

HASIL CEK_Fithriatus Shalihah

by Fithriatus Shalihah Imta; Employment; Rptka; Tka

Submission date: 24-Aug-2022 10:40AM (UTC+0700)

Submission ID: 1886240034

File name: aan_Tenaga_Kerja_Asing_dalam_Hukum_Ketenagakerjaan_Indonesia.pdf (186K)

Word count: 3910

Character count: 24478

Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia

Fithriatus Shalihah^{1*}

¹Fakultas Hukum, Universitas Ahmad Dahlan, Yogyakarta

*Koresponden: fithriatus.shalihah@law.uad.ac.id

Abstract

The arrangement regarding the Use of Foreign Labor (TKA) is regulated in Law No. 13 of 2003 on Employment and in changes to its arrangements in Law No. 11 of 2020 on Work Copyright. This research aims to find out and review the provisions contained in the Law and what are the differences about the procedures for the use of foreign labor in Law No. 13 of 2003 with Law No. 11 of 2020, as well as to find out the impact of changes in the regulation of the use of TKA in Indonesian Employment Law. This research uses normative juridical research types by taking a statutory approach, conceptual approach, data collection techniques using documentation studies. The types and sources of data used are secondary data analyzed qualitatively. This study shows that after the enactment of Law No. 11 of 2020 on Work Copyright automatically changes and removes some provisions in Law No. 13 of 2003 on Employment. Law No. 11 of 2020 on Copyright Work requires that the use of TKA currently only requires the Endorsement of RPTKA without the need to have written permission (IMTA) because the Endorsement of RPTKA in this Work Copyright Law becomes a permit for TKA in working in Indonesia. The ease of entry requirements of TKA will undoubtedly impact the increasing unemployment rate in Indonesia due to the narrower Employment in the country because the number of TKA will increase and disqualify Indonesian workers. After all, the government allows TKA to compete with Indonesian labor in making a living in Indonesia. The purpose of Indonesian labor law is to protect Indonesian workers working in Indonesia to improve the welfare of their people. Thus, the government must make strict requirements so that Indonesian workers avoid unhealthy competition and reduce the number of unemployed due to a large number of TKA entering Indonesia. The government needs to increase business in the country so that Employment does not get narrower.

Keywords: IMTA; Employment; RPTKA; TKA

Abstrak

Pengaturan mengenai Penggunaan TKA (TKA) diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun dalam perubahan pengaturannya dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji terkait ketentuan yang termuat dalam peraturan perundangan tersebut dan perbedaan prosedur penggunaan TKA pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020. Serta mengetahui dampak dari perubahan pengaturan penggunaan TKA dalam Hukum ketenagakerjaan Indonesia. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian yuridis normatif dengan

melakukan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, teknik pengumpulan data menggunakan studi dokumentasi, jenis dan sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang dianalisis secara kualitatif. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara otomatis mengubah dan menghapus beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mensyaratkan bahwa untuk penggunaan TKA saat ini hanya membutuhkan Pengesahan RPTKA tanpa perlu memiliki izin tertulis (IMTA), karena Pengesahan RPTKA dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini menjadi suatu izin bagi TKA dalam bekerja di Indonesia. Kemudahan syarat masuknya TKA tersebut tentunya akan berdampak pada semakin meningkatnya angka pengangguran di Indonesia, dikarenakan semakin sempitnya lapangan pekerjaan di dalam negeri, karena jumlah TKA akan bertambah banyak dan terdiskualifikasinya tenaga kerja Indonesia. Karena pemerintah membiarkan TKA menjadi kompetitor dengan tenaga kerja Indonesia dalam mencari nafkah di Indonesia. Padahal tujuan dari hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah melindungi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Sehingga, pemerintah harus membuat persyaratan yang ketat agar tenaga kerja Indonesia terhindar dari kompetisi yang tidak sehat dan untuk mengurangi jumlah pengangguran karena banyaknya jumlah TKA yang masuk ke Indonesia, maka pemerintah perlu meningkatkan usaha di dalam negeri agar lapangan pekerjaan tidak semakin sempit.

Kata kunci: IMTA; Ketenagakerjaan; RPTKA; TKA

A. PENDAHULUAN

Pemerintah memiliki peran dalam penyelenggaraan negara untuk memenuhi berbagai kebutuhan dasar guna mencapai kesejahteraan rakyatnya.¹ Tenaga kerja adalah salah satu faktor penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional. Tujuan utama dari pembangunan tersebut adalah mensejahterakan rakyat termasuk juga tenaga kerja.² Tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dalam mencapai tujuan pembangunan nasional. Sehingga pemerintah perlu menjamin hak dan kewajiban setiap tenaga kerja di Indonesia. Hak untuk mendapatkan pekerjaan adalah hak setiap warga negara yang dilindungi konstitusi.^{3,4} Dalam konsideran Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.⁵

Hukum ketenagakerjaan merupakan serangkaian peraturan yang mengatur tentang segala kejadian sewaktu angkatan kerja bekerja pada orang lain dengan menerima upah atau imbalan

¹ Sarah Selfina Kuahaty Et Al., *Hukum Ketenagakerjaan, Widina Bhakti Persada Bandung* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021).

² Muh Aqil Fatahillah And Andi Tenri Padang, "Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Syar'iyah* 3, No. 2 (N.D.): 402-13.

³ David Pradhan, dkk., "Constitutional Rights of Labour During Covid 19 Pandemic: A Study of India and Indonesia", Proceedings of the 2nd International Conference on Law Reform (INCLAR 2021)

⁴ Kemal Juniardi, Komariah, and Dwi Ratna Indri Hapsari, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dan Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Di Banjarmasin," *Indonesia Law Reform Journal* 1, no. 2 (July 28, 2021): 257-72, <https://doi.org/10.22219/ILREJ.V1I2.17208>.

⁵ Lihat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagkerjaan.

Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia | 418

dalam bentuk lain⁶. Hukum ketenagakerjaan menjadi salah satu bidang keilmuan yang masuk dalam ruang lingkup hukum privat maupun hukum publik. Sehingga hukum ketenagakerjaan juga berhubungan dengan hukum privat/perdata dan hukum publik. Berkaitan pula dengan aspek hukum pidana dan hukum administrasi/tata negara.⁷ Hukum ketenagakerjaan dapat bersifat privat karena mengatur hubungan hukum antara subyek hukum baik *person* dengan *person* maupun person dengan *rechtperson*, dan bersifat publik karena terkait dengan kewajiban mematuhi dan menjalankan apa yang sudah ditetapkan oleh negara sebagai sebuah ketentuan yang bersifat umum.

Terdapat hubungan timbal balik antara mobilitas penduduk dengan dampak yang ditimbulkan.⁸ Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut TKA) adalah warga negara asing yang bekerja di Indonesia.⁹ Penggunaan TKA di Indonesia membawa dampak yang sangat besar, baik yang berdampak pada sektor ekonomi, industri dan yang paling berdampak atas keberadaan TKA adalah tenaga kerja Indonesia atau biasa disebut sebagai tenaga kerja lokal. Terjadinya persaingan antara TKA dengan tenaga kerja lokal menjadi semakin meluas.

Masuknya TKA di Indonesia bukan tidak membawa masalah terhadap tenagakerja Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya angka pengangguran di Indonesia yang dapat mengakibatkan konflik sosial antara Tenaga Kerja Indonesia dan TKA.¹⁰ Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker), jumlah penggunaan TKA di Indonesia saat ini berjumlah 92 ribuan. Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia mencatat bahwa dalam tiga tahun terakhir jumlah penggunaan TKA terus mengalami penurunan. Sebelumnya pada tahun 2019 terdapat 95.168 TKA dan turun menjadi 93.374 TKA pada tahun 2020.¹¹

Kedatangan dan penggunaan TKA dapat menjadi ancaman bila tidak dikontrol dalam penggunaan begitu juga sebaliknya.¹² Namun, sebelum lahirnya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mengenai ketentuan mempekerjakan TKA ini juga lahir Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA. Lahirnya peraturan presiden tersebut menimbulkan polemik di masyarakat karena menyalahi ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang pada saat itu belum diubah dengan keberadaan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan. Perpres ini menggantikan Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan TKA.

⁶ H Zaeni Asyhadie, M SH, And S H Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Prenada Media, 2019).

⁷ Susilo Andi Darma, "Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat," *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 29, No. 2 (2017): 221–34.

⁸ Ahmad Jazuli, "Eksistensi TKA Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 12, No. 1 (2018): 89–105.

⁹ Lihat Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁰ Rachmad Abduh, "Dampak Sosial Tenagakerja Asing (TKA) Di Indonesia," *Sosek: Jurnal Sosial Dan Ekonomi* 1, No. 1 (2020): 25–28.

¹¹ <https://www.cnbcindonesia.com/news/20210525130123-4-248217/terungkap-ini-jumlah-tenaga-kerja-asing-yang-bekerja-di-ri>. diakses pada tanggal 10 oktober 2021.

¹² Putri Nur Hidayah, "Comparative Study of Legal Protection for Migrant Workers In Participation Of Social Security Programs In Indonesia And Singapore," *Legality: Jurnal Ilmiah Hukum* 28, no. 1 (April 10, 2020): 47–59, <https://doi.org/10.22219/ljih.v28i1.11786>.

Pada bagian menimbang di dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA disebutkan guna mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi, perlu pengaturan kembali perizinan penggunaan TKA. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis mencoba menyajikan kajian terkait dampak yang ditimbulkan dari perubahan pengaturan penggunaan TKA baik dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun peraturan terbaru dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dalam Rancangan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang telah dilakukan oleh Hanifah¹³. Penulis menyimpulkan bahwa dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 lebih memudahkan penggunaan TKA di Indonesia karena dihapusnya IMTA. Setiap tenaga kerja asing yang pekerjanya di Indonesia dalam kegiatannya disyaratkan memiliki ijin yang disebut IMTA. Berlaku selama satu tahun atau dapat diperpanjang. Sehingga saat ini, TKA hanya membutuhkan Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) saja yang kemudian disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan, dan dihapusnya Pasal mengenai pembatasan jabatan bagi TKA yang bekerja di perusahaan/pemberi kerja Indonesia yakni Pasal 46 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Meskipun begitu Penelitian ini hanya akan berfokus pada bahasan mengenai Perubahan Pengaturan Penggunaan TKA dalam Hukum ketenagakerjaan Indonesia. Sehingga harapannya dengan adanya kajian ini, kedepannya dapat berkontribusi dalam kebaruan pengaturan terkait penggunaan TKA dan menjadi referensi ilmiah bagi pemerintah dalam mengambil suatu kebijakan.

B. METODE

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Penelitian yuridis normatif adalah penelitian tentang asas-asas hukum, aturan hukum mengenai nilai (norma), pengaturan hukum yang konkrit, dan sistem hukum, tentang materi yang dipelajari.

Metode Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perundang-undangan (*Statute Approach*), yang merupakan pendekatan dengan mempelajari semua peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Metode pendekatan ini membutuhkan pemahaman tentang hierarki dan prinsip-prinsip dalam peraturan perundang-undangan; Pendekatan konseptual (*Konseptual Approach*), yaitu pendekatan melalui penilaian atau konsep dari para ahli yang berkaitan dengan pembahasan.¹⁴

Sedangkan teknik pengumpulan data yang dipilih adalah studi dokumentasi dengan mencatat setiap informasi yang berkaitan dengan topik yang dipelajari secara selektif, maka analisis preskriptif berarti menganalisis dokumen dengan berpartisipasi dalam argumen yang benar atau salah satu sudut pandang peristiwa. Jenis sumber data yang digunakan adalah data sekunder yang dianalisis secara kualitatif yaitu dengan mengkaji dan menguji kualitas suatu norma/kaidah hukum ukuran kebenarannya didasarkan pada norma-norma hukum itu sendiri, pendapat para ahli,

¹³ Ida Hanifah, "Peluang TKA Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja," *De Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6, No. 1 (2021): 168-73.

¹⁴ Peter Mahmud Marzuki, "Penelitian Hukum Cetakan Ketujuh" (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014).
Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia | 420

doktrin maupun teori-teori hukum yang dikaji. Dianalisis berdasarkan teori hukum atau peraturan perundang undangan yang berlaku.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian dan Pengaturan Penggunaan TKA dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pengertian TKA dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa TKA (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Adapun pengertian lain dari TKA adalah tiap orang yang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁵

Secara prinsip digunakannya TKA pada negara berkembang dimaksudkan untuk alih pengetahuan dan alih teknologi.¹⁶ Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 pada Pasal 42 sampai Pasal 49 telah di atur rupa tentang prosedur penggunaan TKA. Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diatas sangat jelas diatur bahwa dalam praktik penggunaan TKA ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja/pengusaha. Misalnya pada ayat (1) ada kewajiban dari pemberi kerja/pengusaha yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki izin tertulis dan dalam ayat tersebut ditegaskan bahwa izin tertulis harus dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang (Menteri Ketenagakerjaan).

Kemudian pada Pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pemberi kerja/pengusaha orang perseorangan dilarang untuk mempekerjakan TKA. Sedangkan pada ayat (3) terdapat pengecualian mengenai izin mempekerjakan TKA, izin tersebut tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempekerjakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

Kemudian dalam Pasal 42 ayat (4) ditegaskan bahwa TKA hanya dapat dipekerjakan dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. yang jabatan tertentu dan waktu tertentu tersebut dalam ayat (5) diatur oleh aturan turunannya berupa keputusan menteri. Kemudian dalam Pasal 42 ayat (6) ditegaskan bahwa TKA yang dipekerjakan hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu apabila masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang lagi masa kerjanya, maka TKA tersebut dapat digantikan oleh TKA lainnya.

Dalam Pasal 43 ayat (1) diatur mengenai perusahaan/pemberi kerja yang akan menggunakan TKA sebelumnya harus memiliki Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk. RPTKA yang disahkan tersebut merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja, yang mana izin kerja ini biasa disebut dengan istilah IMTA (Izin Menggunakan Tenaga Asing) yang dikeluarkan oleh Menteri Ketenagakerjaan.

¹⁵ Abdul Khakim, "Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," 2014.

¹⁶ Budi S P Nababan, "Perlunya Perda Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan TKA Di Tengah Liberalisasi Tenaga Kerja Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015," *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 3, No. 2 (2014): 297-309.

Kemudian dalam Pasal 43 ayat (2) menjelaskan mengenai isi muatan dari rencana penggunaan TKA yang harus dibuat oleh perusahaan/pemberi kerja yang akan menggunakan TKA di perusahaannya. Kemudian dalam Pasal 43 ayat (3) menjelaskan pengecualian penggunaan TKA bagi lembaga atau instansi pemerintah. Sedangkan dalam Pasal 43 ayat (4) mengatur tata cara pengesahan RPTKA. Mengenai standar kompetensi sudah dijabarkan dalam Pasal 44 UU Ketenagakerjaan. Kualifikasi jabatan dan alih teknologi TKA melalui proses pendampingan pada tenaga kerja warga Indonesia diatur dalam Pasal 45. Kecuali untuk posisi jabatan direksi atau komisaris. Dalam Pasal 46 berisi ketentuan mengenai larangan terhadap TKA untuk menduduki jabatan-jabatan tertentu seperti mengurus personalia. Selanjutnya mengenai kompensasi dan pengecualian pembayaran kompensasi diatur dalam Pasal 47. Ketentuan yang termuat dalam Pasal 42 sampai 49 memberikan rambu-rambu bagi pemberi kerja TKA.

³ 2. Pengaturan Penggunaan TKA dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Perpres 20 Th. 2018 tentang Penggunaan TKA menjadi dasar ketentuan yang memuat tentang mempekerjakan TKA sebelum lahirnya UU Ciptaker. Tujuannya adalah dukungan terhadap perekonomian nasional dan peningkatan investasi. Sehingga diperlukan pengaturan kembali perijinan penggunaan TKA di Indonesia. Regulasi terbaru ini mempermudah masuknya TKA untuk bekerja di Indonesia, setelah disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Diterbitkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 ini mengubah dan menghapus beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana dalam peraturan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja ini justru mempermudah TKA untuk masuk ke Indonesia. Pertama, sesuai ketentuan Pasal 42 TKA hanya perlu memiliki Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) yang disahkan oleh Pemerintah Pusat tanpa perlu ijin tertulis menteri atau pejabat yang ditunjuk. Kedua, dihapuskannya ketentuan Pasal 43 mengenai RPTKA. Ketiga, Pasal 44 mengenai standar jabatan dan standar kompetensi diatur lebih lanjut dalam keputusan menteri. Selanjutnya ketentuan Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2) mewajibkan pemberi kerja memiliki RPTKA sebagai dasar ijin. Dilain pihak orang perorangan dilarang mempekerjakan TKA. RPTKA diterbitkan oleh Depnakertrans dan berlaku satu tahun.¹⁷ Jika pemberi kerja tidak memenuhi kewajiban-kewajiban diatas saat mempekerjakan TKA di Indonesia, maka akan dikenai sanksi.¹⁸

Sementara pada Pasal 42 ayat (3) berisi ketentuan bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Pemerintah Pusat, dikecualikan bagi:

- 1) Direksi atau komisaris dengan kepemilikan saham tertentu atau pemegang saham sesuai dengan ketentuan peraturanperundang-undangan;

¹⁷ Adella Virginia Zakasri, "Rencana Penggunaan TKA (Rptka) Sebagai Izin Menggunakan TKA Di Indonesia" (Universitas Airlangga, 2019).

¹⁸ *Ibid.*

- 1) Pegawai diplomatik dan konsuler pada kantor perwakilan negara asing; atau
- 2) TKA 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.

Kemudian pada Pasal 42 ayat (4) mengatur mengenai TKA yang dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki.

Diterbitkannya Pasal 42 Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara otomatis mengubah dan menghapus Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mana mewajibkan TKA mendapatkan izin tertulis dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat lain yang ditunjuk. TKA yang masuk ke Indonesia sebelumnya dalam Perpres 20 Tahun 2018 harus mengantongi sejumlah izin antara lain Rencana Penggunaan TKA (RPTKA), Izin Menggunakan TKA (IMTA), dan Visa Tinggal Terbatas (VITAS). Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka TKA hanya membutuhkan RPTKA saja yang disahkan oleh Pemerintah Pusat, sehingga TKA saat ini tidak perlu lagi membutuhkan izin tertulis dari Menteri atau pejabat lain yang ditunjuk. Izin penggunaan TKA sudah dipangkas dan kini hanya membutuhkan pengesahan RPTKA saja. Kemudian dalam Pasal 46 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang sebelumnya mengatur mengenai TKA yang dilarang menduduki jabatan seperti personalia dan jabatan tertentu yang diatur lebih lanjut dalam Keputusan Menteri. Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, pembatasan jabatan TKA di perusahaan Indonesia pada Pasal 46 tersebut sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dihapuskan. Dan dengan dihapuskannya Pasal 43 dan 44 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 semakin memberikan kemudahan bagi masuknya TKA. Hal tersebut akan berdampak terdiskualifikasinya tenaga kerja lokal atau dalam hal ini tenaga kerja warga negara Indonesia dan akan menimbulkan kecemburuan sosial, karena TKA mendapatkan fasilitas yang berbeda dengan tenaga kerja Indonesia seperti perbedaan upah antara TKA dengan tenaga kerja Indonesia dalam satu pekerjaan padahal dalam posisi yang sama. Belum lagi mengingat angka pengangguran di Indonesia cukup tinggi, dengan kemudahan masuknya TKA ke Indonesia akan berdampak pada semakin menyempitnya lapangan kerja di dalam negeri sendiri.

D. PENUTUP

Disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja secara otomatis mengubah dan menghapus beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satunya yaitu berkaitan dengan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mensyaratkan bahwa untuk penggunaan TKA saat ini hanya membutuhkan Pengesahan RPTKA tanpa perlu memiliki Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), karena Pengesahan RPTKA dalam Undang-Undang Cipta Kerja ini menjadi suatu izin bagi TKA dalam bekerja di Indonesia. Hal tersebut tentunya semakin mempermudah masuknya TKA ke Indonesia. Dengan kemudahan masuknya TKA tersebut tentunya akan berdampak pada semakin meningkatnya angka

pengangguran di Indonesia, dikarenakan semakin sempitnya lapangan pekerjaan di dalam negeri. Hal ini karena jumlah TKA akan bertambah banyak. Serta akan terjadi kecemburuan sosial karena TKA mendapatkan fasilitas yang berbeda dengan tenaga kerja Indonesia seperti perbedaan upah antara TKA dengan tenaga kerja Indonesia dalam satu pekerjaan padahal dalam posisi yang sama dan terdiskualifikasinya tenaga kerja Indonesia karena pemerintah membiarkan TKA menjadi kompetitor dengan tenaga kerja Indonesia dalam mencari nafkah di Indonesia. Padahal tujuan dari hukum ketenagakerjaan Indonesia adalah melindungi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di Indonesia untuk meningkatkan kesejahteraan rakyatnya. Sehingga, apabila ada kebutuhan khusus untuk mempekerjakan TKA, pemerintah harus membuat persyaratan yang ketat agar tenaga kerja Indonesia terhindar dari kompetisi yang tidak sehat dan untuk mengurangi jumlah pengangguran karena banyaknya jumlah TKA yang masuk ke Indonesia, maka pemerintah perlu meningkatkan usaha di dalam negeri agar lapangan pekerjaan tidak semakin sempit.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, "Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia," 2014.
- Adella Virginia Zakasri, "Rencana Penggunaan TKA (Rptka) Sebagai Izin Menggunakan TKA Di Indonesia" (Universitas Airlangga, 2019).
- Ahmad Jazuli, "Eksistensi TKA Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian," *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum* 12, No. 1 (2018): 89–105.
- Budi S P Nababan, "Perlunya Perda Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan TKA Di Tengah Liberalisasi Tenaga Kerja Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015," *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 3, No. 2 (2014): 297–309.
- Budi S P Nababan, "Perlunya Perda Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan TKA Di Tengah Liberalisasi Tenaga Kerja Masyarakat Ekonomi ASEAN 2015," *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 3, No. 2 (2014): 297–309.
- David Pradhan, dkk, "Constitutional Rights of Labour During Covid 19 Pandemic: A Study of India and Indonesia", *Proceedings of the 2nd International Conference on Law Reform (INCLAR 2021)*
- H Zaeni Asyhadie, M SH, And S H Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Prenada Media, 2019).
- Ida Hanifah, "Peluang TKA Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja," *De Lega Lata: Jurnal Ilmu Hukum* 6, No. 1 (2021): 168–73.
- Kemal Juniardi, Komariah, and Dwi Ratna Indri Hapsari, "Penerapan Asas Kebebasan Berkontrak Dan Proporsionalitas Dalam Perjanjian Kerja Antara Pengusaha Dan Pekerja Di Banjarmasin," *Indonesia Law Reform Journal* 1, no. 2 (July 28, 2021): 257–72, <https://doi.org/10.22219/ILREJ.V1I2.17208>.
- Muh Aqil Fatahillah And Andi Tenri Padang, "Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia," *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasa Syar'iyah* 3, No. 2 (N.D.): 402–13.

- Muh Aqil Fatahillah And Andi Tenri Padang, “Analisis Tentang Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia,” *Siyasatuna: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Siyasa Syar’iyyah* 3, No. 2 (N.D.): 402–13.
- Peter Mahmud Marzuki, “Penelitian Hukum Cetakan Ketujuh” (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2014).
- Putri Nur Hidayah, “Comparative Study of Legal Protection for Migrant Workers In Participation Of Social Security Programs In Indonesia And Singapore,” *Legality : Jurnal Ilmiah Hukum* 28, no. 1 (April 10, 2020): 47–59, <https://doi.org/10.22219/ljih.v28i1.11786>.
- Rachmad Abduh, “Dampak Sosial Tenaga Kerja Asing (TKA) Di Indonesia,” *Sosek: Jurnal Sosial Dan Ekonomi* 1, No. 1 (2020): 25–28.
- Sarah Selfina Kuahaty Et Al., *Hukum Ketenagakerjaan, Widina Bhakti Persada Bandung* (Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung, 2021).
- Susilo Andi Darma, “Kedudukan Hubungan Kerja; Berdasarkan Sudut Pandang Ilmu Kaidah Hukum Ketenagakerjaan Dan Sifat Hukum Publik Dan Privat,” *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada* 29, No. 2 (2017): 221–34.

HASIL CEK_Fithriatus Shalihah

ORIGINALITY REPORT

12%

SIMILARITY INDEX

14%

INTERNET SOURCES

19%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

jurnal.umsu.ac.id

Internet Source

4%

2

www.coursehero.com

Internet Source

3%

3

journal.uinsgd.ac.id

Internet Source

3%

4

fh.upnvj.ac.id

Internet Source

2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%