

Implementation of General Visit Visa for Foreign Workers in Indonesia [Implementasi Penggunaan Visa Kunjungan Umum untuk Tenaga Kerja Asing di Indonesia]

Muhammad Alif N Islam¹⁾, Lidya Shery Muis^{*.2)}

¹⁾ Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: lidyasherymuis@umsida.ac.id

Abstract. *This research discusses and analyzes the implementation of inviting and individuals or foreign nationals in the territory of Indonesia as regulations that also exist in Indonesia.. The implementation reference in using foreigners to carry out work can be based on Law Number 6 of 2011 concerning Immigration and Government Regulation Number 34 of 2021 concerning the Use of Foreign Workers. This research focuses on the absence of standards and limits given to foreigners who carry out work activities, both as foreign workers and as prospective foreign workers in testing their ability to work in Indonesia. The research also discusses advice on using foreigners to carry out work in Indonesia.*

Keywords - visa; work visa; visit visa; foreign workers; foreigners

Abstrak. *Penelitian ini membahas dan menganalisis mengenai implementasi mendatangkan dan mempekerjakan orang ataupun warga negara asing di wilayah Indonesia sebagaimana peraturan yang juga berlaku di Indonesia.. Acuan pelaksanaan dalam menggunakan orang asing untuk melaksanakan pekerjaan dapat didasari pada Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian dan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Penelitian ini difokuskan pada belum adanya standar dan batasan yang diberikan pada orang asing yang melaksanakan kegiatan bekerja, baik sebagai TKA maupun sebagai calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja di Indonesia. Penelitian juga membahas tentang saran dalam menggunakan orang asing untuk melaksanakan pekerjaan di Indonesia.*

Kata Kunci – visa; visa kerja; visa kunjungan; tenaga kerja asing; orang asing

I. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu hal yang sangat diperlukan oleh manusia karena tidak terlepas dari pengaruh pada perkembangan Sumber Daya Manusia (selanjutnya disebut SDM). Menurut data yang diterbitkan oleh PISA (*Programme for International Student*) pada tahun 2019, kualitas Pendidikan di Republik Indonesia menempati posisi ke-74 dari 79 negara lainnya, yang artinya kualitas pendidikan di Republik Indonesia menempati salah satu posisi terendah pada survei dunia.[1] Hal ini menyebabkan Sumber Daya Manusia (SDM) di Negara Indonesia sampai dengan tulisan ini dibuat, masih tergolong dalam kategori rendah. Badan Pusat Statistik (BPS) di Indonesia melalui *website* databoks.katadata.co.id, per Bulan Agustus tahun 2023 mayoritas tenaga kerja lokal yang ada di Indonesia masih berasal dari tingkat pendidikan Sekolah Dasar (SD) dengan presentase jumlah pekerja sebesar 36,82 % (tiga puluh enam koma delapan puluh dua persen), lalu disusul oleh pekerja yang memiliki pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) sebesar 17,77 % (tujuh belas koma tujuh puluh tujuh persen), pekerja dengan tingkat pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) sebesar 10,32 % (sepuluh koma tiga puluh dua persen), lalu disusul dengan pekerja dengan tingkat pendidikan Diploma I/II/III dan universitas sebesar 2,44 % (dua koma empat puluh empat persen).[2]

Rendahnya tingkat pendidikan di Indonesia dapat menyebabkan terjadinya persaingan tenaga kerja dikarenakan terbatasnya kualifikasi yang dibutuhkan oleh pemberi kerja. Hal ini dapat berpengaruh pada pertumbuhan ekonomi, sebab salah satu faktor untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi adalah tenaga kerja. Apabila jumlah tenaga kerja lebih besar, maka akan berdampak pada peningkatan produksi, namun apabila jumlah pertumbuhan penduduk lebih besar, maka akan berdampak pada peningkatan pasar.[3] Per Bulan Februari tahun 2024 terdapat 142.179 (seratus empat puluh dua ribu seratus tujuh puluh sembilan) penduduk di Indonesia yang bekerja dan 7.195 (tujuh ribu seratus sembilan puluh lima) penduduk di Indonesia yang tidak bekerja atau pengangguran.[4] Jumlah pengangguran tersebut dapat terus bertambah di kemudian hari mengingat pertumbuhan penduduk di Indonesia dapat terus terjadi dan jumlah penduduk yang bekerja dapat berkurang dikarenakan beberapa faktor, salah satunya adalah Pemutusan Hubungan Kerja akibat usia pensiun. Dalam *World Development Report 2023 : Migrants, Refugees, dan Societies*, Bank Dunia menyampaikan bahwa sejumlah negara mengalami populasi penduduk usia tua, sehingga dengan adanya kondisi ini diperkirakan akan mendorong perkembangan migrasi pekerja.[5]

Dalam hal memenuhi kebutuhan pertumbuhan ekonomi dan investasi, Pemerintah Indonesia mengakomodir dan mengizinkan pemberi kerja yang berbentuk badan hukum untuk mendatangkan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya

disebut “TKA”) sebagai tenaga ahli bagi perusahaan yang berada di Indonesia dengan ketentuan tertentu sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Adanya aturan tersebut sebagai turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja yang telah diubah menjadi Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja, dan menjadi bentuk dukungan Pemerintah Republik Indonesia atas diberlakukannya Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) yang membuka batas-batas negara di ASEAN. Hal ini menyebabkan persaingan tenaga kerja tidak hanya berada pada dalam lingkup lokal, namun juga persaingan tenaga kerja dalam lingkup antar negara.[6]

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap individu dan/atau orang yang melaksanakan pekerjaan untuk selanjutnya dapat menghasilkan barang ataupun jasa guna memenuhi kebutuhan baik untuk diri sendiri maupun masyarakat, sedangkan pengertian TKA menurut PP 34/2021 adalah seorang warga negara asing yang telah memiliki visa sesuai aturan yang akan melaksanakan pekerjaan di Indonesia. Penggunaan TKA didasarkan atas beberapa faktor seperti faktor internal dan juga faktor eksternal. Pada faktor internal, penggunaan TKA dilakukan guna peningkatan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi, hal ini terjadi karena kondisi SDM di Indonesia yang belum sepenuhnya memenuhi ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dan terampil sebagaimana yang dibutuhkan. Pada faktor eksternal melalui konvensi internasional, Republik Indonesia bersepakat untuk melakukan liberalisasi pasar kerja bebas dengan dunia internasional di bidang perdagangan, jasa, serta investasi.[7]

Diharapkan agar penggunaan TKA dapat menyesuaikan dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja di Indonesia yang terampil, berkemampuan tinggi pada salah satu bidang keahlian, serta profesional. Alasannya, karena TKA yang didatangkan dinilai telah menghadapi kemajuan teknologi di negara tempat asal maupun di negara tempat TKA tersebut bekerja yang masih belum dapat dikerjakan dan/atau dikuasai oleh tenaga kerja lokal. Guna mengembangkan dan memajukan tenaga kerja lokal, TKA yang didatangkan wajib melakukan alih ilmu pengetahuan atau kemampuan serta teknologi yang dimilikinya kepada tenaga kerja lokal, sehingga dengan mempekerjakan TKA juga dapat meningkatkan pengetahuan dan kemampuan tenaga kerja lokal.[7] Untuk mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja lokal atas adanya penggunaan TKA, Pemerintah Republik Indonesia mewajibkan TKA untuk melakukan pengalihan keahlian kepada tenaga kerja lokal atau Indonesia sebagai Pendamping TKA yang mana diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Salah satu syarat wajib untuk mendatangkan dengan kepemilikan visa dan izin tinggal bagi TKA sesuai dengan aturan perundang-undangan yang berlaku. Visa merupakan persetujuan dari pejabat suatu negara kepada orang asing untuk masuk ke dalam negara tersebut sebagai dasar dalam pemberian dokumen izin tinggal. Di Indonesia, berdasarkan Pasal 34 UU No. 6/2011 terdapat 4 jenis visa, yaitu Visa Diplomatik, Visa Kunjungan Umum, Visa Dinas, dan Visa Tinggal Terbatas. Visa tidak sama seperti *Passport* karena *Passport* merupakan dokumen dan/atau surat resmi yang dikeluarkan serta disahkan oleh pejabat berwenang masing-masing negara tempat asal orang asing yang berisi data diri orang asing tersebut.[8] Setelah orang asing mendapatkan visa, selanjutnya akan diberikan izin tinggal sebagaimana visa yang dimohonkan sebelumnya. Izin tinggal merupakan izin yang diberikan dan disahkan oleh pejabat berwenang suatu negara kepada orang asing yang telah memiliki visa sebagaimana dijelaskan pada Pasal 1 Angka 21 UU No. 6/2011.

Kewajiban atas kepemilikan visa bagi orang asing diatur pada Pasal 8 Ayat (2) UU No. 6/2011, yang berbunyi “Setiap Orang Asing yang masuk wilayah Indonesia wajib memiliki visa yang sah dan masih berlaku kecuali ditentukan lain oleh Undang-Undang ini dan perjanjian internasional”. Lalu, pemberian visa kepada orang asing tersebut akan menentukan izin tinggal yang akan diberikan kepada orang asing itu nantinya. Kewajiban kepemilikan izin tinggal bagi orang asing di Indonesia diatur dalam Pasal 48 Ayat (1) dan Ayat (2) UU No. 6/2011, yang mana pada pasal dan ayat tersebut menjelaskan bahwa setiap orang asing yang berada di Wilayah Indonesia wajib memiliki izin tinggal yang pemberiannya sesuai dengan visa yang dimilikinya.

Berdasarkan Pasal 39 Huruf a UU No. 6/2011, TKA yang akan masuk dan bekerja di Indonesia termasuk pada kategori pemegang visa tinggal terbatas sebagai tenaga ahli yang akan masuk ke Indonesia dengan jangka waktu yang telah ditentukan. PP No. 34/2021 mengatur siapa saja pemberi kerja TKA sehingga tidak semua subjek hukum diberikan izin untuk mempekerjakan TKA. Pada Pasal 1 Angka 2 PP No. 34/2021 dijelaskan bahwa pemberi kerja TKA harus berbentuk badan hukum yang juga didirikan berdasarkan hukum Indonesia dan pada Pasal 3 Peraturan Pemerintah tersebut menyebutkan dengan rinci badan hukum apa saja yang boleh mempekerjakan TKA, seperti instansi pemerintahan, perseroan terbatas (PT), lembaga, yayasan, dan badan hukum lainnya sebagaimana dijelaskan secara rinci pada Ayat (1) pasal tersebut.

Secara eksplisit PP No. 34/2021 mengatur mengenai penggunaan TKA, seperti kewajiban dan larangan pemberi kerja TKA, Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut “RPTKA”), izin tinggal TKA, kewajiban atas alih teknologi dan keahlian dari TKA kepada tenaga kerja lokal dan/atau pendamping, dan sebagainya. Sehingga, menurut pada Peraturan Pemerintah tersebut, TKA dapat didatangkan dan/atau dipekerjakan di Indonesia berdasarkan

izin tinggal terbatas dengan syarat dan ketentuan yang berlaku.[9] Pemberi Kerja yang menggunakan dan/atau mempekerjakan TKA di Republik Indonesia juga diharuskan untuk membayar Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (selanjutnya disebut “DKPTKA”) yang dibayarkan atas setiap individu TKA yang melaksanakan pekerjaan di Indonesia dengan besaran DKPTKA sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Bersumber dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Dalam melaksanakan sebuah pekerjaan, orang asing yang masuk dan bekerja di Indonesia diharuskan untuk mengikuti ketentuan perundang-undangan yang berlaku khususnya sebagai TKA berdasarkan visa dan izin tinggal sementara. Namun, dalam praktiknya warga negara asing dapat masuk ke Indonesia untuk melaksanakan uji coba dalam bekerja menggunakan visa dan izin tinggal kunjungan untuk calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja yang ketentuannya diatur pada Pasal 38 UU No. 6/2011 *juncto* Penjelasan Pasal 38 Angka 18 UU No. 6/2011. Sebagaimana dikutip dari laman *website* imigrasi.go.id, bahwa kegiatan bagi calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja adalah guna melaksanakan uji coba guna mengetahui kemampuan bekerja calon tenaga kerja asing untuk mengetahui kelayakannya dan syarat yang dibutuhkan pun berbeda dengan syarat untuk mendatangkan dan mempekerjakan TKA. Namun, hal ini tidak dibarengi dengan adanya ketentuan khusus, khususnya dalam perundang-undangan yang mengatur mengenai pekerjaan baik berupa standar, batasan, serta hal-hal yang membedakan antara TKA dengan calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja.

Secara administrasi dan teknis, syarat yang dibutuhkan untuk mendatangkan orang asing sebagai calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja dinilai lebih mudah untuk dipenuhi dan lebih sedikit jumlah persyaratannya apabila dilihat pada laman *website* imigrasi.go.id. Berbeda dengan syarat dan ketentuan yang dibutuhkan guna mendatangkan calon tenaga kerja asing, syarat dan ketentuan dalam mendatangkan dan mempekerjakan TKA dinilai lebih sulit untuk dipenuhi dan lebih banyak jumlah persyaratannya, hal ini dapat dilihat pada aturan yang berlaku atas penggunaan TKA serta laman *website* imigrasi.go.id. Salah satu ketentuan yang membedakan adalah adanya beban kewajiban dalam pembayaran DKPTKA atas penggunaan TKA dimana pada calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja, hal ini tidak dipersyaratkan.

II. METODE

Dalam penelitian ini digunakan metode penelitian hukum normatif dimana penelitian hukum ini mengkaji, mengidentifikasi, dan mengevaluasi atas pelaksanaan setiap ketentuan hukum serta dokumen yang tertulis pada setiap peristiwa hukum serta atas hasil setiap pemikiran serta penelitian yang telah dihasilkan secara sistematis. Tujuannya adalah memastikan bahwa penerapan hukum sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan memberikan saran apabila penerapannya masih belum sesuai untuk selanjutnya dilaksanakan sebagaimana mestinya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Visa Tinggal Terbatas untuk TKA

Warga negara asing yang masuk dan juga berkegiatan di Indonesia wajib untuk memiliki Visa Republik Indonesia yang sah dan masih berlaku. Visa tersebut selanjutnya menjadi dasar dalam pemberian izin tinggal kepada orang asing tersebut sebagaimana ketentuan yang diatur pada Pasal 8 Ayat (2) UU No. 6/2011. Terdapat 2 kategori Orang Asing yang dapat diberikan Visa Tinggal Terbatas yang diatur pada pasal 39 UU No. 6/2011 *juncto* Pasal 106 UU No. 6/2023, sebagai berikut :

1. Orang Asing yang akan melakukan perjalanan ke Wilayah Indonesia untuk bertempat tinggal dalam jangka waktu yang terbatas, seperti :
 - a. Rohaniawan, Tenaga ahli, Pekerja, Peneliti, Pelajar, Investor, Rumah kedua, dan keluarganya;
 - b. Orang asing yang kawin secara sah dengan Warga Negara Indonesia (WNI);
2. Bergabung untuk bekerja di atas kapal, alat apung, atau instalasi yang beroperasi di Wilayah Perairan Nusantara, landasan kontinen, dan/atau Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) Indonesia.

Mengacu pada aturan tersebut, sehingga TKA wajib menggunakan Visa Tinggal Terbatas untuk masuk dan bekerja di Indonesia yang mana pengajuan dari Visa tersebut hanya dapat dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA yang telah diatur dalam Pasal 3 Ayat (1) PP No. 34/2021, diantaranya :

1. Instansi Pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
2. Kantor perwakilan dagang/perusahaan asing dan kantor berita asing yang berkegiatan di Indonesia;
3. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
4. Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi berwenang;
5. Usaha jasa impresariat; dan
6. Badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang dalam menggunakan TKA.

Pemberi Kerja TKA tidak diperbolehkan bagi Orang Perorangan dan/atau Perseroan Perorangan.

Banyak syarat yang perlu dipenuhi dalam menggunakan TKA, hal ini diatur pada UU No. 6/2011 dan peraturan turunannya serta secara eksplisit diatur pada PP No. 34/2021 Contoh salah satu syarat yang dimaksud ada pada Pasal 1, 6, 7, dan 8 PP No. 34/2021 dimana kewajiban bagi pemberi kerja TKA ialah memiliki RPTKA sebelum mendatangkan serta mempekerjakan TKA, menunjuk tenaga kerja lokal sebagai pendamping TKA dan melakukan pelatihan kerja, memulangkan TKA dalam hal jangka waktu perjanjian kerja telah berakhir, membayar DKPTKA, dan mengikutsertakan TKA dalam jaminan sosial milik nasional. Kemudian, sebagaimana Pasal 4 PERMENAKER No. 8/2021, TKA diwajibkan memiliki minimal pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki, kompeten dan berpengalaman kerja paling sedikit 5 tahun, serta diharuskan untuk melakukan alih teknologi kepada tenaga kerja lokal yang menjadi pendamping TKA.

Berdasarkan Pasal 6 PP No. 34/2021, Pemberi Kerja TKA dalam hal mendatangkan serta mempekerjakan TKA di Indonesia terlebih dahulu melakukan pengurusan RPTKA kepada pejabat yang ditunjuk melalui TKA *Online* guna memastikan jabatan dan jangka waktu penggunaan TKA untuk selanjutnya diubah menjadi Pengesahan RPTKA. Selama melaksanakan pekerjaannya di Indonesia, TKA wajib untuk dilindungi oleh jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional menurut Pasal 8 PP No. 34/2021. Jaminan sosial yang dimaksud ialah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), dimana peserta dari BPJS merupakan orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 bulan sebagaimana Pasal 1 Angka 4 Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pada Pasal 14 dan 15 peraturan tersebut juga mewajibkan bagi pemberi kerja untuk melakukan pendaftaran pekerjaannya termasuk TKA sebagai Peserta BPJS, sedangkan ketentuan bagi TKA yang bekerja di Indonesia kurang dari 6 bulan diatur pada Pasal 8 Ayat (2) PP No. 34/2021 yang mana dijelaskan TKA dapat diikutsertakan kepada asuransi lainnya yang paling sedikit dapat memberikan perlindungan atas risiko kecelakaan kerja. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa setiap TKA yang bekerja harus untuk mengikuti dan didaftarkan pada asuransi jiwa.

Sebagaimana tenaga kerja di Indonesia yang memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja, TKA juga wajib memiliki hubungan kerja dengan pemberi kerja TKA berdasarkan jangka waktu tertentu sesuai dengan Pasal 42 Ayat (4) UU No. 13/2003 *juncto* Pasal 80 Angka 4 UU No. 6/2023, sehingga jangka waktu perjanjian yang dimiliki diatur sebagaimana Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (selanjutnya disebut PKWT). Perjanjian yang dibuat secara sah, nantinya akan mengikat para pihak seperti halnya sebuah peraturan perundang-undangan bagi para pihak tersebut dan apabila salah satu atau seluruh pihak melakukan wanprestasi atas perjanjian tersebut, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan ganti rugi, pembatalan, pengalihan risiko, dan ketentuan lainnya. [10] Namun, penggunaan perjanjian ini sering kali muncul permasalahan yang berasal dari penggunaan bahasa pada perjanjian, hal ini dikarenakan pada Pasal 57 UU No. 13/2003 *juncto* Pasal 80 Angka 13 UU No. 6/2023 dijelaskan bahwa penggunaan bahasa pada PKWT diharuskan menggunakan bahasa Indonesia dan menggunakan penafsiran yang dibuat dalam bahasa Indonesia juga apabila perjanjian ditulis dalam bahasa Indonesia dan bahasa asing. Atas hal tersebut sering kali ketentuan perjanjian ini diabaikan oleh perusahaan dan tetap menggunakan bahasa Indonesia tanpa memberikan pendekatan yang jelas kepada TKA sehingga dikhawatirkan perjanjian tidak mencapai sebuah kesepakatan yang apabila dalam proses pembuatan perjanjian tidak sesuai dengan pedoman peraturan, maka akan mengakibatkan perjanjian kerja menjadi cacat prosedur hingga dapat dibatalkan. [11] Perlu dilakukan penjelasan dan pendekatan yang jelas kepada TKA mengenai perjanjian kerja oleh perusahaan pengguna TKA agar dalam bekerja dapat mengurangi potensi timbulnya konflik yang berhubungan dengan hukum, khususnya hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. [12]

Ketentuan jangka waktu PKWT untuk TKA tidak dapat disamakan sebagaimana ketentuan jangka waktu PKWT untuk tenaga kerja lokal di Indonesia. Ketentuan dan jangka waktu PKWT secara khusus diatur pada Pasal 8 Ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 Tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja, yaitu jangka waktu PKWT dapat dibuat maksimal 5 tahun. Sedangkan, jangka waktu PKWT bagi TKA adalah sebagaimana jangka waktu RPTKA yang telah disahkan sebelumnya, karena jangka waktu penggunaan TKA adalah hal yang disyaratkan guna pengesahan RPTKA yang mana hal ini diatur pada Pasal 7 Ayat (2) PERMENAKER No. 8/2021. Pada Pasal 17 PP No. 34/2021, dijelaskan mengenai jangka waktu penggunaan TKA berdasarkan RPTKA, sebagai berikut :

- a. Pengesahan RPTKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara selama 6 bulan.
- b. Pengesahan RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 bulan selama paling lama 2 tahun.
- c. Pengesahan RPTKA untuk Kawasan Ekonomi Khusus (KEK) selama paling lama 5 tahun.
- d. Pengesahan RPTKA KEK untuk jabatan tertentu (direksi atau komisaris) selama TKA menjabat.

Selain adanya perjanjian kerja yang spesifik hanya dipersyaratkan kepada orang asing yang akan bekerja sebagai TKA, syarat khusus lainnya adalah adanya ketentuan pembayaran DKPTKA yang dibayarkan oleh pemberi kerja untuk setiap individu TKA berdasarkan jangka waktu TKA bekerja di Indonesia untuk selanjutnya dibayar guna mendapatkan pengesahan RPTKA. Ketentuan ini diwajibkan dan diatur pada Pasal 23 PP No. 34/2021 berikut beserta tata cara pembayarannya. DKPTKA termasuk sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), maksudnya adalah DKPTKA merupakan pungutan yang harus dibayarkan setelah mendapat manfaat dari layanan maupun pemanfaatan

sumber daya yang diperoleh negara, pernyataan ini sesuai dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2018 Tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak.[13] Secara rinci, DKPTKA diatur pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Bersumber dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing *juncto* Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 15 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Bersumber dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pada Pasal 2 Ayat (1) Peraturan tersebut, dijelaskan bahwa besaran DKPTKA adalah sebesar US\$ 100 (seratus dolar Amerika Serikat) untuk setiap TKA atau setara Rp 1.500.000,- (satu juta lima ratus ribu rupiah (kurs Rp 15.000,-/US\$ 1)) selama 1 bulan dan dibayarkan di muka, maksudnya pemberi kerja wajib membayarkan DKPTKA sesuai dengan total jumlah bulan TKA melaksanakan pekerjaan di Indonesia dan dibayarkan pada saat pengajuan pengesahan RPTKA.

B. Visa Kunjungan Umum untuk Calon Tenaga Kerja Asing Dalam Uji Coba Kemampuan dalam Bekerja

Visa Kunjungan Umum diberikan kepada orang asing sebagaimana diatur pada Pasal 38 UU No. 6/2011, yaitu diberikan kepada orang asing dalam hal kunjungan seperti tugas pemerintahan, pendidikan, sosial budaya, pariwisata, bisnis, keluarga, jurnalistik, atau singgah untuk meneruskan perjalanan ke negara lain. Pada penjelasan Pasal 38 UU No. 6/2011, disebutkan kegiatan yang diperbolehkan untuk mendapatkan Visa Kunjungan, yaitu :

1. Wisata;
2. Keluarga;
3. Sosial;
4. Seni dan budaya;
5. Tugas pemerintahan;
6. Olahraga yang bersifat tidak komersial;
7. Studi banding, kursus singkat, dan pelatihan singkat;
8. Memberikan bimbingan, penyuluhan, pelatihan, dalam penerapan dan inovasi alih teknologi industri untuk meningkatkan mutu dan desain produk industri serta kerja sama pemasaran luar negeri bagi Indonesia;
9. Melakukan perjalanan darurat dan mendesak;
10. Jurnalistik yang telah mendapat izin dari instansi yang berwenang;
11. Pembuatan film yang tidak bersifat komersial dan telah mendapat izin dari instansi yang berwenang;
12. Melakukan pembicaraan bisnis;
13. Melakukan pembelian barang;
14. Memberikan ceramah atau mengikuti seminar;
15. Mengikuti pameran internasional;
16. Mengikuti rapat yang diadakan dengan kantor pusat atau perwakilan di Indonesia;
17. Melakukan audit, kendali mutu produksi, atau inspeksi pada cabang perusahaan di Indonesia;
18. Calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja;
19. Meneruskan perjalanan ke negara lain; dan
20. Bergabung dengan alat angkut yang berada di Wilayah Indonesia.

Salah satu kegiatan yang disebutkan pada penjelasan tersebut adalah calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja. namun pada Pasal 19 Ayat (5) Huruf p Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 22 Tahun 2023 Tentang Visa dan Izin Tinggal *juncto* Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 11 Tahun 2024 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 22 Tahun 2023 Tentang Visa dan Izin Tinggal dijelaskan bahwa bagi kegiatan calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja perlu melampirkan dokumen lain yakni dokumen yang menerangkan maksud/tujuan kedatangan orang asing berupa surat undangan pelaksanaan uji coba kemampuan yang diberikan dan/atau diterbitkan oleh instansi pemerintah atau lembaga swasta.

Pada *website* imigrasi.go.id uraian kegiatan untuk calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja adalah melaksanakan uji coba kemampuan orang asing dalam bekerja guna menilai dan mengetahui kelayakan orang asing tersebut dalam bekerja. Kemudian, hak yang dimiliki oleh calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja selama berada di Indonesia adalah melakukan aktivitas untuk yang berhubungan dengan uji coba kemampuan untuk bekerja dan juga melakukan wisata dan mengunjungi keluarga atau teman. [14] Namun, sampai dengan jurnal ini dibuat, masih belum ada aturan rinci mengenai penggunaan calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja terutama dalam standar terkait pelaksanaannya, baik standar uji coba kemampuan maupun standar dalam penggunaannya yang dapat memberikan batasan tertentu atas pelaksanaan melalui kegiatan tersebut.

Berbeda dengan visa dan izin tinggal terbatas, visa dan izin tinggal kunjungan khususnya untuk calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja diterbitkan dengan jangka waktu maksimal 60 hari untuk satu kali

pengajuan serta dapat diperpanjang sebanyak satu kali lagi dengan maksimal jangka waktu 60 hari terhitung sejak tanggal berakhirnya jangka waktu izin tinggal kunjungan sehingga total berakhirnya izin tinggal kunjungan tidak lebih dari 120 hari, hal ini diatur pada Pasal 95 Ayat (7) PERMENKUMHAM No. 22/2023. Pada visa dan izin tinggal kunjungan sendiri diwajibkan untuk membayar biaya visa sebesar Rp 2.000.000,- (dua juta rupiah) sesuai dengan nilai yang tercantum pada *website* imigrasi.go.id.

C. Penggunaan dan Batasan

Berdasarkan pada pembahasan sebelumnya dan juga peraturan yang ada, bahwa orang asing yang masuk dan bekerja di Indonesia sebagai TKA wajib untuk menggunakan visa serta izin tinggal terbatas. Sama halnya dengan visa dan izin tinggal kunjungan yang dapat digunakan untuk kegiatan sebagaimana disebutkan pada penjelasan Pasal 38 UU No. 6/2011, salah satunya calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja. Namun, penggunaan visa dan izin tinggal kunjungan khususnya untuk calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja belum diatur secara eksplisit, baik dari segi ketentuan khusus maupun batasannya, sehingga sangat mungkin bagi pemberi kerja untuk menggunakan visa dan izin tinggal tersebut guna mendatangkan dan mempekerjakan orang asing di Indonesia dengan alasan uji coba kemampuan dan hal ini dapat dikatakan tidak menyalahi aturan yang ada dikarenakan terdapat kekosongan hukum dalam memberikan batasan antara TKA dan calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja.

Batasan yang dimaksudkan adalah penentuan standar dalam pelaksanaan uji coba yang dimaksud, seperti jenis pekerjaan apa yang dapat diuji cobakan, kegiatan apa yang dapat dilaksanakan selama uji coba tenaga kerja asing, waktu kegiatan uji coba tenaga kerja asing, penilaian dan hasil selama masa uji coba tenaga kerja asing, pelaporan kegiatan uji coba tenaga kerja asing kepada instansi terkait, hasil dari uji coba tenaga kerja asing dan ketentuan batasan lainnya yang dapat membedakan antara uji coba tenaga kerja asing dengan TKA. Kekosongan hukum untuk mengatur batasan uji coba tenaga kerja asing mengakibatkan tidak adanya batasan dan/atau pembeda atas kegiatan maupun pekerjaan yang diperbolehkan maupun tidak diperbolehkan untuk dikerjakan oleh TKA maupun calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja termasuk ketentuan lainnya seperti tugas pokok dan fungsi, waktu kerja, hak dan kewajiban, serta hal lainnya.

Dalam hal ini, uji coba kemampuan yang dimaksudkan adalah uji coba dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga dapat mengambil pengertian yang diatur pada Pasal 1 Angka 10 UU No. 13/2003. Pada pasal tersebut dijelaskan bahwa kompetensi kerja merupakan kemampuan dalam kerja untuk setiap individu yang mencakup beberapa aspek, diantaranya pengetahuan dan keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai sebagaimana standar yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan, dalam pelaksanaan uji coba kemampuan dalam bekerja bagi calon tenaga kerja asing, orang asing dapat diminta dan/atau diperintahkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jenis pekerjaan yang dimaksudkan oleh pelaksana uji coba dalam bekerja untuk orang asing tersebut guna mengetahui dan menilai kemampuan serta kelayakan bekerja orang asing tersebut. Karena belum adanya peraturan yang secara eksplisit mengatur batasan TKA dan calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja, sehingga mempekerjakan orang asing dengan alasan uji coba kemampuan dapat dilakukan khususnya apabila terdapat kondisi tertentu, seperti adanya kebutuhan penggunaan orang asing untuk melaksanakan pekerjaan tidak lebih dari jangka waktu 120 hari sebagaimana ketentuan masa berlaku pemberian izin tinggal kunjungan.

Semisal, pada kasus sebuah perusahaan swasta sebagai lembaga swasta yang menjadi pelaksana uji coba dalam bekerja untuk orang asing akan melakukan pengembangan atau perluasan pada bidang usahanya sehingga perlu melakukan impor mesin tertentu yang diproduksi oleh perusahaan produsen yang berada di negara lain karena di Indonesia masih belum tersedia atau belum mampu untuk mengadakan mesin sebagaimana kebutuhan perusahaan swasta tersebut, sehingga nantinya mesin yang telah didatangkan dari perusahaan produsen perlu dilakukan *commissioning*. Umumnya, *commissioning* akan dilakukan oleh teknisi yang juga berasal dari perusahaan produsen, tidak bisa serta merta dilakukan oleh pekerja lokal karena tentu sangat berisiko tinggi apabila terdapat kesalahan sekalipun dengan buku panduan yang disediakan perusahaan produsen. Untuk meminimalisir dan menghindari kesalahan serta adanya risiko kerusakan mesin, perusahaan produsen mempersyaratkan dan menyediakan teknisi untuk melaksanakan proses *commissioning* mesin yang telah didatangkan. Teknisi perusahaan produsen yang datang ke Indonesia tersebut bisa saja masuk dan melaksanakan pekerjaan *commissioning* menggunakan visa dan izin tinggal kunjungan yang diajukan oleh pemberi kerja di Indonesia dengan alasan uji coba kemampuan dalam bekerja dikarenakan proses untuk *commissioning* tidak memakan banyak waktu.

Hal lainnya yang dapat menyebabkan adanya penggunaan visa dan izin tinggal kunjungan yang diperuntukkan untuk calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja untuk mendatangkan dan mempekerjakan orang asing adalah dikarenakan umumnya untuk kegiatan *commissioning* seperti contoh kasus di atas sudah termasuk pengerjaan *commissioning* oleh teknisi dari perusahaan produsen yang tercantum dalam perjanjian pembelian dan *commissioning* barang antara perusahaan swasta dan perusahaan produsen. Di sisi lain, syarat atas visa dan izin tinggal kunjungan tidak sebanyak pengajuan visa dan izin tinggal terbatas untuk TKA, belum lagi PNBP yang dikeluarkan juga tidak semahal saat mendatangkan dan mempekerjakan TKA yang masing-masing besarnya secara spesifik

diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 28 Tahun 2019 tentang Jenis dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Belaku Pada Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Secara umum, baik visa dan izin tinggal terbatas serta visa dan izin tinggal kunjungan khususnya untuk calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja memiliki perbedaan syarat dan ketentuan, sebagai berikut :

Tabel 1. Perbedaan Syarat dan Ketentuan Visa dan Izin Tinggal

NO	SYARAT	IZIN TINGGAL TERBATAS UNTUK TENAGA KERJA ASING	IZIN TINGGAL KUNJUNGAN UNTUK CALON TENAGA KERJA ASING DALAM UJI COBA KEMAMPUAN DALAM BEKERJA
A	SYARAT ADMINISTRASI		
1	Passport	YA	TIDAK
2	Pas Foto Berwarna	YA	TIDAK
B	SYARAT POKOK		
1	RPTKA	YA	TIDAK
2	Surat Undangan Pelaksanaan Uji Coba Kemampuan dari	TIDAK	YA
3	Ijazah Pendidikan	YA	TIDAK
4	Sertifikat Kompetensi dan/atau Pengalaman Kerja	YA	TIDAK
5	Perjanjian Kerja	YA	TIDAK
6	Surat Keterangan Penunjukan Tenaga Kerja Pendamping	YA	TIDAK
7	Surat Pernyataan Penjamin	YA	TIDAK
8	Rekening Koran Pemberi Kerja TKA	YA	TIDAK
9	Memiliki Asuransi dan/atau Didaftarkan pada Asuransi Nasional	YA	TIDAK
C	KETENTUAN PEMBIAYAAN		
1	Pembayaran DKPTKA	US\$ 100 atau setara Rp 1.500.000,- (kurs Rp 15.000,- /US\$ 1)/bulan untuk setiap TKA	TIDAK
2	Biaya Visa	US\$ 150 atau setara Rp 2.250.000,- (kurs Rp 15.000,- /US\$ 1)/permohonan	US\$ 50 atau setara Rp 750.000,- (kurs Rp 15.000,- /US\$ 1)/permohonan
3	Biaya Persetujuan Visa	Rp 200.000,-/permohonan	TIDAK
4	Biaya Izin Tinggal	Rp 1.000.000,- s/d Rp 2.000.000,- /permohonan (tergantung masa berlaku izin tinggal)	Rp 500.000,- s/d Rp 750.000,- /permohonan (tergantung masa berlaku izin tinggal)
D	KETENTUAN LAIN-LAIN		
1	Kewajiban Alih Teknologi dan Ilmu	YA	TIDAK
2	Jangka Waktu	Maksimal 2 tahun	Maksimal 60 hari

Tujuan penggunaan visa dan izin tinggal kunjungan untuk calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja dimaksudkan agar pelaksana uji coba dalam bekerja untuk orang asing dapat mengetahui kemampuan dan kualifikasi orang asing sebelum dipekerjakan. Namun, kembali lagi akibat belum adanya standar dan batasan dalam uji coba kemampuan dalam bekerja untuk orang asing, sehingga hal ini dapat menyebabkan suatu kerugian tersendiri, baik kepada pelaksana uji coba dalam bekerja untuk orang asing maupun kepada negara. Kerugian atas penggunaan visa dan izin tinggal kunjungan dalam uji coba kemampuan dalam bekerja untuk orang asing yang dimaksudkan dapat bersifat materiil dan immateriil. Pelaksana uji coba dalam bekerja untuk orang asing yang bermaksud untuk mendatangkan dan mempekerjakan orang asing sebagaimana TKA dengan menggunakan visa dan izin tinggal kunjungan untuk calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja, secara normatif tidak

dapat mewajibkan orang asing tersebut untuk melaksanakan alih teknologi, ilmu pengetahuan, dan kemampuan kepada pekerja dan/atau tenaga kerja yang ada di Indonesia karena tidak adanya kewajiban bagi orang asing untuk melakukan hal tersebut, sehingga pekerja dan/atau tenaga kerja di Indonesia tidak dapat mempelajari ilmu dan pengetahuan dari orang asing.

Kemudian, kerugian lainnya adalah tidak adanya perjanjian kerja antara pemberi kerja dengan orang asing. Perjanjian kerja untuk TKA bersifat sementara sehingga dapat diklasifikasikan sebagai PKWT, maka pada Pasal 13 Huruf f PP No. 35/2021 menjelaskan bahwa salah satu ketentuan PKWT ialah paling sedikit salah satunya mengatur tentang hak dan kewajiban pengusaha serta pekerja sesuai dengan ketentuan dan/atau syarat kerja yang juga diatur dalam Peraturan Perusahaan (PP) ataupun Perjanjian Kerja Bersama (PKB), sehingga orang asing yang dipekerjakan dengan alasan uji coba tidak dapat diberi sanksi apabila dalam melaksanakan kegiatannya orang asing tersebut melakukan pelanggaran di dalam perusahaan. Lalu, kerugian selanjutnya tentu ada pada pemasukan negara atas PNPB dimana terdapat perbedaan yang signifikan pada biaya yang perlu dibayarkan oleh pemberi kerja dalam hal mendatangkan dan memperkerjakan TKA dibandingkan dengan pelaksana uji coba dalam bekerja untuk orang asing yang bahkan tidak dibebankan atas DKPTKA.

Hal lainnya yang menjadi kerugian adalah apabila orang asing mengalami kecelakaan kerja di area kerja atau di lokasi usaha pelaksana uji coba dalam bekerja untuk orang asing. Karena tidak adanya kewajiban dalam pengikutsertaan orang asing pada asuransi ataupun jaminan sosial lainnya menyebabkan permasalahan lain kepada pelaksana uji coba dalam bekerja untuk orang asing dikarenakan pertanggung jawaban yang ada akan dibebankan kepada pelaksana uji coba dalam bekerja untuk orang asing selaku penjamin orang asing selama berada di Indonesia dan masa berlaku izin tinggal masih sah.

Secara normatif, terdapat ketentuan alih status izin tinggal yang semula merupakan izin tinggal kunjungan diubah menjadi izin tinggal terbatas, sehingga atas aturan ini apabila calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja telah sesuai dengan kebutuhan pelaksana uji coba dalam bekerja untuk orang asing, maka orang asing tersebut dapat dialih statuskan menjadi TKA sebagaimana ketentuan yang berlaku. Hal ini diatur pada Pasal 52 Huruf c UU No. 6/2011 yang mana disebutkan bahwa izin tinggal terbatas dapat diberikan kepada orang asing yang telah diberikan alih status dari izin tinggal kunjungan, kemudian diatur juga pada Pasal 101 Ayat (2) PERMENKUMHAM No. 22/2023 dengan menyebutkan bahwa orang asing bisa mendapatkan izin tinggal terbatas melalui alih status yang merubah izin tinggal kunjungan untuk selanjutnya menjadi izin tinggal terbatas. pada peraturan yang sama di pasal 164, salah satu kegiatan orang asing dapat diberikan alih status adalah sebagai tenaga ahli dan/atau sebagai pekerja.

Secara penggunaan dan ketentuan perundang-undangan, calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja tidak sejalan dengan UU No. 13/2003 *juncto* PP No. 35/2021 apabila calon tenaga kerja asing tersebut selaku pemegang visa dan izin tinggal kunjungan dilakukan alih status menjadi TKA dengan visa dan izin tinggal terbatas. Sebagaimana yang diketahui, bahwa salah satu syarat dalam mendatangkan TKA adalah adanya perjanjian kerja antara TKA dengan pemberi kerja. Perjanjian kerja yang dimaksud bersifat sementara sehingga dapat dikategorikan sebagai PKWT dengan jangka waktu kerja TKA berdasarkan atas masa berlaku RPTKA dan/atau izin tinggal terbatas sah untuk digunakan. Adanya kegiatan uji coba bagi orang asing yang selanjutnya dialih statuskan menjadi PKWT sesuai dengan aturan yang ada tidak sejalan dengan larangan penggunaan masa percobaan atau biasa disebut sebagai *probation* yang hanya dikhususkan untuk perjanjian kerja dengan jangka waktu tidak tertentu atau disebut PKWTT dengan maksimal jangka waktu *probation* adalah selama maksimal 3 bulan. Pada Pasal 58 Ayat (1) UU No. 13/2003 menjelaskan tidak diperbolehkan mensyaratkan adanya masa percobaan kerja dalam PKWT dan apabila terdapat persyaratan untuk melaksanakan masa percobaan, maka *probation* tersebut batal demi hukum. Dilanjutkan pada Pasal 12 PP No. 35/2021 yang mana juga menyebutkan bahwa PKWT tidak dapat mensyaratkan adanya percobaan, sehingga apabila terdapat pelaksanaan percobaan, maka hal tersebut batal demi hukum dan masa kerja tetap dihitung sejak awal masa percobaan dilaksanakan. Ketentuan ini pastinya menjadi kerugian bagi tenaga kerja asing mengingat kegiatan uji coba yang dilaksanakan nantinya hanya untuk bekerja dengan jangka waktu yang telah ditentukan setelah dilakukan alih status, itupun apabila pekerjaan dan kemampuan orang asing sesuai dengan kriteria dan penilaian pemberi kerja, padahal prinsip persamaan merupakan dasar kebijakan dari ketenagakerjaan yang mana sebuah hak tidak dapat ditentukan berdasarkan suku, agama, ras, serta kewarganegaraan sehingga apapun yang menjadi hak tenaga kerja di Indonesia juga pasti melekat pada TKA sebagai sesama tenaga kerja.[15]

Ketentuan dan praktik yang ada pada penggunaan visa dan izin tinggal kunjungan untuk calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja, selain tidak memiliki standar serta batasan khusus atas tugas pokok dan fungsi dengan penggunaan visa dan izin tinggal terbatas untuk TKA, juga tidak sejalan dengan peraturan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Hal ini dapat dipastikan menimbulkan ketidakpastian hukum karena peruntukan kedua visa dan izin tinggal tersebut tidak memiliki batasan dan pembeda yang jelas mengenai kegunaannya.[16] Guna menanggulangi dan meminimalisir adanya ketidaksesuaian penggunaan visa dan izin tinggal, perlu dilakukan pengkajian standar dan pembentukan batasan tugas pokok dan fungsi maupun jenis pekerjaan tertentu serta ketentuan khusus oleh pemerintah republik Indonesia terkait penggunaan calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja sehingga penggunaannya dapat sesuai dengan kondisi yang ada,

terlebih belum ada penjelasan yang jelas mengenai uji coba yang dimaksud dan hal apa saja yang diperbolehkan dan/atau tidak diperbolehkan untuk dilaksanakan selama uji coba berlangsung. Diperlukan penyesuaian peraturan perundang-undangan sehingga aturan yang sudah ada tidak tumpang tindih dengan aturan lainnya, atau pada peraturan yang ada diperjelas bahwa terdapat perbedaan penetapan ketentuan khususnya bagi tenaga kerja lokal dengan TKA untuk selanjutnya dilakukan sosialisasi khususnya kepada para pemberi kerja yang akan menggunakan jasa TKA. Melaksanakan optimalisasi pengawasan oleh instansi terkait atas adanya calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja dan penggunaan TKA juga sangat perlu dilakukan,[16] sehingga tidak ada penilaian subjektif yang diberikan oleh instansi yang melaksanakan pengawasan.

Diharapkan, Pemerintah Indonesia juga dapat memberikan aturan yang jelas, mudah, transparan, serta murah atas penggunaan TKA sehingga tidak ada lagi ketidaksesuaian dan/atau penyalahgunaan penggunaan visa dan izin tinggal di Indonesia. Mensyaratkan adanya format penilaian atas calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja juga dapat menjadi syarat yang komperhensif untuk mendukung penyesuaian penggunaan visa dan izin tinggal kunjungan untuk calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja agar penggunaan orang asing tepat sasaran dan sesuai dengan maksud dan tujuannya sehingga dalam hal terjadi alih status menjadi visa dan izin tinggal terbatas untuk tka, format penilaian tersebut dapat menjadi salah satu syarat yang dibutuhkan dalam prosesnya serta dibarengi dengan adanya pengawasan dari instansi terkait. Dan terakhir, yang paling penting dilakukan adalah peningkatan SDM dan kesempatan pembelajaran di Indonesia serta pengembangan industri teknologi sangat penting dilakukan agar tenaga kerja di Indonesia juga dapat bersaing dengan TKA dan juga negara-negara lainnya.

IV. SIMPULAN

Adanya penelitian ini dimaksudkan agar dapat mengetahui batasan-batasan yang seharusnya mengatur, membatasi, dan membedakan TKA dengan calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja yang digunakan orang asing selama melaksanakan pekerjaan di Indonesia. Walaupun pekerjaan yang dimaksud adalah dalam hal uji coba kemampuan kerja, namun sampai dengan saat ini, masih belum ada aturan yang secara eksplisit mengatur penggunaan calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja, baik dari segi ketentuan khusus maupun batasannya terhadap TKA, sehingga terdapat kekosongan hukum dalam pemberian batasan antara TKA dengan calon tenaga kerja asing dalam uji coba kemampuan dalam bekerja. Diharapkan, Pemerintah Indonesia dapat memberikan aturan yang jelas, mudah, transparan, serta murah atas penggunaan TKA sehingga tidak ada lagi ketidaksesuaian dan/atau penyalahgunaan penggunaan visa dan izin tinggal di Indonesia serta melakukan peningkatan SDM dan kesempatan pembelajaran di Indonesia serta pengembangan industri teknologi agar tenaga kerja di Indonesia juga dapat bersaing dengan TKA dan juga negara-negara lainnya.

Bagi peneliti selanjutnya, berkaitan dengan adanya penelitian ini, maka disarankan agar dapat memastikan konsistensi Pemerintah Indonesia dalam menentukan serta mengesahkan ketentuan perundang-undangan apakah telah sesuai dengan peruntukannya dan tidak tumpang tindih dengan peraturan yang telah diatur sebelumnya dan masih berlaku. Disarankan juga agar peneliti selanjutnya dapat menggunakan lebih banyak sumber dan dapat memperluas objek penelitian tidak hanya pada segi ketenagakerjaan, melainkan dari segi pengikutsertaan jaminan sosial nasional bagi TKA serta penetapannya. Hal ini dikarenakan belum adanya aturan yang menjelaskan secara spesifik mengenai ketentuan bagi TKA yang diikutsertakan dalam jaminan sosial oleh Pemberi Kerja sebagaimana ketentuan yang ada beserta penerapannya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur Alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT karena berkat Rahmat, Ridha, serta karunia-Nya lah penulis dapat membuat, menulis, dan menyelesaikan karya tulis ini dengan baik. Tidak lupa penulis juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya untuk Ibu dan Ayah penulis yang selalu memberikan dukungan dan do'a terbaik sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ini dengan baik.

REFERENSI

- [1] E. Suncaka, "Meninjau Permasalahan Rendahnya Kualitas Pendidikan di Indonesia," *UNISAN J.*, vol. 2, no. 3, Art. no. 3, 2023.
- [2] N. Muhamad, "Jumlah Penduduk Bekerja di Indonesia Berdasarkan Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (Agustus 2023)," *Penduduk Bekerja Indonesia Didominasi oleh Lulusan SD ke Bawah pada Agustus 2023*. [Online]. Available: <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/11/08/penduduk-bekerja-indonesia-didominasi-oleh-lulusan-sd-ke-bawah-pada-agustus-2023>

- [3] H. Hellen, S. Mintarti, and F. Fitriadi, "Pengaruh Investasi dan Tenaga Kerja serta Pengeluaran Pemerintah Terhadap Pertumbuhan Ekonomi serta Kesempatan Kerja," *Inov. J. Ekon. Keuang. Dan Manaj.*, vol. 13, no. 1, Art. no. 1, 2017.
- [4] Badan Pusat Statistik, "Badan Pusat Statistik Indonesia. (6 Mei 2024). Jumlah dan Persentase Penduduk Bekerja dan Pengangguran, 2024. Diakses pada 6 Juli 2024, dari <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk1MyMy/jumlah-dan-persentase-penduduk-bekerja-dan-pengangguran.html>." [Online]. Available: <https://www.bps.go.id/id/statistics-table/2/MTk1MyMy/jumlah-dan-persentase-penduduk-bekerja-dan-pengangguran.html>
- [5] Mediana, "Persaingan Mendapatkan Pekerja Antarnegara Semakin Ketat," *kompas.id*. Accessed: Oct. 14, 2024. [Online]. Available: <https://www.kompas.id/baca/ekonomi/2023/04/26/bertambahnya-populasi-penduduk-usia-tua-meningkatkan-persaingan-mendapatkan-pekerja-antarnegara>
- [6] W. Setiadi and R. A. Afrizal, "Implikasi Kebijakan Bebas Visa Berdasarkan Peraturan Presiden Tentang Bebas Visa Kunjungan: Perspektif Ketenagakerjaan," *J. Ilm. Kebijak. Huk.*, vol. 13, no. 3, Art. no. 3, 2019.
- [7] R. A. Afrizal, "Dampak Pemberian Bebas Visa Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2016 Tentang Bebas Visa Kunjungan," Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, 2019.
- [8] R. N. Tanonggi, "Tinjauan Yuridis Terhadap Penyalahgunaan Visa Kunjungan Wisata Oleh Warga Negara Asing di Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian," *Lex Priv.*, vol. 9, no. 12, Art. no. 12, 2022.
- [9] T. Mirwanto, "Sistem Hukum Pengawasan Tenaga Kerja Asing Terhadap Penyalahgunaan Izin Tinggal Kunjungan Untuk Bekerja Pada Perusahaan Penanaman Modal Asing Di Indonesia," *Lex Soc.*, vol. 4, no. 3, Art. no. 3, 2016.
- [10] N. F. Mediawati and R. R. Phahlevy, "The Importance of Employment Contract for Umsida Quality Employees Improvement Urgensi Kontrak Kepegawaian bagi Peningkatan Mutu Karyawan UMSIDA", Accessed: Sep. 20, 2024. [Online]. Available: <https://pdfs.semanticscholar.org/4c05/4c54b3ff0af7dd7935d631488f04d495710a.pdf>
- [11] M. A. Taufik, N. F. Mediawati, R. Ri. Phahlevy, and M. T. Multazam, "Legal validity of Grace Period Renewal of Labour Agreement in Indonesia: an Example from PT. X in Sidoarjo," *Indones. J. Law Econ. Rev.*, vol. 2, no. 2, Feb. 2019, doi: 10.21070/ijler.2019.V2.33.
- [12] M. S. Sundusing, "Polemik Perjanjian Kerja untuk Tenaga Kerja Asing di Indonesia," *ADCO Law*. Accessed: Aug. 29, 2024. [Online]. Available: <https://adcolaw.com/id/blog/polemik-perjanjian-kerja-untuk-tenaga-kerja-asing-di-indonesia/>
- [13] D. R. Rusdi, "Peranan Penerimaan Negara Bukan Pajak dalam Pendapatan dan Belanja Negara | Rusdi | JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)." Accessed: Sep. 02, 2024. [Online]. Available: <https://ejournal.mandalanursa.org/index.php/JISIP/article/view/1645>
- [14] Direktorat Jenderal Imigrasi Kementerian Hukum dan HAM, "WNA – Direktorat Jenderal Imigrasi," Permohonan Visa Republik Indonesia. Accessed: Sep. 03, 2024. [Online]. Available: <https://www.imigrasi.go.id/wna/permohonan-visa-republik-indonesia/visa-kunjungan-satu-kali-perjalanan-indeks-c18>
- [15] R. R. Phahlevy, M. T. Multazam, and N. F. Mediawati, "Labour Rights Protection of Foreign Workers After Enactment of Law Number 6 of 2012 in Sidoarjo Regency," *Rechtsidee*, vol. 2, no. 1, Art. no. 1, Jun. 2015, doi: 10.21070/jihr.v2i1.3.
- [16] I. G. D. Suyasa, "Pengaturan Tenaga Kerja Asing di Indonesia Dalam Perspektif Pendekatan Kedaulatan Negara," Jan. 2021, Accessed: Oct. 15, 2024. [Online]. Available: <https://jurnal.pascasarjana.uniba-bpn.ac.id/index.php/jurnaldefacto/article/view/79>

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.