

**IMPLEMENTASI ALIH TEKNOLOGI DAN KEAHLIAN TENAGA KERJA
ASING GUNA MENINGKATKAN MUTU TENAGA KERJA INDONESIA
(ANALISA PERPRES NO. 20 TAHUN 2018)**

Oleh :

Emmy Febriani Thalib
STIKI Indonesia
emmy.febriani87@gmail.com

ABSTRACT

To support the national economy and expand the employment opportunities through investment development and awareness that Indonesia still needs foreign investors. As anticipation, the expectation that there will be a complete set of Government regulations that applied to foreign employees, as well as the security of using foreign employees. The objective is to prioritize the Indonesian employee while selectively using the foreign employee. This study analyzes the actual conditions of the Implementation of Transfer Knowledge and Technology of Foreign Employees to Improve the Quality of Indonesian Employees through library research. With a normative juridical case approach, this study was conducted to analyze how regulatory arrangements related to Manpower Foreign Employees and how the implementation of technology transfer and expertise of foreign employees. The results showed that the regulation of transfer of technology and knowledge had been regulated in Presidential Regulation Number 20 of 2018 concerning the Use of Foreign Employees and Ministerial Regulation Number 10 of 2018 concerning Procedures for the Use of Foreign Employees but the implementation of the regulation has not optimal yet in terms of supervision of the relevant agencies.

Keywords: *Transfer of and knowledge, Foreign Employees and Quality of Indonesian Employees*

ABSTRAK

Untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi, serta menyadari kenyataan sejauh ini Indonesia masih memerlukan investor asing. Untuk mengantisipasi hal tersebut diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga kerja asing. Dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan Tenaga Kerja Indonesia. Penelitian ini menganalisis kondisi yang sebenarnya tentang Implementasi Alih Teknologi dan Keahlian Tenaga Kerja Asing Guna Meningkatkan Mutu Tenaga Kerja Indonesia melalui penelitian kepustakaan (library research) Dengan pendekatan kasus yang bersifat yuridis normatif, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis tentang bagaimana pengaturan regulasi perundang-undangan terkait Tenaga Kerja Asing dan bagaimana implementasi alih teknologi dan keahlian tenaga kerja asing tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa regulasi alih teknologi dan keahlian telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Peraturan Menteri Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing namun belum optimalnya implementasi peraturan tersebut dari segi pengawasan instansi terkait.

Kata Kunci : Alih Teknologi dan Keahlian, Tenaga Kerja Asing dan Mutu Tenaga Kerja Indonesia

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perkembangan arus globalisasi mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, terjadi pula migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Sejalan dengan itu pula, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya¹. Studi Edwin Mansfield terhadap 94 perusahaan di Amerika Serikat menyatakan bahwa perusahaan tersebut lebih memilih melakukan investasi melalui perusahaan yang dikendalikan sendiri, bukan *joint venture*, yang dimaksudkan untuk melindungi HKI (teknologi) yang dimilikinya.²

Menyadari bahwa sejauh ini Indonesia masih sangat bergantung dan memerlukan investor asing.

Berdasarkan data pada tahun 2018, realisasi investasi didominasi oleh Penanaman Modal Asing (PMA) sebesar 56 persen sedangkan sebesar 46 persen merupakan Penanaman Modal Dalam Negeri (PMDN) dengan 3 Negara investor terbesar pada tahun 2018 adalah Singapura dengan investasi total sejumlah USD 9,2 Miliar, posisi kedua adalah Negara Jepang, dan Tiongkok³ Nilai investasi asing ke Indonesia pada 2018 mencapai US\$ 664,83 miliar atau setara Rp 9.307 triliun dengan kurs Rp 14 ribu/dolar Amerika Serikat (AS). Nilai tersebut meningkat 0,4% dari posisi tahun sebelumnya.⁴

Sejak 2014-2018, jumlah TKA di Indonesia telah tumbuh sebesar 38,6%. Di periode yang sama realisasi investasi penanaman modal asing (PMA) hanya tumbuh di angka 17%. Pada Desember 2018, tercatat sebanyak lebih dari 95 ribu TKA bekerja di Indonesia. Apabila dilihat berdasarkan negara asalnya, jumlah TKA terbanyak disumbang oleh China di tahun 2017. Jumlahnya mencapai 24.804 TKA atau setara

¹<http://ditjenpp.kemendikham.go.id/hukum-bisnis/1427-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi.html> diakses tanggal 10 September 2019

² Wallerstein, Mitchel B. Mary Ellen Moge, Roberta A. Schoen (ed). (1993). *Global Dimensions of Intellectual Property Rights in Science and Technology*, Washington DC: National Academy Press. Hlm. 112 – 114

³<https://katadata.co.id/infografik/2019/04/10/investasi-asing-di-indonesia>, diakses tanggal 10 September 2019

⁴<https://databoks.katadata.co.id/datapublik/2019/04/16/investasi-asing-ke-indonesia-2018-mencapai-rp-9-ribu-triliun> diakses tanggal 10 September 2019

dengan hampir 3% dari total TKA di Indonesia pada 2018.⁵ Yang harus menjadi perhatian untuk diprioritaskan adalah perbaikan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) Indonesia, mengingat kita memasuki era revolusi industri 4.0 yang menuntut mobilitas tenaga kerja yang bebas lintas negara dengan menekankan pada pola *digital economy, artificial intelligence, big data, robotic*, dan lain sebagainya atau dikenal dengan fenomena *disruptive innovation*.⁶

Hal ini tentu saja membuat perbaikan kualitas SDM kita menjadi hal yang juga sangat mendesak. Mengingat kualitas SDM dan tenaga kerja kita dari segi kualitas, literasi serta produktivitas tenaga kerja masih kalah jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh Central Connecticut State University tentang literasi dengan mensurvei 61 negara, Indonesia ternyata berada di posisi hampir paling bawah. Yaitu ranking 60. Indonesia masih ketinggalan dengan

negara tetangga seperti Malaysia yang ada di peringkat 53. Singapura di ranking 36 dan Thailand di ranking 59, tepat satu peringkat di atas Indonesia.

Untuk mengantisipasi hal tersebut diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga kerja asing. Peraturan tersebut harus mengatur aspek-aspek dasar dan bentuk peraturan yang mengatur tidak hanya di tingkat Menteri, dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan Tenaga Kerja Indonesia. Dengan pertimbangan untuk mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi, pemerintah memandang perlu pengaturan kembali perizinan penggunaan tenaga kerja asing. Sedangkan pengaturan perizinan penggunaan tenaga kerja asing yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping, perlu disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan untuk peningkatan investasi. Atas dasar pertimbangan tersebut, pada 26 Maret 2018, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Presiden

⁵<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4699585/tenaga-kerja-asing-masuk-ri-melesat-38-terbanyak-asal-china> diakses tanggal 10 September 2019

⁶<http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/index.php/2018/01/30/era-revolusi-industri-4-0-saatnya-generasi-millennial-menjadi-dosen-masa-depan/> diakses tanggal 10 September 2019

(Perpres) Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Menurut Presiden Jokowi, Perpres No 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing hanya memberikan kemudahan dari sisi prosedur dan proses birokrasi perizinan. Adanya Anggapan bahwa pemerintah mempermudah tenaga kerja asing untuk bisa masuk dan bekerja di Indonesia tentu saja menimbulkan permasalahan lain yang harus segera diatasi. Salah satu skema pengendalian yang tercantum dalam Perpres adalah setiap perusahaan pengguna Tenaga Kerja Asing (TKA) harus memiliki RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, dan sedikitnya memuat: alasan penggunaan TKA serta jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan. Sedangkan dalam prakteknya, masih banyak terdapat pekerja asing kasar tanpa ketrampilan (*unskilled*) yang bekerja di Indonesia, serta kenyataannya posisi yang dikerjakan oleh para pekerja asing pada perusahaan PMA seringkali tidak sesuai dengan yang dicantumkan. Dalam Pasal 26 hanya disebutkan setiap pemberi kerja TKA wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping transfer

ilmu dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia seperti yang dipersyaratkan seringkali tidak terwujud. Sehingga penting untuk diketahui, bagaimana sebenarnya regulasi atas kewajiban Tenaga Kerja Asing dalam melakukan alih keterampilan dan teknologi terhadap pekerja Indonesia? serta bagaimana implementasinya selama ini ?

1.2. Metode Penelitian

Menurut Soerjono Soekanto, penelitian hukum adalah suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan atas metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu, dengan jalan menganalisisnya, termasuk mengadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.⁷

Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *Statute Approach*, *Conceptual Approach*, serta *Case Approach*.

Tipologi penelitian ini bersifat deskriptif analisis yang bertujuan untuk menggambarkan, menginventarisir, dan menganalisis kondisi yang sebenarnya

⁷ Soekanto, S. 2012. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: Universitas Indonesia Press

tentang Implementasi Alih Teknologi dan Keahlian Tenaga Kerja Asing Guna Meningkatkan Mutu Tenaga Kerja Indonesia melalui penelitian kepustakaan (*library research*) serta berdasarkan sifatnya penelitian ini adalah penelitian yang bersifat normatif (*legal research*) dengan menekankan pada sumber data sekunder⁸

II. PEMBAHASAN

2.1 Regulasi Nasional Mengenai Tenaga Kerja Asing

Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 49 Undang -Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka Terbitlah Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping yang kemudian dirubah dengan Peraturan Presiden No 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing tersebut.

Filosofi dasar penggunaan TKA adalah sebagai serangkaian upaya untuk meningkatkan investasi, alih teknologi (*Transfer of Technology*) dan alih

keahlian (*Transfer of Skill*) kepada TKI, serta perluasan kesempatan kerja.⁹

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Undang-Undang Ketenagakerjaan menggunakan istilah tenaga kerja asing terhadap warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI), Pengaturan tersebut dimulai dari kewajiban pemberi kerja yang menggunakan TKA untuk memperoleh izin tertulis; memiliki rencana penggunaan TKA (RPTA) yang memuat alasan, jenis jabatan dan jangka waktu penggunaan TKA; kewajiban penunjukan tenaga kerja WNI sebagai pendamping TKA; hingga kewajiban memulangkan TKA ke negara asal setelah berakhirnya hubungan kerja.

Indonesia memiliki beberapa aturan mengenai Pengertian Tenaga Kerja Asing antara lain dalam Perpres Nomor 72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping yang juga mencabut Keputusan Presiden Nomor

⁸Amirudin & Zainal Asikin, Pengantar Metode Penelitian Hukum, (Jakarta, Radja Grafindo Persada, 2004), hlm. 118

⁹Ahmadi Miru, Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2008), hlm. 35.

75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP), dalam aturan tersebut juga dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan tenaga kerja asing dan melakukan pengawasan. Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP), menggunakan istilah tenaga warga negara asing pendatang, yaitu tenaga kerja warga negara asing yang memiliki visa tinggal terbatas atau izin tinggal terbatas atau izin tetap untuk maksud bekerja (melakukan pekerjaan) dari dalam wilayah Republik Indonesia (Pasal 1 ayat 1). Sedangkan dalam Perpres No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. (Pasal 1 ayat 1).

Dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pemberian VISA dan Izin Tinggal Online Bagi Tenaga Kerja Asing yang dimaksud dengan Orang Asing adalah orang yang bukan warga negara Indonesia.

Dalam Peraturan Menteri Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing disebutkan dalam Pasal (1) yang dimaksud dengan Orang Asing adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia

Pada prinsipnya, Dalam Pasal (2) Kepres Nomor 75 Tahun 1995 tentang penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang adalah mewajibkan pengutamaan penggunaan tenaga kerja Indonesia di bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia kecuali jika ada bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya diisi oleh tenaga kerja Indonesia, maka penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang diperbolehkan sampai batas waktu tertentu. Dengan adanya Ketentuan ini mengharapakan agar tenaga kerja Indonesia kelak mampu menyerap keahlian tenaga kerja asing yang bersangkutan dan pada akhirnya

melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan tenaga kerja asing. Dengan demikian penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Eksistensi TKA sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. TKA adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁰

Untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat *ter-cover* oleh tenaga kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Mempekerjakan tenaga kerja asing dapat dilakukan oleh pihak manapun sesuai dengan ketentuan kecuali pemberi kerja orang

perseorangan. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali terhadap perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

Pasal (4) Perpres No, 20 Tahun 2018 tentang Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.

Pasal 10 ayat (1) menyatakan bahwa Pemberi Kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA yang merupakan:

- a. Pemegang saham yang menjabat anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris pada Pemberi Kerja TKA;
- b. Pegawai diplomatik dan konsuler pada perwakilan negara asing; atau
- c. TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan oleh pemerintah,

¹⁰Abdul Hakim, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009), hlm. 27

Untuk pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak, menurut Perpres ini, Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA dengan mengajukan permohonan pengesahan RPTKA kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk paling lama 2 (dua) hari kerja setelah TKA bekerja. Selanjutnya, pengesahan RPTKA akan diberikan paling lama 1 (satu) hari kerja setelah permohonan diterima secara lengkap. Dalam Perpres ini ditegaskan, setiap TKA yang bekerja di Indonesia wajib memiliki Visa Tinggal Terbatas atau Vitas untuk bekerja, yang dimohonkan oleh Pemberi Kerja TKA atau TKA kepada menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang hukum dan hak asasi manusia atau pejabat yang ditunjuk, dengan melampirkan notifikasi dan bukti pembayaran.

Dalam Perpres juga diatur kewajiban Pemberi Kerja TKA untuk membayar Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKP TKA). Pembayaran DKP TKA tersebut dilakukan setiap tahun sesuai jangka waktu TKA bekerja di Indonesia, dan dalam hal penggunaan TKA lebih dari 1 (satu) tahun, pembayaran dana kompensasi untuk tahun kedua dan tahun berikutnya sebagaimana menjadi:

- a. Penerimaan negara bukan pajak, dalam hal TKA bekerja di lokasi lebih dari 1 (satu) provinsi;
- b. Penerimaan daerah provinsi, dalam hal TKA bekerja di lokasi lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi;
- c. Penerimaan daerah kabupaten/kota, dalam hal TKA bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota.

Perpres Nomor 20 Tahun 2018 hanya menyederhanakan proses penggunaan TKA, sehingga proses atau persyaratan yang berdasarkan penilaian dipandang tidak perlu diulangi, atau bersifat duplikasi dihilangkan.

Tujuan pengaturan mengenai Tenaga Kerja Asing jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan. Sehingga dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.¹¹

2.2 Implementasi Alih Ketrampilan dan Teknologi dari Tenaga Kerja

¹¹ Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori., (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), hlm.111.

Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia.

Dalam era investasi Masyarakat Ekonomi ASEAN dan semakin terbukanya peluang untuk asing melakukan investasi, serbuan TKA ke Indonesia sudah banyak terjadi. Pemerintah terus berupaya memperbaiki dan menyederhanakan proses birokrasi untuk meningkatkan investasi, baik melalui debirokratisasi, maupun deregulasi.

Menurut Budiono, ada beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia, yaitu:¹²

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang- bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh TKI.
2. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.
3. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi TKI.
4. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia

Tetapi 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. Jadi sudah seharusnya TKA tidak dapat bekerja terlalu lama di Indonesia hal ini tentu saja menjadi hal yang tidak diinginkan oleh Tenaga Kerja Indonesia, karena seringkali proses alih keahlian dan ketrampilan tidak berjalan sebagaimana mestinya. Pemberi kerja atau perusahaan harus memastikan TKA mengalihkan keahlian dan keterampilan kepada tenaga kerja lokal yang bekerja di perusahaannya.

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam

¹² Budiono, Abdul Rachmat, Hukum Perburuhan Di Indonesia, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 1995), hlm. 115.

mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.¹³

Dalam Perpres tersebut juga disebutkan bahwa Pemerintah harus memperbesar peluang pekerja lokal agar mampu menempati jabatan yang biasa dipegang (TKA). Pemberi Kerja TKA juga wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia, dan baru dapat mempekerjakan TKA dalam hal jabatan-jabatan tersebut belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia. Agar terjadi *transfer of knowledge* dalam penggunaan TKA, Pemberi Kerja TKA wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping; melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan

memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA.

Dalam Peraturan Menteri Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Pasal (2) yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Pendamping adalah tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian. Dalam Perpres tersebut disebutkan, penggunaan TKA dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu, yang dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar tenaga kerja dalam negeri. Namun seringkali para investor selalu melakukan pengawasan secara langsung terhadap investasinya dengan menempatkan pengawas-pengawas yang notabene dari negara mereka sendiri

Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan TKA diatur dalam Bab III perpres tersebut, disebutkan bahwa :

1. Setiap Pemberi Kerja TKA wajib:
 - a. Menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping;
 - b. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan

¹³HR Abdussalam, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Penerbit Restu Agung, 2008), hlm.322.

bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA; dan

c. Memfasilitasi pendidikan dan pelatihan Bahasa Indonesia kepada TKA.

2. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a tidak berlaku bagi TKA yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

Penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 ayat (1) huruf a dilaksanakan untuk alih teknologi dan alih keahlian. dan dapat dilaksanakan di dalam dan /di luar negeri. Tenaga Kerja Pendamping yang mengikuti pendidikan dan pelatihan mendapat sertifikat pelatihan dan/atau sertifikat kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pemberi Kerja TKA wajib melaporkan pelaksanaan penggunaan TKA setiap 1 (satu) tahun kepada Menteri. Laporan tersebut meliputi: a. pelaksanaan penggunaan TKA; dan b. pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping. Namun yang seringkali menjadi permasalahan adalah, laporan tersebut seringkali

hanya tertulis dan formalitas semata tanpa ada realisasi proses pendidikan dan pelatihan dari TKA kepada Tenaga Kerja Pendamping. Hal ini sebenarnya tidak lepas dari peran Pemberi Kerja dalam menjalankan kewajiban ini.

Dalam Pasal 32 Perpres Nomor 20 Tahun 2018 disebutkan bahwa Pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA dalam penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dilakukan oleh kementerian yang membidangi urusan di bidang ketenagakerjaan dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di provinsi dan kabupaten/kota sesuai dengan kewenangannya yaitu Pengawas Ketenagakerjaan pada kementerian dan dinas provinsi yang membidangi urusan di bidang ketenagakerjaan dan pegawai imigrasi yang bertugas pada bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian, secara terkoordinasi sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing.

Pengawasan terhadap orang asing telah diatur dalam Pasal 68 Ayat (1) UU Keimigrasian, dimana Pengawasan Keimigrasian terhadap Orang Asing dilaksanakan pada saat permohonan Visa, masuk atau keluar, dan pemberian Izin Tinggal, serta pengendalian dan pengawasan penggunaan TKA yang

dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan (ketentuan umum UU No. 13 tahun 2003 Pasal 1 Ayat (32). Namun peraturan perundang-undangan yang mengatur pengendalian dan pengawasan orang asing dan TKA belum optimal dilaksanakan, terutama koordinasi antar instansi terkait sehingga hal tersebut berpotensi pada terjadinya peningkatan pelanggaran yang dilakukan oleh orang asing.

Walaupun aturan mengenai sanksi atas pelanggaran pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping serta pelanggaran atas pelaporan dalam Bab VI pasal (34) Perpes Nomor 20 Tahun 2018, dimana berisi bahwa pemberi kerja TKA dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Namun hal ini belumlah optimal dapat diimplementasikan. Adapun Satgas Pengawasan TKA yang terdiri dari berbagai Kementerian/Lembaga yang dibentuk oleh Kementrian Tenaga Kerja dan ESDM belum menunjukkan fungsi koordinasi yang baik.

Jika tenaga kerja Indonesia dari sisi kompetensi dan keahlian bersaing serta industri dapat menyerap seluruh tenaga kerja di Indonesia, isu TKA tidak akan menjadi besar namun sangat

disayangkan, kondisi ideal itu belum dapat terjadi. Sebagian besar pekerja di Indonesia kebanyakan berlatar belakang pendidikan tingkat sekolah menengah tanpa memiliki sertifikat keahlian khusus. Di satu sisi, Indonesia masih memerlukan lapangan kerja, namun pemerintah telah membuka celah masuk yang lebar bagi TKA. Pemerintah perlu serius dalam menjalankan program vokasi demi memenuhi kebutuhan industri akan tenaga kerja. Untuk meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia kita dengan TKA, melalui proses pendidikan, SDM kita disiapkan untuk memiliki kemampuan dasar yakni kemampuan belajar dan berinovasi (*learning and innovation skill*), keterampilan hidup dan karir (*life and career skill*), dan keterampilan teknologi, media, dan komunikasi. Selain itu, pendidikan dasar harus dibenahi agar memenuhi standar kompetensi, perkuat pendidikan *vocation* melalui SMK (Sekolah Menengah Kejuruan), Politeknik, dan pendidikan kewirausahaan di Perguruan Tinggi,” papar Dr. Marselus Ruben Payong.¹⁴

¹⁴<http://staging-point.com/read/2018/05/04/170407/Alih-Teknologi.Alih-Keahlian.Melalui.Tenaga.Kerja.Asing.TKA>. diakses tanggal 11 September 2019

Untuk menindaklanjuti pengawasan terhadap TKA di Indonesia, maka harus dilakukan mekanisme pengawasan dalam bentuk: Pertama, pengawasan preventif-edukatif yang mencakup sosialisasi, bimbingan teknis pelaksanaan aturan penggunaan TKA, dan pembinaan kepada perusahaan pengguna TKA. Kedua, pengawasan persuasif non-justisia. Ini mencakup pemeriksaan atas pelanggaran penggunaan TKA, baik secara pro-aktif maupun responsif berdasarkan laporan dari masyarakat. Ketiga, pengawasan represif pro-justisia. Ini mencakup penyelidikan dan penyidikan atas pelanggaran aturan penggunaan TKA. Dalam hal ini pengawasan dapat dilakukan secara berkala, khusus, insidental, dan juga responsif.¹⁵

III. PENUTUP

3.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan penelitian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa regulasi alih teknologi dan keahlian telah diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 20

Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Peraturan Menteri Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan seperti yang disyaratkan di dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 belumlah optimal dapat dilaksanakan, Adapun Satgas Pengawasan TKA yang terdiri dari berbagai Kementerian/Lembaga yang dibentuk oleh Kementrian Tenaga Kerja dan ESDM belum menunjukkan fungsi koordinasi yang baik. Terbukti dengan masih banyaknya Tenaga Kerja Pendamping yang belum menerima alih teknologi dan keahlian. Untuk meningkatkan daya saing Sumber Daya Manusia kita dengan TKA, melalui proses pendidikan, SDM kita harus disiapkan untuk memiliki kemampuan dasar yakni kemampuan belajar dan berinovasi (*learning and innovation skill*), keterampilan hidup dan karir (*life and career skill*), dan keterampilan teknologi, media, dan komunikasi

3.2 Saran

¹⁵<http://kemnaker.go.id/berita/berita-kemnaker/mekanisme-pengendalian-dan-pengawasan-penggunaan-tka-oleh-pengawas-ketenagakerjaan> diakses tanggal 11 September 2019

1. Walaupun proses birokrasi menjadi dipermudah dengan penggunaan sistem *online* dalam penggunaan izin dan administrasi TKA antara lain melalui situs <https://tka-online.kemnaker.go.id/download.asp>, namun pemerintah haruslah dapat menjamin masuknya TKA ke Indonesia juga diiringi dengan pengawasan yang lebih baik, misalnya, pembentukan Satuan Tugas (Satgas) Pengawasan TKA oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan ESDM dan penguatan Tim Pengawas Orang Asing (TIMPORA). Pengawasan yang belum optimal ini tentu harus menjadi perhatian pemerintah. Seiring dengan pelaksanaan Perpres No. 20 tahun 2018, arus kedatangan TKA ke Indonesia menjadi lebih besar, jika tidak dibarengi dengan fungsi pengawasan yang baik maka ancaman keamanan negara yang berasal dari TKA akan menjadi lebih besar.
2. Hal yang dapat dilakukan untuk memperkuat pengawasan TKA diantaranya adalah dengan meningkatkan fungsi koordinasi yang dimiliki oleh Satgas

Pengawasan TKA, utamanya dengan pelibatan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang ada di daerah.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Hakim, 2009, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Agusmidah, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori., Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ahmadi Miru, 2008, Hukum Kontrak dan Perancangan Kontrak, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Amirudin & Zainal Asikin, 2004, Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta, Radja Grafindo Persada.
- Budiono, Abdul Rachmat, 1995, Hukum Perburuhan Di Indonesia, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- HR Abdussalam, 2008. Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta: Penerbit Restu Agung.
- Soekanto, S. 2012. Pengantar Penelitian Hukum. Jakarta: Universitas Indonesia Press
- Wallerstein, Mitchel B. Mary Ellen Moguee, Roberta A. Schoen (ed). (1993). Global Dimensions of Intellectual Property Rights in Science and Technology,

Washington DC: National Academy Press.

masuk-ri-melesat-38-terbanyak-asal-china diakses tanggal 10 September 2019

INTERNET

<http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/hukum-bisnis/1427-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi.html> diakses tanggal 10 September 2019

<http://sumberdaya.ristekdikti.go.id/index.php/2018/01/30/era-revolusi-industri-4-0-saatnya-generasi-millennial-menjadi-dosen-masa-depan/> diakses tanggal 10 September 2019

<https://katadata.co.id/infografik/2019/04/10/investasi-asing-di-indonesia>, diakses tanggal 10 September 2019

<http://staging-point.com/read/2018/05/04/170407/Alih-Teknologi.Alih-Keahlian.Melalui.Tenaga.Kerja.Asing.TKA>, diakses tanggal 11 September 2019

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/04/16/investasi-asing-ke-indonesia-2018-mencapai-rp-9-ribu-triliun> diakses tanggal 10 September 2019

<http://kemnaker.go.id/berita/berita-kemnaker/mekanisme-pengendalian-dan-pengawasan-penggunaan-tka-oleh-pengawas-ketenagakerjaan> diakses tanggal 11 September 2019

<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-4699585/tenaga-kerja-asing->