

Peluang Pekerjaan di Indonesia untuk para Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja

Irma Wulansari*¹
Dela Marsela²
Fasya Aulia Azzahra³
Enjum Jumhana⁴

^{1,2,3,4} Universitas Bina Bangsa

*e-mail: irmawulansari898@gmail.com¹, marseladela181@gmail.com², fasyaauliazahra144@gmail.com³, jumhanad@gmail.com⁴

Abstrak

Jumlah tenaga kerja asing di Indonesia semakin meningkat dan sulit untuk dihindari karena beberapa alasan. Salah satunya adalah adanya tenaga kerja asing yang terlibat dalam penanaman modal dalam rangka penanaman nasional. Selain itu, tenaga kerja asing mendapatkan tempat yang telah diatur dalam rancangan UU Cipta Kerja. Banyak komunitas pekerja, terutama, menentang undang-undang ini yang dianggap memungkinkan orang asing untuk bekerja di Indonesia. Setelah pasal 42 UU Cipta Kerja keluar, yang secara otomatis mengamandemen pasal 42 UU Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, TKA yang ingin masuk ke Indonesia harus mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat lain yang ditunjuk dalam Perpres Nomor 20 Tahun 2018. Izin tertulis ini termasuk Visa Tinggal Terbatas. Meskipun undang-undang dan peraturan pelaksanaannya mengatur secara ketat tentang persyaratan bagi tenaga kerja asing. Banyak tenaga kerja asing yang tidak memenuhi syarat sebagai tenaga kerja seperti buruh kasar (*unskill worker*) bekerja di Indonesia.

Kata kunci: Pekerja Asing, Undang-Undang Cipta Kerja

Abstract

The number of foreign workers in Indonesia is increasing and is difficult to avoid for several reasons. One of them is the presence of foreign workers involved in capital investment in the context of national investment. In addition, foreign workers have a place that has been regulated in the draft Job Creation Law. Many worker communities, in particular, oppose this law which is considered to allow foreigners to work in Indonesia. After Article 42 of the Job Creation Law was issued, which automatically amended Article 42 of the Manpower Law Number 13 of 2003, foreign workers who want to enter Indonesia must obtain written permission from the minister or other officials appointed in Presidential Regulation Number 20 of 2018. This written permission includes a Limited Stay Visa. Although the law and its implementing regulations strictly regulate the requirements for foreign workers. Many foreign workers who do not meet the requirements as workers such as unskilled workers work in Indonesia.

Keywords: Foreign Workers, Job Creation Law

PENDAHULUAN

Pada awal tahun 2020, pemerintah Tengah mempersiapkan Rancangan Undang-Undang (yang disingkat RUU) Cipta Kerja dengan menggunakan konsep Omnibus Law. RUU ini sedang dipersiapkan pemerintah untuk dijadikan sebuah skema dengan gaya hidup Masyarakat dalam Upaya membangun perekonomian di Indonesia agar mampu menarik investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia yang mencapai 7 juta jiwa sehingga diharapkan RUU ini mampu membuka lapangan kerja baru.

Konsep omnibus law ini merupakan konsep yang baru digunakan dalam system perundang-undangan di Indonesia. System ini biasanya disebut sebagai Undang-Undang sapu jagat karena mampu mengganti beberapa norma undang undang dalam satu peraturan. Selain itu konsep ini juga dijadikan untuk menangkis beberapa norma yang tidak dianggap dan tidak sesuai dengan perkembangan zaman sekarang dan merugikan kepentingan negara. Indonesia sebagai negara berkembang sampai saat ini masih belum bisa dipisahkan dari masalah-masalah sosial yang mencengkeram masyarakatnya, terutama masalah sosial ekonomi serta masalah lapangan pekerjaan. Pemerintah dalam hal ini memegang peranan penting dalam rangka melindungi

masyarakat dari segala akses buruk masalah sosial ekonomi. Suatu realitas kehidupan dalam masyarakat jika tanpa adanya peranan pemerintah, maka masyarakat akan melahirkan berbagai bentuk kekerasan dan kekacauan dimana mereka dapat menjadi momok paling menakutkan dari dampak masalah sosial ekonomi yang terjadi yaitu rendahnya daya serap angkatan kerja.

Berdasarkan data disebutkan bahwa jumlah angkatan kerja atau tenaga kerja di Indonesia merupakan yang terbesar keempat di dunia. Artinya jumlah angkatan kerja di Indonesia cukup tinggi seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk. Terdapat perubahan pada Undang-Undang Cipta Kerja Nomor 11 Tahun 2020 dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 untuk menyelaraskan undang-undang yang ada di bidang ketenagakerjaan, investasi, dan lingkungan. Reorganisasi regulasi bukan satu-satunya tujuan; itu juga bertujuan untuk menanggapi tuntutan hukum baru dan menjaga stabilitas ekonomi bangsa (Rona Vinita et al., 2023). Perubahan ini bertujuan untuk memberikan payung hukum yang jelas, dasar yang kokoh untuk kebijakan pemerintah, dan dukungan untuk kebijakan investasi dan penciptaan lapangan kerja. Langkah perubahan ini diharapkan dapat meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia dalam persaingan global yang semakin ketat. Ini dianggap sebagai tanggapan terhadap dinamika global. Secara keseluruhan, perubahan dalam UU Cipta Kerja menunjukkan upaya pemerintah untuk membuat regulasi yang fleksibel dan responsif terhadap perubahan yang terjadi di tingkat nasional maupun internasional. Salah satu tujuan dari perubahan UU Cipta Kerja adalah untuk memberikan dasar hukum yang kuat dan jelas sebagai landasan untuk pengambilan kebijakan pemerintah.

Kehadiran payung hukum ini sangat penting untuk mempertahankan stabilitas dan kelangsungan ekonomi nasional saat ekonomi sedang berkembang. Perubahan UU Cipta Kerja bertujuan untuk menyediakan dasar hukum yang kokoh untuk mencerminkan upaya pemerintah untuk mengelola dinamika ekonomi yang sedang berubah. Kehadiran payung hukum yang kuat menjadi fondasi utama untuk memandu pengambilan kebijakan pemerintah dan memastikan kejelasan dan kepastian hukum dalam konteks perubahan ekonomi yang cepat.

Berdasarkan uraian diatas mengenai peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia yang berdasarkan rancangan Undang-Undang Cipta Kerja dan akan dibandingkan dengan UU Ketenagakerjaan yang selama ini berlaku di Indonesia sebagai pedoman untuk tenaga kerja asing untuk masuk ke Indonesia. Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) mengganggu masyarakat Indonesia tengah. Bagaimana tidak, mengingat masalah lapangan kerja terus menjadi masalah utama bagi sebagian besar orang Indonesia? Apalagi, tampaknya masyarakat menengah bawah lebih suka menjadi buruh migran karena kurangnya kesempatan kerja. Namun, sesuai dengan amanat undang-undang dasar, pemerintah seharusnya memberikan jaminan kepada warganya untuk mendapatkan pekerjaan yang layak. Mengingat angka pengangguran yang masih tinggi, membuka kesempatan kerja bagi tenaga kerja asing di Indonesia sesungguhnya merupakan paradoks besar. Meskipun alasan untuk mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah bahwa tenaga kerja asing bukanlah buruh kasar, undang-undang tersebut sebenarnya merusak rasa keadilan masyarakat.

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.

METODE

Metodologi pada penelitian ini merupakan suatu jenis penelitian yang termasuk kedalam hukum formatif, yaitu penelitian yang suatu prosedurnya penelitian ilmiah yang bertujuan untuk menemukan kebenaran yang berdasarkan isi logika ilmu hukum dari sisi normatifnya. logika keilmuan dalam penelitian hukum normative ini dibangun berdasarkan cara-cara kerja ilmu hukum normatif yaitu ilmu hukum yang objeknya dalam hukum itu sendiri. Penelitian hukum

normative adalah penelitian yang dilakukan atau berfokus pada hukum positif yang berupa pada peraturan perundang-undangan. Peraturan perundang-undangan yang digunakan berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja asing yang berinvestasi di Indonesia. Penelitian ini memberatkan pada penelitian kepustakaan bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan dan bahan sekunder yang berupa buku, jurnal dan internet. Dan prosedur yang digunakan ini juga berupa dokumentasi yang berupa catatan ataupun kutipan dan penelusuran literatur, buku-buku dan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut undang-undang ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003, tenaga kerja asing adalah warga tenaga asing yang telah memegang visa untuk bekerja di wilayah Indonesia dengan tujuan untuk melakukan pekerjaan tertentu. tenaga kerja asing ini dapat bekerja di berbagai sektor seperti Industri, teknologi, konstruksi, Pendidikan atau lainnya. Mereka dipekerjakan oleh Perusahaan atau institusi di Indonesia sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tenaga kerja asing biasanya memiliki keterampilan atau keahlian tertentu yang dibutuhkan oleh beberapa Perusahaan atau organisasi di Indonesia yang diatur oleh undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah yang telah mengatur tentang izin kerja dan visa kerja untuk mereka. Pemerintah Indonesia juga mewajibkan Perusahaan yang mempekerjakan TKA untuk memenuhi sejumlah persyaratan, seperti membayar pajak dan jaminan sosial serta melibatkan tenaga kerja local dalam pelatihan dan mentransfer keterampilan ilmu baru yang didapatkan. Menurut kementerian ketenagakerjaan pada bulan Mei tahun 2022, jumlah tenaga kerja asing di Indonesia telah mencapai 96,57 Ribu orang yang terdistribusi diberbagai Industri di Indonesia, TKA yang bekerja di Indonesia memang biasanya berada di level profesional, porsi ini lebih besar dari jabatan lainnya sebanyak 44,71 Ribu orang dari 96,57 ribu TKA yang ada atau sekira 46,29 persennya adalah tenaga kerja profesional di bidangnya. Dan sisanya bekerja di bidang lainnya seperti, industry, jasa, pertanian serta maritim dan lainnya. Saat ini kita bisa melihat pengangguran di Indonesia, hampir 7 juta penduduk di Indonesia yang berstatus sebagai pengangguran, sehingga dibutuhkannya arus investasi sebagai salah satu prioritas untuk memperkuat perekonomian nasional dan membuka lapangan kerja untuk warga local, namun jika suatu kepentingan ini lebih menarik investasi lalu diikuti dengan dibukanya kesempatan hanya untuk tenaga kerja asing dan hal ini menjadi alasan mengapa warga local merasa resah.

Masuknya investasi asing sering dibarengi juga dengan masuknya tenaga kerja asing (TKA) ke Indonesia. Hal ini sejalan dengan komitmen Indonesia sebagai anggota MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) maupun sebagai anggota WTO (World Trade Organization) untuk memberi kebebasan bagi masuknya tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja di Indonesia. Masuknya TKA ini harus disertai dengan peraturan yang menyeluruh dan komprehensif. (Nurhidayati, 2019, h, 241).

Peraturan yang mengatur mengenai TKA di Indonesia itu tidak diatur sendiri, tetapi merupakan bagian dari kompilasi dari Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan yang dimuat dalam bagian bab VIII pasal 42-49 yang mengatur tentang tanggung kewajiban pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing yang harus memiliki izin tertulis, rencana penggunaan tenaga kerja asing, jenis jabatan dan standar kompetensi tenaga kerja asing dan penunjukan warga negara Indonesia sebagai pendamping TKA untuk 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 dan dengan demikian tidak boleh ada tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan karena dalam undang-undang sudah jelas disebutkan bahwa harus ada alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing ke tenaga kerja Indonesia. Tetapi dalam prakteknya masih ada saja pelanggaran terhadap masalah perizinan dan penggunaan tenaga kerja asing (Nurhidayati, 2019, hal 242).

1. Dampak Adanya Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia

Dari dampak yang timbul, Indonesia harus bijak memilih untuk menerima tenaga kerja asing seperti yang telah tercantum pada pasal 27 ayat (2) UUD 1945. Kebijakan TKA tidak boleh mengabaikan perlindungan terhadap kesempatan kerja. Aspek hukum ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat (2) Undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan selanjutnya disebut (UU Ketenagakerjaan) menyatakan bahwa ketenagakerjaan adalah hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum hubungan kerja dan sesudah melakukan pekerjaan. Pasal ini bukan hanya semata-mata akan tetapi juga sudah bergerak menjadi suatu hubungan hukum selama tenaga kerja itu masih bekerja dan sesudah pekerjaan itu selesai.

Meskipun seringkali diperdebatkan, namun tidak dapat dipungkiri kalau adanya pekerja asing di Indonesia juga memiliki beberapa dampak beberapa diantaranya:

a. Dampak Positif dari Tenaga Kerja Asing (TKA)

1. Adanya Pembaruan Teknologi dan Pengetahuan

Datangnya TKA ke Indonesia tentunya membawa berbagai teknologi untuk mempermudah pekerjaannya disini. Padahal untuk menghasilkan teknologi yang berkualitas butuh proses yang panjang dan sulit namun TKA ini dengan mudah teknologi ini masuk dan dipelajari oleh tenaga kerja dari Indonesia. Tidak hanya teknologi, tentu saja ada ilmu-ilmu baru yang terus berkembang. Sehingga banyak sekali ilmu yang sebenarnya bisa diserap dan dikembangkan di Indonesia

2. Meningkatkan Investasi Asing di Indonesia

TKA tentu datang dengan Pembangunan Perusahaan baru di wilayah negara Indonesia. Dengan Perusahaan yang dibangun akan menghasilkan produk-produk baru yang akan diterima Masyarakat dan memilih pasar yang luas. Hal ini tentu tidak akan luput dari para investor. Dan akan banyak investor yang berbondong-bondong menanamkan sahamnya setelah berfikir akan mendapat keuntungan yang besar. Manfaat investor bagi Perusahaan ialah dapat mengembangkan bisnis dengan sokongan modal. Jadi keuntungan adanya TKA ialah salah satunya meningkatkan investasi asing di Indonesia

3. Menambah Pendapatan Negara

Tenaga kerja asing juga berkontribusi pada perekonomian negara melalui pajak dan iuran sosial. Pekerja asing yang digaji oleh Perusahaan di Indonesia umumnya dikenakan pajak penghasilan dan kontribusi untuk jaminan sosial. Ini menambah penerimaan negara yang dapat digunakan untuk pembangunan.

4. Menjadi Tantangan Baru Bagi Pekerja lokal

Dampak positif yang dirasakan bagi pekerja adalah menjadi tantangan baru. Tentu kita sebagai pekerja lokal tidak ingin kalah saing dengan para TKA sehingga kita akan berusaha untuk terus berkembang dan memperdalam ilmu di bidangnya.

5. Meningkatkan Daya Saing Ekonomi

Dengan hadirnya TKA yang memiliki keahlian khusus, perusahaan Indonesia bisa lebih kompetitif di pasar global. Keahlian asing yang mereka bawa dapat membantu perusahaan lokal untuk meningkatkan kualitas produk dan efisiensi operasional, yang pada gilirannya dapat meningkatkan daya saing ekonomi Indonesia di pasar internasional.

6. Menciptakan Lapangan Pekerjaan untuk Tenaga Kerja Lokal

Kehadiran TKA sering kali membuka peluang pekerjaan bagi tenaga kerja lokal dalam hal pelatihan, dukungan, dan pekerjaan yang berhubungan dengan TKA. Dalam banyak kasus, pekerja lokal dilibatkan dalam proses pelatihan atau pengelolaan proyek yang dikelola oleh TKA, yang dapat meningkatkan keterampilan mereka.

7. Peningkatan Kerjasama Internasional Tenaga Kerja Asing
Terutama yang berasal dari negara-negara maju, dapat menjadi jembatan untuk memperkuat hubungan kerja sama internasional antara Indonesia dan negara asal TKA tersebut. Mereka dapat berperan dalam memfasilitasi transfer teknologi, serta membuka peluang kerja sama perdagangan dan investasi yang lebih luas antara kedua negara.
 8. Diversifikasi Budaya dan Perspektif
TKA dapat membawa perspektif dan budaya kerja yang berbeda, yang dapat memperkaya lingkungan kerja di Indonesia. Keberagaman ini memungkinkan pertukaran ide dan pendekatan baru yang dapat meningkatkan kreativitas dan cara-cara menyelesaikan masalah di berbagai sektor.
- b. Dampak Negatif dari Tenaga Kerja Asing (TKA)
1. Mengurangi Kesempatan Kerja bagi Tenaga Kerja Lokal
Salah satu dampak negatif yang paling sering dikhawatirkan adalah berkurangnya kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal. Terutama jika perusahaan lebih memilih TKA yang dianggap lebih kompeten atau lebih memiliki keterampilan yang tidak tersedia dipasar kerja lokal. Dalam beberapa kasus ini menyebabkan ketegangan sosial dan pengangguran di kalangan tenaga kerja lokal.
 2. Potensi Ketimpangan Sosial
Kehadiran TKA yang berasal dari negara maju atau negara yang tingkat ekonominya lebih tinggi kadang dapat menimbulkan ketimpangan sosial. Masyarakat lokal mungkin merasa terpinggirkan atau tidak diutamakan dalam mendapatkan pekerjaan. Hal ini bisa memicu ketidakpuasan sosial dan perasaan ketidakadilan di kalangan pekerja lokal
 3. Penurunan Kualitas Upah Tenaga Kerja Lokal
Dengan adanya TKA yang bekerja dengan upah yang lebih rendah atau lebih kompetitif, hal ini bisa menyebabkan penurunan standar upah bagi tenaga kerja lokal, terutama di sektor yang banyak terdapat TKA. Perusahaan mungkin memilih untuk mempekerjakan TKA dengan upah lebih murah daripada mempekerjakan tenaga kerja lokal dengan biaya lebih tinggi.
 4. Beban pada Infrastruktur dan Fasilitas Publik
Tenaga kerja asing yang datang ke Indonesia tidak hanya bekerja, tetapi juga membutuhkan tempat tinggal, fasilitas kesehatan, pendidikan, dan infrastruktur lainnya. Jika jumlah TKA cukup besar, ini dapat memberikan tekanan lebih pada fasilitas publik dan infrastruktur, yang mungkin sudah terbebani oleh populasi penduduk yang ada. Hal ini dapat menimbulkan tantangan dalam hal penyediaan layanan publik yang memadai.
 5. Ketergantungan pada TKA
Jika perusahaan terlalu bergantung pada TKA untuk posisi-posisi tertentu, hal ini dapat menyebabkan ketergantungan yang berlebihan. Ketika TKA meninggalkan perusahaan atau negara, bisa timbul kekosongan keterampilan yang sulit diisi oleh tenaga kerja lokal. Hal ini bisa menghambat keberlanjutan operasional dan perkembangan perusahaan.
 6. Adanya Perbedaan Budaya Kerja
Masalah tenaga kerja asing di Indonesia adalah perbedaan budaya kerja. Tidak hanya pekerja asing dari Indonesia, tetapi juga pekerja dari negara lain, seperti Jepang, Korea, India, atau Vietnam, dapat mengalami perbedaan budaya di tempat kerja. Produksi perusahaan mungkin terhambat jika perbedaan budaya kerja ini dibiarkan berlarut-larut.

2. Pengaturan Tenaga Kerja Asing (TKA) Dalam RUU Terhadap Peluang Untuk Tenaga Kerja Lokal

Pasal 42 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya menetapkan aturan untuk penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia; ini menyatakan bahwa pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing harus mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Namun, dengan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang telah diubah menjadi UU Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, prosedur perizinan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing telah disederhanakan di Indonesia. Sekarang, pemberi kerja hanya perlu mengajukan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA), yang harus mendapat persetujuan pemerintah pusat sesuai Pasal 42 ayat (1) UU Cipta Kerja, alih-alih mewajibkan izin penggunaan tenaga kerja asing (IMTA). Sebagaimana yang telah kita ketahui, kedudukan pengesahan RPTKA berbeda dengan IMTA karena RPTKA merupakan produk dari proses administrasi, sedangkan RPTKA adalah produknya. Dalam pandangan hukum, kedua hakikat ini adalah dua hakikat yang berbeda. Terlepas dari fakta bahwa UU Cipta Kerja mempersingkat proses perizinan penggunaan TKA, undang-undang tersebut juga menghapus beberapa ketentuan sanksi pidana atau menggantinya dengan sanksi administratif atas pelanggaran aturan penggunaan TKA.

Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menetapkan bahwa tenaga kerja pendamping TKA adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk oleh pemberi kerja TKA dan dipersiapkan sebagai tenaga kerja pendamping TKA yang dipekerjakan untuk ahli teknologi dan ahli keahlian. Peraturan ini juga menetapkan bahwa tenaga kerja pendamping TKA wajib mengikuti pelatihan kerja yang mencakup pelatihan untuk tenaga kerja pendamping TKA yang diklasifikasikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang d. Menurut Pasal 7 ayat (1) PP Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, 13 Pemberi kerja TKA harus:

- a) Mempekerjakan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping TKA untuk ahli teknologi dan ahli keahlian TKA;
- b) Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA sebagaimana disebutkan dalam huruf a sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
- c) Memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menetapkan tata cara sebelumnya untuk penggunaan TKA. Undang-undang ini menetapkan dua jenis izin penggunaan TKA, yaitu Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang dibuat oleh pemberi kerja untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang diterbitkan oleh Menteri Ketenagakerjaan. Setelah Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, prosedur perizinan untuk penggunaan TKA disederhanakan. Sekarang, pemberi kerja TKA hanya perlu membuat Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh pemerintah pusat atau pejabat yang ditunjuk.

Selanjutnya terkait dengan kewajiban penggunaan bahasa Indonesia yang harus dipelajari oleh TKA berdasarkan penjelasan pasal 7 ayat (3) dan (30) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, fasilitas pendidikan dan pelatihan bahasa berlaku bagi semua TKA terkecuali TKA yang menduduki jabatan seperti Direksi dan Komisaris, kepala kantor perwakilan, pembina, pengurus dan pengawas yayasan serta TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara. Dalam pasal 30 juga disebutkan bahwa pendidikan dan pelatihan

bahasa Indonesia terhadap TKA dapat dilakukan oleh pemberi kerja TKA yang dapat berkolaborasi dengan lembaga pendidikan atau lembaga pelatihan bahasa Indonesia terkait dengan dan kompensasi penggunaan tenaga kerja asing (DKPTA) yang dibebankan kepada pemberi kerja berdasarkan pasal 1 ayat (7) dan pasal 24 dalam PP diatur bahwa dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing (DKPTKA) adalah kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja kepada pemerintah sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah berupa retribusi daerah atas setiap TKA yang dipekerjakan.

Tujuan dari rancangan Undang-undang Cipta Kerja yang disahkan pada tahun 2020 adalah untuk mengimbangi kebutuhan akan tenaga kerja asing dengan kesempatan kerja lokal. Berikut adalah beberapa poin penting dalam RUU yang berkaitan dengan Pengaturan TKA:

1. **Kebutuhan Tenaga Kerja Asing**
RUU Cipta Kerja menetapkan bahwa TKA hanya boleh bekerja di Indonesia jika tenaga kerja lokal tidak dapat memenuhi kebutuhan tertentu. Ini juga mempertimbangkan kebutuhan sektor tertentu yang membutuhkan keahlian atau teknologi tertentu yang tidak dimiliki oleh tenaga kerja lokal.
2. **Pemberian Izin TKA**
Pengusaha yang ingin mempekerjakan TKA harus memenuhi sejumlah persyaratan ketat. Salah satunya adalah untuk memberikan teknologi dan keahlian kepada tenaga kerja Indonesia melalui pelatihan atau program lainnya.
3. **Program Alih Teknologi**
RUU ini mewajibkan perusahaan yang menggunakan TKA untuk melibatkan tenaga kerja lokal dalam pelatihan untuk meningkatkan keterampilan mereka. Tujuan dari program ini adalah agar tenaga kerja Indonesia dapat mengisi posisi yang lebih tinggi di masa depan dengan meningkatkan keterampilan mereka.
4. **Pengaturan Kuota TKA**
RUU ini juga mengatur kuota TKA yang disesuaikan dengan jenis usaha dan kebutuhan perusahaan. Tujuan dari kuota ini adalah untuk memastikan bahwa penggunaan TKA tidak mengurangi kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal.
5. **Penegakan Sanksi untuk Penyalahgunaan TKA**
RUU Cipta Kerja memberikan sanksi yang tegas bagi perusahaan yang menggunakan TKA secara tidak sesuai, seperti mempekerjakan TKA untuk pekerjaan yang seharusnya dapat dilakukan tenaga kerja lokal. Sanksi ini diharapkan akan mendorong perusahaan untuk lebih memprioritaskan pemberdayaan tenaga kerja lokal.
6. **Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Lokal**
RUU ini juga mencakup hak-hak tenaga lokal seperti: upah, jaminan sosial, dan kondisi kerja yang lebih baik.

3. Upaya RUU Mengatur Ketimpangan Sosial yang Diakibatkan Adanya TKA di Indonesia

Dalam Rancangan Undang-undang (RUU) Cipta Kerja yang telah disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020, terdapat beberapa pasal yang mengatur mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA). Pengaturan ini bertujuan untuk mengatur dan mengelola kehadiran TKA di Indonesia dengan cara yang tidak menimbulkan dampak negatif terhadap tenaga kerja lokal dan memastikan bahwa TKA yang masuk ke Indonesia hanya mengisi posisi-posisi yang membutuhkan keterampilan dan keahlian khusus.

Berikut beberapa upaya yang diatur dalam UU Cipta Kerja untuk mengurangi ketimpangan sosial yang mungkin ditimbulkan oleh kehadiran TKA di Indonesia.

- a. Prioritas untuk Tenaga Kerja Lokal ialah salah satu tujuan utama dalam memberikan prioritas kepada tenaga kerja Indonesia ketika berurusan dengan posisi pekerjaan yang tersedia. Hanya dengan mengizinkan TKA mengisi posisi yang membutuhkan keterampilan khusus yang tidak dimiliki oleh pekerja Indonesia, pemerintah berusaha memastikan bahwa tenaga kerja lokal memiliki kesempatan lebih besar untuk bekerja sebagaimana yang telah diatur dalam Pasal 42 UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa pemerintah memberikan kesempatan bagi tenaga kerja Indonesia untuk menduduki posisi yang ada di Indonesia.
- b. RUU Cipta Kerja membatasi penggunaan TKA untuk mencegah mereka mengisi pekerjaan yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja Indonesia. Tujuan lain dari RUU ini ialah untuk mencegah TKA mendominasi pasar tenaga kerja yang dapat memperburuk ketimpangan sosial. Menurut Pasal 44 UU Cipta Kerja, TKA hanya boleh dipekerjakan untuk pekerjaan yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia dan hanya untuk pekerjaan yang membutuhkan keterampilan atau keahlian khusus.
- c. Pelatihan dan peningkatan keterampilan tenaga kerja lokal, upaya ini dilakukan untuk mengurangi ketimpangan sosial yang dilakukan untuk mengharuskan perusahaan yang mempekerjakan TKA untuk menerapkan program pelatihan atau pengembangan keterampilan bagi tenaga kerja Indonesia. Program ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing pekerja lokal dan memungkinkan untuk mengisi posisi yang sebelumnya diisi oleh TKA atau posisi yang membutuhkan keterampilan yang tinggi. Yang diatur dalam Pasal 43 UU Cipta Kerja
- d. Pengawasan dan Pembatasan TKA: RUU juga mengatur bahwa pemerintah akan melakukan pengawasan ketat terhadap penggunaan TKA untuk memastikan bahwa jumlah TKA yang dipekerjakan tidak berlebihan dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pengawasan ini timbul akibat TKA. Ini diatur dalam Pasal 46 UU Cipta Kerja yaitu memberikan kewenangan kepada pemerintah untuk melakukan pengawasan terhadap penggunaan TKA dan memastikan bahwa jumlah serta jenis pekerjaan yang diisi TKA tidak menyebabkan ketimpangan sosial di kalangan masyarakat.
- e. Sanksi untuk Pelanggaran: RUU Cipta Kerja membuat hukuman atau sanksi bagi perusahaan yang tidak mematuhi aturan yang berlaku tentang penggunaan TKA. Ini mencakup bisnis yang melanggar peraturan tentang prioritas tenaga kerja lokal atau yang secara ilegal mengalihkan pekerjaan dari pekerja Indonesia ke TKA. Upaya ini diatur dalam Pasal-pasal terkait sanksi dalam RUU Cipta Kerja mengatur bahwa perusahaan yang melanggar aturan terkait perekrutan TKA akan dikenakan sanksi administratif atau denda yang bisa mempengaruhi operasional mereka.
- f. Fokus pada Alih Pengetahuan dan Teknologi
RUU Cipta Kerja juga mengatur bahwa tenaga kerja asing yang dipekerjakan di Indonesia harus memiliki keterampilan khusus yang dapat memberikan manfaat dalam hal alih teknologi dan pengetahuan kepada tenaga kerja lokal. Dengan demikian, kehadiran tenaga kerja asing diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kualitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, serta mengurangi kesenjangan kemampuan keterampilan. Diatur dalam Pasal 44 UU Cipta Kerja yang menyatakan bahwa tenaga kerja asing yang dipekerjakan harus memiliki keterampilan yang dapat membantu alih pengetahuan atau teknologi kepada tenaga kerja Indonesia.

Upaya RUU Cipta Kerja untuk mengatur potensi ketimpangan sosial yang diakibatkan oleh kehadiran tenaga kerja asing difokuskan pada beberapa hal, antara lain:

- Memprioritaskan tenaga kerja lokal.
- Membatasi penggunaan tenaga kerja asing pada jabatan yang memerlukan keterampilan khusus.
- Memberikan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia agar mampu bersaing dengan tenaga kerja asing.
- Mengawasi penggunaan tenaga kerja asing agar tidak terjadi ketimpangan sosial.
- Memberikan sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan terkait tenaga kerja asing.

Melalui kebijakan tersebut, diharapkan kehadiran tenaga kerja asing dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi Indonesia tanpa mengorbankan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal dan mencegah terjadinya ketimpangan sosial di masyarakat.

KESIMPULAN

Dari adanya peluang tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia berdasarkan RUU Cipta Kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemudahan Akses dan Proses Perizinan: UU Cipta Kerja mempermudah prosedur perizinan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing (TKA), sehingga perusahaan dapat lebih cepat merekrut TKA yang dibutuhkan untuk posisi tertentu.
2. Peluang untuk Keahlian Spesifik: Peluang kerja bagi TKA lebih terbuka di bidang-bidang yang membutuhkan keahlian khusus atau teknologi tinggi yang belum dimiliki oleh tenaga kerja lokal, dengan tujuan meningkatkan daya saing dan inovasi di Indonesia.
3. Pengawasan dan Pembatasan: Walaupun peluang bagi TKA terbuka, penggunaannya tetap diawasi secara ketat oleh pemerintah, dengan pembatasan pada jenis pekerjaan yang boleh diisi oleh TKA. Pekerjaan yang dapat dilakukan oleh tenaga kerja lokal tetap menjadi prioritas.
4. Kewajiban Transfer Keahlian: Perusahaan yang mempekerjakan TKA diwajibkan untuk mentransfer keahlian dan pengetahuan kepada tenaga kerja Indonesia, yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal.
5. Dampak Positif bagi Ekonomi: Kehadiran TKA yang memiliki keahlian tertentu dapat mendukung pertumbuhan industri, inovasi, dan investasi, yang pada akhirnya membuka peluang lebih banyak lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia.

Secara keseluruhan, UU Cipta Kerja memberikan peluang yang lebih besar bagi TKA dengan keahlian khusus, namun tetap mengutamakan pengembangan tenaga kerja lokal dan memastikan keseimbangan dalam ketenagakerjaan di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Adella, Virginia. (2019). Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Sebagai Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia. *Jurnal Jurist Diction*, 2 (2).
- Dedi Ismatullah. (2014). *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
- Andriani, F. (2019). Regulasi Tenaga Kerja Asing dan Dampaknya terhadap Pasar Kerja di Indonesia. *Jurnal Hukum dan Ketenagakerjaan*, 15(1), 33-47.
- Dekie, GG, Kasenda. (2020). Penegakan Hukum Tenaga Kerja Asing dalam Konsep Omnibus Law. *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*, 5 (1).