja/buruh harian lepas wajib membuat perjanjian kerja harian lepas secara tertulis dapat berupa daftar pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan, sekurang-kurangnya memuat Nama/alamat pengusaha atau pemberi kerja; Nama/alamat pekerja/buruh; Jenis pekerjaan yang dilakukan; dan Besarnya upah dan/imbalance lainnya. Apabila perjanjian kerja lepas harian dilakukan dengan ketentuan pekerja/buruh bekerja 21 (dua puluh satu) hari atau lebih selama 3 (tiga) bulan berturut-turut atau lebih maka perjanjian kerja harian lepas berubah menjadi PKWTT atau pekerja tetap (Fithriatus Shalihah, 2017, h. 151-152).

Ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagaimana tersebut di atas dalam penerapannya belum berjalan efektif, dimana untuk dilakukannya perpanjangan PKWT dari 2 tahun yang telah berakhir tersebut, untuk melanjutkan dengan penambahan waktu PKWT selama maksimal 1 tahun lagi, maka perusahaan harus memutuskan hubungan kerja selama 30 hari terhadap para pekerja yang dimaksud. Setelah itu, barulah perusahaan dan pekerja bisa melakukan hubungan kerja kembali dengan status PKWT untuk masa kerja maksimal 1 tahun. Artinya hukum ketenagakerjaan telah membatasi seseorang hanya boleh bekerja dengan status pekerja waktu tertentu paling lama adalah 3 tahun dengan ketentuan di atas. Jika perusahaan menginginkan hubungan kerja tetap berlanjut, maka mau tidak mau dalam memasuki tahun ke 4 (empat), perusahaan harus merubah status perjanjian kerjanya menjadi PKWTT (Fithriatus Shalihah, 2017, h. 152).

Kewajiban pemberi kerja bagi tenaga kerja asing tertera pada Pasal 5 UU Cipta Kerja sebagai berikut:

1. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing;
2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing, dan
3. Memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungannya berakhir.

Sementara itu pengaturan pemberian kompensasi untuk tenaga kerja asing diatur pada Pasal 47 UU Cipta Kerja sebagai berikut:

1. Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
2. Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
3. Ketentuan mengenai besaran dan penggunaan kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pada tataran konsep apakah Omnibus Law yang disampaikan oleh Audrey O Brien dan Ahmad Redi dapat memaksimal kan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan khususnya pekerja Asing sehingga dapat menumbuhkan perkembangan ekonomi dalam rangka mensejahterakan bangsa Indonesia? Bahwa pada keyataannya penegakan hukum terhadap pekerja asing dan perusahaan tenaga kerja saat ini telah dibahas diatas ada tiga aspek yaitu: (Dekie GG Kasenda, 2020, h. 678-679)

1. Aspek substansi hukum yaitu peraturan perundang-undangan diatur dalam dua payung hukum yaitu, undang-undang ketenagakerjaan serta tersebar dalam banyak peraturan pelaksanaannya dan Undang-undang keimigrasian tersebar dalam banyak peraturan pelaksanaannya sebagaimana telah disebutkan diatas, yang pada kenyataannya hal ini menimbulkan kebingungan penerapan ketentuan undang-undang mana yang tepat dan benar bukan saja dari sisi substansi hukum yaitu ketentuan hukum yang mana yang akan diterapkan tetapi juga terhadap aparaturnya yaitu soal struktur hukum.
2. Aspek Struktur hukum dalam hal ini adalah aparat pengakan hukum dibidang ketenagakerjaan yang pada kenyataannya aparat hukum dibidang ketenagakerjaan khususnya bagi pekerja asing terdapat silang pendapat apakah dilakukan oleh Penyidik Pegawai negeri sipil (PPNS) di Kementerian Ketenagakerjaan atau kah PPNS di Dirjen Imigrasi, faktanya di kalimantan tengah penegakan hukum terhadap pekerja asing dilakukan oleh PPNS Imigrasi dan sanksi yang diterapkan adalah hukuman administrasi denda dan deportasi tidak dilakukan pro Justisia yaitu penyidikan yang dilanjutkan ke persidangan Pengadilan sebagaimana ketentuan Pasal 122 Undang-undang keimigrasian. Hal ini menunjukkan dualisme ppnsnya dan kurangnya kemampuan sumber daya PPNS dalam hal penerapan hukum sehingga berakibat tidak maksimalnya penegakan hukum terhadap Pekerja Asing.
3. Aspek budaya hukum dalam penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan khususnya bagi pekerja asing tidak terlepas dari budaya hukum eksternal yaitu masyarakat yang pada kenyataannya masyarkat yang hidup dilingkungan perusahaan khususnya di daerah Kalimantan Tengah tidak terlalu memperdulikan status pekerja asing dilingkungannya apakah legal atau ilegal karena yang diketahui oleh masyarakat mereka dipekerjakan oleh perusahaan sehingga hal ini telah diterima secara umum sebagai sesuatu hal yang biasa sehingga hal ini mempengaruhi budaya hukum. Internal yaitu budaya yang berada pada aparat penegak hukum ketika melihat ada pekerja asing tersebut tidak menimbulkan reaksi dan masyarakat umum atau tidak ada laporan dari masyarakat maka aparat hukum akan

menganggap keberadaan tenaga kerja asing tersebut tidak bermasalah. Keadaan inilah yang membentuk budaya hukum yang tidak responsif yang bersifat negatif yang mengakibatkan penegakan hukum terhadap pekerja asing dan perusahaan tenaga kerja asing tidak maksimal.

Keluarnya Pasal 42 UU Cipta Kerja secara otomatis mengamandemen Pasal 42 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mewajibkan TKA mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat lain yang ditunjuk Dalam Perpres Nomor 20 tahun 2018, TKA yang masuk ke Indonesia harus mengantongi sejumlah izin antara lain Visa Tinggal Terbatas (VITAS), Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), dan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Dengan berlakunya UU Cipta Kerja, maka TKA hanya perlu membutuhkan RPTKA saja karena tak lagi membutuhkan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Izin masuk TKA dipangkas dan kini hanya membutuhkan RPTKA saja. Kemudian di Pasal 46 UU Ketenagakerjaan, TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan jabatan tertentu yang rinciannya diatur Keputusan Menteri. Di UU Cipta Kerja, pembatasan jabatan bagi TKA di perusahaan Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 46 UU Ketenagakerjaan dihapus. Kemudahan lainnya bagi masuknya TKA yakni dihapusnya pasal 43 UU Ketenagakerjaan. Sebelumnya di pasal tersebut, RPTKA sekurang-kurangnya memuat keterangan alasan penggunaan TKA, jabatan TKA di perusahaan, jangka waktu penggunaan TKA, dan penunjukan WNI sebagai pendamping. alu, UU Cipta Kerja juga menghapus Pasal 44 UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan pemberi kerja TKA untuk menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku yang diatur dalam Keputusan Menteri (Kompas, <https://money.kompas.com>).

Selain itu, penghasilan pekerja asing atau warga negara asing (WNA) yang didapatkan dari Indonesia bisa bebas dari Pajak Penghasilan (PPh). Namun demikian, ada syarat tertentu yang harus dipenuhi. Syarat pertama, pekerja yang bersangkutan harus memiliki keahlian tertentu, dan yang kedua pembebasan pajak tersebut berlaku selama empat tahun pajak yang dihitung sejak menjadi subjek pajak dalam negeri. Yang dimaksud penghasilan dalam beleid tersebut yakni penghasilan yang diperoleh dengan pekerjaan, jasa, atau kegiatan di Indonesia dengan nama dan dalam bentuk apapun yang dibayarkan di luar Indonesia. Namun demikian, pembebasan PPh tersebut tidak berlaku bagi WNA yang memanfaatkan Persetujuan Penghindaran Pajak Berganda antara pemerintah Indonesia dengan pemerintah negara mitra (Kompas, <https://money.kompas.com>). Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat diketahui beberapa peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia.

Regulasi Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Ada beberapa pengertian yang dikemukakan oleh ahli hukum berkenaan dengan istilah hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, diantaranya sebagai berikut: (Dedi Ismatullah, 2014: 45-46)

1. Imam soepomo memberi pengertian bahwa hukum perburuhan adalah himpunan peraturan, yang baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan suatu kejadian pada saat seseorang bekerja pada orang lain secara formal dengan menerima upah tertentu. Dengan

kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pengusaha dan pekerja atau buruh.

2. Menurut molenaar, hukum perburuhan pada pokoknya mengatur hubungan antara majikan dengan buruh, buruh dan buruh, dan antara penguasa dan penguasa.
3. Menurut Levenbach, hukum perburuhan merupakan peraturan yang meliputi hubungan kerja antara pekerja dan majikan, yang pekerjaannya dilakukan di bawah pimpinan.
4. Menurut Van esveld, hukum perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja yang dilakukan di bawah pimpinan, tetapi termasuk pula pekerjaan yang dilakukan atas dasar tanggung jawab sendiri.
5. M.G. Levenbach merumuskan hukum *arbeitsrech* (hukum perburuhan) sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenaan dengan keadaan penghidupan yang langsung, bersangkutan, paut dengan hubungan kerja. Dengan kata lain, berbagai pengaturan mengenai persiapan bagi hubungan kerja, mengenai jaminan sosial buruh serta peraturan mengenai badan dan organisasi di lapangan perburuhan.
6. MOK berpendapat bahwa *arbeitsrech* adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan dibawah pimpinan orang lain dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan tersebut

Sebelum lebih jauh membahas mengenai regulasi tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia, maka akan lebih baik mengetahui terlebih dahulu beberapa pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan. Setiap sistem hukum khususnya yang berada di Indonesia tentunya memiliki subjek dan objek hukum yang berbeda-beda. Subjek hukum sering kali dikaitkan dengan pihak-pihak yang terkandung dalam sistem hukum tersebut. Berikut beberapa pihak-pihak yang ada pada hukum ketenagakerjaan: (Toman Sony Tambunan dan Wilson R. G Tambunan, 2019: 177)

1. Pekerja/buruh, adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri, bukan milik sendiri, dan orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam kedua poin di atas yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
3. Organisasi pekerja/buruh, dalam Undnag-Undnag Republik Indonesia No 21 Tahun 2000, serikat pekerja adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja baik diperusahaan maupun di luar perusahaan.
4. Organisasi pengusaha, adalah wadah persatuan dan kesatuan bagi pengusaha Indonesia yang didirikan secara sah atas dasar kesamaan tujuan, aspirasi, strata pengurusan, atau ciri-ciri alamiah tertentu.
5. Pemerintah, yang dimaksud pemerintah pusat adalah Presiden yang memegang kekuasaan pemerintahan negara yang dibantu oleh Wakil Presiden dan Menteri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar 1945

Tenaga kerja memiliki peranan yang penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Tenaga kerja sendiri sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Tujuan pembangunan nasional seperti dalam undang-undang adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya dan masyarakat Indonesia. Salah satu upaya membiayai pembangunan yang sedang digiatkan di Indonesia dengan menarik investasi asing masuk ke Indonesia. Masuknya investasi asing sering kali dibarengi juga masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia. Hal ini sejalan dengan komitmen Indonesia sebagai anggota MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) maupun sebagai anggota WTO (World Trade Organization) untuk memberi kebebasan masuknya tenaga kerja asing bekerja di Indonesia. Masuknya tenaga kerja asing di Indonesia tentunya harus disertai dengan peraturan yang menyeluruh dan komprehensif (Nurhidayati, 2019, h. 241).

Peraturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia tidak diatur tersendiri, tetapi merupakan bagian kompilasi dari Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yang dimuat di bab VIII pasal 42 sampai 49 yang mengatur kewajiban pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki izin tertulis, rencana penggunaan tenaga kerja asing, jenis jabatan dan standar kompetensi tenaga kerja asing, penunjukan warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing, melakukan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia, serta kewajiban pemberi kerja memulangkan tenaga kerja asing setelah hubungan kerjanya berakhir. Peraturan ketenagakerjaan ini diperkuat dengan Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang penggunaan tenaga kerja asing. Dalam Peraturan disebutkan bahwa tenaga kerja yang datang di Indonesia untuk menduduki jabatan tertentu, dengan demikian tidak membolehkan ada tenaga kerja yang tidak memiliki ketrampilan, karena dalam undang-undang sudah jelas disebutkan harus ada alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing ke tenaga kerja Indonesia. Akan tetapi dalam prakteknya masih ada pelanggaran terhadap peraturan perizinan dan penggunaan tenaga kerja asing (Nurhidayati, 2019, h. 242).

Pengaturan tentang tenaga kerja asing dimuat dalam bab VIII pasal 42 sampai 49 UU Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang tersebut menyebutkan bahwa Pemberi kerja yang akan menggunakan tenaga kerja asing harus mempunyai rencana penggunaan yang mencakup alasan, jabatan yang akan diduduki, jangka waktu, serta harus ada yang mendampingi dari tenaga kerja warga Indonesia. Rencana penggunaan tenaga kerja asing ini harus disahkan oleh Menteri, dan sebagai persyaratan untuk mendapatkan izin kerja. Tenaga kerja asing harus memiliki standar kompetensi dan kualifikasi pengetahuan, keahlian, keterampilan di bidang tertentu, dan pemahaman budaya Indonesia. Pendampingan terhadap tenaga kerja asing menitik beratkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping tersebut dapat memiliki kemampuan sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya. Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan personalia dan jabatan tertentu yang diatur dengan Keputusan Menteri. Setelah hubungan kerja berakhir Pemberi kerja wajib memulangkan tenaga kerja asing kenegara asalnya (Nurhidayati, 2019, h. 242).

Tenaga kerja asing menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerjadi wilayah Indonesia. Pasal 42 UU Ketenagakerjaan mengatur sebagai berikut:

1. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
2. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
3. Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
4. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
5. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
6. Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat di perpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Selanjutnya pada Pasal 43 UU Ketenagakerjaan mengatur tentang rencana penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia sebagai berikut:

1. Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenagakerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
2. Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan:
 - a. Alasan penggunaan tenaga kerja asing;
 - b. Jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaannya bersangkutan;
3. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dand.penunjukan tenaga kerja warga negara indonesia sebagai pendamping tenaga kerjaasing yang dipekerjakan.
 - a. Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.
 - b. Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diaturdengan Keputu san Menteri.

Rencana penggunaan tenaga kerja asing sangat penting dalam kegiatan pemberian kerja kepada tenaga kerja asing di Indonesia agar tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dapat bekerja dengan status legal. Secara umum TKA yang berada di Indonesia dikategorikan pada 2 (dua) kategori, yaitu: (Ahmad Jazuli, 2018, Pp. 94-95)

1. TKA legal (memiliki dokumen resmi); hal ini mengacu pada ketentuan umum UU No. 6/2011 tentang keimigrasian, Pasal 1 Ayat yang menyatakan Dokumen Perjalanan adalah dokumen resmi yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang dari suatu negara, Perserikatan Bangsa-Bangsa, atau organisasi internasional lainnya untuk melakukan perjalanan antarnegara yang memuat identitas pemegangnya dan Dokumen Keimigrasian adalah Dokumen Perjalanan Republik Indonesia, dan Izin Tinggal yang dikeluarkan oleh Pejabat Imigrasi atau pejabat dinas luar negeri. Jadi agar dapat keluar masuk wilayah Indonesia maka setiap orang asing termasuk di dalamnya TKA diwajibkan memiliki Dokumen Perjalanan(Paspor dan Surat Perjalanan Laksana Paspor) yang sah dan masih berlaku serta memiliki Visa yang sah dan masih berlaku, kecuali ditentukan lain

berdasarkan Undang-Undang ini dan perjanjian internasional (lihat ketentuan Pasal 8 Ayat (1) dan (2) UU KEMIGRASIAN).

2. TKA ILLEGAL (Tanpa Dokumen Resmi), Pemberi kerja dapat memperkerjakan TKA untuk bekerja di Indonesia. Namun, jika penggunaan TKA tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berarti telah memperkerjakan TKA ilegal. Penggunaan TKA ilegal merupakan hal yang melanggar hukum dan dapat menimbulkan akibat hukum berupa sanksi pidana. Adipemberi kerja yang akan menggunakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk dan pemberi kerja orang perseorangan dilarang memperkerjakan TKA sebagaimana diatur dalam Pasal 42 Ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bila melanggar ketentuan penggunaan TKA yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi pidana. Oleh karena itu, pemberi kerja tenaga kerja asing wajib mengajukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) untuk memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) serta bersedia untuk dikenakan retribusi. Di sisi lain pemerintah juga tidak dapat menutup mata, di mana situasi dan kondisi Indonesia masih belum dapat menciptakan lapangan kerja bagi sebagian dari pencari kerja. Pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar pengguna tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja lokal secara optimal. Oleh karena itu di dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat, terutama dengan cara mewajibkan bagi perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing bekerja di wilayah Indonesia dengan membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Sementara itu jika terjadi sebuah hubungan kerja antara pemberi kerja dengan tenaga kerja asing maka akan timbul kewajiban, Pasal 45 UU Ketenagakerjaan menjabarkan beberapa kewajiban pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga asing sebagai berikut:

1. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan
2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.

Pembayaran kompensasi oleh pemberi kerja kepada tenaga kerja diatur pada Pasal 47 yang menyatakan:

1. Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
2. Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
3. Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.

4. Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Eksistensi TKA sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. TKA adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik didalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. ada beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia, yaitu: (Ahmad Jazuli, 2018, Pp. 94)

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh TKI.
2. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.
3. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi TKI.
4. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

KESIMPULAN

Keluarnya Pasal 42 UU Cipta Kerja secara otomatis mengamandemen Pasal 42 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yang mewajibkan TKA mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat lain yang ditunjuk Dalam Perpres Nomor 20 tahun 2018, TKA yang masuk ke Indonesia harus mengantongi sejumlah izin antara lain Visa Tinggal Terbatas (VITAS), Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), dan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Dengan berlakunya UU Cipta Kerja, maka TKA hanya perlu membutuhkan RPTKA saja karena tak lagi membutuhkan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Izin masuk TKA dipangkas dan kini hanya membutuhkan RPTKA saja. Kemudian di Pasal 46 UU Ketenagakerjaan, TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan jabatan tertentu yang rinciannya diatur Keputusan Menteri. Di UU Cipta Kerja, pembatasan jabatan bagi TKA di perusahaan Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 46 UU Ketenagakerjaan dihapus. Kemudahan lainnya bagi masuknya TKA yakni dihapusnya pasal 43 UU Ketenagakerjaan. Sebelumnya di pasal tersebut, RPTKA sekurang-kurangnya memuat keterangan alasan penggunaan TKA, jabatan TKA di perusahaan, jangka waktu penggunaan TKA, dan penunjukan WNI sebagai pendamping. Lalu, UU Cipta Kerja juga menghapus Pasal 44 UU Ketenagakerjaan yang mewajibkan perusahaan pemberi kerja TKA untuk menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku yang diatur dalam Keputusan Menteri. Selain memiliki problematika hukum dalam RUU Cipta Kerja, juga masih berlanjut setelah disahkannya RUU itu menjadi UU No. 11 Tahun 2020 dengan adanya Pasal-Pasal yang dihapuskan berkaitan dengan ketenagakerjaan.

SARAN

Seharusnya pembuat Undang-Undang mengadakan sosialisasi terlebih dahulu terkait dengan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dan melihat respon masyarakat khususnya para pekerja Indonesia. Pada dasarnya Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja bertujuan untuk menambah kualitas dan perkembangan ekonomi di Indonesia, tetapi agar hal itu

tercapai maka harus membuat regulasi yang baik dan adil bagi semua pihak, baik pihak tenaga kerja asing yang ingin bekerja di Indonesia maupun tenaga kerja Indonesia sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adella, Virginia. (2019). Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Sebagai Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia. *Jurnal Jurist Diction*, 2 (2).
- Ahmad, Jazuli. (2018). Eksistensi Tenaga Kerja Asing di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian. *Jurnal JIKH*, 12 (1).
- Dedi Ismatullah. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Dekie, GG, Kasenda. (2020). Penegakan Hukum Tenaga Kerja Asing dalam Konsep Omnibus Law. *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*, 5 (1).
- Fajar, Kurniawan. (2020). Problematika Pembentukan RUU Cipta Kerja Dengan Konsep Omnibus Law Pada Klaster Ketenagakerjaan Pasal 89 Angka 45 Tentang Pemberian Pesangon Kepada Pekerja Yang Di PHK. *Jurnal Panorama Hukum*, 5 (1).
- Fithriatus, Shalihah. (2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM. *Jurnal UIR Law Review*, 1 (2).
- Ida, Hanifah. (2020). Peran dan Tanggung Jawab Negara Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Yang Bermasalah di Luar Negeri. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 5 (1).
- Muhammad Idris. (2020). UU Cipta Kerja Disahkan, Tenaga Kerja Asing Makin Mudah Masuk Ke RI, Diakses Pada Tanggal 23 Oktober 2020, Melalui <https://money.kompas.com/read/2020/10/06/143238626/uu-cipta-kerja-disahkan-tenaga-kerja-asing-makin-mudah-masuk-ri?page=all>.
- Nurhidayati. (2019). Perizinan Tenaga Kerja Asing Kebijakan dan Implementasinya. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 3 (2).
- Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.
- Rahmat, Ramadhani dan Ramlan. (2019). Perjanjian Build Operate And Transfer(Bot) Lapangan Merdeka Medan Dalam Pandangan Hukum Adminsitasi Negara Dan Hukum Bisnis. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 4 (2).
- Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja.
- Taufik, Hidayat, Lubis dan Ismail, Koto. (2020). Diskursus Kebenaran Berita Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 1999 Tentang Pers dan Kode Etik Jurnalistik. *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum*, 5 (2).
- Toman Sony Tambunan dan Wilson RG Tambunan. (2019). *Hukum Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan