

MEKANISME PERIZINAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 6 TAHUN 2023 TENTANG CIPTA KERJA

Rafika Amalia, Fakultas Hukum Universitas Pendidikan Nasional,
e-mail: rafikaamalia@undiknas.ac.id

doi: <https://doi.org/10.24843/KS.2024.v12.i05.p15>

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mekanisme perizinan penggunaan tenaga kerja asing setelah diberlakukan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang dan mengetahui peluang atau kesempatan tenaga kerja asing dalam menduduki jabatan di perusahaan Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif dan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan analisis konsep hukum. Hasil dari penelitian ini mengungkapkan bahwa mekanisme perizinan penggunaan tenaga kerja asing masih diatur melalui Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Hal ini dikarenakan dalam Pasal 49 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang menentukan bahwa prosedur penggunaan tenaga kerja asing masih diatur melalui peraturan pemerintah. Kemudian mengenai peluang tenaga kerja asing dalam menduduki jabatan di perusahaan Indonesia secara rinci belum diatur melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, melainkan masih mengacu pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 349 tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing dan Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing.

Kata Kunci: Tenaga Kerja Asing, Perizinan, Cipta Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the licensing mechanism for the use of foreign workers after the enactment of Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations instead of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law and find out the opportunities for foreign workers in occupying positions in Indonesian companies. This research uses normative legal research methods and statute approaches, analytical and conceptual approaches. The results of this study is the licensing mechanism for the use of foreign workers is still regulated through Government Regulation Number 34 of 2021 concerning the Use of Foreign Workers and Minister of Manpower Regulation Number 8 of 2021 concerning Implementation Regulations of Government Regulation Number 34 of 2021 concerning the Use of Foreign Workers. Article 49 of Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations instead of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law stipulates that the procedure for using foreign workers is still regulated through government regulations. The opportunities for foreign workers to occupy positions has not been regulated through Law Number 6 of 2023 concerning the Stipulation of Government Regulations instead of Law Number 2 of 2022 concerning Job Creation into Law but still refers to the Decree of the Minister of Manpower Number 349 of 2019 concerning Certain Positions Prohibited from Being Occupied by Foreign Workers and Decree of the Minister of Manpower Number 228 of 2019 concerning Certain Positions that can be Occupied by Foreign Workers.

Key Word: Foreign Workers, Licensing, Job Creation

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Tenaga kerja merupakan satu diantara banyak pelaku penting yang dapat berkontribusi dalam pembangunan perekonomian negara. Di era globalisasi saat ini memberikan pengaruh pada peningkatan mobilitas penduduk yang berdampak terhadap kesempatan kerja. Salah satu contoh mobilitas penduduk adalah migrasi yaitu berpindahnya suatu penduduk atau sekelompok penduduk dari suatu negara ke negara lain yang bertujuan untuk menetap. Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan perpindahan yaitu kekuatan sentrifugal atau adanya keterbatasan kesempatan kerja ditempat asalnya dan kekuatan sentripetal atau ingin memiliki penghasilan yang lebih banyak dari tempat asalnya dalam rangka memenuhi kebutuhan perekonomian keluarga.¹

Pada dasarnya, masuknya warga negara asing (WNA) tidak hanya bertujuan untuk kunjungan berlibur saja melainkan kunjungannya mempunyai tujuan tertentu. Dengan perkembangan teknologi maka satu negara dapat terhubung dengan negara lain, maka salah satu dampaknya adalah mendatangkan tenaga kerja asing (TKA) ke dalam negeri. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing yang berasal dari negara lain yang telah memiliki dengan izin kerja dari pemerintah Indonesia sesuai dengan penggunaan visa kerja atau visa dinas.²

Menjadi tenaga kerja asing merupakan suatu cara untuk mencukupi kebutuhan imigran dalam kehidupan sehari-harinya. Indonesia telah memiliki kebijakan mengenai pengaturan tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, yaitu diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut Permenaker 8/2021) dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (selanjutnya disebut UU 6/2023).

Pasal 1 angka 1 Permenaker 8/2021 memberikan definisi mengenai Tenaga Kerja Asing yaitu warga negara asing yang telah memiliki visa dengan tujuan bekerja di wilayah Indonesia. Keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia termasuk dalam pengawasan Direktorat Jendral Imigrasi melalui Undang-Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. Keberadaan TKA sesungguhnya dapat dilihat dari beberapa aspek, satu diantaranya adalah kontribusi terhadap penentuan retribusi daerah. Menurut Budiono, penggunaan TKA di Indonesia mempunyai beberapa tujuan antara lain:³

1. Seorang TKA yang memiliki keahlian tertentu dapat memenuhi kebutuhan di suatu bidang khusus di Indonesia yang masih belum dapat terpenuhi oleh para pekerja Indonesia.

¹ Martini, Ni Putu Rahayu, and I. Ketut Sudibia. "Keputusan melakukan mobilitas penduduk dan dampaknya terhadap pendapatan migran di Kota Denpasar." *E-Jurnal EP Unud* 2, no. 2 (2013): 276-86.

² Devi, Ni Luh Putu Cintya, I. Made Anom Wiranata, and Gek Dian Kencana Asih. "Analisis globalisasi terhadap keamanan negara:(studi kasus: penyalahgunaan izin tinggal WNA TKA non-prosedural di Bali tahun 2022-2023)." *Economic Military and Geographically Business Review* 1, no. 1 (2023).

³ Jazuli, Ahmad. "Eksistensi tenaga kerja asing di indonesia dalam perspektif hukum keimigrasian." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 12, no. 1 (2018): 89-105.

2. Sebagai pelaku pembangunan nasional dalam bidang industri teknologi dan ilmu pengetahuan
3. Memberikan kesempatan belajar untuk tenaga kerja Indonesia oleh profesional TKA
4. Sumber investasi asing dalam rangka pembangunan perekonomian nasional

Penggunaan dari tenaga kerja asing tersebut sesungguhnya bertujuan dalam rangka mencukupi kebutuhan tenaga kerja sebagai pelaku pembangunan negara yang mempunyai keterampilan dan keahlian dalam suatu bidang tertentu disaat tenaga kerja Indonesia belum dapat memenuhi profesionalitas tersebut. Dalam hal ini akan berdampak pada proses pembangunan negara yang lebih cepat serta sebagai sumber investasi negara dengan memanfaatkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun perlu diingat bahwa penggunaan tenaga kerja lokal harus lebih diutamakan daripada penggunaan TKA dalam suatu perusahaan di Indonesia, sesuai telah diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut PP 34/2021)

Sebelumnya TKA telah diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian mengenai TKA diatur melalui Pasal 1 angka 13 UU Ketenagakerjaan dan penggunaan TKA diatur melalui Pasal 42-49 UU Ketenagakerjaan. Kemudian UU Ketenagakerjaan tersebut telah diubah kedalam UU 6/2023. Pada Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 42 ayat (1) mengatur mengenai tenaga kerja dari luar negeri harus memiliki rencana penggunaan yang disetujui oleh Pemerintah Pusat. Kemudian mengenai jabatan tenaga kerja asing diatur melalui Pasal 42 Ayat (4) dan (5) yang menentukan bahwa tenaga kerja asing hanya memiliki hubungan kerja dan kompetensi sesuai jabatannya. Tenaga kerja asing juga tidak diperbolehkan menduduki jabatan dalam personalia.

Penelitian ini memiliki perbedaan dari penelitian-penelitian sebelumnya. Dalam penelitian yang berjudul "Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Implementasinya"⁴ membahas mengenai perizinan dan pelanggaran perizinan dalam penggunaan TKA dan masih menggunakan UU Ketenagakerjaan. Sedangkan dalam penelitian ini membahas mengenai mekanisme perizinan berdasarkan UU 6/2023. Kemudian dalam penelitian yang berjudul "Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja"⁵ membahas mengenai peluang kerja TKA dengan masih mengacu pada UU Cipta Kerja, sedangkan dalam penelitian ini menggunakan UU 6/2023. Maka dari itu dapat dipastikan bahwa penelitian ini memiliki orisinalitas. Penggunaan TKA di Indonesia tentunya harus tunduk pada hukum positif di Indonesia. Oleh karena itu, penelitian ini akan mengulas mengenai mekanisme perizinan penggunaan TKA di Indonesia dan seberapa besar kesempatan TKA untuk menduduki berbagai posisi jabatan dalam suatu perusahaan Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

Dari pembahasan di sub-bab sebelumnya di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

⁴ Nurhidayati, Nurhidayati. "Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Implementasinya." *Jurnal Khatulistiwa Informatika* 3, no. 2 (2019): 241-248.

⁵ Hanifah, Ida. "Peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan rancangan Undang-Undang Cipta Kerja." *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6, no. 1 (2021): 168-173.

1. Bagaimana mekanisme pengaturan perizinan penggunaan TKA berdasarkan UU 6/2023?
2. Bagaimana pengaturan mengenai kesempatan TKA dalam menduduki jabatan dalam suatu perusahaan di Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mekanisme pengaturan perizinan penggunaan TKA berdasarkan UU 6/2023
2. Untuk mengetahui pengaturan mengenai kesempatan TKA dalam menduduki jabatan dalam suatu perusahaan di Indonesia

2. Metode Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam studi ini adalah penelitian hukum normatif, dengan menggunakan pendekatan Perundang-Undangan (*Statue Approach*) dan Analisis Konsep Hukum (*Analytical & Conceptual Approach*). Penelitian hukum normatif merupakan penelitian yang menggunakan teknik kajian dokumen dengan pengumpulan data dan pengkajian studi kepustakaan dari bahan hukum sekunder, dan tersier.⁶ Sumber bahan hukum primer dan sekunder yang digunakan dalam penelitian ini seperti peraturan perundangan, doktrin, teori hukum, serta hasil penelitian terdahulu. Penelitian ini pendekatan analisis perundang-undangan dan konsep hukum dengan fokus kajian pada argumentasi hukum dari analisis peraturan hukum yang ada, dan menganalisis konsep permasalahan dari sudut pandang teori dan konsep hukum. Teknik pengolahan bahan dalam penulisan artikel ini menggunakan teknik analisis kualitatif untuk mendapatkan kesimpulan terhadap jawaban yang telah diperoleh dalam artikel ini.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Mekanisme Perizinan Tenaga Kerja Asing untuk Bekerja di Indonesia Berdasarkan UU No. 6 Tahun 2023

Dalam hal penggunaan TKA, harus ada suatu perusahaan berbadan hukum yaitu disebut dengan Pemberi Kerja TKA yang akan memenuhi seluruh persyaratan penggunaan TKA sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu dengan menyusun rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA). Menurut Permenaker 8/2021, RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan dan jangka waktu tertentu. Pengesahan RPTKA harus mendapat persetujuan atau pengesahan dari menteri.⁷ Untuk mendapatkan izin bekerja, para calon Tenaga Kerja Asing (TKA) harus memenuhi beberapa persyaratan, seperti:

1. Pendidikan calon TKA harus sesuai dengan jabatan yang akan diisi.
2. Calon TKA diwajibkan memiliki sertifikat pengalaman kerja minimal 5 tahun yang relevan dengan jabatan yang akan diisi.

⁶ Diantha, I. Made Pasek, and M. S. Sh. *Metodologi penelitian hukum normatif dalam justifikasi teori hukum*. Prenada Media, 2016. h.152

⁷ Ramadhan, Muhammad Hanif. "Analisa Hukum Terhadap Implikasi Kewajiban Kepemilikan IMTA (Izin Memperkerjakan Tenaga Asing) dan Dahsuskim (Kemudahan Khusus Keimigrasian) Untuk Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing di Laut Indonesia; Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Nomor: 317/Pid. Sus/2018/Pn Amb." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 6, no. 2 (2022).

3. Calon TKA harus bersedia membuat surat pernyataan untuk mentransfer keahliannya kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pendamping.
4. Harus memiliki polis asuransi yang berbada hukum Indonesia.
5. Mampu berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.

Sebelum calon TKA akan mengajukan izin bekerja di Indonesia, tentunya calon TKA tersebut wajib memiliki perjanjian kerja dengan suatu perusahaan yang akan menjadi tempat kerjanya. Mengenai jenis-jenis perusahaan berbadan hukum yang dapat memberikan peluang kerja bagi TKA (selanjutnya disebut Pemberi Kerja TKA) juga diatur oleh Pasal 3 Permenaker 8/2021. Jenis-jenis Pemberi Kerja TKA antara lain:⁸

- a. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional dan organisasi internasional;
- b. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia
- c. Perusahaan swasta asing yang terdaftar di instansi yang berwenang
- d. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan
- e. Lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan lembaga pendidikan
- f. Usaha Jasa Impresariat; atau
- g. badan usaha sepanjang tidak ada larangan dalam peraturan perundang-undangan.”

Selanjutnya dalam Pasal 42 UU 6/2023 mengatur bahwa setiap Pemberi Kerja TKA yang memperkerjakan TKA harus mempunyai rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disetujui oleh Pemerintah Pusat dan badan perorangan tidak diperbolehkan untuk memperkerjakan TKA dikarenakan hanya perusahaan berbadan hukum saja yang diizinkan sebagai Pemberi Kerja TKA. Kemudian dalam Pasal 45 mengatur bahwa Pemberi Kerja TKA diwajibkan menunjuk TKI sebagai pendamping TKA. Lebih lanjut melalui Pasal 49 mengatur bahwa peraturan tentang penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan sesuai dengan peraturan pemerintah. Peraturan Pemerintah yang dimaksud dalam hal ini adalah PP 34/2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dimana peraturan pelaksanaannya diatur melalui Permenaker 8/2021. Rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) diatur melalui Pasal 12 PP 34/2021. Persyaratan permohonan RPTKA antara lain:

1. RPTKA dibuat oleh Pemberi Tenaga Kerja dan kemudian didaftarkan kepada Menteri secara *online*
2. permohonan RPTKA wajib memuat mengenai data diri Pemberi Kerja TKA, tujuan penggunaan TKA, posisi yang akan diisi oleh calon TKA, jumlah calon TKA yang akan diberi izin, jangka waktu berlakunya kontrak kerja, lokasi tempat kerja, identitas pendamping TKA, dan pernyataan kewajiban penggunaan TKI.
3. Dokumen yang diperlukan adalah surat permohonan, SIUP Pemberi Kerja TKA, akta pendirian, bukti wajib lapor ketenagakerjaan, perjanjian kerja, struktur organisasi, surat penunjukkan Pendamping TKA, surat keterangan pelatihan bahasa Indonesia bagi calon TKA.

⁸ Panduan lengkap dan Praktis Izin Tenaga Kerja Asing, available on <https://disnakermobduk.acehprov.go.id/halaman/panduan-lengkap-dan-praktis-izin-tenaga-kerja-asing-tka> diakses 7 November 2023

Permohonan RPTKA diajukan secara *online*/daring pada website tka-online.kemnaker.go.id. Pengesahan RPTKA akan membutuhkan waktu yang berlainan sesuai dengan jenis-jenis RPTKA yang dimohonkan oleh Pemberi Kerja TKA. Adapun jenis-jenis RPTKA diatur melalui Pasal 16 PP 34/2021 yaitu:

1. RPTKA untuk jenis pekerjaan yang bersifat sementara dengan jangka waktunya sampai dengan 6 bulan dan tidak dapat diperpanjang, seperti contohnya untuk kepentingan pembuatan film komersial, kepentingan audit atau pemeriksaan pada suatu perusahaan di Indonesia yang membutuhkan waktu berbulan-bulan, dan pekerjaan dengan keahlian elektrikal dan mesin.
2. RPTKA untuk jenis pekerjaan lebih dari 6 bulan, diberikan jangka waktu 2 tahun dan dapat diperpanjang
3. RPTKA non-DKPTA, yaitu RPTKA untuk non dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing. RPTKA ini diberikan waktu antara 6 bulan samapai dengan 2 tahun dan dapat diperpanjang
4. RPTKA KEK, ini digunakan untuk posisi khusus seperti direksi atau komisaris dan memiliki jangka waktu selama jabatannya masih diduduki.

Setelah permohonan diajukan, selanjutnya akan dilakukan penilaian kelayakan pengesahan RPTKA yang dilakukan oleh Dirjen atau Direktur yang dilakukan secara daring maupun tatap muka. Jika terdapat dokumen yang belum dilengkapi maka diberitahukan secara daring kepada Pemberi Kerja TKA dan kekurangan dokumen tersebut harus dilengkapi sampai dengan 5 hari kerja. Apabila lewat waktu maka Pemberi Kerja TKA harus mengajukan kembali permohonan pengesahan RPTKA secara daring.

Dalam perspektif Undang-Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, calon TKA yang akan bekerja di Indonesia wajib mengajukan permohonan visa dan izin tinggal. Menurut Pasal 1 angka 18, "Visa adalah keterangan tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di Perwakilan Republik Indonesia atau di tempat lain yang ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia yang memuat persetujuan bagi Orang Asing untuk melakukan perjalanan ke Wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian Izin Tinggal." Lebih lanjut dalam Pasal 1 angka 21 memberikan definisi tentang izin tinggal yaitu izin yang diberikan kepada WNA oleh pejabat Imigrasi untuk tinggal di wilayah Indonesia. Kemudian dalam Pasal 8 ayat (2) ditentukan bahwa "setiap orang asing yang masuk wilayah Indonesia wajib memiliki visa yang sah dan masih berlaku, kecuali ditentukan lain berdasarkan Undang-Undang ini dan perjanjian internasional."

Dalam hal ini dapat dikemukakan bahwa setiap calon TKA selain memerlukan Pemberi Kerja TKA untuk membantu permohonan RPTKA, calon TKA juga wajib memiliki visa dan izin tinggal di Indonesia. Setelah mendapatkan pengesahan RPTKA, dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengajuan visa dinas dan izin tinggal di Indonesia, hal ini diatur dalam Pasal 21 Permenaker 8/2021. Adapun macam-macam visa diatur melalui Pasal 34 UU 6/2011 antara lain visa diplomatik untuk perjalanan dinas dalam rangka tugas negara, visa dinas untuk perjalanan dalam rangka suatu pekerjaan, bukan tugas negara, visa kunjungan dalam rangka tujuan wisata dan visa tinggal terbatas. Dalam hal calon TKA yang akan melakukan perjalanan ke Indonesia dengan tujuan pelaksanaan tugas pekerjaan, bukan tugas diplomatik, maka visa yang diperlukan oleh calon adalah visa dinas. Lebih lanjut mengenai izin tinggal terdapat beberapa jenis sesuai yang diatur dalam pasal 48 ayat (3) antara lain izin tinggal diplomatik untuk pemegang visa diplomatik, izin tinggal dinas untuk pemegang visa dinas, izin tinggal kunjungan untuk wisatawan pemegang visa kunjungan, izin tinggal

terbatas untuk, dan izin tinggal tetap untuk investor, dan keluarganya. Dalam hal perjalanan dengan tujuan bekerja di Indonesia, selain wajib memiliki visa dinas, TKA juga wajib mempunyai izin tinggal terbatas (KITAS) berupa kartu yang dikeluarkan oleh Dirjen Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM.⁹

Pada tahun 2022, Dirjen Imigrasi mengeluarkan Surat Edaran Nomor IMI-0740.GR.01.01 tahun 2022. Surat edara ini berisi kebijakan mengenai pemberian visa dan izin tinggal terbatas rumah kedua atau *second home visa*. *Second home visa* adalah visa yang diberikan kepada WNA yang tidak dengan tujuan bekerja namun dapat menetap di Indonesia untuk waktu 5 tahun sampai 10 tahun, dan dapat diperpanjang. Walaupun visa ini dimaksudkan untuk wisatawan, namun visa ini juga dapat diberikan pada investor asing dalam rangka penanaman modal setelah mempunyai rekomendasi dari BPKM. Perlu diingat bahwa investor asing harus menduduki jabatan sebagai direksi, bukan TKA. TKA tetap mengurus visa untuk tujuan bekerja.¹⁰

Pengaturan perizinan mengenai penggunaan TKA di Indonesia berdasarkan UU 6/2023 diatur dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Sesungguhnya mengenai tata cara atau prosedur penggunaan TKA tetap pengacu pada PP 34/2021 dan Permenaker 8/2021, sesuai dengan peraturan Pasal 49 UU 6/2023. Undang-undang ini merubah beberapa ketentuan dari UU Ketenagakerjaan dan undang-undang lainnya dengan tujuan untuk mendukung pertumbuhan perekonomian nasional sehingga dapat memberikan kemudahan, perlindungan dan kesejahteraan pekerja serta didukung oleh beberapa peraturan pelaksanaannya. Permohonan RPTKA sampai dengan visa dan izin tinggal saat ini dipermudah karena dapat dilakukan secara daring.

3.2 Pengaturan Kesempatan TKA dalam Menduduki Jabatan dalam Suatu Perusahaan di Indonesia

Kebutuhan Indonesia akan Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak bisa dihilangkan, terutama pada beberapa bidang pekerjaan yang masih tertinggal di Indonesia. Maka dari itu, penggunaan tenaga kerja asing sebagai tenaga ahli merupakan solusi pengelolaan dan pengembangan usaha. Oleh karena itu, pemerintah telah mengeluarkan instrumen-instrumen hukum yang mengatur secara jelas mengenai sistem pengelolaan penggunaan tenaga kerja asing dengan tujuan untuk memberikan manfaat bagi negara Indonesia, dan untuk meminimalisir dampak negatif yang timbul terhadap kedatangan WNA yang akan bekerja sebagai TKA di Indonesia.¹¹ Terdapat beberapa dampak negatif dari penggunaan TKA, antara lain:¹²

1. Pelanggaran terhadap izin tinggal dan visa, seperti contoh visa berkunjung digunakan untuk bekerja paruh waktu dan izin tinggal telah habis namun tidak diperpanjang.

⁹ Flambonita, Suci, and Emilda Kuspraningrum. "Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Provisions for The Use of Foreign Workers in Indonesia." *Jurnal Fundamental* 12, no. 1 (2023).

¹⁰ Oliavera, W., & Dwijyanthi, P. (2023). Kebijakan Second Home Visa Bagi Investor Pada Aktivitas Penanaman Modal Di Indonesia. *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, 12(2), 28-38.

¹¹ Mirwanto, Tony. "Sistem Hukum Pengawasan Tenaga Kerja Asing Terhadap Penyalahgunaan Izin Tinggal Kunjungan Untuk Bekerja Pada Perusahaan Penanaman Modal Asing Di Indonesia." *Lex et Societatis* 4, no. 3 (2016).

¹² Lesmana, Marcelino Dennis, and Surya Dharma Putra. "Tinjauan Mengenai Problematika Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Dan Perkembangan Dunia Ketenagakerjaan di Indonesia." *Multilingual: Journal of Universal Studies* 3, no. 4 (2023): 283-291.

2. Pelanggaran terhadap penggunaan TKA oleh perusahaan berkaitan posisi dan jabatan yang bertentangan dengan persyaratan perundang-undangan.
3. Berkaitan dengan upah yang berbeda jauh antara TKA dan TKI. Pemberian upah terhadap TKI dimungkinkan lebih rendah dari TKA dikarenakan dalam peraturan perundang-undangan TKA tidak boleh diberi pekerjaan kasar atau buruh.
4. Jika TKA termasuk TKA ilegal, maka akan dapat mengancam keamanan nasional dan ketertiban umum.

Selain penggunaan TKA dapat menimbulkan beberapa dampak negatif, tentunya terdapat dampak positifnya. Manfaat dari penggunaan TKA adalah TKA dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap pertumbuhan perekonomian negara, dan kesempatan TKA untuk mengalihkan pengetahuan atau keahliannya untuk TKI. TKA tentunya digunakan dalam rangka untuk membantu mengisi jabatan atau posisi pekerjaan yang belum dapat diduduki oleh TKI. Selain itu penggunaan TKA dapat memberikan peluang investasi asing atau penanaman modal asing (PMA) sehingga dapat menciptakan bisnis-bisnis baru di Indonesia. Lebih lanjut dampak positif dari penggunaan TKA dalam perspektif TKI dapat memberikan tantangan bagi TKI sehingga mereka terangsang untuk memperbaharui keterampilan dan kemampuannya. Dengan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan dalam bidang teknologi tentunya adalah cara untuk menciptakan persaingan yang sehat antara TKI dengan TKA.

Langkah-langkah untuk merespons konsekuensi negatif yang terkait dengan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) perlu diperkuat dengan regulasi yang komprehensif, baik dari segi persyaratan TKA maupun dari segi keamanannya. Regulasi ini sebaiknya mempertimbangkan berbagai aspek fundamental dan tidak hanya terbatas pada peraturan tingkat kementerian semata. Hal ini harus dilakukan agar dalam penggunaan TKA lebih selektif dan tetap mengutamakan pekerja dalam negeri atau TKI. Pemerintah diharapkan dapat mencegah ketergantungan yang berlebihan terhadap penggunaan TKA dengan mengeluarkan peraturan tentang pembatasan penggunaan TKA agar ketentuan Pasal 42 UU 6/2023 dapat diimplementasikan dan tetap memperhatikan peluang kerja yang lebih luas bagi TKI.¹³

UU 6/23 dan PP 34/2021 telah mengatur mengenai jabatan, waktu bekerja yang diperbolehkan bagi TKA, yaitu dalam Pasal 42 ayat (4) UU 6/23 yang menentukan TKA hanya diizinkan untuk bekerja dengan keahlian pekerjaan tertentu dan dalam batas waktu yang ditentukan. Selain itu, TKA juga diharuskan memiliki kualifikasi atau keahlian yang sesuai dengan jabatan yang diisi. Jabatan yang dilarang oleh undang-undang ini bagi TKA adalah jabatan yang mengurus personalia, sesuai dengan peraturan Pasal 42 ayat (5) UU 6/23 dan Pasal 11 ayat (1) PP 34/2021. Mengenai jenis-jenis pekerjaan lainnya yang diperbolehkan untuk TKA belum diatur dalam UU 6/23 dan PP 34/2021.¹⁴

Jenis-jenis pekerjaan yang berkaitan dengan personalia lebih lanjut diatur melalui Keputusan Menteri, sesuai dengan aturan Pasal 11 Ayat (2) PP 34/2021. Dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 349 tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang

¹³ Hanifah, Ida. "Peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan rancangan Undang-Undang Cipta Kerja." *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6, no. 1 (2021): 168-173.

¹⁴ Bangsawan, Achmad, Saprudin Saprudin, and Suprpto Suprpto. "Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja." *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 3 (2023).

Dilarang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing (Kepmenaker 349/2019) disebutkan jabatan-jabatan yang dilarang untuk TKA adalah sebagai berikut Kepala Personalia, Manajer Hubungan Industrial, Manajer Sumber Daya Manusia, Supervisor Pengembangan, Supervisor Rekrutmen, Supervisor Penempatan, Supervisor Pembinaan, Administrator, Ahli Pengembangan, Spesialis Sumber Daya Manusia, Konselor Karier, Konselor Tenaga Kerja, Pembimbing dan Penasihat Jabatan, Agen Penempatan Tenaga Kerja, Administrasi Pelatihan Pegawai, Pewawancara Pegawai, Analis Jabatan, dan Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai.

Lebih lanjut pemerintah telah menentukan beberapa jabatan yang boleh diisi oleh TKA melalui Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing (Kepmenaker 228/2019) adalah pegawai Bidang konstruksi, properti, pendidikan, manufaktur, transportasi dan pergudangan, seni, hiburan, dan rekreasi, penyediaan akomodasi dan makanan, pertanian, kehutanan, dan perikanan, agen perjalanan, sektor asuransi dan perbankan, kesehatan, informasi dan telekomunikasi, pertambangan dan ekskavasi, penyediaan listrik dan gas, aktivitas profesional, ilmiah, dan teknis.

Tenaga kerja baik dalam negeri maupun asing pada dasarnya merupakan pelaku dalam pembangunan perekonomian negara. Untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pembangunan tersebut, pemerintah telah mengeluarkan beberapa pengaturan mengenai penggunaan TKA. Pengembangan terhadap TKI diwujudkan dengan pemanfaatan TKA untuk mengalihkan ilmu pengetahuannya dan teknologi kepada TKI, namun mekanisme tersebut harus diimbangi dengan pengawasan dan pengendalian terhadap penggunaan TKA. Maka dari itu Pemerintah telah mengatur mengenai pembatasan penggunaan TKA dengan memberikan jenis-jenis jabatan yang diizinkan dan diizinkan untuk diduduki oleh TKA melalui Kepmenaker 349/2019 dan Kepmenaker 228/2019. Serta perlu diingat bahwa dalam Pasal 2 ayat (1) PP 34/2021 mengatur mengenai "Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia." Pembatasan penggunaan TKA sangat diperlukan dalam rangka menyeimbangkan antara hak dan kewajiban setiap warga negara.

4. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengaturan perizinan mengenai penggunaan TKA di Indonesia berdasarkan UU 6/2023 diatur dalam Bab IV tentang Ketenagakerjaan Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Sesungguhnya mengenai tata cara atau prosedur penggunaan TKA tetap pengacu pada PP 34/2021 dan Permenaker 8/2021, sesuai dengan peraturan Pasal 49 UU 6/2023. Undang-undang ini merubah beberapa ketentuan dari UU Ketenagakerjaan dan undang-undang lainnya dengan tujuan untuk mendukung pertumbuhan perekonomian nasional sehingga dapat memberikan kemudahan, perlindungan dan kesejahteraan pekerja serta didukung oleh beberapa peraturan pelaksanaannya. Permohonan RPTKA sampai dengan visa dan izin tinggal saat ini dipermudah karena dapat dilakukan secara daring. Pemerintah telah mengatur mengenai pembatasan penggunaan TKA dengan memberikan jenis-jenis jabatan yang diijinkan dan tidak diijinkan untuk diduduki oleh TKA melalui Kepmenaker 349/2019 dan Kepmenaker 228/2019. Kemudian melalui Pasal 2 ayat (1) PP 34/2021 menentukan bahwa pemerintah dan Pemberi Kerja TKA tetap harus memberikan kesempatan terlebih dahulu kepada tenaga kerja Indonesia, jika tidak dapat dipenuhi maka diperbolehkan untuk menggunakan tenaga kerja asing. Pembatasan penggunaan

TKA sangat diperlukan dalam rangka penyeimbang antara hak dan kewajiban setiap warga negara.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Diantha, I Made Pasek, (2016), *Metodologi Penelitian Hukum Normatif dalam Justifikasi Teori Hukum*. Prenada Media Group, Jakarta

Jurnal

- Bangsawan, Achmad, Saprudin Saprudin, and Suprpto Suprpto. "Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) Pasca Berlakunya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja." *JIM: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah* 8, no. 3 (2023).
- Devi, Ni Luh Putu Cintya, I. Made Anom Wiranata, and Gek Dian Kencana Asih. "Analisis globalisasi terhadap keamanan negara:(studi kasus: penyalahgunaan izin tinggal WNA TKA non-prosedural di Bali tahun 2022-2023)." *Economic Military and Geographically Business Review* 1, no. 1 (2023).
- Flambonita, Suci, and Emilda Kuspraningrum. "Ketentuan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Provisions for The Use of Foreign Workers in Indonesia." *Jurnal Fundamental* 12, no. 1 (2023).
- Hanifah, Ida. "Peluang tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia berdasarkan rancangan Undang-Undang Cipta Kerja." *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6, no. 1 (2021): 168-173.
- Jazuli, Ahmad. "Eksistensi tenaga kerja asing di indonesia dalam perspektif hukum keimigrasian." *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 12, no. 1 (2018): 89-105.
- Lesmana, Marcelino Dennis, and Surya Dharma Putra. "Tinjauan Mengenai Problematika Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dan Implikasinya Terhadap Kesejahteraan Dan Perkembangan Dunia Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Multilingual: Journal of Universal Studies* 3, no. 4 (2023): 283-291.
- Martini, Ni Putu Rahayu, and I. Ketut Sudibia. "Keputusan melakukan mobilitas penduduk dan dampaknya terhadap pendapatan migran di Kota Denpasar." *E-Jurnal EP Unud* 2, no. 2 (2013): 276-86.
- Mirwanto, Tony. "Sistem Hukum Pengawasan Tenaga Kerja Asing Terhadap Penyalahgunaan Izin Tinggal Kunjungan Untuk Bekerja Pada Perusahaan Penanaman Modal Asing Di Indonesia." *Lex et Societatis* 4, no. 3 (2016).
- Nurhidayati, N. (2019). Perizinan Tenaga Kerja Asing, Kebijakan dan Implementasinya. *Jurnal Khatulistiwa Informatika*, 3(2), 241-248
- Oliavera, Widya, and Dwijyanthi, Putri Triari, "Kebijakan Second Home Visa Bagi Investor Pada Aktivitas Penanaman Modal di Indonesia." *Jurnal Kertha Semaya*, Vol.12 No. 2 (2024).
- Puspitasari, Risky Vista, Aries Harianto, and Ida Bagus Oka Ana. "Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia." *Lentera Hukum* 5, no. 3 (2018): 367-379.
- Ramadhan, Muhammad Hanif. "Analisa Hukum Terhadap Implikasi Kewajiban Kepemilikan IMTA (Izin Memperkerjakan Tenaga Asing) dan Dahsuskim (Kemudahan Khusus Keimigrasian) Untuk Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing di Laut Indonesia; Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Nomor: 317/Pid. Sus/2018/Pn Amb." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 6, no. 2 (2022).

Website

Panduan lengkap dan Praktis Izin Tenaga Kerja Asing, available on <https://disnakermobduk.acehprov.go.id/halaman/panduan-lengkap-dan-praktis-izin-tenaga-kerja-asing-tka> pada 7 November 2023

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian

Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang No. 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan

Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 349 tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing

Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing