



## **Analisis Yuridis Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sektor Jasa Pemasangan Reparasi Mesin Industri**

Erwita Sari<sup>1)</sup>, Muhammad Gary Gagarin Akbar<sup>2)</sup>, Muhamad Abas<sup>3)</sup>

Universitas Buana Perjuangan Karawang, Indonesia

[hk22.erwitasari@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:hk22.erwitasari@mhs.ubpkarawang.ac.id)<sup>1)</sup>

[gary.akbar@ubpkarawang.ac.id](mailto:gary.akbar@ubpkarawang.ac.id)<sup>2)</sup>

[muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id](mailto:muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id)<sup>3)</sup>

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaturan hukum dan pelaksanaan penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Perusahaan Instalasi/Pemasangan Mesin Peralatan Industri dan Reparasi Mesin untuk Keperluan Khusus merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021. Metode penelitian yang dipergunakan ialah yuridis empiris dengan pendekatan perundang-undangan dan konseptual. Data didapatkan melalui wawancara, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Temuan penelitian mengungkapkan bahwasanya secara normatif, pengaturan penggunaan Tenaga Kerja Asing telah memberikan kepastian hukum melalui mekanisme RPTKA, pembatasan jabatan, kewajiban *transfer of knowledge*, dan pembayaran DKPTKA. Dalam praktiknya, PT. X telah melaksanakan sebagian besar kewajiban sesuai peraturan, seperti pengesahan RPTKA, penempatan tenaga kerja sesuai kompetensi, dan pelaksanaan pendampingan tenaga kerja lokal. Namun, masih ditemukan ketidaksesuaian dalam pelaksanaan, khususnya dalam pemberian sertifikat pelatihan kepada tenaga kerja pendamping dan pelaporan penggunaan Tenaga Kerja Asing. Kesimpulannya, implementasi penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. X telah berjalan cukup baik namun belum sepenuhnya optimal, terutama dalam aspek administratif dan substansi transfer keahlian. Oleh karena itu, diperlukan penguatan pengawasan dan perbaikan sistem pelaksanaan agar tujuan penggunaan TKA dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal dapat tercapai secara efektif.

**Kata kunci:** Tenaga Kerja Asing, RPTKA, *Transfer of Knowledge*, Hukum Ketenagakerjaan

### **Abstract**

*This investigation purposes to analyze the legal regulations and implementation of the use of Foreign Workers in Companies for Installation/Assembly of Industrial Equipment and Machinery Repair for Special Purposes according to Government Regulation Number 34 of 2021. The study methodology utilized is empirical juridical with statutory and conceptual approaches. Data were obtained through interviews, literature study, and documentation. The results show that normatively, the regulation of the utilize of Foreign Workers has provided legal certainty through the RPTKA mechanism, position restrictions, the obligation of transfer of knowledge, and the payment of DKPTKA. In practice, PT. X has implemented most of the obligations in accordance with regulations, such as the ratification of RPTKA, placement of workers according to competence, and the implementation of mentoring for local workers. However, there are still discrepancies found in its implementation, particularly in the provision of training certificates to accompanying workers and reporting on the utilize of Foreign Workers. In conclusion, the implementation of the use of Foreign Workers at PT. X has been fairly good but not yet fully optimal, especially in administrative aspects and the substance of skill transfer. Therefore, strengthening supervision and improving the implementation system are necessary so that the objective of using TKA in improving the quality of local workers can be effectively achieved.*

**Keywords:** Foreign Workers, RPTKA, *Transfer of Knowledge*, Labor Law.

## PENDAHULUAN

Era globalisasi dan pesatnya perkembangan industri di Indonesia memberikan dorongan pada peningkatan kebutuhan akan tenaga kerja dengan keahlian khusus, terutama dalam sektor Instalasi, pemasangan mesin, dan reparasi mesin industri ataupun keperluan khusus. Kebutuhan ini seringkali belum dapat dipenuhi oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI), sehingga memicu penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) sebagai solusi sementara. Mobilitas pekerja di ASEAN memberikan peluang kepada Pemerintah Indonesia untuk memaksimalkan pengembangan sumber daya manusia dengan menggunakan pendekatan *transfer of knowledge* dan *transfer of technology* untuk menghasilkan ekonomi yang efektif dan efisien. Metode *transfer of knowledge* dan *transfer of technology* diharapkan dapat memberikan dampak positif pada pengembangan SDM setempat supaya nantinya mampu bersaing di arena pekerjaan secara internasional (Siagian et al., 2022). Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU 6/2023) dibentuk dengan tujuan untuk “Menjamin setiap warga negara memperoleh pekerjaan, serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Penggunaan TKA yang tidak terkendali berpotensi menimbulkan konflik sosial dan mengurangi kesempatan kerja terhadap pekerja lokal. Pemerintah merespons situasi ini dengan menerbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PP 34/2021). Berdasarkan PP 34/2021 pada Bab I, Pasal 1, angka 4 yaitu “Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang berikutnya di singkat RPTKA penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan periode yang ditentukan.”.

Suatu penelitian mengenai pelaksanaan penggunaan TKA dalam PP 34/2021 oleh Siagian et al. (2022) berjudul “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Implementasi *Transfer Of Knowledge* Terhadap Tenaga Kerja Indonesia” dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa, secara yuridis, regulasi yang ada telah mengakomodasi kewajiban transfer pengetahuan, tetapi dalam praktiknya masih sering ditemukan ketidaksesuaian. Banyak perusahaan yang hanya memenuhi persyaratan administratif tanpa benar-benar melaksanakan proses alih pengetahuan secara substansial. Penunjukan tenaga kerja pendamping seringkali bersifat formalitas, tanpa adanya program pelatihan yang terstruktur, terukur, dan berkelanjutan. Peraturan yang berlaku belum secara rinci mengatur mekanisme evaluasi, metode pelaksanaan, serta parameter capaian dari proses transfer teknologi dan keahlian tersebut. Akibatnya, sulit untuk mengukur apakah tenaga kerja lokal benar-benar memperoleh peningkatan kompetensi dari keberadaan TKA.

Penelitian lain juga mengungkapkan mengenai pelaksanaan pengawasan penggunaan TKA dalam PP34/2021 yang dilakukan Prawiranegara et al. (2025) dengan judul “Pengawasan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Di Provinsi Jawa Barat” dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa kemampuan dalam mengawasi tenaga kerja asing di Jawa Barat masih berada di tahap kontrol administratif, belum mencapai tingkat pengendalian strategis yang bersifat preventif dan berkelanjutan. Penting untuk meningkatkan kapasitas lembaga, menerapkan sistem pelaporan yang berbasis digital, dan menyelaraskan kebijakan antar instansi agar proses pengawasan tenaga kerja asing dapat berlangsung dengan lebih efektif, efisien, dan akuntabel sesuai dengan sejumlah prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Penelitian selanjutnya oleh Afkarina (2024) yang berjudul “Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia” dalam penelitiannya menjelaskan akibat dari pembaharuan hukum tersebut, maka ketentuan mengenai perizin penggunaan TKA menjadi berubah. Apabila pemberi kerja ingin mempekerjakan TKA maka kewajiban pertama yang harus dipenuhi adalah RPTKA. RPTKA tersebut dapat ditentukan untuk periode maksimal 5 tahun dan dapat dilakukan perpanjangan untuk periode yang sama dengan mempertimbangkan kondisi pasar kerja dalam negeri, sesuai dengan ketentuan yang diatur pada Pasal 17 ayat (3) PP 34/2021. RPTKA awalnya dipergunakan sebagai persyaratan untuk memperoleh izin untuk mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA).

Fenomena ini memiliki akibat yang jelas terhadap ketergantungan perusahaan pada TKA dalam bidang instalasi, pemasangan, dan perbaikan mesin-mesin khusus tersebut. Dalam pelaksanaannya, terungkap adanya perbedaan antara kebutuhan teknis yang ada dilapangan dengan ketentuan regulasi yang ditetapkan dalam PP 34/2021. Di samping itu, kewajiban untuk *transfer of knowledge* kepada tenaga kerja lokal sering kali hanya berfungsi sebagai formalitas yang ada di dokumen saja. Sebuah penelitian akan mengkaji terhadap penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dan ini bisa digunakan sebagai dasar atau sumber informasi dalam melaksanakan penelitian. Oleh sebab itu, analisis terhadap penelitian-penelitian sebelumnya sangat krusial untuk memahami keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan terhadap perubahan dalam PP 34/2021 dimana pemberi kerja kini hanya perlu mempunyai RPTKA yang telah disetujui oleh Pemerintah Pusat. Dikarenakan telah menghilangkan IMTA. Serta kurangnya pengawasan dalam melaksanakan program *transfer of knowledge*.

Terkait dengan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melaksanakan sebuah penelitian pada PT. X, yang terletak di daerah kawasan industri wilayah Cikarang, Propinsi Jawa Barat. PT. X adalah sebuah perusahaan PMA dari Negara Jepang bergerak di bidang jasa Instalasi/Pemasangan Mesin Peralatan Industri Dan Reparasi Mesin Untuk Keperluan Khusus. Saat ini PT X telah melaksanakan prosedur pemindahan pengetahuan. pendekatan *transfer of knowledge dan transfer of technology* yang terdapat pada Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021.

## METODE

Penelitian ini mengimplementasikan metode penelitian yuridis empiris, yakni penelitian hukum yang mengkaji terkait penerapan ketentuan hukum normatif mengenai kesesuaian praktik dilapangan terkait penggunaan TKA, pendekatan yang dipergunakan pada studi ini mencakup pendekatan peundang-undangan (*statute approach*) dengan mengkaji UU 6/2023, PP 34/2021 serta aturan terkait lainnya, dan Pendekatan Konseptual (*conseptual approach*) untuk dapat memahami konsep perlindungan tenaga kerja lokal dan kepastian hukum.

Penelitian ini dilaksanakan di PT. X yang berada di daerah kawasan industri wilayah Cikarang, Propinsi Jawa Barat. Jenis data yang dipergunakan pada studi ini berisikan data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan pihak perusahaan dan instansi terkait seperti Dinas Ketenagakerjaan, serta data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan berupa peraturan perundang-undangan, buku, jurnal ilmiah dan dokumen terkait tentang penggunaan TKA. Adapun teknik untuk mengumpulkan data dilaksanakan melalui wawancara, studi kepustakaan, dan studi dokumentasi, sedangkan teknis analisis kualitatif dengan cara mengolah dan mengaitkan data yang diperoleh dengan ketentuan hukum yang berlaku untuk menilai kesesuaian antara norma hukum dan praktik yang terjadi dilapangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketertarikan perusahaan terhadap penggunaan TKA di Indonesia terus menunjukkan perkembangan sejalan dengan permintaan yang mendesak akan tenaga ahli yang memiliki keahlian khusus di area-area tertentu (Nurjannah, 2025). Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Permenaker 8/2021), Pasal I angka 1 adalah yang dimaksud TKA ialah WNA yang memegang visa untuk tujuan bekerja di wilayah Indonesia. Pejabat Imigrasi dan/atau pejabat Kepolisian NKRI yang bertugas dapat memintai keterangan dari semua orang yang mengizinkan orang asing menginap terkait dengan mengenai data orang asing yang berkaitan. Dalam sudut pandang hukum, kehadiran TKA di bidang pemasangan mesin industri khusus merupakan cerminan dari tuntutan akan tenaga kerja yang sangat terampil. Ketentuan pasal 4 PP 34/2021 mengatur bahwa penggunaan TKA harus mempertimbangkan ketersediaan tenaga kerja lokal. Namun, karena sifat mesin industri untuk keperluan khusus sering kali melibatkan teknologi yang eksklusif, kehadiran TKA berfungsi sebagai keahlian teknis yang memastikan pemasangan dilakukan sesuai dengan standar

pabrikan dunia. Oleh karena itu, alasan hukum untuk penggunaan TKA pada sektor ini didasarkan pada prinsip profesionalisme dan spesialisasi pekerjaan yang belum terpenuhi oleh tenaga kerja lokal.

Provinsi Jawa Barat merupakan satu dari beberapa daerah dengan tingkat penggunaan pekerja asing yang paling tinggi di Indonesia. Menurut informasi dari Disnakertrans Jawa Barat pada tahun 2023, ada sekitar 8.412 pekerja asing yang sedang aktif dan bekerja di berbagai bidang industri, terutama dalam sektor manufaktur, teknologi, dan pembangunan. Kondisi ini mengindikasikan bahwasanya Jawa Barat memiliki peran sebagai kawasan penting dalam pelaksanaan kebijakan pengawasan TKA berdasarkan PP 34/2021. Meskipun begitu, jumlah TKA yang tinggi juga membawa dampak terhadap meningkatnya beban pengawasan yang semakin rumit, baik dari aspek administratif maupun substantif. Selain itu, tantangan lain yang muncul adalah kurangnya pelaksanaan *transfer of knowledge* oleh perusahaan yang memperkerjakan TKA (Prawiranegara et al., 2025).

Mengingat penting nya peran TKA tersebut di Indonesia Pemberi Kerja TKA yang dimaksud adalah badan usaha yang mendatangkan perlu memperhatikan syarat – syarat atau legalitas apa saja yang harus dipenuhi sebelum mendatangkan TKA tersebut, Berdasarkan PP 34/2021, adapun kelengkapan dokumen yang harus dipersiapkan sebelum dan sesudah TKA tersebut tiba di Indonesia yaitu:

Tabel 1.

Kelengkapan Dokumen Yang Harus Dimiliki TKA Sebelum atau Saat Berada Di Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan.

| No | Item                                   | Instansi                      | Keterangan                                                                                                                            |
|----|----------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1  | RPTKA                                  | Kementrian Ketenagakerjaan RI | RPTKA Dok. Terkait penggunaan TKA,mulai dari Jabatan yang akan di gunakan, Masa penggunaan RPTKA dan Lokasi kerja yang digunakan TKA. |
| 2  | Notifikasi                             | Kementrian Ketenagakerjaan RI | Perintah Bayar Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKPTKA).                                                                               |
| 3  | Pengesahan RPTKA                       | Kementrian Ketenagakerjaan RI | Dimana TKA sudah mendapatkan izin / pengesahan dari Kemenaker.                                                                        |
| 4  | ITAS (Izin Tinggal Terbatas)           | Kantor Imigrasi Setempat      | Izin Keimigrasian yang sudah di dapatkan oleh TKA.                                                                                    |
| 5  | STM (Surat Tanda Melapor)              | Kepolisian Resot Setempat     | TKA sudah melakukan pelaporan keberadaannya dan Tempat Tinggalnya kepada kepolisian setempat selama di Indonesia.                     |
| 6  | SKTT (Surat Keterangan Tempat Tinggal) | Dukcapil                      | Sebagai identitas resmi yang dikeluarkan Dukcapil untuk melegalkan tempat tinggal TKA.                                                |

Sumber: Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

PT. X adalah sebuah perusahaan PMA yang bersumber dari Negara Jepang yang beroperasi di sektor jasa Installasi/Pemasangan Mesin Peralatan Industri Dan Reparasi Mesin Untuk Keperluan Khusus terletak di daerah kawasan industri wilayah Cikarang, Propinsi Jawa Barat, PT. X berdiri pada tahun 2015, memiliki karyawan yang berjumlah 33 orang Tenaga Kerja Lokal dan 3 Orang Tenaga Kerja Asing, 2 orang menjabat sebagai Direksi (Pesiden Direktur dan Diektur), 1 orang TKA menjabat sebagai General Manager, Meningkatnya permintaan pekerjaan dalam bidang jasa installasi/reparasi mesin peralatan industri ataupun reperasi mesin untuk keperluan khusus setiap tahunnya membuat PT. X mendatangkan tenaga ahli atau TKA khusus dari Jepang guna mendukung setiap pekerjaan proyek yang di dapat, PT. X tidak hanya memiliki Tenaga Ahli atau TKA yang mendukung dalam setiap pekerjaan proyek yang di dapat, tetapi juga

memiliki kelengkapan alat-alat canggih seperti *Forklift*, *Handlift Electric*, *Superlifter* dan Manual alat lainnya.

Pada tahun 2022 PT. X memenangkan tender di beberapa Perusahaan Penanam Modal Asing (PMA) di wilayah Cikarang dan Karawang, PT. X mendatangkan Tenaga Kerja Ahli (TKA) dari Jepang sebanyak 2 Orang, sesuai dengan jabatan tertentu dan periode yang ditentukan. Serta mempunyai kompetensi selaras dengan jabatan yang akan diduduki. Ini adalah salah satu fokus utama dari filosofi mengenai penggunaan TKA di Indonesia, di mana TKA diharapkan untuk berperan sebagai pembimbing bagi pekerja lokal dengan menggunakan metode yang bervariasi yaitu (1) Melatih staff lokal dibidangnya; (2) Membimbing tim kerja atau proyek; (3) Memberikan pelatihan teknis; dan (4) Menulis dokumentasi atau panduan kerja.

Program ini bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga bentuk kontribusi nyata bagi pengembangan SDM Indonesia. Bagi TKA ini juga kesempatan membangun hubungan profesional yang kuat (Arifin, 2026). Dalam Ilmu Hukum, fungsi hukum adalah menciptakan keadilan, Hubungan antara hukum dan keadilan seringkali terjalin hingga muncul pepatah hukum terkenal *Iustitia Fundamentum Regnorum* yang artinya keadilan adalah nilai hukum yang tertinggi, mendasar atau mutlak (Muhtar et al., 2024). Hukum adalah rangkaian kaidah, aturan, tata aturan, baik tertulis ataupun tidak tertulis yang berisikan aturan mengenai relasi-relasi antara para anggota Masyarakat (Santoso, 2021).

Pengaturan ini memiliki tujuan guna menjamin pemakaian TKA tidak menimbulkan kerugian pada tenaga kerja lokal dan mendorong *transfer knowledge* kepada SDM dalam negeri (Kurniaputra & Ratih Damayanti, 2025). Dari alasan-alasan diatas, dapat disimpulkan bahwa perusahaan percaya kepada TKA mempunyai keterampilan dan keahlian yang lebih tinggi dibanding dengan pekerja lokal dalam menjalankan tugas-tugas tertentu (Siagian et al., 2022). Berdasarkan Analisis mengenai PP 34/2021, regulasi hukum yang mengatur penggunaan TKA di PT. X harus memenuhi sejumlah syarat yuridis utama. Tata cara penggunaan TKA di PT X sejauh ini berdasarkan PP 34/2021. Dengan didatangkannya 2 Orang tenaga ahli dari Jepang yang akan melakukan pekerjaan selama 12 bulan untuk pekerjaan Instalasi di Indonesia. PT X memenuhi beberapa persyaratan berdasarkan PP 34/2021 yaitu:

1) Kewajiban mengajukan permohonan dan pengesahan RPTKA

PT X mengajukan permohonan dan pengesahan untuk RPTKA. Dalam permohonan RPTKA tersebut, PT X mencantumkan posisi jabatan tenaga ahli tersebut sebagai Teknisi untuk Jabatan:

a) *Electrical Advisor*;

b) *Mechanical Engineer*.

PT X juga dapat membuktikan bahwa pekerjaan tersebut memerlukan keahlian spesifik yang belum dapat terpenuhi oleh tenaga kerja lokal. Mengacu pada Pasal 13 PP No.34 Tahun 2021, TKA yang bekerja harus terikat oleh perjanjian kerja (PKWT) yang disesuaikan dengan jangka waktu RPTKA. Penempatan lokasi kerja yang boleh dilakukan oleh TKA harus sesuai. Lokasi kerja yang tidak dicantumkan pada RPTKA tidak dapat dilaksanakan oleh TKA.

2) Kewajiban dalam pelaksanaan *transfer of knowledge*

Mengenai pelaksanaan *transfer of knowledge* PT X menunjuk TKI untuk menjadi tenaga kerja pendamping TKA untuk *transfer* teknologi dan keterampilan. TKA yang bertanggung jawab atas pemasangan mesin diwajibkan untuk memberikan pelatihan teknis kepada TKI supaya di kemudian hari pekerjaan tersebut dapat diambil alih oleh TKI.

3) Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKPTKA)

PT. X membayar DKPTKA sejumlah US\$1200 untuk setiap posisi jabatan TKA, disebabkan periode kerja TKA selama 12 bulan, yang disetorkan ke kas negara sebagai pemasukan negara yang bukan pajak (PNBP).

4) Dokumen Izin Tinggal (VITAS / ITAS)

Setelah RPTKA disetujui, PT. X dapat mengurus Visa Izin Tinggal Terbatas (VITAS) yang juga berfungsi sebagai Izin Tinggal Terbatas (ITAS) melalui sistem online yang terhubung dengan sistem imigrasi, sesuai dengan prinsip penyederhanaan perizinan dalam PP 34/2021.

PP 34/2021 mengenai Penggunaan TKA dengan tegas mengatur bahwa dalam penerapan TKA harus ada Pengawas Ketenagakerjaan yang bertugas untuk melakukan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyelidikan, dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku (Shalomoan et al., 2025). Dengan adanya penggunaan TKA dan Tenaga Kerja Lokal sebagai pendamping dilapangan PT. X wajib memerikan laporan terhadap penggunaan TKA dan Tenaga Kerja Lokal sebagai Pendamping berdasarkan PP 34/2021, Bab VI mengenai pelaporan, Pasal 32 ayat 1 & 2 yaitu "1. Pemberi Kerja TKA wajib melaporkan setiap 1 (satu) tahun, kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk untuk pelaksanaan: a. penggunaan TKA; b. pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan c. alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA." dan "Pemberi Kerja TKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara wajib melaporkan pelaksanaan penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a setelah berakhirnya perjanjian kerja kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk".

Dengan demikian, jika penggunaan TKA tidak memenuhi seperangkat aturan yang menjadi acuan, maka dinilai sebagai penggunaan TKA secara ilegal. Penggunaan TKA yang dilakukan dengan cara yang tidak sah tentu saja termasuk dalam kategori pelanggaran hukum dan secara resmi dapat dikenakan sanksi. baik terhadap TKA itu sendiri maupun terhadap pihak yang memberikan pekerjaan, yang dianggap telah melakukan pelanggaran (Shalomoan et al., 2025).

Bentuk hukuman administratif yang diatur dalam Pasal 36 PP Nomor 34 Tahun 2021 mencakup: surat peringatan; penangguhan pelayanan izin; penghentian sementara proses RPTKA; dan pencabutan persetujuan RPTKA. PP 34/2021 memperkenalkan sistem sanksi administratif yang baru, berupa denda bagi Pengusaha yang tidak memiliki TKA dengan izin kerja yang sah (RPTKA yang disetujui). Besaran denda ditetapkan sebesar Rp 6.000.000,00 (enam juta rupiah) per pekerja asing untuk tiap bulan. Perhitungan denda maksimal akan berlaku selama 6 bulan setelah pekerja tiba di Indonesia. Pengusaha Tenaga Kerja Asing diwajibkan untuk melunasi denda dalam waktu tidak lebih dari 2 (dua) minggu setelah pemberlakuan secara resmi. Aturan mengenai sanksi denda bagi Pengusaha yang belum mengesahkan Pekerja Tenaga Kerja Asing yang baru terangkum dalam Peraturan Pemerintah ini. Dalam UU 6/2023 sebelumnya, sanksi administratif yang ada terbatas pada tindakan seperti penghentian sementara sebagian atau semua peralatan produksi serta pencabutan izin usaha, pembatalan pendaftaran, pembatalan persetujuan, pembekuan kegiatan usaha, pembatasan aktivitas usaha, peringatan tertulis, dan pemberian teguran. Di bawah aliran legisime melanggar suatu peraturan hukum adalah perbuatan melanggar Undang-Undang (Meliala, 2024).

Pelaksanaan penggunaan TKA di PT. X berdasarkan PP 34/2021 menitikberatkan pada tanggung jawab RPTKA, penunjukan pendamping warga negara Indonesia, transfer teknologi, serta pembayaran DKPTKA. TKA yang di datangkan oleh PT X sudah memiliki Pengesahaan RPTKA yang telah disetujui oleh kementerian terkait melalui sistem TKA Online sebelum tenaga kerja asing mulai bekerja. Posisi yang dipegang oleh TKA sudah sesuai dengan daftar jabatan yang diajukan dalam permohonan RPTKA dan telah mendapatkan persetujuan dari pemerintah terkait.

Berdasarkan PP 34/2021. PT. X menunjuk 2 Orang TKI sebagai pendukung 2 Orang TKA dalam rangka *transfer* teknologi dan keahlian. Untuk jabatan Electrical Advisor yang dipegang oleh Mr. YS, perusahaan memilih saudara D sebagai tenaga kerja pendamping. Sementara itu, untuk posisi Mechanical Engineer yang diisi oleh Mr. IT, perusahaan menunjuk saudara E sebagai tenaga kerja pendamping. Proses pendampingan *transfer* teknologi dan keahlian dilakukan selama 12 Bulan sesuai masa jabatan yang tercantum dalam RPTKA. Tenaga Kerja Pendamping TKA yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja memperoleh sertifikat pendidikan serta pelatihan kerja dan/atau sertifikat kompetensi berdasarkan ketetapan peraturan perundang-undangan. PT X juga mendukung pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA. Pembayaran DKPTKA sejumlah US\$1200 juga sudah dibayarkan per TKA ke kas negara berdasarkan Pasal 23 PP 34/2021.

Secara umum, penerapan di PT. X telah sejalan dengan peraturan yang di tetapkan dalam

PP 34/2021. Ini terbukti dengan tidak adanya pemakaian TKA pada posisi personil (HRD) dan TKA yang dipekerjakan bukanlah tenaga kerja yang tidak terampil. Namun mengacu pada hasil wawancara yang dilaksanakan dengan bagian HRD PT X pada Bulan Maret 2026, teridentifikasi adanya masalah administratif dalam pelaporan penggunaan TKA periode Tahun 2022, kepada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bekasi. Temuan utama mengungkapkan bahwa PT X masih belum melaksanakan kewajibannya untuk memberikan sertifikat kepada TKI yang berfungsi sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing. Walaupun proses pendampingan yang berkaitan dengan *transfer teknologi* dan keterampilan telah berlangsung, dokumen resmi berupa *sertifikasi* untuk tenaga kerja lokal tersebut tidak diberikan. Berdasarkan PP 34/2021 Bab V, Pasal 29 Ayat (2) "Tenaga Kerja Pendamping TKA yang mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mendapat sertifikat pendidikan dan pelatihan kerja dan/atau sertifikat kompetensi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan".

Penelitian ini memiliki kebaruan dibanding dengan riset terdahulu karena secara khusus memfokuskan kajian pada penggunaan TKA dalam sektor instalasi, pemasangan mesin peralatan industri, serta reparasi mesin untuk keperluan khusus yang memiliki karakteristik teknis dan kebutuhan keahlian yang sangat spesifik. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang cenderung membahas penggunaan TKA secara umum, penelitian ini menitikberatkan pada sektor yang sangat bergantung pada teknologi pabrikan dan keterampilan khusus yang belum sepenuhnya dapat terpenuhi dari tenaga kerja lokal. Selain itu, studi ini menerapkan pendekatan yuridis empiris dengan studi kasus langsung pada PT. X, sehingga tidak hanya menganalisis norma hukum yang diberlakukan, melainkan turut mengkaji kesesuaian antara ketentuan hukum (*das sollen*) dengan praktik di lapangan (*das sein*). Kebaruan lainnya terletak pada analisis implementasi *transfer of knowledge* yang tidak hanya dilihat dari aspek administratif, tetapi juga dari aspek substansial pelaksanaannya. Penelitian ini menemukan adanya kesenjangan antara kepatuhan administratif perusahaan terhadap ketentuan PP 34/2021 dengan implementasi nyata di lapangan, khususnya terkait tidak diberikannya sertifikasi kepada tenaga kerja pendamping. Oleh karenanya, penelitian ini berkontribusi penting dalam mengidentifikasi *gap* antara regulasi dan praktik serta memberikan masukan terhadap efektivitas kebijakan pengawasan penggunaan TKA di Indonesia.

## SIMPULAN

Merujuk pada hasil penelitian dan pembahasan, kesimpulannya adalah pengaturan hukum penggunaan TKA pada PT. X secara umum telah selaras dengan ketentuan dalam PP 34/2021. Hal ini ditunjukkan dengan terpenuhinya berbagai persyaratan yuridis, seperti pengesahan RPTKA, penempatan jabatan yang sesuai dengan kebutuhan keahlian khusus, pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKPTKA), kepemilikan ITAS, serta penunjukan tenaga kerja lokal sebagai pendamping dalam rangka alih teknologi dan keahlian. Secara normatif, penggunaan TKA di PT. X didasarkan pada kebutuhan akan tenaga ahli yang memiliki kompetensi spesifik yang belum dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia. Kendati demikian, dalam aspek pelaksanaannya masih ditemukan beberapa ketidaksesuaian. Meskipun secara umum penggunaan TKA telah berjalan sesuai dengan ketentuan hukum, terdapat kelemahan dalam implementasi kewajiban substantif, khususnya dalam pemberian sertifikat pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja pendamping. Selain itu, ditemukan pula permasalahan dalam pelaporan. Penggunaan TKA yang belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai ketentuan yang berlaku. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara kepatuhan administratif dan kepatuhan substantif dalam penerapan peraturan, sehingga tujuan utama dari pemanfaatan TKA, yakni *transfer of knowledge* dan peningkatan kompetensi tenaga kerja lokal, belum sepenuhnya tercapai secara optimal.

Berdasarkan hasil analisis yuridis pada penggunaan TKA pada perusahaan instalasi/pemasangan mesin peralatan industri dan reparasi mesin untuk keperluan khusus yang ditinjau dari PP 34/2021, maka dapat diajukan beberapa saran antara lain perlu meningkatkan kepatuhan administratif secara menyeluruh, khususnya dalam hal pemberian sertifikat

pendidikan dan pelatihan kepada tenaga kerja pendamping TKA. Hal ini penting agar pelaksanaan transfer of knowledge tidak hanya bersifat substantif, tetapi juga terdokumentasi secara formal sesuai ketentuan Pasal 29 ayat Selain itu, perusahaan disarankan menyusun program pelatihan yang lebih terstruktur, terukur, dan berkelanjutan agar proses alih teknologi dapat dievaluasi secara jelas dan memberikan dampak nyata bagi peningkatan kompetensi tenaga kerja lokal; (2) khususnya Kementerian Ketenagakerjaan, perlu menguatkan sistem pengawasan pada penggunaan TKA, tidak hanya pada aspek administratif tetapi juga pada pelaksanaan substansi transfer of knowledge. Diperlukan regulasi turunan atau pedoman teknis yang lebih rinci terkait mekanisme pelaksanaan, indikator keberhasilan, serta evaluasi program alih teknologi dan keahlian agar implementasi di lapangan lebih optimal dan terukur.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afkarina, I. (2024). *Analisis Yuridis Perubahan Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Universitas Islam Indonesia.
- Arifin, U. (2026). *Panduan 11 Langkah Mengenal Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia Untuk Tenaga Kerja Asing*. Detak Pustaka.
- Kurniaputra, S. N. D., & Ratih Damayanti. (2025). Analisis Hukum Perizinan Tenaga Kerja Asing Pasca Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 dan Pengaruh terhadap Keberadaan Tenaga Kerja Lokal. *Law Research Review Quarterly*, 11(3). <https://doi.org/10.15294/llrq.v11i3.26919>
- Meliala, D. S. (2024). *Perbuatan Melawan Hukum dan Unsur Kerugian Menurut Hukum Perdata dalam Yurisprudensi*. Nuansa Aulia.
- Muhtar, M. H., Khasanah, D. D., Anita, A. A., Abas, M., Bagus, M., Cahyandari, D., Setiawan, E. B., Jenar, S., Putri, F. A. W., Taufik, A., Widodo, M. F. S., & Susmayanti, R. (2024). *Menimbang Keadilan: Dinamika Hukum dan Demokrasi Di Persimpangan Zaman* (E. Churniawan (ed.)). Sada Kurnia Pustaka.
- Nurjannah, R. (2025). TINJAUAN YURIDIS TERHADAP PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA ASING (TKA) DI INDONESIA DALAM PERSPEKTIF ASAS KEADILAN DAN KEPASTIAN HUKUM. *JURNAL MULTIDISIPLIN ILMU AKADEMIK*, 2(5), 374–383. <https://doi.org/10.61722/jmia.v2i5.6620>
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (2021).
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (2021).
- Prawiranegara, N. Y., Permana, D., & Sufianto, D. (2025). PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 34 TAHUN 2021 DI PROVINSI JAWA BARAT. *Prinsip: Jurnal Mahasiswa Magister Ilmu Pemerintahan*, 2(1), 599–612. <https://doi.org/10.36859/prinsip.v2i1.4761>
- Santoso, A. P. A. (2021). *Sosiologi Hukum*. Pustaka Baru.
- Shalomoan, S., Dewi, A. A. S. L., & Suryani, L. P. (2025). Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Warga Negara Asing (WNA) yang Bekerja Tanpa Izin di Indonesia. *Jurnal Preferensi Hukum*, 5(3), 379–384. <https://ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/juprehum/article/view/11449>
- Siagian, B. G. A., Anggusti, M., & Debora. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Implementasi Transfer Of Knowledge Terhadap Tenaga Kerja Indonesia. *Nommensen Journal Of Business Law*, 1(2), 243–267. [https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business\\_law/article/view/828](https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_law/article/view/828)
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (2023).