PLEDOI (Jurnal Hukum dan Keadilan)
Vol.2 No.1, Maret 2023
E-ISSN 296-6072 (Online)
DOI. 10.56721/pledoi.v2i1.197
https://jurnal.amalinsani.org/index.php/pledoi

Pengaturan Tenaga Kerja Asing Sebagai Instrumen Alih Teknologi dan Pengetahuan Pasca Berlakunya UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Eka Rismawati[1], Lego Karjoko[2], I Gusti Ayu Ketut Rachmi Handayani[3]
[1,2,3] Universitas Sebelas Maret Surakarta, Indonesia
E-mail Korespondensi: ekaarismawati@stundent.uns.ac.id

Abstract
The regulation of using foreign employees as a tool for technology and knowledge transfer, roadblocks that arise while implementing technology and knowledge transfer, and government initiatives to promote the quickening of technology and knowledge transfer are all examined in this study. This study is a normative legal investigation. Legal main and secondary sources are examples of primary data. The method for gathering data was a literature review, which involved reading books, looking over rules and regulations, and looking over other relevant research findings. The findings of this study suggest that Indonesia's laws governing the employment of foreign workers have not explicitly restricted the means through which technology can be transferred through foreign workers.

Keywords: *Regulations, Foreign Labor, Technology and Knowledge Transfer.*

Abstrak
Regulasi penggunaan tenaga kerja asing sebagai instrumen alih teknologi dan ilmu pengetahuan, hambatan yang muncul saat pelaksanaan alih teknologi dan ilmu pengetahuan, dan juga inisiatif pemerintah untuk mendorong percepatan alih teknologi dan ilmu pengetahuan ditelaah melalui studi ini. Penelitian ini yaitu penelitian hukum normatif. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan (statue approach) dan pendekatan konsep (conceptual approach). Metode pengumpulan data adalah kajian literatur, yang meliputi bacaan buku, mengkaji peraturan perundang-undangan, dan temuan penelitian lain yang relevan. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa undang-undang Indonesia yang mengatur penggunaan tenaga kerja asing tidak secara eksplisit membatasi sarana transfer teknologi melalui tenaga kerja asing.

Kata kunci: Pengaturan, Tenaga Kerja Asing, Alih Teknologi dan Pengetahuan.

Copyright©2023PLEDOI (Jurnal Hukum dan Keadilan) All rights reserved.

I. PENDAHULUAN

Wujud dari pembangunan nasional merupakan hal yang sama seperti tujuan nasional yaitu termaktub pada Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, yaitu melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, serta ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial. Diharapkan pembangunan nasional dapat menjadi instrumen agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pembangunan ketenagakerjaan merupakan komponen penting dalam pembangunan nasional, bertujuan untuk memajukan harkat dan martabat manusia di

antara angkatan kerja dalam rangka mewujudkan masyarakat yang lebih sejahtera, adil, dan merata (Kansil, 1986).

Pembangunan ketenagakerjaan adalah faktor yang berperan penting untuk pembangunan nasional dan daerah (regional) yang mana subjek dari pembangunan ketenagakerjaan adalah tenaga kerja (Suparman, 2022). Mengingat pentingnya peran tenaga kerja, negara mengaturnya melalui sejumlah peraturan perundang-undangan di antaranya, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UU No. 13 Tahun 2003), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (UU No. 11 Tahun 2020), dan peraturan tambahan seperti Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PP No. 34 Tahun 2021). Pemerintah menetapkan aturan yang mempermudah penanam modal dalam memenuhi kebutuhan TKA melalui UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja guna meningkatkan penanaman modal asing ke Indonesia.

Pasal 1 Angka 13 UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menegaskan pengertian tenaga kerja asing. Tenaga Kerja Asing merupakan warga negara asing dengan visa dan berniat untuk bekerja di Indonesia. Adapun tujuan TKA bekerja di Indonesia antara lain yaitu, memenuhi kebutuhan industri yang harus terpenuhi kompetensinya oleh tenaga kerja yang berkualitas dan profesional namun belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal pada bidang tertentu. Tujuan penggunaan tenaga kerja asing lainnya ditujukan dalam rangka peningkatan investasi asing untuk modal bagi pembangunan nasional (Muhamamad, Alvi Syukri, Maiyestati, & Zarfinal, 2021). Penggunaan tenaga kerja asing didasarkan pada beberapa asas filosofis, antara lain keamanan dan legalitas (harus memiliki izin kerja dari Pemerintah Pusat) dan asas kemanfaatan (memenuhi kebutuhan industri yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai instrumen untuk transfer teknologi dan peningkatan investasi). (Meiliana Wanda Agesa, 2018). Sehingga, dapat disimpulkan penggunaan TKA di Indonesia tidak dapat dihindari penggunaannya karena TKA dibutuhkan untuk sebagai investor dan memiliki skill untuk transfer of knowledge (C. Sumarprihatiningrum, 2006).

Data pada 2021 menunjukkan TKA yang bekerja di Indonesia didominasi oleh TKA dari China (37.711), Jepang (9.870), dan Korea Selatan (9.302) (Kementerian Ketenagakerjaan, 2021). Hal ini menunjukkan TKA bekerja di Indonesia didominasi oleh negara maju. Alih teknologi dimaksudkan sebagai sarana bagi negara berkembang agar dapat menguasai teknologi seperti yang sudah dipraktikkan di negara maju, dan memang implementasi alih teknologi biasanya dilakukan oleh negara maju lalu ditransfer ke negara berkembang (Luky Adinata, Anwar Sadat, 2023). Alih teknologi menurut Pasal 11 Angka (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Sistem Nasional Penelitian, Pengembangan, dan Penerapan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi adalah pengalihan kemampuan memanfaatkan dan menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi antar lembaga, badan, atau orang, baik yang berada di lingkungan dalam negeri maupun yang berasal dari luar negeri ke dalam negeri dan sebaliknya. Tata cara

yang diatur untuk transfer alih teknologi dan pengetahuan diatur pada Pasal 45 Ayat 1 UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja mengatur tentang kewajiban pemberi kerja TKA wajib; menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing.

Pengaturan lebih lanjut terkait dengan alih teknologi dan pengetahuan termaktub pada Pasal 7 ayat 1 PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan TKA menjelaskan Tenaga Pendamping tenaga kerja asing merupakan tenaga kerja Indonesia yang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA yang dilatih sebagai pendamping TKA dalam yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA. Sejalan dengan pelaksanaan alih teknologi melalui TKA, pemberi kerja TKA juga diwajibkan memberikan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA. Pelaksanaan tersebut nantinya dilaksanakan di dalam dan/atau di luar negeri, lalu nantinya Tenaga Kerja Pendamping TKA harus mendapatkan sertifikasi kompetensi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pendampingan TKA dikonsentrasikan pada transfer ilmu untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan TKA yang pada akhirnya akan menempati posisi TKA yang didampinginya (Hanifah, 2021).

Untuk meningkatkan iklim investasi, upaya pemerintah salah satunya adalah melalui regulasi yang memudahkan bagi investor atau pelaku industri dalam memenuhi kebutuhan TKA. Sebelumnya, dalam Perpres No. 20 Tahun 2018, TKA yang masuk ke Indonesia diwajibkan mempunyai izin di antaranya, Rencana Penggunaan TKA (RPTKA), Izin Menggunakan TKA (IMTA), dan Visa Tinggal Terbatas (VITAS). TKA yang akan bekerja di Indonesia saat ini cukup mempunyai RPTKA yang telah disahkan oleh Pemerintah Pusat setelah diamandemenkannya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dengan kemudahan pasca diamandemenkannya UU No. 11 Tahun 2020 mengenai izin penggunaan TKA diharapkan dapat menjadi instrumen alih teknologi. Selain itu, dengan adanya Tenaga Kerja Pendamping TKA juga dapat mempercepat proses alih teknologi, sehingga peningkatan kemampuan teknologi dan pengetahuan serta kualitas dari Tenaga Kerja Indonesia dapat meningkat.

Sayangnya, pelaksanaan alih teknologi dan pengetahuan melalui TKA menemui hambatan. Penyebabnya karena terdapat perbedaan antara Tenaga Kerja Pendamping dan TKA sehingga menyebabkan terhambatnya pelaksanaan transfer of knowledge (Sangkala, 2007). Faktor pertama berupa perbedaan etos kerja yang mana TKA rata-rata mempunyai kedisiplinan tinggi terutama soal waktu, Faktor lainnya ada pada lingkungan sosial-budaya yang berbeda dan berpengaruh untuk proses alih keahlian dan teknologi agar terserap secara efektif dan tidak memunculkan kesalahpahaman. Selain itu perbedaan kondisi geografis, yang mana Indonesia merupakan negara berkembang dengan fasilitas dan teknologi yang masih cukup terbatas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, artikel ini membahas bagaimana pengaturan penggunaan TKA sebagai instrumen alih teknologi dan pengetahuan pasca diundangkannya UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

II. METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian hukum normatif digunakan dalam penelitian. Pendekatan penelitian yang digunakan yaitu pendekatan perundang-undangan (*statue approach*) dan pendekatan konsep (*conceptual approach*). Metode pengumpulan data adalah kajian literatur, yang meliputi bacaan buku, mengkaji peraturan perundang-undangan, dan temuan penelitian lain yang relevan. Jenis data yang digunakan terdiri dari bahan hukum primer yaitu, UU Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020, UU No. 13 Tahun 2003, PP N0. 34 Tahun 2021, Permenaker No. 8 tahun 2021, dan bahan hukum sekunder yaitu berasal dari buku yang ditulis para ahli hukum dan jurnal yang relevan dengan penelitian ini.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perkembangan TKA di Indonesia

Pertumbuhan TKA di Indonesia cukup pesat, yakni sejak 2010 jumlah TKA di Indonesia hanya kurang dari 50.000 dan pada tahun 2021, jumlah TKA di Indonesia 88.271. Pertumbuhan TKA dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1. Persebaran Bidang Jenis Usaha yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Jenis Usaha	2019	2020	2021
Jasa	65.416	53.323	46.795
Industri	41.418	38.087	39.225
Pertanian dan Maritim	2.712	2.351	2.251
Total	**109.546**	**93.761**	**88.271**

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan R.I, Ditjen Binapenta dan PKK, Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (2021).

Jumlah terbanyak TKA di Indonesia terdapat pada sektor usaha jasa yakni kategori perdagangan. Posisi terbanyak kedua di bidang konstruksi, dan posisi ketiga di bidang pariwisata. Jika dikelompokkan, mayoritas TKA yang bekerja di Indonesia sesuai jabatan pekerjaannya yaitu:

Tabel 2. Persebaran Level Jabatan Tenaga Kerja Asing

Level Jabatan	2019	2020	2021
Advisor/Konsultan	27.241	21.600	20.807
Direksi	11.508	9596	8.936
Komisaris	991	718	656
Manager	23.082	19.941	19.127
Profesional	46.724	41.906	38.745

Total	109.546	93.761	88.271

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan R.I, Ditjen Binapenta dan PKK, Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (2021).

Mayoritas TKA yang bekerja pada tahun 2021 yaitu sebagai profesional jumlahnya 38.745, sebagai advisor/konsultan sebanyak 20.807 orang, sebagai manajer sekitar 19.127 orang. Dapat ditarik kesimpulan bahwa jabatan yang paling digemari TKA selama 3 tahun terakhir berada pada level jabatan Profesional. Jika pada 10 tahun lalu, jabatan yang paling banyak diminati oleh TKA adalah konsultan, saat ini jabatan yang paling diminati bergeser ke jabatan professional. Hal itu tidak lepas dari pengaruh perkembangan pengetahuan dan teknologi yang membuat perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan TKA sebagai tenaga profesional untuk beralih sebagai konsultan asing (Yudanto N, Prasetyo A.J, Nugroho F, 2010).

2. Pengaturan penggunaan TKA dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Peraturan undang-undang adalah seperangkat standar hukum yang dikodifikasikan dengan kekuatan hukum yang dapat digunakan untuk memaksakan ketertiban pada suatu komunitas. Peraturan perundang-undangan mencakup baik yang dibuat oleh pembuat undang-undang maupun yang dibuat oleh lembaga penegak hukum, yang menerima wewenang yang didelegasikan dari undang-undang untuk membuat peraturan khusus sesuai dengan peraturan yang berlaku. Jenis peraturan lainnya adalah Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, Peraturan Daerah, dan sebagainya (Fartini, 2022).

Prosedur tentang penggunaan TKA pada UU No. 13 Tahun 2003 termaktub pada BAB VIII Pasal 42 sampai Pasal 49. Pada Pasal 42 menjelaskan hal-hal yang wajib dimiliki bagi pemberi kerja TKA antara lain, pada ayat (1) memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pemberi kerja TKA perorangan tidak berwenang menggunakan TKA seperti yang diatur pada Pasal 42 Ayat 2. Aturan yang mengatur tentang izin mempekerjakan tenaga kerja asing memiliki beberapa pengecualian, yaitu untuk perwakilan negara lain yang mempekerjakan tenaga kerja asing di bidang diplomatik dan konsuler tidak memerlukan izin tertulis. Selanjutnya pada Pasal 42 Ayat 4 disebutkan mengenai TKA hanya diperbolehkan bekerja dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Selanjutnya pada Pasal 42 Ayat 5 disebutkan ketentuan tentang jabatan tertentu dan jumlah tenaga kerja tertentu yang waktunya ditetapkan melalui Keputusan Menteri. Apabila TKA tersebut pada ayat (4) telah habis masa kerjanya dan tidak dapat diperpanjang, dapat diganti dengan TKA lain sesuai Pasal 42 ayat (6).

Dalam Pasal 44 menjelaskan jabatan dan standar kompetensi. Kemudian, Pasal 45 menjelaskan yaitu pemberi kerja tenaga kerja asing harus mempekerjakan TKI yang nantinya akan menjadi pendamping TKA sebagai sarana transfer teknologi dan pengetahuan melalui TKA dan melakukan pendidikan dan pelatihan kerja untuk tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kebutuhan jabatan yang diduduki tenaga kerja asing. TKA yang menjabat sebagai direktur dan/atau komisaris dibebaskan dari kewajiban tersebut. Larangan terhadap TKA yang memegang peran mengendalikan personel atau jabatan tertentu dijelaskan dalam Pasal 46. Selain itu, Pasal 47 mengatur kewajiban untuk memberikan upah bagi setiap TKA yang dipekerjakan.

3. Pengaturan Penggunaan TKA dalam UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

UU No. 11 Tahun 2020 yang menggantikan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengubah sejumlah aturan, salah satunya terkait penggunaan TKA. TKA kini bisa bekerja di Indonesia dengan lebih mudah berkat ketentuan UU No. 11 Tahun 2020. Pasal 42 mengatur TKA harus mendapat persetujuan tertulis dari Menteri atau pejabat lain yang ditunjuk. Sesuai Perpres Nomor 20 Tahun 2018 yang mengatur terkait penggunaan TKA, TKA wajib memiliki izin, seperti Rencana Penggunaan TKA (RPTKA), Izin Penggunaan TKA (IMTA), dan Visa Tinggal Terbatas (VITAS). Ketentuan ini pun berubah dengan UU No. 11 Tahun 2020 sehingga TKA cukup menyiapkan RPTKA yang disetujui oleh Pemerintah Pusat dan tidak lagi membutuhkan IMTA dan VITAS. Kedua, ketentuan Pasal 43 dan 44 yang masing-masing mengatur penggunaan tenaga kerja asing, dan berlakunya standar kompetensi dan pekerjaan, dicabut oleh UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

PP No. 34 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Permenaker No. 8 Tahun 2021 merupakan aturan turunan yang mengatur lebih lanjut penggunaan TKA. Mekanisme lebih lengkap dituangkan melalui Permenaker No. 8 Tahun 2021, khususnya dalam Bab VIII Pasal 39 sampai Pasal 43 tentang Pendidikan dan Latihan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pendamping Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Asing. Pada Bab IX Pasal 44 diatur tentang Pelaporan, terkait dengan transfer teknologi dan pengetahuan melalui TKA.

Pemberi Kerja TKA diwajibkan menyampaikan laporan kepada Menteri setiap 1 (satu) tahun minimal 1 (satu) kali mengenai pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja untuk Pekerja Pendamping TKA serta alih teknologi dan pengetahuan melalui TKA ke Pekerja Pendamping TKA melalui Dirjen. Pemberi Kerja yang tidak melapor kepada Menteri melalui Direktur Jenderal setiap 1 (satu) tahun sekali mengenai penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan kerja TKA dan pelaksanaan alih teknologi dan keterampilan melalui TKA ke Tenaga Kerja Pendamping tenaga kerja asing dikenakan sanksi berdasarkan Pasal 49 tentang Sanksi Administratif. Sanksi administratif antara lain adalah denda, penghentian sementara proses permohonan Pengesahan RPTKA dan/atau pencabutan Pengesahan RPTKA.

4. Penggunaan TKA Sebagai Instrumen Alih Teknologi dan Pengetahuan

Alasan mempekerjakan TKA di Indonesia merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan industri yang harus terpenuhi kompetensinya oleh tenaga kerja berkualitas dan profesional namun tidak dapat dipenuhi oleh Tenaga Kerja Indonesia pada bidang tertentu. Penggunaan TKA juga ditujukkan untuk sarana pembangunan nasional melalui proses alih teknologi dan pengetahuan. Dengan jumlah yang banyak, TKA yang bekerja di Indonesia dan penggunaan TKA memiliki tujuan salah satunya adalah alih teknologi dan pengetahuan, pemerintah telah mewajibkan setiap pemberi kerja TKA menyediakan Tenaga Kerja Pendamping untuk melakukan alih teknologi dan pengetahuan melalui TKA yang dipekerjakannya.

Proses pendampingan TKA sebagai instrumen alih teknologi dan pengetahuan belum terlaksana dengan efektif. Kewajiban penunjukan tenaga kerja pendamping TKA seringkali sebagai pemenuhan prasyarat administrasi untuk mengajukan pengesahan izin RPTKA. Lalu saat RPTKA dinyatakan layak dan disahkan oleh Direktur Jenderal, pelaksanaan proses alih teknologi dan pengetahuan dari tenaga kerja asing ke tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing belum terlaksana cukup baik. Praktik alih pengetahuan dan teknologi melalui TKA yang belum efektif ditemukan salah satunya di Yogyakarta. Jurnal Ketenagakerjaan yang berjudul "Alih Pengetahuan dan Teknologi Melalui Kegiatan Pendampingan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus di Yogyakarta)" (Nurlia Rahmatika, 2020) membahas implementasi dari adanya Tenaga Kerja Pendamping sebagai instrumen alih teknologi di beberapa perusahaan di Yogyakarta.

Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan alih teknologi dan pengetahuan belum terlaksana dengan efektif. Faktor penyebab seperti belum tersedianya pedoman baku untuk melaksanakan proses pendampingan TKA dari pemerintah, menyebabkan pelaksanaan proses alih teknologi di lapangan belum sesuai seperti yang diharapkan. Belum adanya indikator yang ditetapkan dan sulitnya teknis pelaksanaan alih teknologi dan pengetahuan menjadi penyebab dari proses pendampingan oleh Tenaga Kerja Pendamping dan TKA belum berjalan efektif. Jika ditinjau kembali mengenai pengaturan penggunaan TKA sebagai instrumen alih teknologi dan pengetahuan, belum ada pengaturan terkait pedoman bagaimana pelaksanaan alih teknologi tersebut, baik itu di UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Faktor penghambat yang terjadi di lapangan dalam pelaksanaan *transfer of knowledge* terjadi di PT Primatexco Indonesia yang menghadapi kesulitan berupa hambatan yuridis. Hal tersebut diakibatkan oleh undang-undang yang mengatur alih teknologi ternyata belum memiliki batasan yang jelas, sehingga memungkinkan pemilik teknologi untuk secara sepihak memilih teknologi mana yang akan digunakan (S. Zulaekhah, 2010). Jika ditinjau kembali, dalam peraturan lanjutan seperti PP No. 34 Tahun

2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Permenaker No. 8 Tahun 2021 pun belum ada aturan yang mengatur mengenai pedoman penggunaan TKA sebagai instrumen alih teknologi. Dalam Permenaker No. 8 Tahun 2021 hanya mengatur mengenai beberapa hal yakni terkait pelaporan, pembinaan dan pengawasan, dan sanksi administratif.

Menurut Pasal 44 ayat (1), pemberi kerja TKA harus melapor sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam setahun kepada Menteri melalui Direktur Jenderal dalam rangka alih pengetahuan dan teknologi melalui TKA kepada tenaga kerja pendamping TKA. Bentuk pembinaan diatur pada Pasal 45 berupa pembinaan kepada pekerja pendamping TKA dalam pekerjaannya serta membantu pemberi kerja TKA untuk mempekerjakan TKA. Kementerian Tenaga Kerja dan Dinas Ketenagakerjaan kabupaten/kota adalah yang memiliki kewenangan tersebut. Selain itu bentuk pembinaan lain adalah dengan dilakukannya monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan pendamping TKA. Terkait sanksi administratif, dalam Pasal 49 menyebutkan bahwa pemberi kerja TKA yang tidak melaporkan setiap 1 (satu) tahun dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping Tenaga Kerja Asing dan pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA. Sanksi administratif yang dijerat apabila melanggar norma penggunaan TKA berupa denda, penghentian sementara proses permohonan Pengesahan RPTKA, dan pencabutan Pengesahan RPTKA.

IV. KESIMPULAN

Perlu diketahui bahwa ketiadaan mekanisme yang jelas terhadap alih teknologi melalui penggunaan TKA dalam UU Ciptaker tidak terlepas dari belum adanya mekanisme yang jelas untuk alih teknologi dan pengetahuan, baik UU Ketenagakerjaan maupun UU Ciptaker belum memberikan pedoman baku terhadap penggunaan TKA. Lahirnya Undang-Undang Cipta Kerja harusnya dapat dijadikan sebagai sarana perbaikan dari Undang-Undang Ketenagakerjaan untuk memperbaiki masalah-masalah pokok ketenagakerjaan yang terdapat dalam UU (Kania Rahma Nureda, Okta Rina Fitri, Brian Azeri, 2021). Memang, saat ini beberapa pengaturan terkait penggunaan TKA telah mewajibkan pelaksanaan alih teknologi bagi investor maupun pemberi kerja dari dalam negeri, yang mempekerjakan TKA melalui tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing. Namun, dalam anotasi peraturan tersebut beserta relasi dalam kasus yang dijabarkan, meskipun sudah ada peraturan yang mengatur dengan kaitannya dalam contoh yang disajikan, Indonesia secara umum belum memiliki substansi (hukum) yang mengaturnya. Akibatnya, diperlukan mekanisme yang jelas terkait transfer teknologi melalui TKA di Indonesia.

REFERENSI

C. Sumarprihatiningrum. (2006). *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. HIPSMI.

Fartini, A. (2022). Politik Hukum Otonomi Daerah Pasca Amandemen UUD 1945 Upaya Menjaga Keseimbangan Antara Prinsip Unity dan Diversity. *Pledoi Jurnal Hukum Dan Keadilan*, *1 (satu)*(Politik Hukum), 1–9.

Hanifah, I. (2021). Peluang Tenaga Kerja Asing Untuk Bekerja Di Indonesia Berdasarkan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmu Hukm*, *6*(1), 158–173. https://doi.org/10.30596/delegalata.v6i1.5536

Kania Rahma Nureda, Okta Rina Fitri, Brian Azeri, N. A. U. (2021). *Kertas Kebijakan Tinjauan Atas UU No. 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Dan Peraturan Pelaksanaannya Pada Klaster Ketenagakerjaan Terhadap Hak Atas Pekerjaan Dan Penghidupan Yang Layak Bagi Pekerja Prekariat*. Komisi Nasional Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Kementerian Ketenagakerjaan. (2021). *Tenaga Kerja Asing yang Berlaku di Indonesia Bulan Januari-Mei Tahun 2022*. https://satudata.kemnaker.go.id/data/kumpulan-data/702

Luky Adinata, Anwar Sadat, P. S. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Perjanjian Lisensi Alih Teknologi Dalam Perkembangan Teknologi Indonesia Pada Perusahaan Penanaman Modal Asing. *Jurnal Pro Hukum*, *12*.

Meiliana Wanda Agesa, L. K. dan I. (2018). Politik Hukum Fasilitas Keimigrasian Bagi Tenaga Kerja Asing dengan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan Ekonomi*, 57.

Muhamamad, Alvi Syukri, Maiyestati, & Zarfinal, Z. (2021). *Disharmonisasi Regulasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Universitas Bung Hatta.

Nurlia Rahmatika. (2020). Alih Pengetahuan dan Teknologi Melalui Kegiatan Pendampingan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus di Yogyakarta). *Jurnal Ketenagakerjaan*, *15*, 3.

S. Zulaekhah. (2010). Pelaksanaan Alih Teknologi Pada Industri Tekstil Terpadu (Integrated Textile Mills) PT Primatexco Indonesia di Kabupaten Batang Jawa Tengah. *Law Reform*, *5*.

Sangkala. (2007). *Knowledge Management: Suatu Pengantar Memahami Bagaimana Organisasi Mengelola Pengetahuan Sehingga Menjadi Organisasi Yang Unggul*. PT Rajagrafindo Persada.

Suparman. (2022). *Pembangunan Ketenagakerjaan: Teori, Konsep, Model, dan Studi Empiris*. Publica Indonesia Utama.

Yudanto N, Prasetyo A.J, Nugroho F, S. P. . (2010). *Laporan Survey Nasional Tenaga Kerja Asing di Indonesia Tahun 2009*. Biro Statistik Ekonomi Moneter Bank Indonesia.