

+PELAKSANAAN ALIH PENGETAHUAN (*TRANSFER OF KNOWLEDGE*) TENAGA KERJA ASING TERHADAP TENAGA KERJA WARGA NEGARA INDONESIA SESUAI PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN DI BIDANG KETENAGAKERJAAN

Oleh :

Masidin, Arrisman, Mustakim

Masidin_nasrip@gmail.com

Fakultas Hukum Universitas Nasional

ABSTRACT

National development carried out by the nation and state in accordance with the mandate of the fourth paragraph of the Preamble to the Constitution of the Republic of Indonesia in 1945 is aimed at realizing general welfare, educating the life of the nation and participating in promoting lasting world peace. In order to realize national development, the government encourages investment, both foreign and domestic investment. Investments made by foreign investors in their implementation to secure their investments include foreign workers from the country concerned. In the provisions of the laws and regulations of the Republic of Indonesia, it is stipulated that every employer who employs foreign workers must appoint Indonesian workers as companion workers for technology transfer and transfer of skills (transfer of knowledge, transfer of learning) from these foreign workers. What will be studied in this study is how the mechanism for the use of foreign workers in Indonesia and how to implement technology transfer and skill transfer (transfer of knowledge, transfer of learning) from foreign workers to Indonesian citizens. This research uses normative juridical and empirical juridical research methods. The results of this study are expected to provide answers on how the mechanism of using foreign workers in Indonesia and how to implement technology transfer and skill transfer (transfer of knowledge, transfer of learning) from foreign workers to Indonesian citizens.

Keywords: Foreign Workers, Indonesian Citizen Workers, Knowledge Transfer

ABSTRAK

Pembangunan nasional yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia sesuai amanah alinea keempat Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah bertujuan untuk mewujudkan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut serta mewujudkan perdamaian dunia yang abadi. Guna mewujudkan pembangunan nasional pemerintah menggalakan investasi, investasi yang dilakukan oleh investor asing guna mengamankan investasinya maka menyertakan tenaga kerja asing dari negara yang bersangkutan. Dalam ketentuan peraturan perundang-undangan ditentukan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing untuk alih teknologi dan alih keahlian (*transfer of knowledge, transfer of learning*) dari tenaga kerja asing tersebut. Adapun yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah bagaimana mekanisme penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia serta bagaimana pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian (*transfer of knowledge, transfer of learning*) dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja warga negara Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban tentang bagaimana mekanisme penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia dan bagaimana pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian (*transfer of knowledge, transfer of learning*) dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja warga negara Indonesia.

Kata Kunci : Tenaga Kerja Asing, Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia, Alih Pengetahuan,

LATAR BELAKANG

Tenaga kerja dalam pembangunan nasional merupakan sektor yang sangat penting, dikatakan penting karena tanpa tenaga kerja maka pembangunan nasional tidak akan dapat berjalan dengan baik. Dalam huruf b pertimbangan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa dalam pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.¹ Pembangunan nasional yang dilaksanakan oleh pemerintah disamping dilaksanakan oleh investor dalam negeri juga dilaksanakan oleh investor asing. Investor asing yang ikut serta dalam pelaksanaan pembangunan nasional guna kepentingan investasinya maka ikut serta membawa dan mempekerjakan tenaga kerja dari mana asal investor asing tersebut, sehingga investor asing tersebut disamping mempekerjakan tenaga kerja warga negara Indonesia juga mempekerjakan tenaga kerja asing dari negaranya guna bekerja dalam perusahaannya di Indonesia.

Dalam DataIndonesia.id dijelaskan bahwa jumlah pekerja informal di Indonesia sebanyak 80,24 juta orang atau setara 59,31% pada Agustus 2022. Sementara, pekerja formal sebanyak 55,06 juta orang atau 40,69%. Jumlah tersebut setara dengan 59,31% dari total penduduk bekerja di dalam negeri yang sebanyak 135,3 juta orang. Sedangkan, sisanya sebanyak 55,06 juta jiwa atau 40,69% bekerja di sektor formal.² Sebagian besar tenaga kerja di Indonesia berada di Pulau Jawa karena daerah ini menjadi magnet ekonomi bagi pulau-pulau lain yang pembangunannya dan lapangan pekerjaannya tidak sebaik di pulau jawa.³ Hal ini karena pemerintah yang dulu masih berfokus pembangunan yang jvasentris sehingga investor lebih tertarik untuk menanamkan modalnya di jawa. Sementara di daerah lain hanya bergantung pada investor yang berdiam diri di daerah tersebut dimana jika mereka berinvestasi pun mereka tidak akan berinvestasi di high-tech yang bisa menyerap ribuan tenaga kerja karena infrastrukturnya belum bisa mendukung usaha mereka. Walaupun sebenarnya daerah lain tidak kalah kaya sumber daya alam daripada pulau jawa, rata-rata daerah di pinggiran Indonesia masih berfokus ke usaha mikro dan kecil seperti bertani, tambak, nelayan, beternak dan lainlain.⁴

¹ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

² Ridhwan Mustajab, Mayoritas Tenaga Kerja RI dari Sektor Informal pada Agustus 2022, <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/mayoritas-tenaga-kerja-ri-dari-sektor-informal-pada-agustus-2022>, diakses pada tanggal 17 Agustus 2023, pukul 11.42 wib.

³ Jepi Adianto, Muhammad Fedryansyah, Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community, Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol. 1 No. 2, Juli 2018, ISSN 2620-3367, hal. 77 - 86

⁴ ibid

Seiring dengan adanya investor asing guna turut serta melaksanakan Pembangunan nasional untuk dapat mencapai cita-cita bangsa dan negara Indonesia sesuai Amanah alinea keempat Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 maka tenaga kerja asing tidak dapat dielakan. Menurut data Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), realisasi investasi penanaman modal asing (PMA) di Indonesia mencapai US\$33,39 miliar sepanjang 2022, realisasi investasi asing terbesar berasal dari Singapura, yakni US\$10,54 miliar atau 31,56% dari total PMA tahun 2021, Tiongkok menempati peringkat kedua dengan realisasi PMA US\$5,18 miliar, diikuti Hong Kong US\$3,91 miliar, dan Jepang US\$2,76 miliar.⁵ Berikut daftar 10 negara asal investasi asing terbesar di Indonesia pada 2022, yaitu Singapura: US\$10,54 miliar, Tiongkok: US\$5,18 miliar, Hong Kong, RRT: US\$3,91 miliar, Jepang: US\$2,76 miliar, Malaysia: US\$2,21 miliar, Amerika Serikat: US\$2,12 miliar, Korea Selatan: US\$1,66 miliar, Belanda: US\$1,09 miliar, Bermuda: US\$761,18 juta, Inggris: US\$ 507,65 juta.⁶

Dengan banyaknya investor asing maka juga berpengaruh pada jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia. Ketentuan Pasal 1 angka 13 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.⁷ Menurut Recha Tiara Dermawan dalam tempo.co, melaporkan bahwa berdasarkan laporan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), jumlah tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia sebanyak 110.833 orang hingga Oktober 2022. Angka tersebut sudah lebih tinggi 25,6 persen dibandingkan sepanjang 2021 yang sebanyak 88.271 orang, China atau Tiongkok adalah negara penyumbang TKA terbesar di Indonesia, diikuti Jepang, Korea Selatan, dan yang terakhir India pada posisi ke empat.⁸ Berikut rincian jumlah TKA di Indonesia pada Oktober 2022 Cina 51.600 pekerja, Jepang 11.231 pekerja, Korea Selatan 9.962 pekerja, India 7.055 pekerja, Filipina 4.517 pekerja, Malaysia 4.410 pekerja, Amerika Serikat 2.247 pekerja, dan Australia 1.941 pekerja.⁹ Sementara menurut Sarnita Sadya dalam DataIndonesia.id mengacu

⁵ Cindy Mutia Annur, 10 Negara dengan Realisasi Investasi Asing Terbesar di Indonesia (2022), <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/10/10-negara-asal-investasi-asing-terbesar-di-indonesia-tahun-2022>, diakses tanggal 17 Agustus 2023, pukul 13.13 wib.

⁶ ibid

⁷ Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, loc. Cit.

⁸ Recha Tiara Dermawan, Daftar Tenaga Kerja Asing Terbanyak di Indonesia, TKA Cina Nomor Satu, [https://bisnis.tempo.co/read/1685191/daftar-tenaga-kerja-asing-terbanyak-di-indonesia-tka-cina-nomorsatu#:~:text=Berdasarkan%20laporan%20Kementerian%20Ketenagakerjaan%20\(Kemenaker,110.833%20orang%20hingga%20Oktober%202022](https://bisnis.tempo.co/read/1685191/daftar-tenaga-kerja-asing-terbanyak-di-indonesia-tka-cina-nomorsatu#:~:text=Berdasarkan%20laporan%20Kementerian%20Ketenagakerjaan%20(Kemenaker,110.833%20orang%20hingga%20Oktober%202022)., diakses tanggal 17 Agustus 2023 pukul 13.29 wib.

⁹ ibid

pada data Kementerian Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker) mencatat, jumlah tenaga kerja asing (TKA) di Indonesia mencapai 111.537 orang pada 2022. Jumlah tersebut melonjak 26,36% dibandingkan pada tahun sebelumnya yang sebanyak 88.271 orang.¹⁰



Dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Bab IV Klaster Ketenagakerjaan Pasal 45 menegaskan bahwa 1. Ayat (1) Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing wajib: a). menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing, b). melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing; dan c). memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya setelah Hubungan Kerjanya berakhir.¹¹ Dalam ketentuan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menentukan (1) Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia, (2) dalam hal jabatan sebagaimana

¹⁰ Sarnita Sadya, Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia Melejit 26,36% pada 2022, dataIndonesia.Id, <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-melejit-2636-pada-2022>, diakses pada tanggal 17 Agustus 2023 pukul 13.52 wib.

¹¹ Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 45 Bab IV Klaster Ketenagakerjaan.

dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA, (3). Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.¹² Kemudian dalam Pasal 7 ditegaskan bahwa:

1. Ayat (1) Pemberi Kerja TKA Wajib:
 - a. menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
 - b. melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing; dan
 - c. memulangkan Tenaga Kerja Asing ke negara asalnya setelah Hubungan Kerjanya berakhir
2. selain kewajiban pemberi kerja TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemberi Kerja TKA wajib memfasilitasi Pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA.¹³

Adapun permasalahan dalam tulisan ini adalah bagaimana mekanisme penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, dan bagaimana pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian (*transfer of knowledge, transfer of learning*) dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja warga negara Indonesia.

METODE PENELITIAN

Adapun tipe penelitian adalah penelitian hukum normatif. Menurut Moh. Askin dan Masidin Penelitian Hukum Normatif yaitu penelitian yang dikaitkan dengan ketentuan tertulis (hukum positif) atau penelitian kepustakaan. Dalam penelitian hukum memang tidak dapat dilepaskan keterkaitannya dengan telaah Pustaka atau ketentuan perundang-undangan. Perkembangan selanjutnya penelitian hukum demikian dikaitkan dengan kenyataan sosial yang melahirkan tipe penelitian empirik.¹⁴ Peter Mahmud Marzuki menjelaskan penelitian hukum normatif adalah: "... suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum untuk menjawab permasalahan hukum yang

¹² Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

¹³ *ibid*

¹⁴ Moh. Askin, Masidin, *Penelitian Hukum Normatif, Analisis Putusan Hakim, Sebuah Langkah Utama Penulisan Karya Ilmiah (Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah)*, (Jakarta, KENCANA, 2023), hlm. 17

dihadapi. ... Penelitian hukum normatif dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai preskripsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi.....¹⁵ Karena penelitian bersifat yuridis normatif maka lokasi penelitian dilakukan melalui penelitian kepustakaan atau *library research*. Bahan hukum yang digunakan dalam penulisan ini adalah Bahan Hukum Primer adalah bahan – bahan hukum yang mengikat terdiri dari peraturan perundang – undang yang terkait dengan objek penelitian, kemudian Bahan Hukum Sekunder yaitu buku – buku dan tulisan – tulisan ilmiah hukum yang terkait dengan proposal tersebut dan Bahan Hukum Tersier yaitu petunjuk atau penjelasan mengenai bahan hukum primer atau bahan hukum sekunder yang berasal dari kamus hukum, kamus bahasa, majalah, serta media massa.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Mekanisme penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia

Defnisi Tenaga Kerja Asing dalam UU Ketenagakerjaan, dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.¹⁶ Sebenarnya dalam rangka Pembangunan disegala bidang, pemberi kerja harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia, namun apabila jabatan yang tersedia tersebut belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia maka jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA. Hal ini sebagaimana diatur dalam Pasal 4 PP 34/2021 yang menentukan bahwa : a). setiap pemberi kerja TKA wajib mengutamakan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia, b). dalam hal jabatan yang tersedia tersebut belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing tidak terlepas dari investasi asing yang masuk ke Indonesia. Para investor tentunya tidak ingin investasinya mengalami kerugian dalam pelaksanaannya, oleh karena itu untuk menjaga investasinya para investor mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Menurut L. Handi Adha dkk bahwa pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Sejalan dengan itu,

¹⁵ Sigit Sapto Nugroho, Anik Tri Haryani, Farkhani, *Metodologi Riset Hukum*, (Surakarta, Oase Pustaka, 2020), hlm. 29

¹⁶ Arifuddin Muda Harahap, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Literasi Nusantara, Malang, Hal. 175

demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya.¹⁷ Mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing tersebut tidak dapat dihindarkan. Ada beberapa tujuan penempatan (mempekerjakan) tenaga kerja asing di Indonesia, yaitu 1). Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan professional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia. 2). Untuk mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri. 3). Untuk memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja di Indonesia. 4). Untuk peningkatan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.¹⁸

Kehadiran tenaga kerja asing dapat dikatakan sebagai salah satu pembawadevisa bagi negara dimana adanya pembayaran kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan.¹⁹ Sebagaimana telah diuraikan pada pendahuluan data Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM), mencatat bahwa realisasi investasi penanaman modal asing (PMA) di Indonesia mencapai US\$33,39 miliar sepanjang 2022, dengan jumlah TKA dengan jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia berdasarkan laporan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemenaker), sebanyak 110.833 orang hingga Oktober 2022.

Mengenai penggunaan TKA mekanismenya telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, yaitu UU 6/2023, PP 34/2021 dan secara teknis diatur dalam permenaker 8/2021. Pasal 42 ayat (1) UU 6/2023 Klaster Ketenagakerjaan menentukan bahwa setiap Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Pemerintah Pusat.

a. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing

Pasal 3 ayat (1) PP 34/2021 menentukan bahwa pemberi kerja Tenaga Kerja Asing adalah:

1. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
2. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
3. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
4. Badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
5. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;

¹⁷ L. Hadi Adha, H.L. Husni, Any Suryani, Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, Jurnal Hukum Jatiswara, Universitas Mataram, hal. 161

¹⁸ Ida Hanifah, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia, Penerbit CV. Pustaka Prima, Medan, Hal. 255

¹⁹ Ibid, hal. 163

6. Usaha jasa impresariat; dan
 7. Badan usaha sepanjang diperbolehkan oleh undang-undang untuk menggunakan TKA.
- Kemudian ayat (2)nya menentukan yang dimaksud perseroan terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d adalah dikecualikan untuk perseroan terbatas yang berbentuk badan hukum perseorangan.

b. Jabatan Yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing

TKA yang bekerja di Indonesia yang dipekerjakan oleh pemberi kerja hanya untuk hubungan kerja dalam jabatan tertentu dan waktu tertentu, serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya. Pasal 42 ayat (2) UU 6/2023 menentukan bahwa Tenaga Kerja Asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam Hubungan Kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki. Pasal 4 PP 34/2021 yang menentukan bahwa : a). TKA hanya dapat dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, serta memiliki kompetensi sesuai dengan jabatan yang akan diduduki; b). Jabatan tertentu yang akan diduduki oleh TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri setelah mendapat masukan dari kementerian/lembaga. Pasal 4 Permenaker 8/2021 menentukan Setiap TKA yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA harus: 1). memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki, 2). memiliki kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki; dan 3). mengalihkan keahliannya Pendamping TKA.

Jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu Yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing. Dalam Keputusan ditetapkan katagori jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA meliputi 18 jenis bidang kerja yaitu 1). konstruksi, 2). real estate, 3). pendidikan, 4). industri pengolahan, 5). pengelolaan air, pengelolaan air limbah, pengelolaan dan daur ulang sampah, dan aktifitas remediasi, 6). Pengangkutan dan pergudangan, 7). Kesenian, hiburan dan rekreasi, 8). Penyediaan akomodasi dan penyediaan makan minum, 9). Pertanian, kehutanan dan perikanan, 10). Aktivitas penyewaan dan aktivitas sewa guna usaha tanpa hak opsi, ketenagakerjaan, agen perjalanan, dan penunjang usaha lainnya, 11). Aktivitas keuangan dan asuransi, 12). Aktivitas kesehatan manusia dan aktivitas sosial, 13). Informasi dan telekomunikasi, 14).

Pertambangan dan penggalian, 15). Pengadaan listrik, gas, uap/air panas, dan udara dingin, 16). Perdagangan besar dan eceran, reparasi dan perawatan mobil dan sepeda motor, 17). Aktivitas jasa lainnya, 18). Aktivitas profesional, ilmiah dan teknis.

Terdapat 18 katagori jabatan tertentu yang dilarang diduduki oleh TKA sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 349 Tahun 2019 tentang Katagori Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing, yaitu: a). Direktur Personalia, b). Manajer Hubungan Industrial Industrial, c). Manajer Personalia, d). Supervisor Pengembangan Personalia, e). Supervisor perekrutan Personalia, f). Supervisor Penempatan Personalia, g). Supervisor Pembinaan Karir Pegawai, h). Penata usaha Personalia, i). Ahli pengembangan personalia dan karir, j). Spesialis Personalia, k). Penasihat karir, l). Penasihat tenaga Kerja, m). Pembimbing dan konseling jabatan, n). Perantara tenaga kerja, o). Pengadministrasi Pelatihan Pegawai, p). Pewawancara Pegawai, q). Analisis jabatan, r). Penyelenggara Keselamatan Pegawai Kerja.

c. Pengesahan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing)

Pasal 4 ayat (3) PP/34/2021 mengatur TKA dipekerjakan paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu sebagaimana tercantum dalam RPTKA pemberi kerja TKA pertama. Pasal 5 ayat (2) Permenaker 8/2021 menentukan dalam hal Pemberi Kerja TKA akan mempekerjakan TKA masing-masing Pemberi Kerja TKA wajib memiliki Pengesahan RPTKA.

Pasal 6 ayat (1) Permenaker 8/2021, Pemberi Kerja TKA mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA secara daring melalui TKA Online kepada:

- 1). Direktur Jenderal untuk jumlah TKA 50 (lima puluh) orang atau lebih; atau
 - 2). Direktur untuk jumlah TKA kurang dari 50 (lima puluh) orang.
- Ayat (2), permohonan Pengesahan RPTKA dilakukan melalui tahapan:
- a. pendaftaran Pemberi Kerja TKA untuk membuat akun TKA Online;
 - b. pengisian aplikasi data dan mengunggah dokumen persyaratan Pengesahan RPTKA;
 - c. penilaian kelayakan permohonan Pengesahan RPTKA;
 - d. pengisian aplikasi data calon TKA dan mengunggah dokumen persyaratan calon TKA;
 - e. penerbitan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA; dan
 - f. penerbitan Pengesahan RPTKA.

Pasal 12 ayat (2) PP 34/2021 mensyaratkan bahwa permohonan pengesahan RPTKA disampaikan oleh Pemberi Kerja TKA yang memuat paling sedikit:

- a. identitas pemberi kerja TKA
- b. alasan penggunaan TKA
- c. jabatan atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan
- d. jumlah TKA

- e. jangka waktu penggunaan TKA
- f. lokasi kerja TKA
- g. identitas tenaga kerja pendamping TKA, dan
- h. rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun.

Pasal 12 ayat (3), menentukan permohonan pengesahan RPTKA disampaikan oleh pemberi kerja TKA dengan melampirkan dokumen paling sedikit:

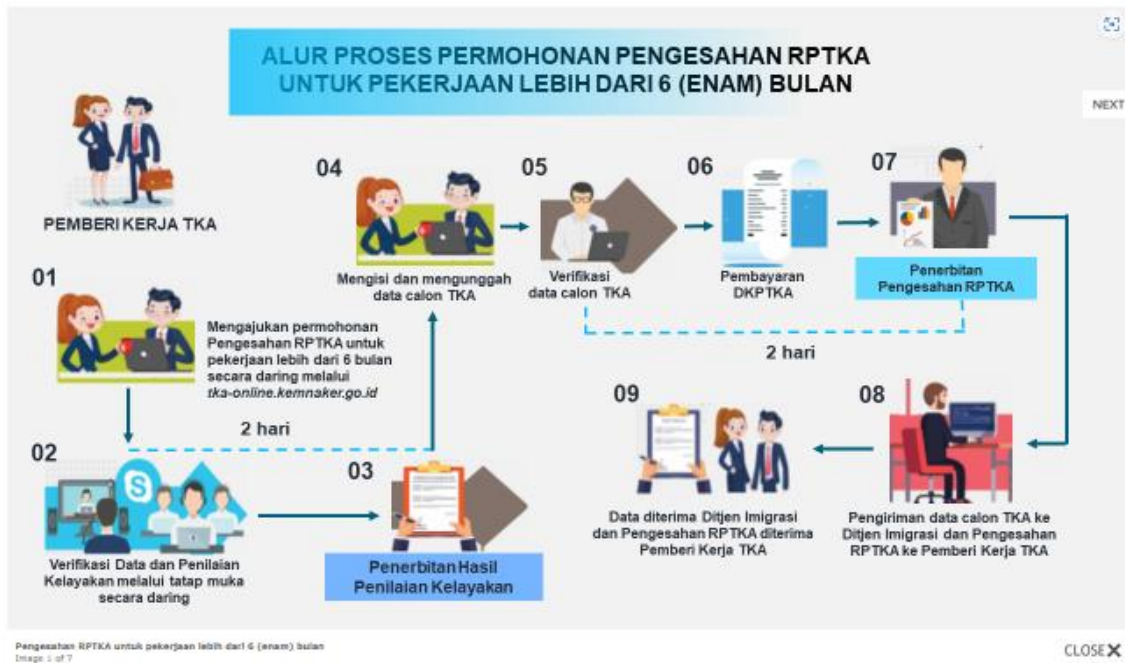
- a. surat permohonan
- b. nomor induk berusaha dan/atau izin usaha pemberi kerja TKA
- c. akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang
- d. bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan
- e. rancangan perjanjian kerja atau perjanjian lain
- f. bagan struktur organisasi perusahaan
- g. surat pernyataan untuk penunjukan tenaga kerja pendamping TKA
- h. surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
- i. surat pernyataan untuk memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA.

Kemudian Pasal 13 menentukan menteri atau pejabat yang ditunjuk melakukan penilaian kelayakan permohonan pengesahan RPTKA yang diajukan oleh pemberi kerja TKA sejak dinyatakan lengkap dan benar. Menerbitkan hasil penilaian kelayakan Pengesahan RPTKA paling lama 2 (dua) hari kerja setelah pemberi kerja TKA dinilai layak berdasarkan penilaian kelayakan. Sesuai Pasal 14 pemberi kerja TKA menyampaikan data calon TKA secara daring kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk yang memuat paling sedikit a). Identitas TKA, b). Jabatan TKA dan jangka waktu bekerja TKA, c). Lokasi kerja TKA, dan d). Penetapan kode dan lokasi domisili TKA. Disamping itu pemberi kerja TKA menyampaikan data calon TKA dengan melampirkan dokumen a). Ijazah pendidikan, b). Sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja, c). Perjanjian kerja atau perjanjian lain, d). Surat keterangan penunjukan tenaga kerja pendamping TKA, e). Surat pernyataan sebagai penjamin TKA, dan f). Rekening korang/tabungan TKA atau pemberi kerja TKA. Data tersebut diverifikasi oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari kerja. Bila dokumen tersebut dinyatakan sah dan benar serta pemberi kerja TKA telah melakukan pembayaran DKPTKA, menteri atau pejabat yang ditunjuk menerbitkan pengesahan RPTKA. Pengesahan RPTKA tersebut yang kemudian digunakan sebagai rekomendasi untuk mendapatkan visa dan izin tinggal dalam rangka bekerja bagi TKA.

Dalam Permenaker 8/2021, diatur permohonan penerbitan pengesahan RPTKA, meliputi a). permohonan pengesahan RPTKA untuk pekerjaan bersifat sementara; b). Permohonan Pengesahan RPTKA untuk Pekerjaan Lebih dari 6 (Enam) Bulan atau

Kawasan Ekonomi Khusus; c). Permohonan Pengesahan RPTKA untuk Non-Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Adapun alur proses pengesahan RPTKA sebagaimana dalam Pelayanan Penggunaan TKA Online, <https://tka-online.kemnaker.go.id/alur.asp> adalah sebagai berikut:

Gambar 1



Sumber: Pelayanan Penggunaan TKA Online²⁰

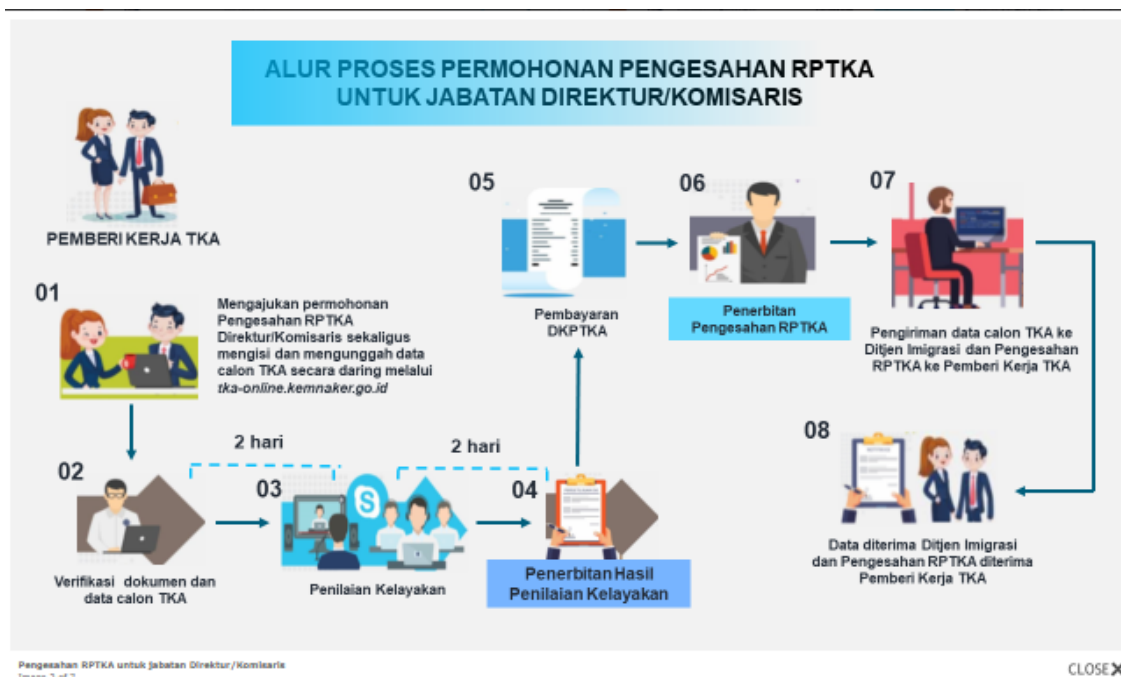
²⁰ Pelayanan Penggunaan TKA Online, <https://tka-online.kemnaker.go.id/alur.asp>, diakses tanggal 26-12-2024 pukul 08.02 wib

Gambar 2



Sumber: Pelayanan Penggunaan TKA Online²¹

Gambar 3

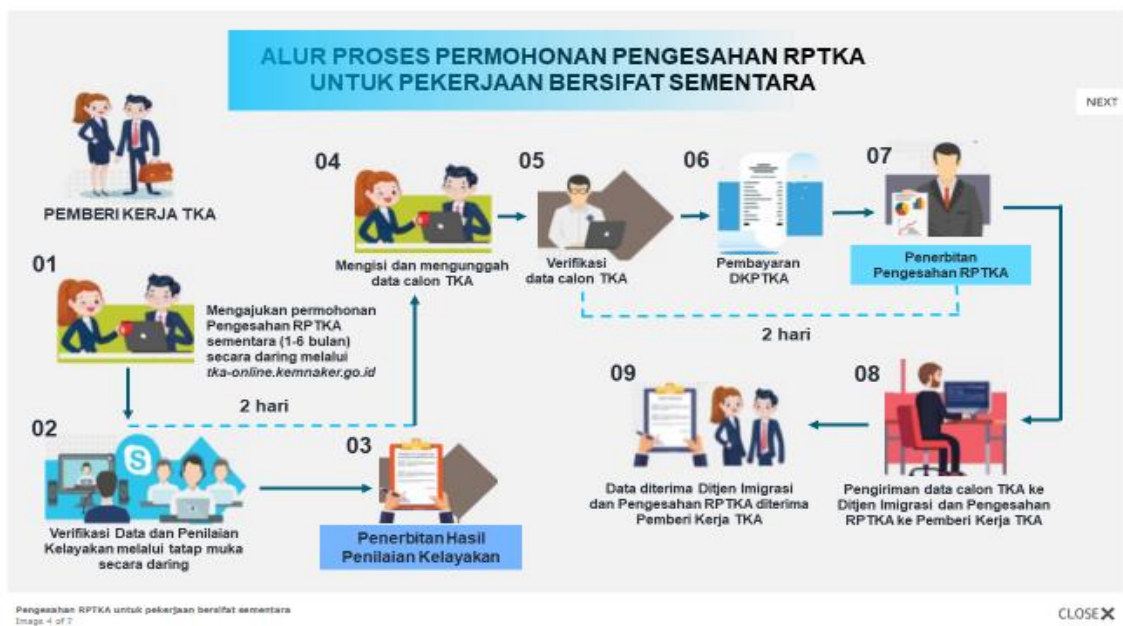


Sumber: Pelayanan Penggunaan TKA Online²²

²¹ Pelayanan Penggunaan TKA Online, <https://tka-online.kemnaker.go.id/alur.asp>, diakses tanggal 26-12-2024 pukul 08.04 wib

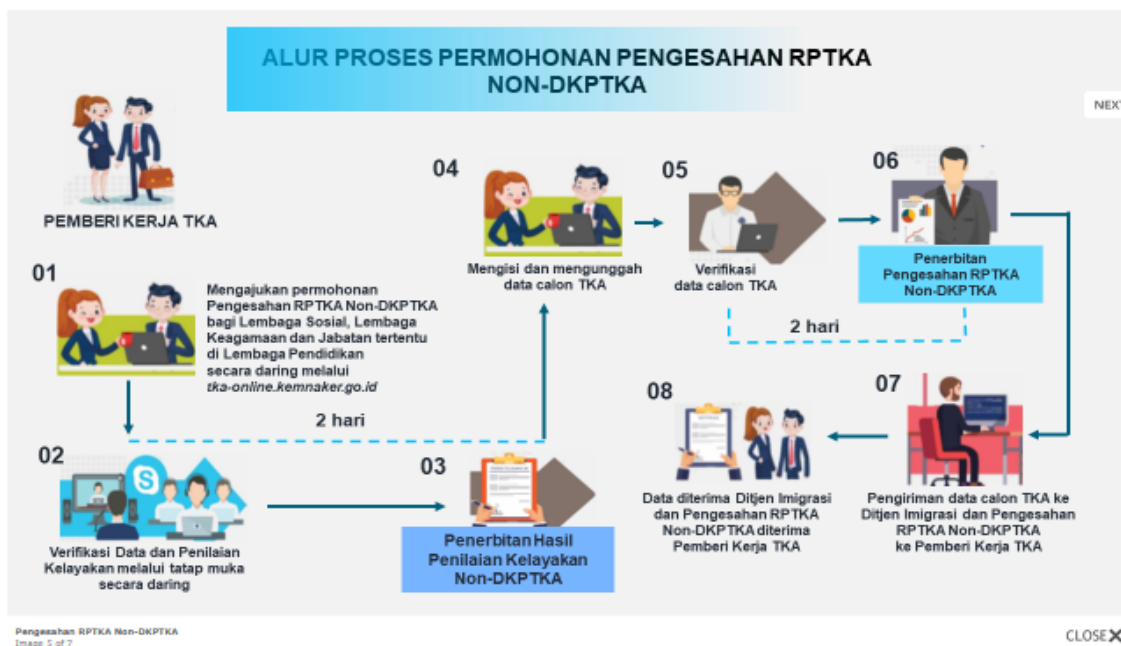
²² Pelayanan Penggunaan TKA Online, <https://tka-online.kemnaker.go.id/alur.asp>, diakses tanggal 26-12-2024 pukul 08.07 wib

Gambar 4



Sumber: Pelayanan Penggunaan TKA Online²³

Gambar 5

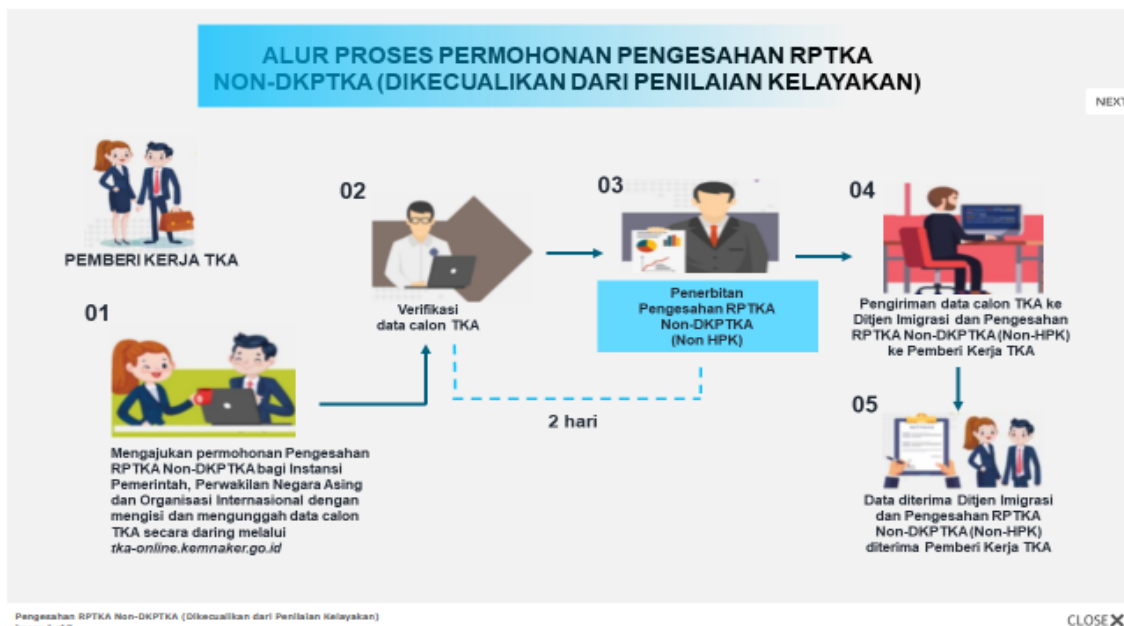


Sumber: Pelayanan Penggunaan TKA Online²⁴

²³ Pelayanan Penggunaan TKA Online, <https://tka-online.kemnaker.go.id/alur.asp>, diakses tanggal 26-12-2024 pukul 08.10 wib

²⁴ Pelayanan Penggunaan TKA Online, <https://tka-online.kemnaker.go.id/alur.asp>, diakses tanggal 26-12-2024 pukul 08.12 wib

Gambar 6



Sumber: Pelayanan Penggunaan TKA Online²⁵

Gambar 7



Sumber: Pelayanan Penggunaan TKA Online²⁶

²⁵ Pelayanan Penggunaan TKA Online, <https://tka-online.kemnaker.go.id/alur.asp>, diakses tanggal 26-12-2024 pukul 08.13 wib

²⁶ Pelayanan Penggunaan TKA Online, <https://tka-online.kemnaker.go.id/alur.asp>, diakses tanggal 26-12-2024 pukul 08.15 wib

2. Pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian (*transfer of knowledge, transfer of learning*) dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja warga negara Indonesia

Pasal 45 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan mengatur Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing wajib a). menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing; b). melaksanakan pendidikan dan Pelatihan Kerja bagi Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing. Thalib, Emmy Febriani dalam Muhammad Nahyan Zulfikar dkk, mengemukakan bahwa Alih keterampilan dan kemampuan tenaga kerja asing kepada tenaga kerja lokal belum sepenuhnya berjalan dengan sempurna. Pada Praktiknya, terutama dalam Perusahaan-perusahaan yang penanaman modalnya sebagian besar dari investor asing banyak dijumpai TKA yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama dan seolah-olah menjadi pekerja permanen disebuah perusahaan tersebut, dengan tatacara atau trik terus diperpanjangnya Izin Tinggal Terbatas dan Visa bekerja bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di perusahaan mereka.²⁷ Tenaga Kerja Asing (TKA) yang menduduki jabatan yang bersifat Expert dan dikategorikan profesional wajib mengalihkan teknologi dan keahlian kepada pendamping melalui pendidikan dan pelatihan. Agar ahli teknologi dan alih keahlian mudah dilakukan, dibutuhkan pula TKI Pendamping yang berkualitas dan memiliki latar belakang pendidikan ataupun kualifikasi pekerjaan yang sesuai dengan yang diduduki TKA.²⁸

Kewajiban alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada tenaga kerja Indonesia juga diatur dalam Pasal 7 PP 34/2021 yaitu:

- a. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari TKA;
- b. Melaksanakan Pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan
- c. Memulangkan TKA ke negara asalnya setelah perjanjian kerjanya berakhir.

Pasal 45 ayat (1) dan (2) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Klaster Ketenagakerjaan jo Pasal 7 PP 34/2021 mewajibkan

²⁷ Muhammad Nahyan Zulfikar dkk, Alih Pengetahuan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia (Ditinjau Dari Aspek Regulasi dan Kebijakannya), Jurnal Ius Civile (Refleksi Penegakan Hukum dan Keadilan) Prodi Ilmu Hukum Universitas Teuku Umar, Volume 7, Nomor 1, Tahun 2023, hal. 43

²⁸ ibid

kepada setiap pemberi kerja TKA untuk menyediakan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping TKA dan wajib melaksanakan Pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA. Kemudian Pasal 28-30 PP 34/2021 menentukan penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping TKA dilaksanakan untuk alih teknologi dan alih keahlian. Alih teknologi dan alih keahlian dilaksanakan melalui Pendidikan dan/atau pelatihan kerja kepada tenaga kerja pendamping TKA sehingga memiliki kemampuan untuk mengimplementasikan teknologi yang dipergunakan oleh TKA dalam melaksanakan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA dapat dilaksanakan di dalam dan/atau di luar negeri. Pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA dapat dilaksanakan oleh pemberi kerja TKA atau kerja sama dengan Lembaga Pendidikan atau Lembaga pelatihan Bahasa Indonesia.

Berkaitan dengan Pendidikan dan pelatihan untuk alih teknologi/alih pengetahuan kepada tenaga kerja pendamping TKA Pasal 39 Permenaker 8/2021 menentukan bahwa:

- (1) Pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA dilaksanakan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (2) Kualifikasi jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tingkat keahlian yang harus dikuasai, Tingkat pendidikan yang harus dicapai, dan pengalaman kerja yang harus dimiliki oleh tenaga kerja Indonesia untuk dapat menduduki jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (3) Kualifikasi jabatan meliputi unsur-unsur keterampilan dan keahlian kerja, pengetahuan kerja, pendidikan formal (umum dan khusus), pelatihan (jenis dan lamanya), pengalaman kerja, penguasaan bahasa, persyaratan fisik, bakat, kepribadian dan minat, kompetensi, dan persyaratan lain.

Kemudian berkaitan dengan peningkatan pendidikan dan peningkatan keahlian dalam Pasal 40 39 Permenaker 8/2021 ditentukan bahwa:

- (1) Peningkatan pendidikan dapat dilakukan dengan menugaskan Tenaga Kerja Pendamping TKA untuk mengikuti program strata pendidikan tertentu sesuai dengan kualifikasi pendidikan minimum pada jabatan yang diduduki oleh TKA.
- (2) Peningkatan keahlian dapat dilakukan dengan menugaskan Tenaga Kerja Pendamping TKA untuk mengikuti program pelatihan kerja sesuai dengan kualifikasi kompetensi minimum jabatan yang diduduki oleh TKA.

Dalam praktek alih teknologi hasil penelitian Nurlia Rahmatika dan Nur Siti Annazah menunjukkan bahwa pada sisi skill dan knowledge sejak menjadi pendamping TKA, keahlian TK Pendamping menjadi cukup bertambah seperti kemampuan problem solving TK Pendamping yang cukup meningkat sejak mendampingi TKA, kemampuan berbahasa asing TK Pendamping cukup bertambah setelah pendampingan, dan TK Pendamping menjadi lebih teliti dalam menjalankan pekerjaan. Selain keahlian inti dalam jabatan TKA, TK Pendamping juga cukup memperoleh keahlian lain dari TKA yang didampinginya. Sementara TKA yang didampingi memiliki kemampuan diatas TK Pendamping, menurut TK Pendamping, tidak banyak pekerja di Indonesia yang bisa menggantikan TKA yang mereka damping.²⁹ Disisi lain menurut Emmy Febriani Thalib alih keterampilan asing kepada tenaga kerja lokal belum sepenuhnya berjalan. Pada Praktiknya, terutama dalam Perusahaan Penanaman Modal Asing banyak dijumpai TKA yang telah bekerja dalam jangka waktu yang lama dan seolah-olah menjadi pekerja permanen di perusahaan, akibat terus diperpanjangnya Izin Tinggal Terbatas dan Visa bekerja mereka, sedangkan sudah seharusnya berdasarkan Ketentuan Pasal (42) ayat (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.³⁰

Kemudian menurut Muhammad Nahyan Zulfikar dkk, berkaitan dengan Permasalahan tentang TKI memiliki kualifikasi sebagai yang telah ditetapkan oleh perusahaan berdasarkan peraturan perundang-undangan masih tidak mudah melakukan transfer teknologi dan keahlian dikarenakan perbedaan bahasa akibat dari penghapusannya kewajiban TKA berbahasa Indonesia. Hal tersebut terjadi pada PT. Solihin Jaya Industri, PT. Poeser Indonesia dan dikapal isap. Kendala disebabkan TKA tidak dapat berbahasa Indonesia dan tidak ada penerjemah yang menjembatani komunikasi antara TKA dan TKI Pendamping. PT. Poeser Indonesia memang ada penerjemah, namun penggunaan penerjemah kurang memadai. Jumlah penerjemah di PT. Poeser Indonesia hanya ada 3 orang untuk sebanyak 24 TKA.³¹ Permasalahan berikutnya dari alih teknologi dan alih keahlian pada tataran empiris adalah masih lemahnya aturan alih teknologi dan alih keahlian yang tidak secara tegas

²⁹ Nurlia Rahmatika, Nur Siti Annazah, *Alih Pengetahuan Dan Teknologi Melalui Kegiatan Pendampingan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus Di Yogyakarta)*, Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 15 No. 1, Edisi Januari – Juni 2020, hal 35-36

³⁰ Emmy Febriani Thalib, *Implementasi Alih Teknologi Dan Keahlian Tenaga Kerja Asing Guna Meningkatkan Mutu Tenaga Kerja Indonesia (Analisa Perpres No. 20 Tahun 2018)*, Jurnal Hukum Saraswati, Fakultas Hukum Unmas Denpasar, hal 98

³¹ Muhammad Nahyan Zulfikar dkk, *Op., Cit.*, hal. 44,

mewajibkan TKA untuk menjadi Instruktur/trainer dalam pendidikan dan pelatihan kerja. Seringkali instruktur/trainer dari dalam negeri yang tentu saja memiliki keahlian yang berbeda dengan TKA. Ini terjadi pada PT. DS daya Abadi yang bekerja sama dengan Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Provinsi Kepulauan Bangka Belitung untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan untuk mengelas. Sebagaimana yang dikemukakan oleh pegawai Disnaker Provinsi Bangka Belitung.³² Hal lainnya juga yang menjadi masalah berkaitan dengan pemberi kerja belum tentu melakukan evaluasi terhadap pendamping atas penguasaan teknologi dan keahlian yang dialihkan. Ini sebabkan tidak ada aturan yang mewajibkan pemberi kerja TKA melakukan evaluasi tersebut. Adapun laporan pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian yang disampaikan oleh Perusahaan kepada Disnaker hanya mengenai penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 45 ayat (1) UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Ciptaker Cluster Ketenagakerjaan.³³

Sedangkan pada tataran empiris Suryadono, Widodo dalam Muhammad Nahyan Zulfikar dkk berpendapat bahwa pengawasan dilapangan terhadap pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian juga masih terdapat kurang optimal. Pengawasan sulit dilakukan karena terkendala oleh keterbatasan sarana prasarana, minimnya anggaran pengawasan, dan sedikitnya jumlah pengawas ketenagakerjaan jika dibandingkan jumlah perusahaan pemberi kerja TKA. Sebagai contoh, jumlah pengawasan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung hanya ada 7 orang yang harus mengawasi sebanyak 70 perusahaan. Ketiadaan sarana prasarana seperti kapal juga menyebabkan pengawas ketenagakerjaan di Provinsi Bangka Belitung tidak dapat melakukan pengawasan secara langsung (*on the spot*) pada kapal isap yang mempekerjakan TKA yang berada ditengah laut. Pada intinya pengawas ketenagakerjaan kesulitan untuk melakukan *cross check* secara langsung kebenaran dari laporan yang disampaikan.³⁴

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Mekanisme Penggunaan tenaga Kerja Asing di Indonesia telah diatur secara tegas dan jelas dalam peraturan perundang-undangan, yaitu diatur dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta

³² Ibid

³³ Ibid, hal 44-45

³⁴ Ibid, hal 45

Kerja Klaster Ketenagakerjaan, 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.

2. Alih teknologi dan alih keahlian dari TKA ke TKI sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dilakukan melalui Pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA bagi tenaga kerja pendamping TKA. Pendidikan dan pelatihan dapat dilakukan di dalam maupun diluar negeri. Namun dalam pelaksanaannya masih terdapat permasalahan baik pada tataran normative maupun empiris.

a. Saran

1. Agar pemerintah c.q. Pengawas Ketenagakerjaan melaksanakan pengawasan penggunaan TKA secara berkala dan kontinu untuk menghindari adanya TKA ilegal yang dipekerjakan oleh pengguna tenaga kerja TKA.
2. Agar pemerintah c.q. Pengawas Ketenagakerjaan melaksanakan pengawasan secara berkala dan kontinu terhadap pelaksanaan alih teknologi dan alih pengetahuan dari Pekerja TKA kepada tenaga kerja Indonesia pendamping TKA agar dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dan memberikan sanksi kepada Pemberi Kerja TKA yang tidak melaksanakan kewajibannya menunjuk tenaga kerja WNI sebagai Pendamping TKA dan tidak melaksanakan alih teknologi dan alih keahlian melalui Pendidikan dan pelatihan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

CST Kansil, Christine , S.T Kansil, Engelen R, Palandeng dan Godlieb N Mamahit, *Kamus Istilah Hukum*, Jakarta, Jala Permata, 2009.

Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Bandung, Citra Aditya Bakti, 1999.

Arifuddin Muda Harahap, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Malang, Literasi Nusantara, 2020.

Ida Hanifah, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Medang, CV. Pustaka Prima, 2020.

PERATURAN PERUNDANGAN

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.

Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, Pasal 45 Bab IV Klaster Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856.

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6647

JURNAL/ARTIKEL

Jepi Adianto, Muhammad Fedryansyah, *Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community*, Artikel pada Jurnal Pekerjaan Sosial, Vol. 1 No. 2, Juli 2018.

Inggal Ayu Noorsanti, Ristina Yudhanti, *Kemanfaatan Hukum Jeremy Bentham Relevansinya dengan Kebijakan Pemerintah melalui Bantuan Langsung Tunai Dana Desa, Sultan Jurisprudence*, Artikel pada Jurnal Riset Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Sultan Ageng Tirtayasa, Volume 2 Nomor 2, Desember 2023.

Muhammad Nahyan Zulfikar dkk, *Alih Pengetahuan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia (Ditinjau Dari Aspek Regulasi dan Kebijakannya)*, Artikel pada Jurnal Ius Civile (Refleksi Penegakan Hukum dan Keadilan) Prodi Ilmu Hukum Universitas Teuku Umar, Volume 7, Nomor 1, Tahun 2023.

L. Hadi Adha, H.L. Husni, Any Suryani, *Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*, Artikel pada Jurnal Hukum JATISWARA, Universitas Mataram, Volume 31 Nomor 1, 2016.

Emmy Febriani Thalib, *Implementasi Alih Teknologi Dan Keahlian Tenaga Kerja Asing Guna Meningkatkan Mutu Tenaga Kerja Indonesia (Analisa Perpres No. 20 Tahun 2018)*, Artikel pada Jurnal Hukum Saraswati, Fakultas Hukum Unmas Denpasar, Vol. 1, No. 1, 2019.

Nurlia Rahmatika, Nur Siti Annazah, *Alih Pengetahuan Dan Teknologi Melalui Kegiatan Pendampingan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus Di Yogyakarta)*, Artikel pada Jurnal Ketenagakerjaan, Vol. 15 No. 1, Edisi Januari – Juni 2020.

Ridhwan Mustajab, Mayoritas Tenaga Kerja RI dari Sektor Informal pada Agustus 2022, <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/mayoritas-tenaga-kerja-ri-dari-sektor-informal-pada-agustus-2022>.

Cindy Mutia Annur, 10 Negara dengan Realisasi Investasi Asing Terbesar di Indonesia (2022), <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/01/10/10-negara-asal-investasi-asing-terbesar-di-indonesia-tahun-2022>.

Recha Tiara Dermawan, Daftar Tenaga Kerja Asing Terbanyak di Indonesia, TKA Cina Nomor Satu, [https://bisnis.tempo.co/read/1685191/daftar-tenaga-kerja-asing-terbanyak-di-indonesia-tka-cina-nomor-satu#:~:text=Berdasarkan%20laporan%20Kementerian%20Ketenagakerjaan%20\(Kemenaker,110.833%20orang%20hingga%20Oktober%202022.](https://bisnis.tempo.co/read/1685191/daftar-tenaga-kerja-asing-terbanyak-di-indonesia-tka-cina-nomor-satu#:~:text=Berdasarkan%20laporan%20Kementerian%20Ketenagakerjaan%20(Kemenaker,110.833%20orang%20hingga%20Oktober%202022.)

Sarnita Sadya, Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia Melejit 26,36% pada 2022, dataIndonesia.Id, <https://dataindonesia.id/tenaga-kerja/detail/jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-melejit-2636-pada-2022.>

Pelayanan Penggunaan TKA Online, <https://tka-online.kemnaker.go.id/alur.asp>