

TESIS

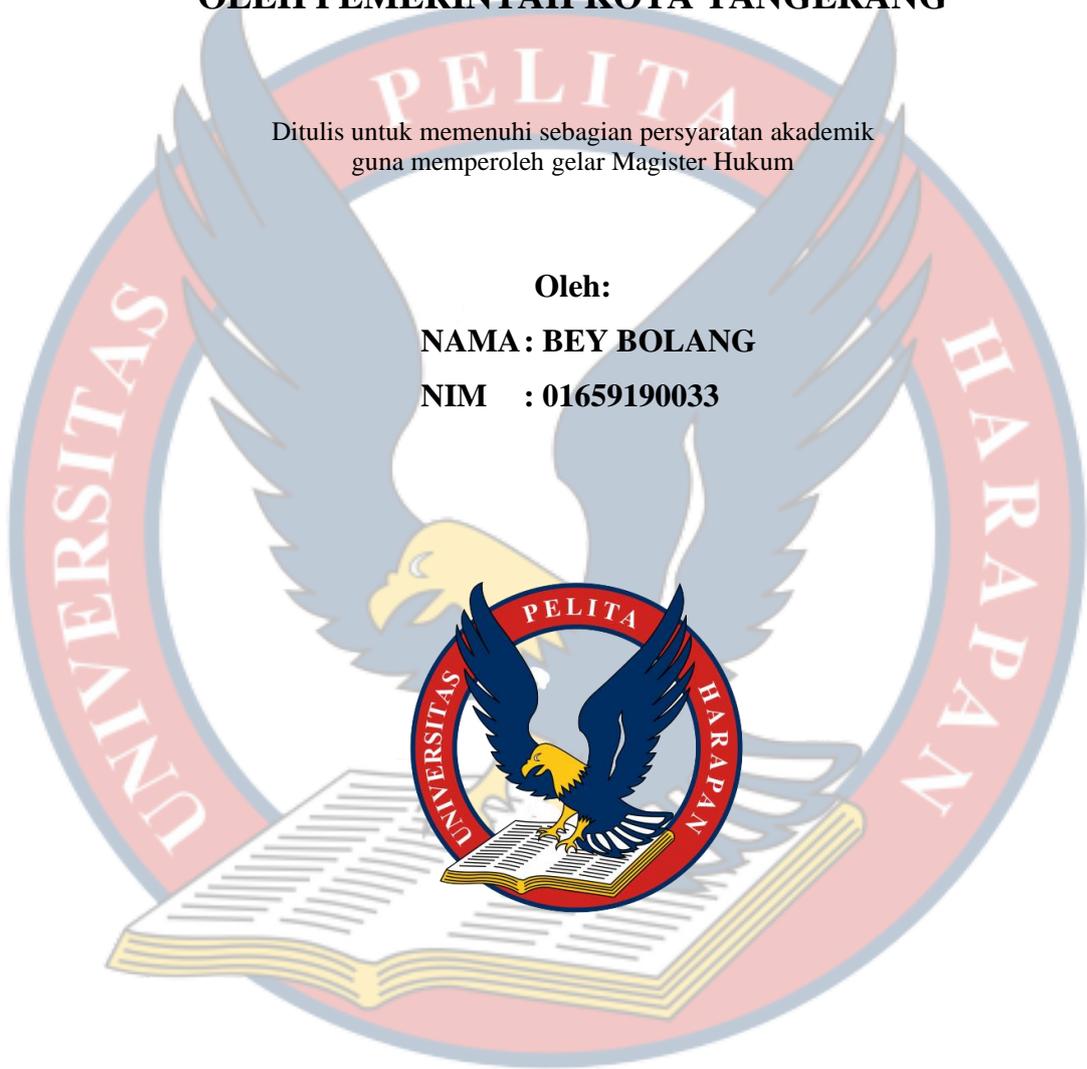
**TINJAUAN HUKUM ATAS PEMANFAATAN DANA
KOMPENSASI PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING
OLEH PEMERINTAH KOTA TANGERANG**

Ditulis untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik
guna memperoleh gelar Magister Hukum

Oleh:

NAMA : BEY BOLANG

NIM : 01659190033



**PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM MAGISTER
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS PELITA HARAPAN
JAKARTA
2021**



UNIVERSITAS PELITA HARAPAN
FAKULTAS HUKUM

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR

Saya, mahasiswa Program Studi Hukum Program Pendidikan Tinggi Magister pada Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan,

Nama : Bey Bolang
Nomor Pokok Mahasiswa : 01659190033
Konsentrasi : Hukum Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis tugas akhir yang saya buat dengan judul **“TINJAUAN HUKUM ATAS PEMANFAATAN DANA KOMPENSASI PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING OLEH PEMERINTAH KOTA TANGERANG”** adalah:

- 1) Dibuat dan diselesaikan sendiri, dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan dan buku-buku serta jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya;
- 2) Bukan merupakan duplikasi karya tulus yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar magister atau gelas lainnya di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dalam referensi dengan cara yang semestinya; dan
- 3) Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah dinyatakan di atas, maka karya tugas akhir ini batal.

Jakarta, 7 Januari 2020
Yang membuat pernyataan,



BEY BOLANG



UNIVERSITAS PELITA HARAPAN
FAKULTAS HUKUM

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR

**TINJAUAN HUKUM ATAS PEMANFAATAN DANA KOMPENSASI
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING OLEH PEMERINTAH KOTA
TANGERANG**

Oleh:

Nama : Bey Bolang
Nomor Pokok Mahasiswa : 01659190033
Program Studi : Hukum
Konsentrasi : Hukum Bisnis

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Akhir guna memperoleh gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan, Jakarta.

Jakarta, 7 Januari 2021

Menyetujui,

DR. Rusli Pandika, S.H., LL.M.

**Ketua Program Studi
Magister Hukum**

**(Assoc. Prof. Dr. Henry Soelistyo
Budi, S.H., LL.M.)**

**Ketua Program Studi
Magister Hukum**

(Prof. Dr. Bintan R. Saragih, S.H.)



UNIVERSITAS PELITA HARAPAN
FAKULTAS HUKUM

PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR

Pada hari Selasa, tanggal 19 Januari 2021 telah diselenggarakan Sidang Tugas Akhir untuk memenuhi Sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Magister Hukum pada Fakultas Hukum, Universitas Pelita Harapan, atas nama:

Oleh:

Nama : Bey Bolang
Nomor Pokok Mahasiswa : 01659190033
Program Studi : Hukum
Konsentrasi : Hukum Bisnis

Termasuk ujian Tugas Akhir yang berjudul “**Tinjauan Hukum Atas Pemanfaatan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Oleh Pemerintah Kota Tangerang**” oleh tim penguji yang terdiri dari:

Nama Penguji	Status	Tanda Tangan
Assoc. Prof. Dr. Henry Soelistyo Budi, S.H., LL.M.	Ketua	
Dr. Rusli Pandika, S.H., LL.M.	Pembimbing/Anggota	
Dr. Vincensia Esti Purnama Sari, S.H., M.Hum.	Anggota	

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Mahakuasa atas pertolongan- Nya, sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis ini sebagai syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan masa studi dan memperoleh gelar Magister Hukum pada Program Strata Dua (S2) Kekhususan Hukum Bisnis di Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan.

Judul yang dipilih oleh Penulis adalah **TINJAUAN HUKUM ATAS PEMANFAATAN DANA KOMPENSASI PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING OLEH PEMERINTAH KOTA TANGERANG**. Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan dengan baik karena adanya dukungan, nasihat dan petunjuk baik berupa saran maupun bahan referensi yang menunjang topik penelitian yang dikaji. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Bintan R. Saragih, S.H., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan;
2. Assoc. Prof. Dr. Henry Soelistyo Budi, S.H., LL.M., selaku Ketua Program Studi Magister Hukum Universitas Pelita Harapan;
3. Dr. Rusli Pandika, S.H, LL.M., selaku dosen pembimbing penulis. Penulis ingin mengucapkan terima kasih atas waktu, tenaga, dan nasihat serta masukan yang sangat membantu penulis menyelesaikan tesis ini;
4. Dr. Ir. H. Mohamad Rakhmansyah, M. Si, Selaku Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, sekaligus sebagai narasumber dalam tesis ini. Penulis ingin mengucapkan terima kasih atas waktu, informasi beserta

data yang diberikan, karena telah meluangkan waktu ditengah kesibukan untuk menjadi narasumber demi mendukung proses penulisan tesis ini;

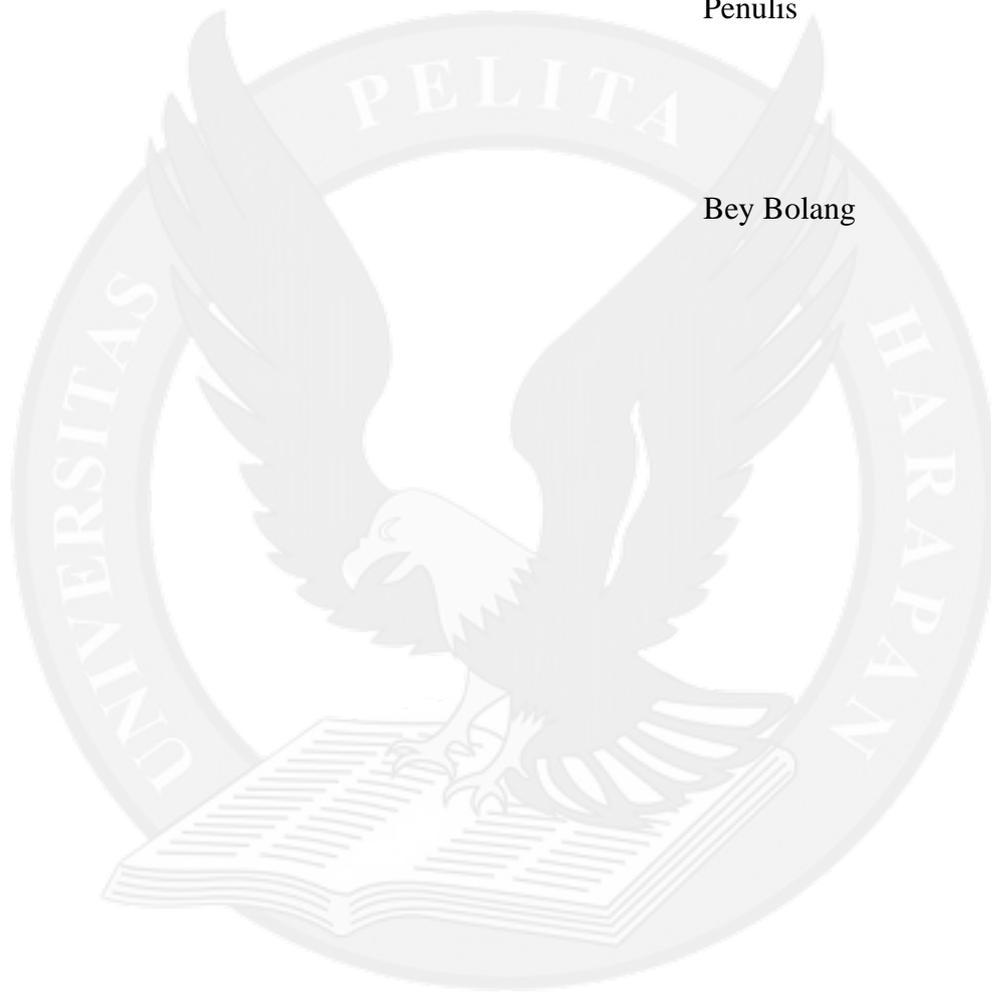
5. Seluruh Dosen Magister Hukum Universitas Pelita Harapan yang telah mengajar dan membagi ilmu kepada penulis selama masa perkuliahan, serta kepada seluruh staff Sekretariat Program Studi Magister Hukum Universitas Pelita Harapan yang telah membantu Penulis dalam urusan administrasi maupun teknis dari awal hingga akhir perkuliahan;
6. Orang tua dari penulis yang telah memberikan dukungan yang besar bagi penulis yang mana dukungan tersebut tidak dapat dan tidak cukup untuk diungkapkan dengan kata-kata;
7. Istri serta Anak-anak Penulis yang selalu setia mendukung, mendoakan, menemani, serta memberikan motivasi dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan tesis ini;
8. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis dari semester awal sampai semester akhir yang selalu memberikan dukungan dan motivasi dalam menjalankan kuliah hingga dapat menyelesaikan tesis ini yakni Steven Johan, Albert Bahtiar Sinaga, Calvin Leonardo, Ine Nurhayati, Ivon Adelima Sinaga dan Jessica Natalia Sibarani;
9. Teman-teman Magister Hukum Universitas Pelita Harapan *batch* 45 yang tidak dapat disebutkan satu persatu;
10. Semua pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis yang telah mendoakan, mendukung dan membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam tesis ini masih terdapat banyak kekurangan. Dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan saran dan kritik yang sifatnya membangun dari berbagai pihak, sebagai bahan perbaikan kedepannya.

Tangerang, 08 Januari 2021

Penulis

Bey Bolang



ABSTRAK

Pemerintah Kota Tangerang saat ini belum memiliki aturan yang mengatur terkait penggunaan DKP TKA. Dalam hal pengaturan terkait dengan kewajiban daerah melaksanakan Pendidikan, pelatihan, percepatan alih teknologi dan keahlian yang bersumber dari APBD, hanya terdapat dalam Peraturan Walikota Tangerang (PERWAL) Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Bagaimanakah penggunaan Dana Kompensasi TKA, menurut ketentuan Peraturan Perundang- undangan, serta Bagaimanakah penggunaan Dana Kompensasi TKA oleh Pemerintah Kota Tangerang. Penelitian hukum ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan suatu gambaran terkait dengan perbandingan konsep aturan dalam penggunaan Dana Kompensasi TKA yang diberlaku secara nasional, dengan konsep kebijakan penggunaan Dana Kompensasi TKA yang saat ini berlaku dikota Tangerang. penulisan tesis ini dilakukan tidak hanya sebatas untuk mengkaji dan menganalisis efektifitas ketentuan Pasal 47 Undang- undang Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dan Peraturan Walikota Tangerang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, tetapi juga dalam lingkup empiris dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana aturan tersebut bermanfaat dalam pembangunan daerah. Dengan mempertimbangkan ketentuan Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak dan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan TKA, Pemerintah Kota Tangerang dapat segera menyusun Perda yang mengatur dan menetapkan bahwa DKPTKA merupakan kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA kepada negara atas penggunaan TKA, yang dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia serta digunakan untuk kepentingan peningkatan alih teknologi dan alih keahlian bagi tenaga kerja domestic.

Kata Kunci : Penggunaan Dana Kompensasi TKA, Pemerintah Kota Tangerang.

ABSTRACT

The Tangerang City Government currently has no regulations governing the use of DKP TKA. In terms of regulations related to regional obligations to implement education, training, accelerated transfer of technology and expertise sourced from the APBD, it is only found in the Tangerang Mayor Regulation (PERWAL) Number 24 of 2014 concerning the Extension of Permits to Employ Foreign Workers. How is the use of the Foreign Workers' Compensation Fund, according to the provisions of the Legislation, and How is the use of the TKA Compensation Fund by the Tangerang City Government. This legal research was carried out with the aim of providing an illustration related to the comparison of the conceptual rules regarding the use of the Foreign Workers' Compensation Fund, which are enforced nationally, with the concept of the policy on the use of the Foreign Workers' Compensation Fund which currently applies in the city of Tangerang. The writing of this thesis is not only limited to reviewing and analyzing the effectiveness of the provisions of Article 47 of Law Number 3 of 2013 concerning Manpower and Presidential Regulation Number 20 of 2018 concerning Use of Foreign Workers, and Regulation of the Mayor of Tangerang Number 24 of 2014 concerning Extension of Permits to Employ Manpower. Foreign work, but also in an empirical scope with the aim of knowing the extent to which these regulations are useful in regional development. By considering the provisions of Article 47 paragraph (1) of the Manpower Act, Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 20 of 2019 concerning Administration of Non-Tax State Revenues and Presidential Decree Number 20 of 2018 concerning the Use of Foreign Workers, the Tangerang City Government can immediately compile a regional regulation that regulates and stipulates that DKPTKA is a compensation that must be paid by foreign workers to the state for the use of foreign workers, which is intended to support efforts to improve the quality of Indonesian human resources and is used for the benefit of increasing technology transfer and transfer of expertise for domestic workers.

Keywords: Use of Foreign Workers Compensation Funds, Tangerang City Government.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TUGAS AKHIR	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING TUGAS AKHIR	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI TUGAS AKHIR	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
ABSTRACT	ix
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	22
1.3 Tujuan Penelitian	22
1.4 Manfaat Penelitian	23
1.4.1. Manfaat Teoritis	23
1.4.2. Manfaat Praktik	23
1.5 Sistematika Penulisan	24
BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	30
2.1. Tinjauan Teoritis	30
2.1.1. Teori Kepastian Hukum	30
2.1.2. Teori Hukum Berjenjang	42
2.2. Tinjauan Konseptual	47
2.2.1. Dana Kompensasi Tenaga Kerja Asing	47
2.2.2. Peningkatan Keterampilan Tenaga Kerja	52
BAB III METODE PENELITIAN	63
3.1. Jenis Penelitian	63
3.2. Bahan Dasar Yang Diteliti	65
3.3. Cara Perolehan Bahan Penelitian	66
3.4. Pendekatan	68
3.5. Analisis Data	69
BAB IV ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN	71

4.1. Penggunaan Dana Kompensasi TKA menurut Ketentuan Peraturan Perundang- undangan	71
4.2. Penggunaan Dana Kompensasi TKA oleh Pemerintah Kota Tangerang ..	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	95
5.1. Kesimpulan.....	95
5.2. Saran	97
DAFTAR PUSTAKA	98



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kota Tangerang merupakan salah satu kota di wilayah Provinsi Banten yang letaknya berbatasan langsung dengan Daerah Khusus Ibu kota Jakarta, dimana secara geografis terletak pada posisi 106,36 sampai dengan 106,42 Bujur Timur dan 6,6 sampai dengan 6,13 Lintang selatan, dengan luas wilayah kurang lebih 181, 818 (seratus delapan puluh satu koma delapan ratus delapan belas) kilometre persegi atau sama dengan 1, 59% dari luas provinsi banten. Awal mula berdirinya Kota Tangerang yaitu Pada tahun 1981, tepatnya pada tanggal 28 Februari 1981 yang disahkan dengan Peraturan Pemerintah Nomor 50 Tahun 1981 Tentang Pembentukan Kota Administratif Tangerang. Selanjutnya, pada tanggal 1 Juni 1987, Kota Administratif Tangerang menjadi Kota Madya Tangerang sampai dengan Tanggal 28 Februari 1993. Melalui Undang- undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1993 terbentuklah Kotamadya Daerah Tingkat II Tangerang, yang terbagi menjadi 6 (enam) Kecamatan.¹

Selanjutnya, melalui Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 16 Tahun 2000 Tentang Pembentukan 7 (tujuh) Kecamatan, Kota Tangerang yang semula hanya terdiri dari 6 (enam) Kecamatan, dikembangkan menjadi 13 (tigabelas) Kecamatan dan 104 (seratus empat) Kelurahan.²

Kota Tangerang awalnya merupakan wilayah penyangga Daerah Khusus Ibukota Jakarta yang dalam perkembangannya tumbuh menjadi Kota Industri,

¹*City Profile* Tangerang Kebersamaan dalam Keberagaman – Humas Kota Tangerang., hal 4

²Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 16 Tahun 2000 tentang Tentang Pembentukan 7 (tujuh) Kecamatan., hal 4

dimana hal ini merupakan cirri utama dari kehidupan ekonomi masyarakat yang berada diwilayah Kota Administratif, selain juga memiliki potensi wilayah lainnya di bidang perdagangan, jasa, transportasi, dan peternakan.³

Jumlah penduduk Kota Tangerang saat ini mencapai 1.667.661 jiwa dengan laju pertumbuhan penduduk rata- rata 0,24%.

Wilayah Kota Tangerang yang strategis ditinjau dari segi politik, ekonomi, sosial, budaya, dan pertahanan keamanan serta letaknya berbatasan langsung dengan wilayah Khusus Daerah Ibukota Jakarta, melalui Intruksi Presiden Nomor 13 Tahun 1976 telah ditetapkan menjadi salah satu wilayah pengembangan di Jakarta Bogor Depok Tangerang Bekasi (JABODETABEK).

Keberadaan Bandar Udara Internasional Soekarno Hatta dalam wilayah Kota Tangerang, juga memberikan dampak penting bagi kehidupan ekonomi masyarakat serta penyelenggaraan Pemerintah, dimana 10% Wilayah Kota Tangerang merupakan area Bandara Internasional Soekarno Hatta.

Informasi yang diperoleh dari Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang pada tanggal 24 Agustus 2020, bahwa jumlah perusahaan berdasarkan data wajib lapor melalui Online Single Submission (OSS), saat ini di kota Tangerang terdapat kurang lebih 3.726 Perusahaan/ industry. Perusahaan-perusahaan/ industry tersebut terdiri dari:

- 1) 316 Perusahaan/ Industri besar;
- 2) 567 Perusahaan/ Industri Sedang; dan
- 3) 2.849 Perusahaan/ Industri Kecil⁴

³Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1993 tentang Pembentukan Kota Madya Daerah Tingkat II Tangerang

⁴ Sumber Informasi: Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Lebih lanjut, Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang juga menyampaikan bahwa Perusahaan- perusahaan tersebut saat ini menyerap tidak kurang dari 209.295 orang tenaga kerja, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Sebanyak 167.887 orang berada pada perusahaan/ Industri besar;
- 2) Sebanyak 23.940 orang bekerja pada Perusahaan/ industry sedang; dan
- 3) Sebanyak 17.468 orang bekerja pada perusahaan/ industry kecil.

Dari 209. 295 tenaga kerja yang terdapat pada perusahaan-perusahaan tersebut, terdiri atas:

- 1) 136. 658 Orang tenaga kerja laki- laki;
- 2) 72. 638 Orang tenaga kerja perempuan.⁵

Keberadaan Industri-industri tersebut berada hampir diseluruh Kecamatan yang ada di wilayah Kota Tangerang. Diantaranya perusahaan- perusahaan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA) terdapat di 11 Kecamatan, dimana untuk saat ini hanya dua Kecamatan dikota Tangerang yaitu Kecamatan Ciledug dan Kecamatan Karang Tengah yang tidak tercatat adanya perusahaan yang menggunakan TKA.

Yang dimaksudkan dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja diwilayah Indonesia. Sedangkan yang dimaksud dengan Orang Asing menurut Pasal 1 ayat (9) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 adalah orang yang bukan warga Negara Republik Indonesia.

⁵ Sumber Informasi: Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.

Pemberian izin kerja bagi warga negara asing pendatang diberikan dengan memperhatikan keadaan dan perkembangan pasar kerja serta aspirasi nasional untuk menduduki tempat yang penting yang belum dapat ditangani oleh tenaga kerja Indonesia.

Pada dasarnya, kesempatan kerja yang ada diutamakan untuk Warga Negara Indonesia. Hal ini tidaklah dimaksudkan untuk menutup sama sekali kehadiran warga negara asing yang akan dipekerjakan di Indonesia dalam rangka menunjang pembangunan nasional.⁶

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada tenaga kerja warga negara Indonesia untuk diutamakan dalam memenuhi kebutuhan kerja. Hal tersebut tertuang dalam Pasal 10 yang menyebutkan bahwa:

1. Perusahaan penanaman modal dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja harus mengutamakan tenaga kerja warga Negara Indonesia
2. Perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli warga Negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
3. Perusahaan penanaman modal wajib meningkatkan kompetensi tenaga kerja warga Negara Indonesia melalui pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan
4. Perusahaan penanaman modal yang mempekerjakan tenaga kerja asing diwajibkan menyelenggarakan pelatihan dan melakukan alih teknologi

⁶ Syarif. 1992. *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia (dan Peraturan-peraturannya)*. Jakarta: Radar Jaya Offset. Hlm. 6.

kepada tenaga kerja warga Negara Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Informasi yang berhasil diperoleh dari Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yang salah satu tugasnya yaitu dalam rangka Penyelenggaraan pembinaan keberadaan tenaga kerja asing di Daerah, menyampaikan bahwa Jumlah TKA berdasarkan data laporan keberadaan pada bulan desember 2018 terdapat sekitar 252 orang TKA dan pada Desember Tahun 2019 terdapat sekitar 1.055 Orang TKA yang tersebar pada perusahaan- perusahaan yang berada di kota Tangerang.⁷

Penggunaan TKA tidak dapat dihindari oleh Indonesia, karena Indonesia sebagai bagian dari masyarakat dunia tidak dapat terlepas dari perkembangan globalisasi yang terjadi. Perkembangan globalisasi telah mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi yang telah terjadi ke berbagai penjuru dunia, sehingga berpengaruh terhadap migrasi penduduk termasuk pergerakan tenaga kerja antar Negara. Sejalan dengan itu, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya, pemilik modal juga membutuhkan tenaga- tenaga terampil yang bias dipercaya dalam mengelola investasinya di Negara tujuan (*country destination*). Untuk keperluan tersebut, para pemilik modal perlu membawa serta beberapa tenaga kerja dari Negara asal (*country of origin*) atau Negara lain untuk bekerja sebagai TKA di Negara tujuan.

Selain itu, Indonesia sedang membangun dan memperbaiki perekonomian melalui investasi, serta telah menyepakati beberapa konvensi internasional yang mengikat Negara anggota untuk memperluasa akses pasar dan peredaran barang,

⁷ Sumber Informasi: Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Pada Laporan Jumlah TKA Berdasarkan Laporan Keberadaan Pada Bulan Desember 2018.

jasa, modal, dan investasi melewati batas Negara, termasuk didalamnya tenaga kerja. Perjanjian Internasional yang telah diratifikasi Indonesia diantaranya Perjanjian Pembentukan Organisasi Perdagangan Dunia (*Agreement Establishing the World Trade Organization/ WTO*), yang diratifikasi melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994 tentang pengesahan *Agreement Establishing the World Trade Organization* (Pembentukan Organisasi Perdagangan Dunia). WTO juga telah mengikat para anggota dengan Perjanjian Umum Perdagangan Jasa (*General-negara*) untuk memperluas akses pasar disektor jasa, yang berarti meliberalisasi sector jasa.

Indonesia beserta Negara-negara ASEAN Lainnya telah menyepakati kawasan perdagangan bebas ASEAN (*ASEAN Free Trade Area/ AFTA*), Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA) atau (*ASEAN Economic Communi (AEC)*) yang berlaku mulai januari 2016, dan persetujuan kerja sama liberalisasi dalam perdagangan jasa ASEAN (*ASEAN Frane Work Agreement on Services* disingkat AFAS) yang dituangkan dalam *Mutual Recognition Arrangement (MRA)*. MEA menghendaki perputaran atau peredaran barang, jasa, modal dan investasi bergerak bebas melewati batas Negara anggota MEA, termasuk didalamnya tenaga kerja. Berdasarkan MRA, ada delapan sector yang dibuka untuk TKA dari Negara anggota ASEAN, yaitu tehnik keinsinyuran, keperawatan, arsitektur, survey, kedokteran, kedokteran gigi, profesi pariwisata, dan akuntansi.

Berbagai perjanjian internasional tersebut mengakibatkan terjadinya globalisasi tenaga kerja yang membuka peluang bagi Tenaga Kerja Asing dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia. Kondisi ini dikhawatirkan oleh beberapa pihak, karena dapat menyebabkan meningkatnya jumlah Tenaga Kerja Asing di

Indonesia secara signifikan sementara Indonesia masih menghadapi berbagai persoalan ketenagakerjaan, diantaranya pengangguran, pemutusan hubungan kerja (PHK), *outsourcing*, dan rendahnya kualitas tenaga kerja Indonesia (TKI).⁸

Berlakunya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara RI Tahun 2018 Nomor 39), berpotensi memicu terjadinya peningkatan jumlah perusahaan yang mempegunakan Tenaga Kerja Asing khususnya di Kota Tangerang. Hal itu dapat dilihat dari adanya peningkatan jumlah TKA yang saat ini bekerja pada perusahaan- perusahaan di Kota Tangerang, dimana jumlah TKA berdasarkan laporan keberadaan yang terdapat pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, pada bulan desember tahun 2017 atau sebelum diberlakukannya Perpres Nomor 20 Tahun 2018, jumlah TKA yang tercatat pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang sebanyak 289 orang. Setelah diberlakukannya Perpres Nomor 20 Tahun 2018, berdasarkan laporan keberadaan pada bulan desember 2018, dikota Tangerang tercatat sebanyak 1. 252 orang TKA, dan berdasarkan laporan keberadaan pada bulan desember 2019 terdapat 1. 055 orang TKA yang ada dikota Tangerang. dapat dilihat dari data yang dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang.⁹

Lahirnya Perpres 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA, sebagaimana tertuang didalam konsideran Perpres ini adalah dalam rangka mendukung perekonomian nasional dan perluasan kesempatan kerja melalui peningkatan investasi. Selain itu, pengaturan perizinan TKA yang diatur dalam Perpres Nomor

⁸ Widodo Suryandono. 2018. *Tenaga Kerja Asing (Analisis Politik Hukum)*. Jakarta: Yayasan Pustaka Obor Indonesia. Hlm. 66.

⁹ Sumber Informasi: Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Pada Laporan Jumlah TKA Berdasarkan Laporan Keberadaan Pada Bulan Desember 2017

72 Tahun 2014 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping, perlu disesuaikan dengan perkembangan kebutuhan untuk peningkatan investasi.

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia.

Sebelum berlakunya Perpres Nomor 20 Tahun 2018, berdasarkan data yang terdapat pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang bahwa Pada Bulan Desember Tahun 2015, terdapat sekitar 864 orang TKA yang bekerja pada perusahaan yang berada diwilayah Kota Tangerang. Selanjutnya, pada tahun 2016 terdapat penurunan perusahaan yang mempekerjakan TKA, dimana dengan mengacu pada data serta sumber informasi yang sama pada bulan desember tahun 2016 tercatat hanya sekitar 254 orang TKA yang bekerja pada perusahaan di Kota Tangerang. Selanjutnya, Pada Bulan Desember tahun 2017, TKA yang bekerja dikota tangerang tercatat ada 289 orang.¹⁰

Pada Tanggal 26 Maret Tahun 2016, ditetapkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018. Perpres ini menggantikan peraturan yang sebelumnya yaitu Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 162).

¹⁰ Sumber Informasi: Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang Pada Laporan Jumlah TKA Berdasarkan Laporan Keberadaan Pada Bulan Desember 2017.

Perbedaan mendasar antara Perpres Nomor 20 Tahun 2018 dengan Perpres sebelumnya, terdapat dalam beberapa pasal. Pertama dalam Pasal 6 ayat (1) yang menyatakan bahwa pemberi kerja TKA pada sektor tertentu dapat memperkerjakan TKA yang sedang diperkerjakan oleh pemberi kerja TKA yang lain dalam jabatan yang sama. Artinya, seorang TKA dapat bekerja di dua tempat yang berbeda di Indonesia. Sementara dalam perpres sebelumnya, tidak mengatur ketentuan terkait hal tersebut. Kedua, Pasal 10 yang menyebutkan bahwa pemberi kerja TKA tidak wajib memberikan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) bagi TKA yang memegang saham dan menjabat sebagai anggota direksi, pegawai diplomatik, dan jenis-jenis pekerjaan yang masih dibutuhkan pemerintah. Sebenarnya aturan yang mengatur secara rinci terkait hal tersebut telah dimuat dalam perpres yang sebelumnya. Namun, mengingat bahwa Perpres yang sebelumnya telah dicabut, maka tidak akan menjadi bertentangan. Selanjutnya, dalam Pasal 30 ayat (1) yang menyebutkan bahwa pemberi kerja TKA wajib melaporkan pelaksanaan penggunaan TKA setiap setahun kepada Menteri. Sebelumnya, perpres Nomor 72 Tahun 2014 mewajibkan pemberi kerja untuk melaporkan penggunaan TKA setiap 6 bulan, baik itu terkait pelaksanaan dan juga pelaksanaan transfer of knowledge. Sementara itu, dalam perpres Nomor 20 Tahun 2018 ini sudah tidak enam bulan lagi, akan tetapi hanya menjadi satu tahun satu kali.

Salah satu ketentuan yang termuat dalam Perpres No.20 tahun 2018 ini, memuat pengaturan tentang kewajiban bagi pemberi kerja TKA untuk membayar Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKP TKA) atas setiap TKA yang dipekerjakannya. Berdasarkan data pada Dinas Ketenagakerjaan, pada Bulan

Desember Tahun 2018 terdapat peningkatan jumlah TKA, dimana pada jsaat itu tercatat adanya kurang lebih 1. 252 orang TKA yang bekerja pada perusahaan di Kota Tangerang.

Dampak ditetapkannya Peraturan Presiden Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 ini, khususnya dikota Tangerang apabila memperhatikan laporan keberadaan TKA sebelum dan sesudah ditetapkannya Perpres Nomor 20 Tahun 2018 telah terjadi adanya peningkatan jumlah perusahaan yang mempergunakan Tenaga Kerja Asing. Hal tersebut dapat dilihat dari data Jumlah TKA berdasarkan laporan keberadaan yang terdapat pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, sebelum dan sesudah Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tersebut diberlakukan. Namun demikian, dengan adanya peningkatan jumlah perusahaan yang mempergunakan Tenaga Kerja Asing dikota Tangerang, lahirnya Perpres Nomor 20 Tahun 2018 juga menjadi suatu keuntungan bagi Pemerintah Kota Tangerang, mengingat keberadaan Tenaga Kerja Asing tersebut juga dapat meningkatkan sumber pemasukan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) melalui sector Retribusi Daerah. Menurut Pasal 1 ayat (64) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, Retribusi Daerah yang selanjutnya disebut Retribusi, adalah pungutan Daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan orang pribadi atau Badan. Retribusi yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah, menurut ketentuan Pasal 154 ayat (2) adalah Biaya penyelenggaraan pemberian izin

meliputi penerbitan dokumen izin, pengawasan di lapangan, penegakan hukum, penatausahaan, dan biaya dampak negatif dari pemberian izin tersebut.¹¹

Data yang ada pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Tangerang, yang merupakan tempat/ Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang melaksanakan pemungutan atas Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKP TKA), Pendapatan Belanja Daerah dari sektor pembayaran DKP TKA pada Tahun 2018 sekitar 8% dan pada tahun 2019 diangka 3%.¹²

Aturan terkait dengan kewajiban pemberi kerja melakukan pembayaran DKP TKA tertuang dalam Pasal 15 Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang menyatakan bahwa:

- (1) Pemberi kerja TKA wajib membayar dana kompensasi penggunaan TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan setelah menerima notifikasi,
- (2) Pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri,
- (3) Pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA oleh pemberi kerja TKA merupakan Penerimaan Negara BukanPajak.

Akan tetapi, tidak seluruh penggunaan TKA di Indonesia diwajibkan membayar dana kompensasi kepada Pemerintah Pusat, dimana hal tersebut dikecualikan dalam Pasal 16 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang menyatakan bahwa:

¹¹ Undang- undang Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah

¹² Sumber Informasi: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)

- (1) Intansi Pemerintah, perwakilan Negara asing, dan Badan Internasional yang mempekerjakan TKA, tidak diwajibkan memiliki RPTKA dan membayar dana kompensasi penggunaan TKA,
- (2) Penggunaan TKA pada Lembaga sosial, Lembaga keagamaan, dan penggunaan TKA pada jabatan tertentu di Lembaga Pendidikan, tidak diwajibkan membayar dana kompensasi penggunaan TKA,
- (3) Ketentuan mengenai jabatan tertentu di Lembaga Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), ditetapkan lebih lanjut dengan Keputusan Menteri.¹³

Pengaturan terkait Tenaga Kerja Asing (TKA) juga diatur dalam pasal 42 sampai dengan Pasal 49 Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39. Didalam pasal 47 Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa:

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi intansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan- badan internasional, Lembaga sosial, Lembaga keagamaan, dan jabatan- jabatan tertentu dilembaga Pendidikan.

¹³ Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

- (3) Ketentuan mengenai jabatan- jabatan tertentu di Lembaga Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.
- (4) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Dana Kompensasi Penggunaan TKA yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA kepada negara atas penggunaan TKA.¹⁴

Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya”.

Dalam Penjelasan Pasal 47 Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ayat (1) menyatakan bahwa Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia.

Makna yang terkandung dalam ketentuan Pasal 47 ayat (1) tersebut, harus membedahnya dalam penggalan suku kata atau penggalan suku kalimat.

Pertama, terdapat penggalan kalimat “*pemberi kerja*”. Yang dimaksud dalam kalimat ini adalah perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

¹⁴Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kedua, terdapat penggalan kalimat “*wajib membayar kompensasi*”. Kalimat ini bermaksud bahwa perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing bertanggungjawab membayar upah/ gaji terhadap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kedua belah pihak.

Ketiga, Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Ketenagakerjaan memiliki penjelasan, yang menyatakan kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Bhima Yudhistira menilai bahwa DKP TKA tersebut saat ini belum digunakan guna meningkatkan kemampuan tenaga kerja lokal. Dampak negative dari masuknya tenaga kerja asing yang paling terasa adalah menyempitnya lapangan pekerjaan didalam negeri. Hal ini dikarenakan jumlah pekerja akan bertambah banyak, dan apabila tidak diimbangi dengan peningkatan kemampuan atau skill terhadap tenaga kerja local, maka tenaga kerja local akan sulit bersaing dengan Tenaga Kerja Asing.

Selanjutnya, Wakil Ketua Komisi IX Dewan Perwakilan Rakyat RI, Ichsan Firdaus mengatakan bahwa Negara perlu pengelolaan dan aturan yang jelas untuk mengatur dana kompensasi tersebut.¹⁵

Perbaikan Sumber Daya Manusia harus menjadi prioritas dari perolehan dana Kompensasi tersebut, mengingat memasuki era industry 4.0 menuntut mobilitas tenaga kerja yang bebas lintas Negara.

Kualitas dan SDM tenaga kerja local masih tertinggal apabila dibandingkan dengan Negara- Negara tetangga. Sebut saja dari segi literasi dan juga

¹⁵ Tempo.Co. Indef Beberkan “Fakta” Peran Tenaga Kerja Asing Di Indonesia. Laman dapat diakses di <https://bisnis.tempo.com>

produktifitas tenaga kerja. Berdasarkan study yang dilakukan oleh Central Connecticut State University tentang literasi dengan mensurvei 61 negara, dimana Indonesia menduduki urutan ke 60.

Indonesia masih tertinggal dari Negara tetangga, seperti Malaysia yang menduduki peringkat 53, Singapura peringkat 36 dan Thailand peringkat 59.¹⁶

Dana kompensasi dari TKA ini harus benar- benar digunakan untuk menaikkan skill tenaga kerja local, dan tidak digunakan untuk kebutuhan diluar kebutuhan tenaga kerja. Intinya menurut Ichsan Firdaus, perlu ada kejelasan terkait dengan pengelolaan dan penggunaan dana kompensasi ketenagakerjaan.

Ombudsman RI merilis adanya 10 Daerah yang menjadi wilayah dengan jumlah TKA terbanyak di Indonesia. Sepuluh Daerah tersebut yakni Sulawesi Tenggara, Kalimantan Timur, Kepulauan Riau, Sumatera Utara, Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Papua dan Banten.

Pengelolaan PNBPN dari suatu sektor (dalam hal ini DKP TKA, hampir diseluruh daerah- daerah tersebut tidak digunakan untuk kepentingan peningkatan alih teknologi dan alih keahlian tenaga kerja domestic. Penggunaan dana kompensasi TKA yang secara khusus digunakan untuk meningkatkan kualitas Tenaga Kerja Lokal, hanya ada di kepulauan Riau, tepatnya di Kota Batam.

Dikota Batam, dana kompensasi yang diperoleh dari TKA digunakan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal. Pemerintah Kota Batam telah menetapkan, bahwa sebanyak 70% dari pendapatan dana kompensasi TKA, digunakan untuk menjamin peningkatan kemampuan tenaga kerja lokal. Landasan kebijakan terkait dengan penggunaan DKP TKA untuk meningkatkan kualitas

¹⁶ CNBC Indonesia. Tenaga Kerja Asing Di RI Meroket 38%, Terbanyak dari Cina. Laman dapat diakses di <https://www.cnbcindonesia.com>

tenaga kerja lokal dikota Batam secara khusus tidak ada. Adapun kebijakan terkait dengan penggunaan DKP TKA tersebut terdapat dalam Peraturan Daerah yang mengatur tentang Izin Menggunakan TKA, yaitu dalam Perda Kota Batam Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Retribusi Perpanjangan izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Perda tersebut selain mengatur terkait dengan mekanisme pemungutan, juga mengatur terkait dengan mekanisme pemanfaatan DKPTKA. Terkait dengan hal pengaturan pemungutan dan pemanfaatan DKPTKA, dalam Perda tersebut diatur dalam Pasal 28 ayat (1) dan ayat (2) yang menyatakan:

- (1) Penerimaan Retribusi Perpanjangan IMTA digunakan untuk mendanai penerbitan dokumen izin, pengawasan di lapangan, penegakan hukum, penatausahaan, biaya dampak negatif dari perpanjangan IMTA, dan kegiatan pengembangan keahlian dan ketrampilan tenaga kerja lokal.
- (2) Untuk menjamin peningkatan kemampuan tenaga kerja lokal maka pemanfaatan penerimaan Retribusi Perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sekurang-kurangnya 70% (tujuh puluh per seratus) digunakan untuk pelaksanaan pengembangan keahlian dan keterampilan tenaga kerja lokal.

Perda ini berlaku mulai bulan maret 2013, dimana TKA yang hendak memperpanjang IMTA diwajibkan membayar retribusi. Besarannya sama dengan dana pengembangan keahlian dan keterampilan (DPKK) atau juga sering disebut Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang sebelumnya dibayarkan ke pemerintah pusat, yaitu 100 dolar AS per bulan, dimana dana tersebut masuk sebagai Pendapatan Asli Daerah (PAD).¹⁷

Meskipun telah terbit Perpres Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA, Perda Kota Batam Nomor 4 Tahun 2013 sampai dengan saat ini masih

¹⁷ Batam Pos. Menarik Dolar Pekerja Asing. Laman dapat diakses di <https://batampos.go.id>

berlaku, dimana hal tersebut dapat dilihat melalui web site Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kota Batam.

Jika pemberi kerja terbukti secara sah dan meyakinkan melakukan pelanggaran “tidak membayar kompensasi atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya, maka dikenakan sanksi administrative, dimana jenis serta bentuk pengenaan sanksi administrative dilakukan oleh instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan atau pejabat yang diberikan kewenangan untuk itu.¹⁸

Pengelolaan PNBK dari suatu sector (dalam hal ini Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing), tidak digunakan untuk kepentingan peningkatan alih teknologi dan alih keahlian tenaga kerja domestic. Ombudsman RI merilis adanya 10 Daerah yang menjadi wilayah dengan jumlah TKA terbanyak di Indonesia. Sepuluh Daerah tersebut yakni Sulawesi Tenggara, Kalimantan Timur, Kepulauan Riau, Sumatera Utara, Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Papua dan Banten.

Sebagaimana yang diamanatkan dalam penjelasan Pasal 47 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.¹⁹

Selanjutnya, didalam Pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Bersumber dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga

¹⁸ Sahala Aritonang. 2020. *Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan, Edisi Revisi*. Bekasi: Jala Permata Aksara dan Universitas Mpu Tantular. Hlm. 129.

¹⁹ *Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Penjelasannya Berdasar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Yogyakarta: Legality. Hlm. 183.

Kerja Asing, menyatakan “Kegiatan penggunaan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKP TKA) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat dilakukan dalam bentuk peningkatan kompetensi dan perlindungan tenaga kerja Indonesia serta kemudahan pelayanan lainnya di Kementerian Ketenagakerjaan”. Pendidikan adalah sarana Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) buruh, dimana alokasi anggaran baik dari APBN/D seharusnya mencakup peningkatan kualitas buruh melalui Pendidikan formal, non- formal, maupun in- formal.²⁰

TKA masuk ke Indonesia dapat melalui dua jalur. Pertama, Jalur Penugasan, yaitu Penempatan pegawai oleh perusahaan multinasional untuk menduduki satu posisi/jabatan tertentu di salah satu cabang ataupun anak perusahaan di Indonesia.

Berdasarkan jangka waktunya, penugasan dapat bersifat jangka pendek dan jangka panjang, sebagai contoh penugasan yang bersifat jangka pendek (kurang dari satu tahun) adalah pemasangan instalasi/ mesin/ teknologi yang dibeli oleh perusahaan di Indonesia sekaligus melakukan pelatihan kepada pegawai yang akan menanganinya, sedangkan contoh penugasan yang bersifat jangka panjang (lebih dari satu tahun) adalah pekerjaan manajerial dan pengelolaan perusahaan.

Kedua, Jalur Rekrutmen, yaitu masuknya TKA melalui jalur penerimaan pegawai baik yang berstatus kontrak maupun tetap, rekrutmen tersebut pada umumnya dilakukan oleh perusahaan lokal yang memiliki bisnis berskala global sehingga membutuhkan TKA sebagai upaya menghadapi kompetisi di dunia internasional.

²⁰ Ikhwan Fahrojih. 2016. *Hukum Perburuhan, Konsepsi Sejarah, dan Jaminan Konstitusional*. Malang: Setara Press. Hlm. 52.

Saat ini dikota Tangerang belum ada aturan yang mengatur secara khusus terkait dengan penggunaan DKP TKA. Dalam hal pengaturan terkait dengan kewajiban daerah melaksanakan Pendidikan, pelatihan, percepatan alih teknologi dan keahlian yang bersumber dari APBD, hanya terdapat dalam Peraturan Walikota Tangerang (PERWAL) Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing²¹

Pasal 4 ayat (4) dan ayat (5) Perwal Kota Tangerang Nomor 24 Tahun 2014, menyebutkan bahwa:

- (4) Pemberi kerja TKA wajib melaksanakan Pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI pendamping sesuai dengan kualifikasi jabatan TKA;
- (5) Untuk percepatan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada TKI pendamping, pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatas juga dilakukan oleh Dinas dengan biaya dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Meningkatkan kemampuan tenaga kerja, diarahkan guna membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan.²²

Ketentuan pengaturan penggunaan DKP TKA secara khusus dikota Tangerang, memang untuk saat ini belum ada. Dalam rangka melaksanakan Pendidikan, pelatihan, percepatan alih teknologi dan keahlian yang bersumber

²¹Peraturan Walikota Tangerang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

²² Danang Sunyoto. 2013. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*. Yogyakarta: Pustaka Yustisiya. Hlm. 31.

dari APBD, pemerintah Kota Tangerang mengacu pada ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Walikota Tangerang (PERWAL) Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Secara khusus dalam Perwal ini tidak ada ketentuan yang mengatur terkait dengan penggunaan dana kompensasi TKA, sehingga tidak ada kepastian dan kejelasan mengenai penggunaan dana kompensasi tersebut digunakan untuk kegiatan apa saja.

Berdasarkan informasi yang berhasil dihimpun dari Kepala Subbagian Produk Hukum Daerah Kota Tangerang, sampai dengan saat ini Perwal tersebut masih berlaku, serta belum dilakukan perubahan meskipun telah terbit Perpres Nomor 20 Tahun 2018.

Menurut Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, saat ini penerimaan dana kompensasi TKA masuk ke kas Daerah Kota Tangerang secara umum, dimana penggunaannya juga diatur secara umum melalui kebijakan penganggaran. Kas Daerah adalah Kas Daerah Kota Tangerang atau badan yang diserahkan wewenang dan tanggung jawab sebagai pemegang kas daerah Kota Tangerang.

Dalam lampiran Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 tahun 2018 tentang Jenis dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku Pada Kementerian Ketenagakerjaan, yang bersumber dari Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

- A. Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing untuk Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Baru;
- B. Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing untuk Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang lokasi kerjanya lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi;

Sebagaimana yang diamanatkan dalam penjelasan Pasal 47 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Hal ini memiliki tujuan guna meningkatkan kemampuan tenaga kerja, yang diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja serta meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan. Mengacu pada penjelasan Pasal 47 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, seharusnya Pemerintah Kota Tangerang mengatur secara khusus ketentuan terkait penggunaan dana kompensasi TKA ini atau setidaknya memasukan ketentuan khusus mengenai penggunaan dana kompensasi TKA ini dalam Peraturan Walikota Tangerang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Dengan demikian, tenaga kerja sebagai pelaku (subjek) pembangunan, sekaligus juga sebagai tujuan pembangunan, berperan meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Berkaitan dengan ini, tenaga kerja harus diberdayakan agar mereka memiliki kemampuan dan nilai lebih serta berdaya saing tinggi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pembinaan secara terarah dan berkelanjutan, dan adanya payung hukum yang jelas guna meningkatkan kemampuan tenaga kerja, yang diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja serta meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraannya.

Tidak adanya ketentuan yang secara khusus mengatur terkait dengan penggunaan DKP TKA di kota Tangerang inilah yang mendasari diajukannya

proposai Tesis dengan judul **“TINJAUAN HUKUM ATAS PEMANFAATAN DANA KOMPENSASI PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING OLEH PEMERINTAH KOTA TANGERANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada uraian tersebut diatas, rumusan masalah yang diajukan dalam Proposal Tesis ini adalah:

1. Bagaimanakah penggunaan Dana Kompensasi TKA, menurut ketentuan Peraturan Perundang- undangan yang berlaku saat ini.?
2. Bagaimanakah penggunaan Dana Kompensasi TKA oleh Pemerintah Kota Tangerang?

1.3 Tujuan Penelitian

Secara umum, tujuan yang hendak dicapai dalam tesis ini adalah sebagai berikut:

1. Menelusuri, menemukan dan menganalisis terkait dengan penggunaan Dana Kompensasi Tenaga Kerja Asing sebagaimana diatur dalam Undang- undang Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Bersumber dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

2. Menelusuri, menemukan dan menganalisis terkait dengan penggunaan Dana Kompensasi TKA oleh Pemerintah Kota Tangerang sebagaimana diatur dalam Peraturan Walikota Tangerang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Dalam lingkup akademik, penulisan tesis ini dilakukan tidak hanya sebatas untuk mengkaji dan menganalisis efektifitas ketentuan Pasal 47 Undang- undang Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Ketenagakerjaan serta Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dan Peraturan Walikota Tangerang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, tetapi juga dalam lingkup empiris dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana aturan tersebut bermanfaat dalam pembangunan daerah.

1.4.2. Manfaat Praktik

Pada lingkup praktik, penulisan tesis ini diharapkan dapat memberi masukan kepada Pemerintah Kota Tangerang untuk dapat melakukan perubahan atas Peraturan Walikota Tangerang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, dengan cara memasukan ketentuan pasal penggunaan DKPTKA sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai salah satu acuan dalam penyusunan PERDA.

1.5 Sistematika Penulisan

Penelitian ini disusun dalam 5 BAB yang secara ringkas diuraikan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Penggunaan TKA tidak dapat dihindari oleh Indonesia, mengingat Indonesia merupakan bagian dari masyarakat dunia yang tidak dapat terlepas dari perkembangan globalisasi yang terjadi. Perkembangan globalisasi mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi yang telah terjadi ke berbagai penjuru dunia, sehingga berpengaruh terhadap migrasi penduduk termasuk pergerakan tenaga kerja antar Negara. Tujuan dari penggunaan tenaga kerja asing adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia, serta mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia. Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya”. Dalam Penjelasan Pasal 47 Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ayat (1) menyatakan bahwa Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia. Hal ini memiliki tujuan guna meningkatkan kemampuan tenaga kerja, yang diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja serta meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraan. tenaga kerja sebagai pelaku (subjek) pembangunan, sekaligus

juga sebagai tujuan pembangunan, berperan meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Berkaitan dengan ini, tenaga kerja harus diberdayakan agar mereka memiliki kemampuan dan nilai lebih serta berdaya saing tinggi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pembinaan secara terarah dan berkelanjutan, dan adanya payung hukum yang jelas guna meningkatkan kemampuan tenaga kerja, yang diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja serta meningkatkan kemampuan, produktifitas dan kesejahteraannya.

BAB II. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Hukum mengatur hal penciptanya sendiri, sejauh suatu norma hukum menentukan dimana cara norma lain dibuat dan juga sampai batas tertentu, isi norma tersebut. Norma hukum tersebut sah karena dibuat dengan cara yang ditentukan oleh norma- norma hukum yang lain, yang kedua merupakan alasan kepastian dari aturan sebelumnya. Norma- norma yang menentukan penciptaan norma lain adalah superior, sedangkan norma dibuat sesuai dengan peraturan ini adalah norma yang lebih rendah. Tatanan hukum, khususnya tatanan hukum yang merupakan personifikasi negara, itu bukan suatu sistem norma terkoordinasi satu sama lain, berdiri, berbicara, berdampingan pada tingkat yang sama, tetapi hierarki dalam berbagai tingkatan norma. Kesatuan norma- norma didasari oleh fakta bahwa penciptaan suatu norma- yang lebih rendah- ditentukan oleh yang lebih tinggi, dimana penciptaan norma yang lebih tinggi itu, penciptaanya ditentukan oleh norma yang lebih tinggi lagi, sampai ditentukan pada norma yang tertinggi, dan norma dasar yang menjadi alasan tertinggi validitas tatanan hukum

secara keseluruhan, merupakan suatu kesatuan. Norma hukum itu berjenjang dan berlapis- lapis dalam suatu hierarki tata susunan, dimana suatu norma yang lebih rendah berlaku, bersumber, dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi berlaku, bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai pada norma yang tidak dapat ditelusuri lebih lanjut dan bersifat hipotesis dan fiktif, yaitu norma dasar (Grundnorm).

BAB III. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan suatu gambaran terkait dengan perbandingan konsep aturan dalam penggunaan Dana Kompensasi TKA yang diberlakukan secara nasional, dengan konsep kebijakan penggunaan Dana Kompensasi TKA yang saat ini berlaku di kota Tangerang. Penelitian hukum ini bersifat kualitatif dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normative adalah suatu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara melakukan penelitian, menelaah terhadap teori, konsep dan juga menelaah terhadap asas- asas hukum serta peraturan perundang- undangan yang berkaitan dengan penelitian. Fungsi dari penelitian ini yaitu guna mendapatkan kebenaran. Kebenaran- kebenaran yang oleh sesuatu ilmu tidak bersifat rahasia dan tidak dirahasiakan, melainkan hasil- hasil kebenaran ilmu yang justru memiliki nilai social, serta kewibawaan ilmiah setelah hasil- hasil itu diketahui, diselidiki dan dibenarkan validitasnya.

BAB IV. ANALISIS DAN HASIL PENELITIAN

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja yang tidak dapat di isi oleh tenaga kerja

Indonesia di keahlian dan bidang tertentu. Selain itu, tujuan lain dari penggunaan tenaga kerja asing adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia. Namun, Penggunaan TKA wajib mempertimbangkan ketentuan sebagaimana ketentuan yang tertuang dalam Pasal 4 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menyebutkan bahwa:

1. Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia
2. Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA.

Hak atas pekerjaan bagi setiap warga Negara dan hak setiap orang untuk memperoleh pekerjaan merupakan bagian dari hak asasi manusia. Hal tersebut merupakan tanggungjawab konstitusional serta selaras dengan ketentuan Pasal 23 Pernyataan Umum Tentang Hak Asasi Manusia (Universal Declaration of Human Right/ UDHR) Negara memberikan hak konstitusional bagi setiap warga Negara dan setiap orang di Indonesia untuk mendapatkan pekerjaan. Dalam hukum ketenagakerjaan terdapat tanggung jawab Negara, sehingga campur tangan pemerintah dibutuhkan guna memberikan perlindungan dan kepastian hukum, serta kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Berdasarkan hal tersebut, pemerintah memiliki kewajiban menyediakan dan memberikan kesempatan bekerja bagi warga Negara Indonesia, serta memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap tenaga kerja. Tanggung jawab ini dijalankan oleh pemerintah berdasarkan kewenangan dari Negara untuk penyelenggaraan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan, dalam rangka memajukan kesejahteraan umum.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA kepada negara atas penggunaan TKA, masuk sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dalam hal TKA bekerja dilokasi lebih dari 1 (satu) provinsi, Penerimaan daerah Provinsi, dalam hal TKA bekerja dilokasi lebih dari 1 (satu) Kabupaten/ Kota dalam 1 (satu) Provinsi dan penerimaan daerah Kabupaten/ Kota, dalam hal TKA bekerja dilokasi dalam 1 (satu) Kabupaten/ Kota dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia serta digunakan untuk kepentingan peningkatan alih teknologi dan alih keahlian tenaga kerja domestic.

Dengan mempertimbangkan ketentuan Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak dan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan TKA, Pemerintah Kota Tangerang dapat segera menyusun Program Legislasi Daerah yang selanjutnya disebut Prolegda dan Menyusun naskah akademik Perda yang mengatur dan menetapkan bahwa DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA kepada negara atas penggunaan TKA, yang dimaksudkan

dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia serta digunakan untuk kepentingan peningkatan alih teknologi dan alih keahlian bagi tenaga kerja domestic.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teoritis

2.1.1. Teori Kepastian Hukum

Teori validitas hukum merupakan salah satu teori yang penting dalam ilmu hukum. Teori validitas atau legitimasi dari hukum (*legal Validity*) adalah teori yang mengajarkan bagaimana dan apa syarat- syaratnya agar suatu kaidah hukum menjadi *legitimate* dan sah (valid) berlakunya, sehingga dapat diberlakukan kepada masyarakat, bila perlu dengan upaya paksa.

Elemen paksaan yang esensial dalam hukum tidak merupakan psychic compulsion, tetapi fakta bahwa sanksi sebagai Tindakan spesifik ditentukan dalam kasus spesifik oleh aturan yang membentuk aturan hukum. Elemen paksaan relevan hanya Sebagai bagian dari isi norma hukum, bukan sebagai suatu proses dalam pikiran individu subyek norma. Hal ini tidak dimiliki oleh sistem moralitas.

Validitas adalah eksistensi norma secara spesifik. Suatu norma adalah valid merupakan suatu pernyataan yang mengasumsikan eksistensi norma tersebut dan mengasumsikan bahwa norma itu memiliki kekuatan mengikat terhadap orang yang perilakunya diatur. Aturan adalah hukum, dan hukum yang jika valid adalah norma. Jadi hukum adalah norma yang memberikan sanksi.²³

Kaidah hukum ditujukan terutama kepada para pelakunya yang konkrit, yaitu di pelaku pelanggaran yang nyata- nyata berbuat, bukan untuk penyempurnaan manusia, melainkan untuk ketertiban masyarakat, agar

²³ Jimly Asshiddiqie. Ali Safa'at. 2018. *Hans Kelsen Tentang Hukum*. Jakarta: Konstitusi Pres. Hlm. 32.

masyarakat tertib. Isi kaidah hukum ditujukan kepada sikap lahir manusia, dimana kaidah hukum mengutamakan perbuatan lahir.

Kaidah hukum dapat dibedakan dari kaidah kepercayaan, kaidah kesusilaan dan sopan santun, tetapi tidak dapat dipisahkan, sebab meskipun ada perbedaanya ada pula titik temunya. Terdapat hubungan yang erat, dimana isi masing- masing kaidah saling mempengaruhi satu sama lain, dan terkadang saling memperkuat.

Hukum yang terbentuk dalam suatu peraturan perundang- undangan, Sebagian besar merupakan peraturan kesusilaan yang oleh penguasa diberi sanksi hukum. Hukum menuntut legalitas, yang berarti bahwa yang dituntut adalah pelaksanaan atau penataan kaedah semata- mata.

Kaidah hukum merupakan ketentuan atau pedoman tentang apa yang seyognyanya atau seharusnya dilakukan. Pada hakekatnya kaedah hukum merupakan perumusan pendapat atau pandangan tentang bagaimana seharusnya atau seyogyanya seseorang bertingkah laku, dimana sebagai pedoman kaedah hukum bersifat umum dan pasif.

Kaidah hukum berisi kenyataan normative (apa yang seyogyanya dilakukan), Das sollen dan bukan berisi kenyataan alamiah atau peristiwa konkrit, Das sein. “Barang siapa mencuri harus dihukum”, atau “barang siapa membeli harus membayar” merupakan das sollen, atau sesuatu kenyataan normative dan bukan menyatakan sesuatu yang terjadi secara nyata, melainkan apa yang seharusnya atau seyogyanya terjadi.

Dalam hukum yang terpenting yaitu bukanlah apa yang terjadi, akan tetapi apa yang seharusnya terjadi. Didalam undang- undang tidak dapat dibaca bahwa siapa yang mencuri sungguh- sungguh dihukum, tetapi siapa yang mencuri harus

dihukum. Ketentuan yang berbunyi “barangsiapa harus yang mencuri harus dihukum” tidak berarti bahwa telah terjadi pencurian dan pencurinya dihukum, tetapi barangsiapa mencuri harus dihukum. Persyaratannya (mencuri) menyangkut peristiwa (sein), sedangkan kesimpulannya (dihukum) menyangkut keharusan (sollen), dan sebagai syarat nya harus terjadi peristiwa konkrit terlebih dahulu. Oleh karena telah terjadi peristiwa maka sesuai bunyi kaidahnya harus ada akibatnya.

Kaidah hukum bersifat pasif, dan agar kaidah hukum tersebut dapat bersifat aktif, diperlukan rangsangan untuk mengaktifkannya. Rangsangan untuk mengaktifkan kaedah hukum adalah peristiwa konkrit (das sein). Dengan terjadinya peristiwa konkrit tertentu, maka kaidah hukum baru dapat bersifat aktif, mengingat dapat diterapkan pada peristiwa konkrit tersebut.

Suatu peristiwa konkrit tidak mungkin dengan sendirinya menjadi peristiwa hukum. Suatu peristiwa hukum tidak mungkin terjadi tanpa adanya kaedah hukum. Peristiwa hukum tidak dapat dikonstatir tanpa menggunakan kaidah hukum. Peristiwa hukum diciptakan oleh kaidah hukum, dan sebaliknya bahwa kaedah hukum dalam proses terjadinya dipengaruhi oleh peristiwa- peristiwa konkrit.²⁴

Agar kaidah hukum dapat diberlakukan kepada masyarakat, maka kaidah hukum tersebut harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- 1) kaidah hukum tersebut haruslah dirumuskan ke dalam berbagai aturan formal, seperti dalam bentuk pasal- pasal dari Undang- Undang Dasar, undang- undang dan berbagai bentuk peraturan lainnya, aturan- aturan

²⁴ Sudikno Mertokusumo. 1999. *Mengenal Hukum (Suatu Pengantar)*. Yogyakarta: Liberty. Hlm.12.

internasional seperti dalam bentuk traktat, konvensi, atau setidaknya dalam bentuk adat kebiasaan.

- 2) Aturan formal tersebut harus dibuat secara sah, misalnya jika dalam bentuk undang- undang harus dibuat oleh parlemen (bersama dengan pemerintah)
- 3) Secara hukum, aturan hukum tersebut tidak mungkin dibatalkan
- 4) Terhadap aturan formal tersebut tidak ada cacat- cacat yuridis lainnya. Misalnya tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi
- 5) Kaidah hukum tersebut harus dapat diterapkan oleh badan- badan penerap hukum, seperti pengadilan, kepolisian, kejaksaan
- 6) Kaidah hukum tersebut harus dapat diterima dan dipatuhi oleh masyarakat
- 7) Kaidah hukum tersebut haruslah sesuai dengan jiwa bangsa yang bersangkutan

Menurut Lon F. Fuller terdapat 8 (delapan) hal yang menjadi penyebab kegagalan peraturan perundang- undangan, dimana kegagalan hukum tersebut dapat dihindari bila terjadi penekanan pada isi peraturan perundang- undangan dengan 8 (delapan) persyaratan moral tertentu yang meliputi

1) *Laws Sholud be general*

Harus ada aturan- aturan sebagai pedoman dalam pembuatan keputusan sehingga perlunya sifat tentang persyaratan sifat keumuman. Aturan- aturan ini menjadi pedoman kepada otoritas sehingga keputusan otoritatif tidak dibuat atas suatu dasar *ad hoc* dan atas dasar kebijakan yang bebas, melainkan atas dasar aturan- aturan yang umum.

- 2) *They should be promulgated, that citizens might know the standards to which they are being held*

Setiap aturan- aturan yang menjadi pedoman bagi otoritas tidak boleh dirahasiakan melainkan harus diumumkan (publikasi). Persyaratan bahwa hukum harus di promulgasi (dipublikasikan) karena orang tidak akan mematuhi hukum yang tidak diketahui oleh pihak yang menjadi sasaran penerapan hukum (*norm adressaat*).

3) *Retroactive rule- making and application should be minimized*

Aturan- aturan harus dibuat untuk menjadi pedoman bagi kegiatan dimasa mendatang sehingga hukum diminimalisasi berlaku surut

4) *Laws should be understandable*

Hukum harus dibuat agar dimengerti oleh rakyat

5) *Free of cotradiction*

Aturan- aturan tidak boleh bertentangan satu sama lain baik secara vertikal maupun horizontal

6) *Laws should not require conduct beyond the abilities of those effected*

Aturan – aturan tidak boleh mensyaratkan perilaku atau perbuatan diluar kemampuan pihak- pihak yang terkena akibat hukum, artinya hukum tidak boleh memerintahkan sesuatu yang tidak mungkin dilakukan.

7) *They should remain relatively constant through time*

Hukum tidak boleh diubah sewaktu- waktu, sehingga hukum harus tegas.

8) *They should be a congruence between the laws as announced and their actual administration*

Hukum harus ada konsistensi antara aturan- aturan sebagaimana yang diumumkan dengan pelaksanaan kenyataannya.

Delapan kriteria tersebut, diperlukan sebagai kondisi dalam melaksanakan kegiatan pembentuk peraturan perundang- undangan dalam membuat peraturan perundang- undangan (law making process), sehingga kegagalan pembentukan peraturan perundang- undangan dapat dihindari.

Fuller berpendapat bahwa hukum (peraturan perundang- undangan) akan menimbulkan masalah Ketika hukum menyimpang dari 8 (delapan) persyaratan tersebut.²⁵

Dengan demikian, suatu kaidah hukum tidaklah valid jika kaidah hukum tersebut misalnya tidak dapat diterima oleh masyarakat atau jika kaidah hukum tersebut ternyata dalam praktik tidak dapat dilaksanakan, meskipun aturan- aturan hukum tersebut telah dibuat melalui proses yang benar dan dibuat oleh yang berwenang secara hukum. Karena itu, dapatlah dikatakan bahwa suatu hukum yang dibuat secara benar, atau hukum yang dibuat oleh pihak yang benar, atau hukum yang tidak diterima oleh masyarakat, ataupun hukum yang tidak adil, hakikatnya bukanlah hukum.²⁶

Sebaliknya, menurut teori kepastian hukum maka suatu kaidah hukum tidak dapat ditakar dengan kaidah moral atau kaidah politik. Dalam hal ini berarti bahwa kepastian suatu aturan hukum tidak goyah hanya karena tidak bersesuaian dengan kaidah moral, kaidah politik, atau kaidah ekonomi. Karena masing- masing bidang tersebut mengatur hal yang berbeda- beda meskipun dalam hal tersebut saling overlapping. Kaidah hukum dapat saja mengikuti kaidah moral, politik atau

²⁵ Ahmad Redi. 2019. *Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm. 44.

²⁶Munir Fuady. 2014. *Teori-Teori Besar Dalam Hukum (Grand Theory)*. Jakarta: Prenadamedia Grup. Hlm. 109.

ekonomi, sepanjang kaidah hukum tersebut tidak mengorbankan norma dasar dalam hukum. Misalnya suatu kaidah moral, politik, ekonomi, atau agama, tidak dapat diberlakukan dalam hukum jika kaidah- kaidah tersebut bertentangan dengan asas- asas keadilan, kepastian hukum, prediktabilitas, ketertiban umum, perlindungan hak dasar serta asas manfaat. Valid atau tidaknya suatu aturan hukum dapat diukur dari elemen- elemen sebagai berikut:

1. Apakah aturan hukum tersebut bersesuaian dengan aturan tertentu yang tingkatnya lebih tinggi. Jadi, aturan hukum tersebut tidak dalam keadaan diluar jalur.
2. Apakah aturan hukum tersebut merupakan bagian yang konsisten dengan bidang pengaturan yang sudah ada saat ini.
3. Apakah aturan hukum tersebut bersesuaian dengan kenyataan sosial dalam masyarakat, sehingga berlaku efektif dalam masyarakat.
4. Apakah dalam aturan hukum tersebut terdapat kecenderungan internal untuk dihormati.
5. Apakah aturan hukum tersebut merupakan bagian dari kenyataan normative yang transedental.

Hukum mengatur hal penciptanya sendiri, sejauh suatu norma hukum menentukan dimana cara norma lain dibuat dan juga sampai batas tertentu, isi norma tersebut. Norma hukum tersebut sah karena dibuat dengan cara yang ditentukan oleh norma- norma hukum yang lain, yang kedua merupakan alasan kepastian dari aturan sebelumnya. Norma- norma yang menentukan penciptaan norma lain adalah superior, sedangkan norma dibuat sesuai dengan peraturan ini adalah norma yang lebih rendah. Tatanan hukum, khususnya tatanan hukum yang

merupakan personifikasi negara, itu bukan suatu sistem norma terkoordinasi satu sama lain, berdiri, berbicara, berdampingan pada tingkat yang sama, tetapi hierarki dalam berbagai tingkatan norma. Kesatuan norma- norma didasari oleh fakta bahwa penciptaan suatu norma- yang lebih rendah- ditentukan oleh yang lebih tinggi, dimana penciptaan norma yang lebih tinggi itu, penciptaanya ditentukan oleh norma yang lebih tinggi lagi, sampai ditentukan pada norma yang tertinggi, dan norma dasar yang menjadi alasan tertinggi validitas tatanan hukum secara keseluruhan, merupakan suatu kesatuan.

A. Tujuan Hukum

Tujuan hukum adalah memberikan peraturan- peraturan (petunjuk, pedoman) dalam pergaulan hidup, untuk melindungi individu dalam hubungannya dengan masyarakat, sehingga dengan demikian dapat diharapkan terwujud suatu keadaan aman, tertib dan adil. Ketertiban adalah cermin adanya patokan, pedoman dan petunjuk bagi individu didalam pergaulan hidupnya. Kebebasan individu yang tetap mempertahankan ketertiban adalah kebebasan yang selaras dengan tujuan hukum yakni suasana yang aman, tertib dan adil. Ketertiban adalah suasana bebas yang terarah, tertuju pada suasana yang didambakan oleh masyarakat, yang menjadi tujuan hukum.²⁷

Tujuan hukum yaitu guna memberikan (petunjuk serta pedoman) dalam pergaulan hidup, untuk melindungi individu dalam hubungannya dengan masyarakat, sehingga dengan demikian dapat diharapkan terwujud suatu keadaan aman, tertib dan adil, dimana untuk mencapai terwujudnya

²⁷ Soedjono Dirdjosisworo. 2005. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hlm. 133.

tujuan hukum ini, maka kehidupan individu ditengah pergaulan hidupnya, membutuhkan pendekatan yang memberi keseimbangan dan keserasian.

Hakikat hukum tidak identic dengan pengertian hukum, mengingat hakikat hukum lebih luas dan lebih dalam dari pengertian hukum. Hakikat hukum adalah bagaimana hukum itu dapat difahami secara utuh dan menyeluruh dan hukum mampu memenuhu fungsi/ tujuannya memuaskan para pencari keadilan. Seorang filsuf hukum mencari hakikat daripada hukum dimana dia ingin mengetahui apa yang ada dibelakang hukum, mencari apa yang tersembunyi didalam hukum dan menyelidiki kaidah-kaidah hukum sebagai pertimbangan nilai, dan memberi penjelasan mengenai nilai- nilai, postulat- postulat hukum sampai pada dasarnya filsafat terakhir, bahkan ia berusaha untuk mencapai “akar”nya daripada hukum. Menurut Roscoe Pound *An Introduction Of Law Philosophy* mengemukakan sekurangnya terdapat 12 konsepsi yang menggambarkan hakikat hukum, yaitu:

- 1) Kaidah yang diturunkan tuhan untuk mengatur manusia;
- 2) Tradisi yang bersumber dari kebiasaan- kebiasaan lama yang ternyata dapat diterima oleh dewa- dewa sehingga akan selamat bila mengikutinya;
- 3) Kebijaksanaan yang dicatat oleh orang- orang bijaksana dimasa lalu tentang kelakuan manusia yang disetujui tuhan;
- 4) Sistem asas- asas yang ditemukan secara filosofis yang menyatakan sifat atau hakikat benda- benda yang karena itu manusia menyesuaikan diri dan kelakuannya dengan sifat- sifat benda tersebut;

- 5) Himpunan penegasan dan pernyataan dari kaidah kesusilaan yang abadi dan tidak berubah-ubah;
- 6) Himpunan persetujuan yang mengatur hubungan antar manusia yang dibuat oleh manusia didalam masyarakat yang diatur secara politik;
- 7) Pencerminan akal (ratio) Illahi yang menguasai alam semesta ini, yang menentukan apakah yang seharusnya dilakukan oleh manusia sebagai makhluk yang memiliki kesusilaan;
- 8) Himpunan perintah dari penguasa yang berdaulat;
- 9) Sistem tanggapan yang ditemui oleh pengalaman manusia;
- 10) Sistem azas- azas yang berisi keselarasan kehendak manusia yang dikemukakan secara filosofis, dirinci dan dirumuskan dalam tulisan para ahli hukum dan putusan pengadilan;
- 11) Sistem kaidah yang diwajibkan atas orang- orang dalam masyarakat dalam suatu kelas yang berkuasa yaitu kelas yang menguasai alat- alat produksi untuk mempertahankan kepentingan kelasnya;
- 12) Perintah- perintah dari kaidah ekonomi dan sosial yang bersangkutan dengan tindak tunduk manusia didalam masyarakat, yang ditemukan dengan pengamatan, dinyatakan dalam perintah- perintah yang disempurnakan oleh pengalaman manusia mengenai apa yang akan terpakai dan apa yang tidak terpakai dalam penyelenggaraan pengadilan.²⁸

Dalam pelaksanaannya, hukum harus selalu mengacu pada nilai, sebab, hukum yang menjadi objek studi ilmu hukum adalah hasil karya

²⁸ Nomensen Sinamo. 2014. *Filsafat Hukum*. Jakarta: Permata Aksara. Hlm. 65.

cipta manusia dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia yang tertib berkeadilan. Tiap kaidah hukum positif adalah produk penilaian manusia terhadap perilaku yang mengacu pada keadilan berketertiban tersebut., dan karena itu berakar pada nilai- nilai

B. Fungsi Hukum

Hukum mengemban fungsi ekspresif, yakni mengungkapkan pandangan hidup, nilai- nilai budaya dan keadilan. Disamping itu, hukum juga mengemban fungsi instrumental, yakni sarana untuk menciptakan dan memelihara ketertiban, stabilitas dan prediktabilitas, sarana untuk melestarikan nilai- nilai budaya dan mewujudkan keadilan, sarana Pendidikan dan pengabdian masyarakat, sarana mewujudkan kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat, dan sarana untuk pembaruan masyarakat (mendorong, menganalisisasi dan mengarahkan perubahan masyarakat). Dalam masyarakat pasca colonial yang sedang menjalani perubahan sosial yang fundamental dan mencakup seluruh bidang kehidupan secara simultan, maka perundang- undangan memegang peranan dominan dalam pembangunan tata hukum nasional serta menjalankan fungsi hukum sebagai sarana Pendidikan dan perubahan masyarakat. Yurisprudensi berperan untuk mendukung dengan menjabarkan ketentuan perundang- undangan dalam putusan konkretnya. Dalam kaitan ini, maka ilmu hukum yang sangat kuat dibutuhkan sebagai sarana intelektual untuk membantu proses pembentukan hukum melalui perundang- undangan dan yurisprudensi, serta membantu penyelenggaraan hukum, menjalankan fungsi hukum sebagai sarana Pendidikan dan pembaruan masyarakat.

Fungsi hukum adalah sebagai sarana pembentukan masyarakat, khususnya sarana pembangunan. Pandangan ini dikemukakan oleh Mochtar Kusumaatmadja dan merupakan modifikasi terhadap pandangan Roscoe Pound tentang *law as a tool of social engineering* (hukum sebagai alat pembentukan masyarakat).²⁹

Dalam memformulasikan beragam kepentingan menjadi sebuah keseimbangan, hukum harus dipandang sebagai suatu Lembaga kemasyarakatan yang berfungsi untuk memenuhi kebutuhan- kebutuhan sosial dan tugas dari ilmu hukum untuk mengembangkan suatu kerangka yang mana kebutuhan- kebutuhan sosial dapat terpenuhi secara maksimal. Roscoe Pound menganjurkan untuk mempelajari hukum sebagai suatu proses (*law in action*) yang dibedakannya dengan hukum tertulis (*law in the books*). Perbedaan ini dapat diterapkan pada seluruh bidang hukum, baik hukum substantive maupun hukum ajektif. Ajarannya tersebut menonjolkan masalah, apakah hukum yang ditetapkan sesuai dengan pola-pola perikelakuan. Ajarannya tersebut dapat diperluas lagi sehingga mencakup masalah keputusan- keputusan pengadilan serta pelaksanaannya dan juga antara isi suatu peraturan dengan efek- efeknya yang nyata.³⁰

Kiranya sudah jelas betapa tekanan pada kenyataan hukum merupakan suatu objek yang sangat penting bagi para sosiolog yang menaruh perhatian pada gejala- gejala hukum sebagai gejala sosial.

²⁹ Donal Albert Rumokoy. Frans Maramis. 2018. *Pengantar Ilmu Hukum*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada. Hlm. 37.

³⁰Soerjono Soekanto. 2017. *Pokok-Pokok Ssiologi Hukum*, Depok: Rajawali Pers. Hlm. 43.

Dalam hal ini baik social jurisprudence dan sosiologi hukum mempunyai pokok perhatian yang sama. Roscoe Pound mengaku bahwa hukum hanyalah merupakan salah satu alat pengendali sosial (social control), bahkan hukum selalu menghadapi tantangan dan pertentangan kepentingan- kepentingan. Kecuali dia berusaha untuk Menyusun suatu kerangka dari nilai- nilai dalam masyarakat yang harus dipertahankan oleh hukum didalam menghadapi pertentangan kepentingan- kepentingan. Roscoe Pound juga menekankan betapa pentingnya penelitian dan perlunya dipakai alat pembuktian- pembuktian yang berasal dari ilmu- ilmu sosial didalam proses pengadilan.³¹

2.1.2. Teori Hukum Berjenjang

Teori ini melihat hukum sebagai suatu system yang terdiri susunan norma yang berbentuk piramida. Norma yang lebih rendah memperoleh kekuatannya (kewibawaannya) dari suatu norma yang lebih tinggi. Semakin tinggi suatu norma, akan semakin abstrak sifatnya, dan sebaliknya semakin rendah kedudukannya akan semakin konkret pula norma tersebut. Norma yang paling tinggi yang menduduki puncak piramida disebut dengan nama ground norm (norma dasar) atau ursprung norm.

Teori umum tentang hukum yang dikembangkan oleh Kelsen meliputi dua aspek penting, yaitu aspek statis (nomostatics) yang melihat perbuatan yang diatur oleh hukum, dan aspek dinamis (nomodynamic) yang melihat hukum yang mengatur perbuatan tertentu, dimana dasar- dasar esensial dari pemikiran Kelsen sebagai berikut:

³¹ Ibid., hlm. 44

- 1) Tujuan teori hukum, seperti tiap ilmu pengetahuan, adalah mengurangi kekacauan dan kemajemukan menjadi kesatuan.
- 2) Teori hukum adalah ilmu pengetahuan mengenai hukum yang berlaku, bukan mengenai hukum yang seharusnya.
- 3) Hukum adalah ilmu pengetahuan normative, bukan ilmu alam.
- 4) Teori hukum sebagai teori tentang norma- norma, tidak ada hubungannya dengan daya kerja norma- norma hukum.
- 5) Teori hukum adalah formal, suatu teori tentang cara menata, mengubah isi dengan cara yang khusus. Hubungan antara teori hukum dan system yang khas dari hukum positif ialah hubungan apa yang mungkin dengan hukum yang nyata.

Teori Hans Kelsen yang hingga saat ini menjadi rujukan ilmu hukum yaitu Stufenbau Theory. Hans Kelsen mengemukakan teori stufenbau (stufenbau desrecht therorie), dimana norma (basic norm/ grundnorm) yang merupakan norma tertinggi dalam system norma tersebut tidak lagi dibentuk oleh suatu norma yang lebih tinggi lagi, tetapi grundnorm itu ditetapkan terlebih dahulu oleh masyarakat sebagai norma dasar yang merupakan gantungan bagi norma- norma yang berada dibawahnya sehingga suatu norma dasar itu dikatakan pre- supposed. Norma hukum itu berjenjang dan berlapis- lapis dalam suatu herarki tata susunan, dimana suatu norma yang lebih rendah berlaku, bersumber, dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi berlaku, bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai pada norma yang

tidak dapat ditelusuri lebih lanjut dan bersifat hipotesis dan fiktif, yaitu norma dasar (Grundnorm).³²

Melalui hubungan yang bersifat superior dan inferior, maka selanjutnya norma yang paling tinggi akan dikonkretkan dalam norma yang lebih rendah sampai kepada norma yang paling konkret. Hubungan antara norma yang satu dengan norma yang lain tersebut dapat disebut hubungan super dan subordinasi dalam konteks yang special. Norma yang menentukan perbuatan norma yang lain adalah superior, sedangkan norma yang dibuat adalah inferior.

Hukum mengatur hal penciptanya sendiri, sejauh suatu norma hukum menentukan dimana cara norma lain dibuat dan juga sampai batas waktu tertentu, isi norma tersebut. Norma hukum itu sah karena dibuat dengan cara yang ditentukan oleh norma- norma hukum yang lain, yang kedua merupakan alasan validitas dari aturan sebelumnya. Hubungan antara regulasi norma dalam penciptaan norma lain dan norma lainnya ini merupakan hubungan super dan subordinasi, yang menunjukkan kedudukan dari tokoh pembentuk. Norma- norma yang menentukan penciptaan norma lain adalah superior, sedangkan norma yang dibuat sesuai dengan peraturan ini adalah norma yang lebih rendah. Tatanan hukum, khususnya tatanan hukum yang merupakan personifikasi negara, itu bukan suatu sistem norma terkoordinasi satu sama lain, berdiri, berbicara, berdampingan pada tingkat yang sama, tetapi hieraki sebagai Tindakan norma. Kesatuan norma- norma didasari oleh fakta bahwa penciptaan suatu norma yang lebih rendah ditentukan oleh yang lebih tinggi, dimana penciptaan norma yang

³² Suteki. Galang Taufani. 2020. *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers. Hlm. 89.

lebih tinggi tersebut, penciptaannya ditentukan oleh norma yang lebih tinggi lagi, sampai ditentukan pada norma yang tertinggi, yang merupakan norma dasar yang menjadi alasan tertinggi validitas tatanan hukum secara keseluruhan, merupakan suatu kesatuan.³³

Teori tersebut dikembangkan oleh muridnya yang bernama Hans Nawiasky. Berbeda dengan gurunya, Nawiasky mengkhususkan pembahasannya pada norma hukum saja. Sebagai penganut aliran hukum positif, hukum disinipun diartikannya identik dengan peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh penguasa. Nawiasky menyatakan bahwa norma hukum dalam Negara selalu berjenjang, yakni sebagai berikut:

- 1) Norma fundamental Negara (Staats Fundamentalnorm);
- 2) Aturan-aturan dasar Negara/ aturan pokok Negara (staatsgrundgesetz);
- 3) Undang-undang (formal gesetz); dan
- 4) Peraturan Pelaksana serta peraturan otonom (verordnung en autonome satzung).

Staats Fundamentalnorm ialah norma yang merupakan dasar bagi pembentukan konstitusi atau Undang-undang dasar (staatsverfassung) dari suatu Negara. Posisi hukum dari suatu staatsfundamentalnorms adalah sebagai syarat bagi berlakunya suatu konstitusi. Staatsfundamentalnorms ada terlebih dahulu dari konstitusi suatu Negara.

Menurut Nawiasky, norma tertinggi yang oleh kelsen sebagai norma dasar (basic norm) dalam suatu Negara sebaiknya tidak disebut sebagai staatsgrundnorm melainkan staatsfundamentalnorms, atau norma fundamental

³³ Suteki. Galang Taufani. *Ibid.* Hlm. 90- 91.

Negara. Grundnorm pada dasarnya tidak berubah- ubah, sedangkan norma tertinggi berubah misalnya dengan cara kudeta atau revolusi.

Berdasarkan teori Nawiasky tersebut, A. Hamid S. Attamimi membandingkannya dengan teori kelsen dan menerapkannya pada struktur tata hukum di Indonesia, dimana berdasarkan teori tersebut, struktur tata hukum Indonesia adalah sebagai berikut:

- 1) Staatsfundamentalnorms (Pancasila (Pembukaan UUD 1945)
- 2) Staatsgrundgesetz (batang tubuh UUD 1945, Tap MPR dan Konvensi Ketatanegaraan)
- 3) Formell Gesetz (Undang- undang)
- 4) Verordnung en autonome satzung (secara hierarkis mulai dari Peraturan Pemerintah hingga Keputusan Bupati atau Walikota)

Penempatan Pancasila sebagai Staatsfundamentalnorms pertama kali disampaikan Notonagoro, dimana pancasila dilihat sebagai cita hukum (rechtsidee) yang merupakan bintang pemandu. Posisi ini mengahruskan pembentukan hukum positif adalah untuk mencapai ide- ide dalam Pancasila, serta dapat digunakan untuk menguji hukum positif. Dengan ditetapkannya Pancasila sebagai Staatsfundamentalnorms, maka pembentukan hukum, penerapan, dan pelaksanaannya tidak dapat dilepaskan dari nilai- nilai Pancasila.

Teori norma berjenjang atau *Stubenbau Theory* dari Hans Kelsen yang kemudian dikembangkan oleh Hans Nawiasky sangat erat terkait dengan system Peraturan perundang- undangan, baik berdasarkan Hans Kelsen maupun

berdasarkan Hans Nawiasky yang menempatkan norma hukum secara berjenjang dari yang tertinggi atau yang paling dasar ke yang paling rendah.³⁴

2.2. Tinjauan Konseptual

2.2.1. Dana Kompensasi Tenaga Kerja Asing

Keberadaan Tenaga Kerja asing untuk bekerja di Indonesia tentunya mengambil Sebagian peluang Tenaga Kerja Indonesia untuk bekerja atau mengisi jabatan tertentu di suatu perusahaan. Oleh karena itu Sebagian kompensasinya, pemberi kerja TKA wajib membayar DKP TKA

DKP TKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA kepada negara atas penggunaan TKA. Mengenai bagaimana bentuk penatausahaan penerimaan DKPTKA, diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Bersumber dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja. Ketentuan terkait dengan Penatausahaan DKPTKA, diatur dalam Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tersebut yang menyebutkan bahwa DKP TKA ditetapkan sebesar US\$ 100 (seratus) dollar Amerika Serikat per jabatan/ bulan untuk setiap TKA yang dibayarkan dimuka, dan masuk sebagai penerimaan negara bukan pajak.

DKP TKA adalah dana yang dibayarkan oleh perusahaan pengguna Tenaga Kerja Asing, setelah tenaga kerja asing tersebut mendapat persetujuan dari Dinas Ketenagakerjaan.

³⁴Mukthie Fadjar. 2016. *Teori-Teori Hukum Kontemporer (Edisi Revisi)*. Malang: Setara Pres. Hlm. 50.

Menurut Direktur Jenderal Pajak pada Kementerian Keuangan RI (Suryo Utomo) terkait dengan TKA ini, Indonesia menganut world wide income base, dimana yang dikenakan hanya 4 Tahun pertama semacam insentif untuk kemudahan dimana hanya penghasilan yang diterima di Indonesia saja yang dikenakan pajak.³⁵

Dana kompensasi Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut DKP TKA, menurut pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak yang bersumber dari DKP TKA, adalah kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA kepada negara atas penggunaan TKA

DKP TKA tersebut, masuk sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP), yang dipusatkan untuk meningkatkan keahlian tenaga kerja domestic.

Namun demikian, menurut peneliti dari Institute For Development Economics and Finance (Indef), Bhima Yudhistira, dana kompensasi dari TKA tidak dipusatkan penggunaannya untuk meningkatkan Keahlian Tenaga Kerja Domestik.³⁶

Pengelolaan PNBP dari sektor Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Penjelasan Pasal 47 Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ayat (1) menyatakan bahwa Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas

³⁵ Konfirmasi Times. *Dirjen Pajak: Peranan TKA Dengan Keahlian Tertentu Sangat Dibutuhkan*. Laman dapat diakses di <https://konfrimsitimes.com/2020/10/12>.

³⁶ Okezone. *Dana Kompensasi Pekerja Asing Bisa Dipakai Untuk Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja RI*. Laman dapat diakses di <https://economy.okezone.com>.

sumberdaya manusia Indonesia serta digunakan untuk kepentingan peningkatan alih teknologi dan alih keahlian tenaga kerja domestik.

Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Hal tersebut sesuai dengan hakikat Pemerintah mengeluarkan Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, yaitu:

1. Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, Makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang- undang Dasar Negara Republik Indonesia.
2. Pelaksanaan pembangunan nasional, tenaga kerja memiliki peranan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan.
3. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenagakerja dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan untuk mn tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.
4. Perlindungan terhadap tenaga kerja untuk menjamin hak- hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja

dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.³⁷

Pembayaran DKP TKA dilakukan setiap tahun, sesuai dengan jangka waktu TKA bekerja di Indonesia. Dalam hal penggunaan TKA lebih dari 1 (satu) tahun, pembayaran dana kompensasi untuk tahun kedua dan tahun berikutnya, menjadi penerimaan negara bukan pajak, dalam hal TKA bekerja dilokasi lebih dari 1 (satu) provinsi. Selanjutnya, pembayaran dana kompensasi untuk tahun kedua dan tahun berikutnya, menjadi penerimaan daerah provinsi, apabila TKA bekerja dilokasi lebih dari 1 (satu) Kabupaten/ Kota dalam 1 (satu) Provinsi. Terakhir, pembayaran dana kompensasi untuk tahun kedua dan tahun berikutnya, menjadi penerimaan negara bukan pajak Kabupaten/ Kota, dalam hal TKA bekerja dilokasi dalam 1 (satu) Kabupaten/ Kota.

Namun bilamanapemberi kerja TKA mempekerjakan TKA kurang dari 1 (satu) bulan, teap wajib membayar Dana Kompensasi Penggunaan TKA untuk satu bulan penuh. Ini adalah salah satu komponen biaya yang wajib ditanggung sponsor dalam mempekerjakan TKA sehingga salary bagi TKA juga lebih tinggi disbanding Tenaga Kerja Lokal untuk jabatan, tempat kerja dan kompetensi yang sama.³⁸

Selanjutnya, didalam Pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Bersumber dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing, menyatakan “Kegiatan

³⁷ Muhamad Sadi. Sobandi. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jakarta: Kencana. Hlm. 40.

³⁸ JDIIH Kementerian Ketenagakerjaan RI. *Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Expatriate) di Indonesia*. Laman dapat diakses di <https://jdih.kemnaker.go.id/>

penggunaan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat dilakukan dalam bentuk peningkatan kompetensi dan perlindungan tenaga kerja Indonesia serta kemudahan pelayanan lainnya di Kementerian Ketenagakerjaan”. Pendidikan adalah sarana Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) buruh, dimana alokasi anggaran baik dari APBN/D yang mencakup peningkatan kualitas buruh melalui Pendidikan formal, non- formal, maupun in- formal.

Pasal 47 Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.

Pasal 47

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, Lembaga sosial, Lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu dilembaga Pendidikan.
- (3) Ketentuan mengenai jabatan- jabatan tertentu di Lembaga Pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.
- (4) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dalam Penjelasan Pasal 47 Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ayat (1) menyatakan bahwa Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang

upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia. Penggalan kalimat “wajib membayar kompensasi” ini bermakna bahwa perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing bertanggungjawab membayar upah/ gaji terhadap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kedua belah pihak.

Ketiga, Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Ketenagakerjaan memiliki penjelasan, yang menyatakan bahwa kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Dalam kaitannya dengan kompensasi atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan, dikecualikan bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan- badan internasional, Lembaga sosial, Lembaga keagamaan dan jabatan- jabatan tertentu dilembaga Pendidikan untuk memberikan kompensasi.

2.2.2. Peningkatan Keterampilan Tenaga Kerja

Setiap pemerintah daerah, baik provinsi maupun Kabupaten/ Kota, memiliki potensi untuk mensejahterakan rakyatnya. Apabila tidak, pasti tidak akan dapat berdiri sebagai pemerintah daerah otonom. Permasalahannya terdapat pada visi dan misi setiap pemerintah daerah, serta komitmen dan konsentrasi mewujudkannya dalam kebijakan, program dan kegiatan nyata dilapangan, serta akuntabilitas pemerintah daerah yang bersangkutan. Untuk itu, perlu strategi pembangunan yang tepat sasaran dan tepat pelaksanaan. Salah satu diantaranya adalah dengan model perencanaan pembangunan berbasis Sumber Daya Manusia (SDM). Program pembangunan berbasis SDM ini dimaksudkan untuk mengembangkan perencanaan dan pelaksanaan

pembangunan yang lebih berorientasi pada optimalisasi pendayagunaan SDM dalam pembangunan daerah. Tujuannya agar pembangunan yang dilaksanakan di daerah tidak hanya berdampak pada pertumbuhan ekonomi, tetapi juga berdampak pada peningkatan kesejahteraan, pemerataan dan keadilan bagi rakyat banyak.

Model pembangunan berbasis SDM untuk penciptaan lapangan kerja dan penanggulangan pengangguran ini dapat diaplikasikan pada tingkat daerah provinsi maupun tingkat daerah Kabupaten/ Kota. Aplikasi pada daerah tingkat Kabupaten/ Kota akan lebih tinggi akurasi dan ketepatannya karena datanya lebih lengkap dan rinci. Namun semuanya tergantung pada ketersediaan data dari berbagai variable perencanaan yang diperlukan.³⁹

Dari sudut pandang sektoral, model pembanguna berbasis SDM ini juga dapat diaplikasikan pada lingkup sektor atau subsector tertentu yang menjadi keunggulan masing- masing daerah. Focus pada sektor atau subsector unggulan ini penting agar setiap daerah memiliki trade mark dan daya saing yang kuat dipasar nasional maupun pasar global.

Sasaran penerapan model pembangunan berbasis SDM ini, baik pada tingkat daerah Provinsi maupun pada tingkat daerah Kabupaten/ Kota, adalah:

1. Tersusunnya program- program pembangunan yang mampu mengoptimalkan pendayagunaan SDM dan potensi/ peluang usaha yang ada di daerah setempat, serta sekaligus mendorong pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

³⁹ JDIH Kementerian Kenegakerjaan RI. *Pembangunan Berbasis SDM Memadukan Pertumbuhan Dengan Pemerataan dan Keadilan*. Laman dapat diakses di <https://jdih.kemnaker.go.id/>

2. Tersusunnya program- program peningkatan kompetensi dan produktifitas SDM, baik melalui jalur Pendidikan, jalur pelatihan maupun jalur pengembangan karier ditempat kerja.
3. Tersusunnya sistem jejaring koordinasi, sinkronisasi dan sinergi lintas sektor dalam perencanaan dan pelaksanaan program- program sebagaimana tersebut pada butir 1 dan 2.
4. Meningkatkan kemampuan dan kompetensi aparatur pemerintah daerah dalam merancang dan melaksanakan model Pembangunan berbasis SDM.⁴⁰

Manfaat dari Keberadaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, selain dapat diperoleh melalui DKPTKA yang menjadi penerimaan negara bukan pajak (PNBP), juga ada manfaat lain yang bisa diperoleh. Manfaat tersebut yaitu alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada TKI pendamping yang dapat meningkatkan keterampilan TKI.

Undang- undang nomor 13 Tahun 2003 membatasi TKA menduduki jabatan tertentu dan hanya memperbolehkan TKA bekerja pada jabatan yang benar- benar membutuhkan pengetahuan dan keahlian.

Pengaturan TKA yang hanya boleh mengisi jabatan tertentu yang membutuhkan pengetahuan dan keahlian dimaksudkan agar TKA yang bekerja di Indonesia adalah TKA yang benar- benar expert, sehingga benar- benar memberikan manfaat, yaitu melakukan alih teknologi dan alih keahlian kepada TKI. Manfaat tersebut tentunya bermanfaat dalam meningkatkan keterampilan TKI. Keberadaan TKA selain untuk melakukan alih teknologi

⁴⁰ JDIH Kementerian Kenegakerjaan RI. *Ibid.*

dan alih keahlian kepada TKI, juga terdapat beberapa manfaat lain dari keberadaan TKA di Indonesia, yaitu:

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia;
2. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi dan alih keahlian atau ilmu pengetahuan terutama dibidang industry;
3. Memberikan kesempatan perluasan kerja bagi tenaga kerja di Indonesia;
4. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan Indonesia.
5. Berpijak pada pengertian teknologi dari WIPO (*World Intellectual Property Organisation*), teknologi terdiri dari informasi yang mampu mengaplikasikan semua tahapan dari perencanaan, organisasi, dan operasi dari suatu industry atau perusahaan (komersil) dengan segenap aktifitasnya. Dengan demikian teknologi tidak hanya terdiri dari *scientific knowledge*, melainkan juga pengetahuan bisnis atau organisasi. Teknologi tersebut dapat berupa paten (paten atau invention), desain industry, utility, model dan varietas tanaman baru (*new plant variety*), dan know-how.

Sedangkan yang dimaksud dengan keahlian/ skill/ keterampilan adalah kemampuan khusus dalam bidang tertentu secara mendasar, spesifik, dan menyentuh akar-akar teknis. Pengertian lain terkait keahlian adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran. Berdasarkan pada beberapa pengertian tersebut, yang dimaksud dengan keahlian adalah

kemampuan khusus dibidang tertentu secara mendasar, spesifik, dan menyentuh akar- akar teknis sehingga yang bersangkutan memiliki kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan pada bidang tertentu dengan baik.

Dari sudut Pendidikan, menurut Dr. Marselus Ruben Payong, diukur dari tiga kemampuan dasar yakni:

1. Kemampuan belajar;
2. Keterampilan hidup dan berkarir
3. Keterampilan teknologi melalui alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing.⁴¹

Untuk meningkatkan daya saing SDM 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 karier (life and carier skill), dan keterampilan teknologi, media dan komunikasi. Sumber Daya Manusia RI, dapat bersaing dengan TKA apabila dalam proses Pendidikan SDM dapat menguasai tiga kemampuan dasar, dan pembedaan dalam bidang Pendidikan dasar, adanya penguatan Pendidikan vocation dari Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), politeknik dan Pendidikan kewirausahaan di Perguruan Tinggi.⁴²

Pemberi kerja TKA wajib menunjuk Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebagai tenaga pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian (*transfer of knowledge*), *transfer of learning*) dari TKA. Pengguna

⁴¹ Stagingpoint. *Alih Teknologi dan Alih Keahlian Melalui Tenaga Kerja Asing (TKA)*. Laman dapat diakses di [htps://stagingpoint.com](https://stagingpoint.com).

⁴² Stagingpoint. *Ibid*.

TKA wajib menunjuk TKI sebagai pendamping pada jenis pekerjaan yang dipegang atau yang ditangani oleh TKA. Dalam pelaksanaannya, transfer of knowledge memberikan keuntungan bagi perusahaan. Namun demikian, dalam prakteknya tidak sesuai yang diharapkan. Hal tersebut disebabkan karena TKI yang mendampingi TKA terkadang belum menguasai Bahasa asing sehingga terjadi kesalahan penafsiran (*error in interpretation*) dan *miscommunication*.⁴³

Terdapat beberapa cara untuk melakukan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada TKI, yaitu:

1. Mempekerjakan tenaga kerja asing secara perorangan;
2. Pemasokan mesin- mesin dan equipment lainnya. Hal ini dilaksanakan dengan cara kontrak sendiri, biasanya dilakukan untuk pengalihan teknologi (*embodied in the machineries*);
3. Perjanjian lisensi dalam teknologi; dan
4. Bantuan dalam teknologi, yang dapat dilakukan berupa study pra-investasi, basic engineering termasuk plant design, spesifikasi mesin- mesin, pemasangan dan menjalankan mesin- mesin, serta bantuan umum dan bantuan khusus dalam manajemen.⁴⁴

Ukuran terjadinya alih teknologi dan alih keahlian itu jika para tenaga kerja lokal yang berperan sebagai pendamping TKA benar- benar bisa menyerap keahlian baru yang belum ada atau jarang ditanah air. Begitupun

⁴³ Ditjen PP Kementerian Hukum dan HAM RI. *Perlindungan dan Alih Pengetahuan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Laman dapat diakses di [https:// ditjenpp.kemendukham.go.id/](https://ditjenpp.kemendukham.go.id/).

⁴⁴ Gesang Sri Wulandari. Nabitatus Sa'adah. 2019. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Kebijakan Pemerintah Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*. Kanun Jurnal Ilmu Hukum Vol. 21, No. 2, pp. 314-326. Universitas Diponegoro.

tingkat teknologi yang dibawa oleh TKA juga tergolong teknologi canggih, bukan merupakan teknologi lama yang sebenarnya sudah ada dinegeri ini. Parameter alih teknologi harus dibuat, sehingga ketergantungan terhadap keberadaan TKA dapat segera teratasi dan digantikan oleh Tenaga Kerja Lokal.⁴⁵

Selanjutnya dalam rangka melaksanakan alih teknologi dan alih keahlian, Pasal 45 ayat (1) huruf b undang- undang nomor 13 tahun 2003 mewajibkan pemberi kerja untuk melaksanakan Pendidikan dan pelatihan kerjabagi TKI pendamping yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA, dengan maksud untuk meningkatkan keterampilan TKI. Pendidikan dan pelatihan kerja oleh pemberi kerja tersebut dapat dilaksanakan baik didalam negeri maupun mengirimkan TKI untuk berlatih diluar negeri.

Yang dimaksud dengan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan potensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerja. Dengan demikian, tenaga kerja sebagai pelaku (subjek) pembangunan, sekaligus juga sebagai tujuan pembangunan, berperan meningkatkan produktifitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Berkaitan dengan ini, tenaga kerja harus diberdayakan agar mereka memiliki kemampuan dan nilai lebih serta berdaya saing tinggi. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan pembinaan secara terarah dan berkelanjutan. Hal tersebut sejalan dengan

⁴⁵ Reaktor. *TKA dan Kepalsuan Alih Teknologi*. Laman dapat diakses di <https://reaktor.go.id/>.

ketentuan Pasal 11 Undang- undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.⁴⁶

Salah satu bentuk nyata adalah optimalisasi kegiatan pelatihan kerja sebagaimana yang diatur Bab kelima Pasal 9 sampai dengan Pasal 14 Undang- undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, sebagai berikut:

Pasal 9

Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan.

Pasal 10

- (1) Pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pasar kerja dan dunia usaha, baik didalam maupun diluar hubungan kerja.
- (2) Pelatihan kerja diselenggarakan berdasarkan program pelatihan yang mengacu pada standar kompetensi kerja.
- (3) Pelatihan kerja dapat dilakukan secara berjenjang.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara penetapan standar kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) diatur dengan keputusan Menteri

Pasal 11

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/ atau meningkatkandan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.

Pasal 12

⁴⁶ Abdul Khakim. 2020. *Dasar- dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. Hlm. 245.

- (1) Pengusaha bertanggung jawab atas peningkatan dan/ atau pengembangan kompetensi pekerjanya melalui pelatihan kerja.
- (2) Peningkatan dan/ atau pengembangan kompetensi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diwajibkan bagi pengusaha yang memenuhi persyaratan yang diatur dengan Keputusan Menteri.
- (3) Setiap pekerja/ buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.

Pasal 13

- (1) Pelatihan kerja diselenggarakan oleh Lembaga pelatihan kerja pemerintah dan/ atau Lembaga pelatihan swasta.
- (2) Pelatihan kerja dapat diselenggarakan di tempat pelatihan atau tempat kerja.
- (3) Lembaga pelatihan kerja pemerintah sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam menyelenggarakan pelatihan kerja dapat bekerja sama dengan swasta.

Pasal 14

- (1) Lembaga pelatihan kerja swasta dapat berbentuk badan hukum Indonesia atau perorangan
- (2) Lembaga pelatihan kerja swasta sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib memperoleh izin atau mendaftar ke instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di Kabupaten/ kota.

Pentingnya pelatihan kerja adalah untuk membekali, meningkatkan, mengembangkan tenaga kerja dari yang belum mampu menjadi mampu untuk melaksanakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan yang ditetapkan

sehingga dapat meningkatkan produktivitas yang pada akhirnya akan berdampak pada penerimaan penghasilan.

Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan mengamanatkan dibentuknya Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). BNSP bersifat independent dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Adapun tugas dari BNSP ini adalah melakukan sertifikasi kompetensi kerja. Guna terwujudnya tugas sertifikasi kompetensi kerja, BNSP dapat memberikan lisensi untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi kerja kepada Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP). Sertifikasi kompetensi adalah proses pemberian sertifikasi kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi kerja baik yang bersifat nasional maupun internasional. Tujuan dari pemberian sertifikasi kompetensi kerja adalah untuk membantu secara formal para profesi, industry/ organisasi untuk memastikan dan memelihara kompetensi para tenaga kerja yang kompeten, serta membantu meyakinkan bahwa industry/ perusahaan menggunakan tenaga kerja yang kompeten.

Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) pada dasarnya membantu industry/ pemakai jasa untuk meyakinkan bahwa mereka menggunakan tenaga kompeten serta penyiapan tenaga kerja Indonesia yang kompetitif menghadapi persaingan di pasar kerja global.

Kementerian tenaga kerja dan transmigrasi, dinas Ketenagakerjaan di tingkat Provinsi dan Kabupaten/ Kota, bertugas mewakili pemerintah dalam

mewujudkan tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi yang produktif, kompetitif, dan sejahtera.

Pelatihan keterampilan kerja merupakan program dari badan penelitian, pengembangan dan Informasi Permasalahan Bidang Ketenagakerjaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Program tersebut berkaitan langsung dengan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), akan tetapi program tersebut belum mendapat posisi penting dalam pembangunan ketenagakerjaan nasional dikarenakan terdapat berbagai kendala.

Guna menghadapi kendala tersebut, peran Pemerintah baik pusat maupun daerah, didukung oleh pihak swasta dibutuhkan dalam menyelesaikannya, mengingat hal itu merupakan tanggung jawab Bersama antara pemerintah dengan swasta sehingga permasalahan tersebut dapat diselesaikan terutama pelatihan keterampilan kerja harus dapat dimaksimalkan dan menjadi harmonis antara sektor dan Lembaga agar berbagai kendala dan hambatan tersebut dapat teratasi dalam mempersiapkan tenaga kerja terampil.⁴⁷

⁴⁷ Zaeni Asyhadie. Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia*. Jakarta: Prenadamedia Grup. Hlm. 272.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian hukum adalah sebagai suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menghadapi isu hukum yang dihadapi.⁴⁸

Penelitian hukum yang dilakukan dalam penulisan tesis ini adalah penelitian hukum kualitatif dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif. Metode penelitian yuridis normative adalah suatu metode penelitian hukum yang dilakukan dengan cara melakukan penelitian, menelaah terhadap teori, konsep dan juga menelaah terhadap asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Penelitian hukum normative memiliki kegunaan-kegunaan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui atau mengenal apakah dan bagaimanakah hukum positifnya mengenai suatu masalah hukum tertentu.
2. Untuk dapat Menyusun dokumen-dokumen hukum (seperti gugatan, tuduhan, pembelaan, dan lain sebagainya yang diperlukan oleh masyarakat.
3. Untuk menulis makalah/ ceramah atau buku hukum.
4. Untuk dapat menjelaskan dan menerangkan kepada orang lain, apakah dan bagaimanakah hukumnya mengenai peristiwa atau masalah yang tertentu.
5. Untuk melakukan penelitian dasar (basic research) dibidang hukum khususnya apabila kita mencari asas hukum, teori hukum, dan sistem hukum,

⁴⁸ Dyah Ochtorina Susanti. Aan Efendi. 2018. *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm. 3.

terutama dalam hal penemuan dan pembuktian asas- asas hukum baru, dan sistem hukum nasional yang baru.

6. Untuk Menyusun rancangan undang- undang atau peraturan perundang- undangan (termasuk keputusan- keputusan) yang baru (legislative drafting).
7. Untuk Menyusun rencana- rencana pembangunan hukum, baik rencana jangka pendek dan jangka menengah, tetapi terlebih- lebih untuk Menyusun rencana jangka Panjang.⁴⁹

Fungsi penelitian adalah untuk mendapatkan kebenaran. Kebenaran- kebenaran yang oleh sesuatu ilmu tidak bersifat rahasia dan tidak dirahasiakan, melainkan hasil- hasil kebenaran ilmu yang justru memiliki nilai social, serta kewibawaan ilmiah setelah hasil- hasil itu diketahui, diselidiki dan dibenarkan validitasnya. Dalam melakukan penelitian hukum, dikenal adanya istilah sumber primer, sekunder, dan tertier. Pengertian sumber disini lebih konkrit sifatnya, yaitu sumber fisik dari mana suatu norma hukum (norm) dikutip atau diambil untuk diterapkan dalam menilai sesuatu fakta (feit). Pengertian sumber dalam arti demikian pada umumnya dianggap penting, baik dalam dunia teori maupun praktik, untuk menjamin bahwa pengutipan norma dilakukan dengan benar.⁵⁰

Penelitian hukum bukan merupakan penelitian ilmiah, oleh karena hukum merupakan gejala yang bersifat normatif. Artinya, hukum merupakan kaidah- kaidah yang mengatur tingkah laku manusia didalam pergaulan hidup, sehingga telah ada hipotesa sebelumnya bahwa hukum itu telah benar, padahal penelitian bertujuan untuk menggali kebenaran, sementara hukum sudah merupakan kaidah-

⁴⁹ Dyah Ochtorina Susanti. Aan Efendi. *Ibid.* Hlm. 20.

⁵⁰ Jimly Asshiddiqie. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta: Konstitusi Pers. Hlm. 193.

kaidah tentang tingkah laku yang benar. Ada pula pendapat yang mengatakan bahwa penelitian hukum merupakan usaha yang telah diawali dengan suatu penilaian, oleh karena kaidah- kaidah hukum pada hakikatnya berisikan penilaian- penilaian terhadap tingkah laku manusia.⁵¹

Penelitian hukum ini dilakukan dengan tujuan untuk memberikan suatu gambaran terkait dengan perbandingan konsep aturan dalam penggunaan Dana Kompensasi TKA yang diberlakukan secara nasional, dengan konsep aturan kebijakan penggunaan Dana Kompensasi TKA yang saat ini berlaku di kota Tangerang.

3.2. Bahan Dasar Yang Diteliti

Bahan- bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini selain bahan hukum primer, juga bahan hukum sekunder pada kepustakaan, dimana data yang tertulis dikaji dari berbagai aspek seperti aspek teori, filosofi, perbandingan, struktur/ komposisi, konsistensi, penjelasan umum dan penjelasan pada tiap pasal, formalitas dan kekuatan mengikat suatu undang- undang serta bahasa yang digunakan adalah bahasa hukum.

Pada penelitian hukum normatif, bahan kepustakaan merupakan dasar yang dalam ilmu penelitian digolongkan sebagai bahan hukum sekunder yang mempunyai ruang lingkup yang sangat luas, yang meliputi surat- surat pribadi, buku- buku harian, buku- buku, serta dokumen- dokumen resmi yang dikeluarkan oleh pemerintah.

Secara umum, data sekunder memiliki ciri- ciri umum sebagai berikut:

⁵¹ Soerjono Soekanto. 2002. *Pokok-Pokok Sosiologi Hukum*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. Hlm. 139.

1. Pada umumnya dalam keadaan siap terbuat.
2. Bentuk maupun isi data telah dibentuk dan diisi oleh peneliti- peneliti terdahulu
3. Diperoleh tanpa terikat atau dibatasi oleh waktu dan tempat

3.3. Cara Perolehan Bahan Penelitian

Bahan Pustaka yang juga disebut data sekunder terutama dapat diperoleh dari perpustakaan. Perpustakaan secara sederhana dapat dirumuskan sebagai suatu usaha yang dengan teratur dan sistematis menyelenggarakan pengumpulan, perawatan dan pengolahan bahan Pustaka untuk disajikan dalam bentuk layanan yang bersifat edukatif, informatif dan rekreatif kepada masyarakat. Hal itu disebut sebagai usaha yang teratur dan sistematis karena kegiatan perpustakaan merupakan rangkaian pekerjaan. dalam rangkaian pekerjaan tersebut, satu sama lainnya saling berkaitan dan mempunyai urutan tertentu berdasarkan sistem maupun standar yang telah disepakati Bersama oleh kalangan pustakawan.⁵²

Penelitian hukum dilakukan untuk mencari pemecahan atas isu hukum yang timbul. Oleh karena itulah, penelitian hukum merupakan suatu penelitian didalam kerangka know- how dalam ilmu hukum. Hasil yang dicapai adalah untuk memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya atas isu yang diajukan.⁵³

Sebagai kegiatan know- how, penelitian hukum dilakukan untuk memecahkan isu hukum yang dihadapi. Untuk memecahkan isu hukum dan sekaligus memberikan preskripsi mengenai apa yang seyogyanya, diperlukan

⁵² Soerjono Soekanto. Sri Mamudji. 2019. *Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat)*. Depok: Rajawali Pers. Hlm. 42.

⁵³ Peter Mahmud Marzuki. 2019. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Prenada Media Grup. Hlm. 83.

sumber- sumber penelitian. Sumber- sumber penelitian hukum dapat dibedakan menjadi sumber penelitian yang berupa bahan- bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder.

a. Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang bersifat autoritatif, artinya mempunyai otoritas. Bahan- bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini antara lain terdiri dari:

1. Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
3. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Bersumber dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing; dan
4. Peraturan Walikota Tangerang Nomor 24 Tahun 2014 tentang Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

b. Bahan- bahan hukum sekunder berupa publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen- dokumen resmi. Publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen- dokumen resmi. Publikasi tentang hukum meliputi:

1. buku- buku teks terkait dengan Tenaga Kerja Asing dan Ketenagakerjaan;
2. jurnal- jurnal hukum; dan
3. pendapat para ahli yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

c. Bahan Hukum Tertier

Bahan hukum tertier atau bahan hukum penunjang mencakup bahan- bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum tertier yang digunakan dalam penelitian ini dapat berwujud cetakan maupun online. Bahan hukum cetakan (print out) meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Bahan hukum primer, baik itu peraturan perundang-undangan dalam bentuk cetakan (print out) yang juga dapat diperoleh ditoko- toko buku atau perpustakaan.

3.4. Pendekatan

Pendekatan- pendekatan yang dilakukan dalam penelitian hukum ini adalah pendekatan Undang- undang (*statute approach*). Menurut Pasal 1 ayat (2) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan atas Undang- undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- undangan menyebutkan bahwa Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan.

Dari pengertian tersebut secara singkat dapat dikatakan bahwa yang dimaksud sebagai *statute* berupa legislasi dan regulasi. Pendekatan peraturan perundang-undangan adalah pendekatan dengan menggunakan legislasi dan regulasi.⁵⁴

⁵⁴ Ibid. Hlm. 133.

Pendekatan Undang-undang ini dilakukan dengan cara menelaah Undang-undang dan regulasi yang bersangkutan paut khususnya terkait dengan Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk meneliti dan mempelajari kandungan filosofi yang terdapat dalam peraturan-peraturan tersebut diatas, guna dapat menyimpulkan ada tidaknya benturan filosofis antara penjelasan Pasal 47 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dengan Pasal 9 ayat (1) dan (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 tentang penatausahaan penerimaan negara bukan pajak yang bersumber dari dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing.

Dalam pengkajian suatu ilmu hukum normative, kegiatan untuk menjelaskan hukum tidak diperlukan dukungan data atau fakta-fakta social, dimana yang dikenal dalam penulisan ini hanya bahan hukum.

3.5. Analisis Data

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan analisis kualitatif. Analisis data kualitatif adalah suatu cara analisis yang menghasilkan data deskriptif analitis, yaitu data berupa kata-kata dan gambar yang diperoleh dari transkripsi wawancara, dokumen pribadi, dokumen resmi, dan dokumen-dokumen lainnya yang diperoleh dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang secara tertulis atau lisan, diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh. Teknik analisis data yang digunakan untuk menganalisa data adalah analisis kualitatif model interaktif, yaitu

digunakan dengan cara interaksi, baik komponennya maupun dengan proses pengumpulan data.

Dengan metode analisis inilah, peneliti berupaya menggambarkan sekaligus menganalisis secara deskriptif dari hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mempertemukan kesenjangan antara teori (*das sollen*) dan praktik (*das sein*).



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

4.1. Penggunaan Dana Kompensasi TKA menurut Ketentuan Peraturan Perundang- undangan

DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA kepada negara atas penggunaan TKA. Sebagaimana ketentuan yang terdapat dalam Pasal 2 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Bersumber Dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing, DKPTKA ditetapkan sebesar US\$ 100 (seratus) dolar Amerika Serikat per jabatan/ bulan untuk setiap TKA yang dibayarkan dimuka. Ketentuan terkait dengan hal ini diatur dalam Pasal 2 ayat (1).⁵⁵

Kewajiban bagi pemberi kerja TKA adalah membayar DKPTKA (Dana Kompensasi Penggunaan TKA) atas TKA yang dipekerjakannya. Pembayaran DKPTKA dilakukan pemberi kerja setelah menerima notifikasi, dan pembayaran itu dilakukan melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri, dan masuk sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Sebagaimana diatur dalam Pasal 15 ayat (1), (2) dan ayat (3), menyatakan bahwa:

- (1) Pemberi Kerja TKA wajib membayar dana kompensasi penggunaan TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan setelah menerima notifikasi;
- (2) Pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri;

⁵⁵ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Bersumber Dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

- (3) Pembayaran dana kompensasi TKA oleh pemberi kerja merupakan penerimaan negara bukan pajak.

Dalam lampiran Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 42 tahun 2018 tentang Jenis dan Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku Pada Kementerian Ketenagakerjaan, yang bersumber dari Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

- A. Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing untuk Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Baru;
- B. Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing untuk Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang lokasi kerjanya lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi;

Selanjutnya, pengaturan terkait dengan DKPTKA juga diatur dalam Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2) Perpres No. 20 tahun 2018, yang menyatakan bahwa:

- (1) Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) dilakukan setiap tahun sesuai dengan jangka waktu TKA bekerja diwilayah Indonesia;
- (2) Dalam hal penggunaan TKA lebih dari 1 (satu) tahun, pembayaran dana kompensasi untuk tahun kedua dan tahun berikutnya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi:
 - a. Penerimaan negara bukan pajak, dalam hal TKA bekerja dilokasi lebih dari 1 (satu) provinsi;
 - b. Penerimaan daerah provinsi, dalam hal TKA bekerja dilokasi lebih dari 1 (satu) Kabupaten/ Kota dalam 1 (satu) provinsi; dan

- c. Penerimaan daerah Kabupaten/ Kota, dalam hal TKA bekerja dilokasi dalam 1 (satu) Kabupaten/ Kota.

Penerimaan daerah kabupaten/ kota yang bersumber dari DKPTKA tersebut, merupakan sumber pendapatan daerah melalui retribusi daerah, dalam hal ini retribusi perizinan tertentu. Retribusi Daerah sebagaimana dimaksud dalam Undang- undang Negara Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2009 Tentang Pajak daerah dan Retribusi daerah, adalah pungutan Daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan orang pribadi atau badan. Retribusi Perizinan Tertentu adalah retribusi atas kegiatan tertentu Pemerintah Daerah dalam rangka pemberian izin kepada orang pribadi atau badan yang dimaksudkan untuk pembinaan, pengaturan, pengendalian dan pengawasan atas kegiatan pemanfaatan ruang, penggunaan sumber daya alam, barang, prasarana, sarana, atau fasilitas tertentu guna melindungi kepentingan umum dan menjaga kelestarian lingkungan.

Penerimaan Negara Bukan pajak yang selanjutnya disingkat PNBP, menurut Pasal 1 ayat (1) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2018 Tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) adalah pungutan yang dibayar oleh orang pribadi atau badan dengan memperoleh manfaat langsung maupun tidak langsung atas layanan atau pemanfaatan sumber daya dan hak yang diperoleh negara, berdasarkan peraturan perundang-undangan, yang menjadi

penerimaan pemerintah pusat di luar penerimaan perpajakan dan hibah dan dikelola dalam mekanisme anggaran pendapatan dan belanja negara.⁵⁶

Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya”.

Dalam Penjelasan Pasal 47 Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Ayat (1) menyatakan, bahwa Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia.

Makna yang terkandung dalam ketentuan Pasal 47 ayat (1) tersebut Pertama, terdapat penggalan kalimat “pemberi kerja”. Yang dimaksud dalam kalimat ini adalah perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Kedua, terdapat penggalan kalimat “wajib membayar kompensasi”. Kalimat ini bermaksud bahwa perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing bertanggungjawab membayar upah/ gaji terhadap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kedua belah pihak.

Ketiga, Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Ketenagakerjaan memiliki penjelasan, yang menyatakan kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Pembayaran DKP TKA dilakukan pemberi kerja setelah menerima notifikasi, dan pembayaran itu dilakukan melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri, dan masuk sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).

⁵⁶ Undang- undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2018 Tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).

Penggunaan Penerimaan Negara Bukan pajak yang selanjutnya disingkat PNBP menurut Pasal 9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Bersumber Dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing, adalah:

- (1) Penggunaan DKP TKA diperuntukan membiayai kegiatan:
 - a. Penyelenggaraan dan peningkatan pelayanan yang berkualitas dan terukur pada kementerian ketenagakerjaan;
 - b. Mendorong peningkatan Penerimaan Negara Bukan Pajak pada Kementerian Ketenagakerjaan.
- (2). Kegiatan penggunaan DKP TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat dilakukan dalam bentuk peningkatan kompetensi dan perlindungan tenaga kerja Indonesia serta kemudahan pelayanan lainnya di Kementerian Ketenagakerjaan.

Penggunaan Penerimaan Negara Bukan pajak yang selanjutnya menurut Pasal 9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Bersumber Dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing diperuntukan membiayai kegiatan:

- a. Penyelenggaraan dan peningkatan pelayanan yang berkualitas dan terukur pada kementerian ketenagakerjaan;
- b. Mendorong peningkatan Penerimaan Negara Bukan Pajak pada Kementerian Ketenagakerjaan.

Selain itu, Kegiatan penggunaan DKP TKA sebagaimana dimaksud pada huruf a tersebut diatas, dapat dilakukan dalam bentuk peningkatan kompetensi dan perlindungan tenaga kerja Indonesia serta kemudahan pelayanan lainnya di Kementerian Ketenagakerjaan.

Kompetensi kerja sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional, adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pelatihan kerja menurut Pasal 1 ayat (1) PP Nomor 31 Tahun 2006, adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.⁵⁷

Dalam Pasal 15 PP Nomor 31 Tahun 2006, memuat ketentuan terkait dengan sistem informasi Latihan Kerja Nasional yang selanjutnya disebut Sislatkernas, yaitu bahwa:

- (1). Menteri mengembangkan sistem informasi pelatihan kerja nasional untuk mendukung pelaksanaan Sislatkernas.
- (2). Sistem informasi pelatihan kerja nasional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi sekurang-kurangnya memuat data dan informasi tentang:
 - a. SKKNI dan KKNI;
 - b. program pelatihan kerja;
 - c. penyelenggaraan pelatihan kerja;

⁵⁷ Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional.

- d. tenaga kepelatihan; dan
 - e. sertifikasi.
- (3). Informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dihimpun dari semua pihak yang terkait dengan pelatihan kerja baik instansi pemerintah, pemerintah daerah maupun swasta, serta informasi dari lembaga di luar negeri.

Selanjutnya, terkait dengan Pendanaan dalam kegiatan pelatihan kerja, sesuai dengan ketentuan sebagaimana tertuang dalam Pasal 18 PP Nomor 31 Tahun 2006, menyatakan:

- (1). Pendanaan sistem pelatihan kerja baik yang menyangkut pembinaan maupun penyelenggaraan dilaksanakan berdasarkan prinsip efektif, efisien, akuntabilitas, transparansi, dan berkelanjutan.
- (2) Pendanaan sistem pelatihan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara, Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan/atau penerimaan lain yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai pelaksanaan pendanaan sistem pelatihan kerja diatur dengan Peraturan Menteri.

Peran Pemerintah Daerah dalam Sislatkernas diatur Pasal 21 PP Nomor 31 Tahun 2006 yang menyebutkan bahwa “Pemerintah daerah bertanggung jawab terhadap pelaksanaan Sislatkernas di bidang ketenagakerjaan daerahnya sesuai dengan tugas dan wewenang penyelenggaraan otonomi daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlandaskan pada pedoman penyelenggaraan Sislatkernas yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri.

Aturan terkait dengan penggunaan TKA diatur dalam Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Selain itu, Terkait dengan pengaturan Ijin Penggunaan Tenaga Kerja Asing, pada tanggal 26 Maret 2018, Presiden Joko Widodo telah menandatangani Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dimana Perpres ini terdiri dari 10 Bab dan 39 Pasal dan berlaku setelah 3 bulan, terhitung sejak tanggal diundangkan, 29 Maret 2018 (“Perpres No.20 tahun 2018”). Perpres ini menggantikan peraturan yang sebelumnya yaitu Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 162).

Salah satu ketentuan yang termuat dalam Perpres No.20 tahun 2018 ini, memuat pengaturan tentang kewajiban bagi pemberi kerja TKA untuk membayar DKPTKA atas TKA yang dipekerjakannya. Pembayaran DKPTKA dilakukan pemberi kerja setelah menerima notifikasi, dan pembayaran itu dilakukan melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri, dan masuk sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Hal ini diatur dalam Pasal 15 ayat (1), (2) dan ayat (3), dan Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2) Perpres Nomor 20 tahun 2018.

Sebagaimana diatur dalam Pasal 16 Perpres Nomor 20 tahun 2018, Pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA ini tidak diwajibkan bagi:

- (1) Instansi Pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional yang mempekerjakan TKA, tidak diwajibkan memiliki RKPTKA dan membayar dana kompensasi penggunaan TKA.

- (2) Penggunaan, TKA pada Lembaga sosial, Lembaga keagamaan, dan penggunaan TKA pada jabatan tertentu di Lembaga Pendidikan tidak diwajibkan membayar dana kompensasi penggunaan TKA.

Mengenai bagaimana bentuk penatausahaan penerimaan DKP TKA, diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Bersumber dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja. Ketentuan terkait dengan Penatausahaan DKP TKA, diatur dalam Pasal 2 Peraturan Menteri tersebut yang menyebutkan bahwa:

- (1) DKP TKA ditetapkan sebesar US\$ 100 (seratus dollar Amerika Serikat) perjabatan perbulan untuk TKA dan dibayar dimuka.
- (2) Pemberi kerja TKA kurang dari 1 (satu) bulan wajib membayar DKPTKA sebesar 1 (satu) bulan penuh.
- (3) Pembayaran DKPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat 1 (satu) dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA dengan menyetorkan pada Rekening Kas Negara melalui SIMPONI dengan menggunakan kode Billing yang memuat:
 - a. Identitas pemberi kerja TKA;
 - b. Identitas TKA;
 - c. Jangka waktu notifikasi;
 - d. Total pembayaran.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, merupakan payung hukum masuknya Tenaga

Kerja Asing yang akan bekerja diwilayah Indonesia. Pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 menyebutkan bahwa:

1. Penggunaan TKA dilakukan oleh pemberi kerja TKA dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
2. Penggunaan TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.

Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 42 ayat 2 Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing, kecuali pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing dan wajib memiliki izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu yang akan diputuskan dengan keputusan Menteri tenaga kerja, serta hanya dapat bekerja dalam hubungan kerja. Pasal 42 tersebut menegaskan bahwa pemberi kerja ketika akan mempekerjakan TKA harus memiliki izin tertulis dari menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan. Akan tetapi, memiliki izin tertulis tersebut tidak berlaku bagi semua penggunaan TKA, yang artinya bahwa ketika perwakilan negara asing dalam hal menggunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler tidak diberikan kewajiban untuk memiliki izin tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Kemudian, pemberi kerja perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing. Tenaga kerja asing yang dipekerjakan di Indonesia terbatas dalam bidang hubungan kerja dan waktu tertentu. Sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 15 Undang-

Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/ buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Pasal 14 butir (a) Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal menjelaskan bahwa kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia merupakan salah satu bentuk ataupun cara untuk mempengaruhi iklim investasi di Indonesia, sebagai pendorong investor dalam menanamkan modal nya di Indonesia, sehingga nantinya diharapkan berpengaruh terhadap pembangunan serta pertumbuhan ekonomi di Indonesia.⁵⁸

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, memberikan kesempatan yang seluas-luasnya kepada tenaga kerja warga negara Indonesia untuk diutamakan dalam memenuhi kebutuhan kerja. Hal tersebut tertuang dalam Pasal 10 yang menyebutkan bahwa:

1. Perusahaan penanaman modal dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja harus mengutamakan tenaga kerja warga Negara indonesia
2. Perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli warga Negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan
3. Perusahaan penanaman modal wajib meningkatkan kompetensi tenaga kerja warga Negara Indonesia melalui pelatihan kerja sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan

⁵⁸ Undang-Undang Republik Indonesia No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal.

4. Perusahaan penanaman modal yang mempekerjakan tenaga kerja asing diwajibkan menyelenggarakan pelatihan dan melakukan alih teknologi kepada tenaga kerja warga Negara Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu menjadi alasan utama digunakan TKA, dimana saat ini banyak dipergunakan oleh pemberi kerja seperti Perseroan Terbatas atau badan usaha lainnya. Penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia saat ini sulit dihindarkan, dimana terdapat beberapa faktor penyebab yang mengharuskan perusahaan-perusahaan menggunakan TKA, antara lain:

1. Adanya tenaga kerja asing pendatang karena berkaitan dengan penanaman modal dalam rangka pembangunan nasional dan dalam penguasaan dan alih teknologi yang merupakan proses berlanjut dan berkesinambungan.
2. Belum mencukupinya jumlah tenaga kerja Indonesia yang ahli dan terampil dalam menggantikan tenaga kerja asing.
3. Kurang cukup tersedianya tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan yang tersedia.
4. Pemakaian mesin-mesin yang bersifat canggih yang mengandung resiko tinggi, sehingga apabila tidak ditangani oleh para ahli dapat menimbulkan kerugian materi maupun non materi.
5. Semakin luas dan berkembang berbagai usaha yang membutuhkan tenaga kerja warga negara asing.

Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja diwilayah Negara Indonesia, masuk dengan melalui dua jalur, yaitu:

1. Jalur penugasan

Yaitu Penempatan pegawai oleh perusahaan multinasional untuk menduduki satu posisi/jabatan tertentu di salah satu cabang ataupun anak perusahaan di Indonesia, dimana berdasarkan jangka waktunya, penugasan dapat bersifat jangka pendek (kurang dari satu tahun) dan jangka panjang (lebih dari satu tahun).

2. Jalur Rekrutmen

Yaitu Masuknya TKA melalui jalur penerimaan pegawai baik yang berstatus kontrak maupun tetap. rekrutmen tersebut pada umumnya dilakukan oleh perusahaan lokal yang memiliki bisnis berskala global sehingga membutuhkan TKA sebagai upaya menghadapi kompetisi di dunia internasional.

Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, mengandung prinsip- prinsip dasar perekonomian Negara sebagaimana diatur dalam Pasal 33 UUD NRI Tahun 1945, termasuk dalam hal ketenagakerjaan.

Pasal 27 ayat (2) UUD NR Tahun 1945 menyatakan bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Selanjutnya, Pasal 28 D ayat (2) UUD NR Tahun 1945 menyatakan “Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”, serta Pasal 28 E ayat (1) menyatakan “Setiap orang berhak memeluk agama dan beribadat menurut agamanya, memilih pendidikan dan pengajaran, memilih pekerjaan, memilih kewarganegaraan, memilih tempat tinggal di wilayah negara dan meninggalkannya, serta berhak kembali”.

Dalam ketentuan tersebut diatas, Negara telah memberikan hak konstitusional bagi setiap warga Negara dan setiap orang di Indonesia atas pekerjaan, serta kewajiban konstitusional bagi Negara. Oleh karena itu, dalam hukum ketenagakerjaan terdapat tanggung jawab Negara, sehingga campur tangan pemerintah dibutuhkan guna memberikan perlindungan dan kepastian hukum, serta kesejahteraan bagi tenaga kerja.

Berdasarkan pada konstitusi, Negara memiliki kewajiban untuk memenuhi hak atas pekerjaan bagi setiap warga Negara dan hak setiap orang sebagai bagian dari hak asasi manusia. Hal tersebut merupakan tanggungjawab konstitusional serta selaras dengan ketentuan Pasal 23 Pernyataan Umum Tentang Hak Asasi Manusia (Universal Declaration of Human Right/ UDHR) yang memuat hak atas pekerjaan (the right to work) menyatakan bahwa:

1. Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak dengan bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat perburuhan yang adil serta baik, dan berhak atas perlindungan dari pengangguran.
2. Setiap orang, tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama.
3. Setiap orang yang melakukan pekerjaan berhak atas pengupahan yang adil dan baik yang menjamin kehidupannya dan keluarganya, suatu kehidupan yang pantas untuk manusia yang bermartabat, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya.
4. Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya.

Berdasarkan hal tersebut, pemerintah memiliki kewajiban menyediakan dan memberikan kesempatan bekerja bagi warga Negara Indonesia, serta memberikan perlindungan dan kepastian hukum terhadap tenaga kerja. Tanggung jawab ini dijalankan oleh pemerintah berdasarkan kewenangan dari Negara untuk penyelenggaraan pemerintahan dibidang ketenagakerjaan, dalam rangka memajukan kesejahteraan umum.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja yang tidak dapat di isi oleh tenaga kerja Indonesia di keahlian dan bidang tertentu. Selain itu, tujuan lain dari penggunaan tenaga kerja asing adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia serta mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia. Namun, Penggunaan TKA wajib mempertimbangkan ketentuan sebagaimana ketentuan yang tertuang dalam Pasal 4 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menyebutkan bahwa:

1. Setiap Pemberi Kerja TKA wajib mengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia
2. Dalam hal jabatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) belum dapat diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, jabatan tersebut dapat diduduki oleh TKA.

Dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 menyebutkan bahwa “pembayaran DKPTKA sebagaimana

dimaksud dalam Pasal 2 ayat (3) ditutup setiap tanggal 31 Desember Tahun berjalan dan dibuka Kembali tanggal 2 Januari tahun berikutnya.

Pasal 9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019, menyebutkan:

- (1) Penggunaan DKP TKA diperuntukan membiayai kegiatan:
 - a. Penyelenggaraan dan peningkatan pelayanan yang berkualitas dan terukur pada kementerian ketenagakerjaan; dan/ atau
 - b. Mendorong peningkatan Penerimaan Negara Bukan Pajak pada Kementerian Ketenagakerjaan.
- (2) Kegiatan penggunaan DKP TKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat dilakukan dalam bentuk peningkatan kompetensi dan perlindungan tenaga kerja Indonesia serta kemudahan pelayanan lainnya dikementerian ketenagakerjaan

Ketentuan yang terdapat dalam Pasal 9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 tersebut, tidak sejalan sebagaimana maksud dari penjelasan Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Yang dimaksud dengan kegiatan meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal salah satunya adalah dengan cara Memperbanyak seminar dan workshop yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan adanya pelatihan yang berkaitan dengan pekerjaannya, maka tenaga kerja akan semakin mahir dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan dapat meningkatkan produksi. Dalam hal ini, tidak ada kepastian hukum terkait dengan

penggunaan DKP TKA antara Pasal 9 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 dengan penjelasan Pasal 47 ayat (1) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003.

Sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945, menyatakan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Konsekwensi negara hukum adalah bahwa negara Indonesia harus berdasarkan hukum. Negara diselenggarakan dengan prinsip *rule of law*. Sebagai Negara hukum sebagaimana tertuang dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 maka setiap sendi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara diselenggarakan berdasarkan hukum. Dalam hal pembentukan peraturan perundang-undangan, produk hukum berupa peraturan perundang-undangan merupakan pedoman hukum yang menjadi instrument pelaksanaan Indonesia sebagai Negara hukum. Norma hukum itu berjenjang dan berlapis- lapis dalam suatu herarki tata susunan, dimana suatu norma yang lebih rendah berlaku, bersumber, dan berdasar pada norma yang lebih tinggi, norma yang lebih tinggi berlaku, bersumber dan berdasar pada norma yang lebih tinggi lagi, demikian seterusnya sampai pada norma yang tidak dapat ditelusuri lebih lanjut dan bersifat hipotesis dan fiktif, yaitu norma dasar (Grundnorm).

Melalui hubungan yang bersifat superior dan inferior, maka selanjutnya norma yang paling tinggi akan dikonkretkan dalam norma yang lebih rendah sampai kepada norma yang paling konkret. Hubungan antara norma yang satu dengan norma yang lain tersebut dapat disebut hubungan super dan subordinasi

dalam konteks yang special. Norma yang menentukan perbuatan norma yang lain adalah superior, sedangkan norma yang dibuat adalah inferior.⁵⁹

Hukum mengatur hal penciptanya sendiri, sejauh suatu norma hukum menentukan dimana cara norma lain dibuat dan juga sampai batas waktu tertentu, isi norma tersebut. Norma hukum itu sah karena dibuat dengan cara yang ditentukan oleh norma- norma hukum yang lain, yang kedua merupakan alasan validitas dari aturan sebelumnya. Hubungan antara regulasi norma dalam penciptaan norma lain dan norma lainnya ini merupakan hubungan super dan subordinasi, yang menunjukkan kedudukan dari tokoh pembentuk. Norma- norma yang menentukan penciptaan norma lain adalah superior, sedangkan norma yang dibuat sesuai dengan peraturan ini adalah norma yang lebih rendah. Tatanan hukum khususnya tatanan hukum yang merupakan personifikasi negara, itu bukan suatu sistem norma terkoordinasi satu sama lain, berdiri, berbicara, berdampingan pada tingkat yang sama, tetapi hieraki sebagai Tindakan norma. Kesatuan norma- norma didasari oleh fakta bahwa penciptaan suatu norma yang lebih rendah ditentukan oleh yang lebih tinggi, dimana penciptaan norma yang lebih tinggi tersebut, penciptaannya ditentukan oleh norma yang lebih tinggi lagi, sampai ditentukan pada norma yang tertinggi, yang merupakan norma dasar yang menjadi alasan tertinggi validitas tatanan hukum secara keseluruhan, merupakan suatu kesatuan.

Negara hukum bertujuan untuk menjamin bahwa kepastian hukum terwujud dalam masyarakat. Hukum bertujuan untuk mewujudkan kepastian antar

⁵⁹ Risky Vista Puspita Sari. Aries Harianto. Ida Bagus Oka Ana. 2018. Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Lentera Hukum*, Volume 5 Issue 3 pp. 367-379. Universitas Jember.

hubungan antar manusia, yakni menjamin predict stabilitas, dan juga mencegah bahwa hak yang terkuat yang berlaku.

Kepastian hukum secara normatif yaitu ketika suatu peraturan yang dibuat dan diundangkan secara pasti karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan (multitafsir) dan logis dalam artian menjadi suatu sistem norma dengan norma lain sehingga tidak menimbulkan benturan atau menimbulkan konflik norma. Konflik norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan dapat berbentuk kontestasi norma, reduksi norma, atau distorsi norma. Menurut Sudikno Mertokusumo kepastian hukum adalah jaminan bahwa hukum dijalankan, bahwa yang berhak menurut hukum dapat memperoleh haknya dan bahwa putusan dapat dilaksanakan. Walaupun kepastian hukum erat kaitannya dengan keadilan, namun hukum tidak identic dengan keadilan. Hukum bersifat umum, mengikat setiap orang, bersifat menyamaratakan, sedangkan keadilan bersifat subyektif, individualistis, dan tidak menyamaratakan.⁶⁰

Asas yang terkandung dalam asas kepastian hukum adalah:

- Asas legalitas, konstitusionalitas, dan supremasi hukum
- Asas undang- undang menetapkan berbagai perangkat aturan tentang pemerintah dan para pejabatnya melakukan tindakan pemerintahan.
- Asas non- retroaktif perundang- undangan, dimana sebelum mengikat undang- undang harus diumumkan secara layak
- Asas peradilan bebas, yaitu objektif- imparsial, dan adil manusiawi
- Asas non- liquet, dimana hakim tidak boleh menolak perkara yang dihadapkan kepadanya dengan alasan undang- undang tidak jelas atau tidak ada

⁶⁰ Soebechi Imam. 2016. *Hak Uji Materiil*. Jakarta: Sinar Grafika. Hlm. 16.

- Hak asasi manusia harus dirumuskan dan dijamin perlindungannya dalam Undang- Undang Dasar (UUD).⁶¹

Dalam konsep negara hukum, Pemerintah dan Pejabat mengemban amanat sebagai pelayan masyarakat. Pemerintah mengemban tugas, untuk memajukan kepentingan warga Negara, semua kegiatan pemerintahan harus terarah pada kesejahteraan umum. Beberapa hal yang terdapat dalam asas ini yaitu:

- Asas- asas umum pemerintahan yang layak.
- Syarat fundamental bagi keberadaan manusia yang bermartabat manusiawi dijamin dan dirumuskan dalam perauran perundang- undangan, khususnya dalam konstitusi.
- Pemerintah harus secara rasional menata tiap tindakannya, memiliki tujuan yang jelas dan berhasil guna (doelmatig), jadi harus efektif dan efisien.⁶²

Pemerintah yang berdasar atas hukum akan melahirkan adanya jaminan perlindungan terhadap hak- hak dasar masyarakat sehingga sisi kepentingan antara pemerintah yang menjalankan kekuasaan negara dan rakyat sebagai subjek pemilik negara dapat selalu berkesuaian atau sejalan. Oleh karena itu, pengajuan konsep negara hukum sebagai salah satu landasan hukum tata pemerintahan memegang peran yang sangat penting bukan hanya dijadikan sebagai koridor (Batasan) Tindakan atau perbuatan pemerintahan, akan tetapi juga berfungsi sebagai acuan dasar dan patokan penilaian dalam penyelenggaraan pemerintahan.⁶³

⁶¹ Ibid. Hlm 17.

⁶² Opcit. Hlm 18.

⁶³ Ilmar Aminudin. 2014. *Hukum Tata Pemerintahan*. Jakarta: Prenada Media Group. Hlm. 49.

4.2. Penggunaan Dana Kompensasi TKA oleh Pemerintah Kota Tangerang

Saat ini di kota Tangerang belum ada aturan yang mengatur secara khusus terkait dengan penggunaan DKP TKA. Dalam hal pengaturan terkait dengan kewajiban daerah melaksanakan Pendidikan, pelatihan, percepatan alih teknologi dan keahlian yang bersumber dari APBD, hanya terdapat dalam Peraturan Walikota Tangerang (PERWAL) Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Pasal 4 ayat (4) dan ayat (5) Perwal Kota Tangerang Nomor 24 Tahun 2014, menyebutkan bahwa:

- (1) Pemberi kerja TKA wajib melaksanakan Pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI pendamping sesuai dengan kualifikasi jabatan TKA;
- (2) Untuk percepatan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada TKI pendamping, pelaksanaan Pendidikan dan pelatihan kerja bagi TKI pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatas juga dilakukan oleh Dinas dengan biaya dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Sementara itu, saat ini di Kota Tangerang terkait dengan Dana Kompensasi Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) diatur dalam Pasal 1 ayat (48 a) sampai dengan Pasal (48 g), Pasal 23 A sampai Pasal 23 H Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Retribusi Perizinan Tertentu. Pasal 1 ayat (48) a Perda Nomor 5 Tahun 2014 menyatakan bahwa Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Retribusi Perpanjangan IMTA adalah pungutan atas pemberian perpanjangan IMTA kepada pemberi kerja tenaga kerja asing.

Dana Kompensasi Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) merupakan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Pengelolaan PNBP dari sektor Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing, apabila merujuk dalam Penjelasan Pasal 47 Ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, menyatakan bahwa Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia serta digunakan untuk kepentingan peningkatan alih teknologi dan alih keahlian tenaga kerja domestik. DKPTKA ditetapkan sebesar US\$ 100 (seratus) dolar Amerika Serikat per jabatan/ bulan untuk setiap TKA yang dibayarkan dimuka. Ketentuan ini diatur dalam Pasal 2 ayat (1) Permenaker Nomor 20 Tahun 2019.

Pemerintah Kota Tangerang saat ini belum memanfaatkan DKPTKA tersebut secara khusus untuk meningkatkan keahlian tenaga kerja domestic. Menurut keterangan yang disampaikan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, saat ini penerimaan dana kompensasi TKA masuk ke kas Daerah Kota Tangerang secara umum, dimana penggunaannya juga diatur secara umum melalui kebijakan penganggaran.

Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang pada Hari Selasa, Tanggal 7 Desember tahun 2020 bertempat dikantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang, bahwa saat ini dikota Tangerang Potensi pendapatan yang diperoleh oleh Pemerintah Kota Tangerang yang bersumber dari DKP TKA mencapai Rp. 3 Miliar per tahun.⁶⁴ Hal tersebut disampaikan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang

⁶⁴ Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang pada Hari Selasa, Tanggal 7 Desember tahun 2020 bertempat dikantor Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang

bahwa Perusahaan yang akan menggunakan TKA wajib membayar biaya sebesar 100 dolar AS per bulan, dimana biaya tersebut disetorkan langsung ke Rekening Kas Daerah Kota Tangerang pada Dinas Penanaman Modal dan Perizinan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) melalui Bank Jabar Banten (BJB). Saat ini di kota Tangerang, DKPTKA tersebut tidak digunakan secara khusus untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal. Pendapatan Asli Daerah Kota Tangerang dari DKPTKA yang mencapai Rp. 3 Miliar pertahun, dimana pendapatan tersebut masuk ke kas daerah Kota Tangerang melalui Bank Jabar Banten (BJB) dan digunakan untuk kepentingan secara umum dalam pembangunan dikota Tangerang. Pengelolaan dana tersebut, disusun dan dilakukan oleh Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) yang dibentuk melalui Keputusan Walikota Tangerang. Selama ini Pemerintah Kota Tangerang tidak pernah melakukan penyusunan dan penganggaran secara khusus DKPTKA tersebut untuk kegiatan meningkatkan kualitas tenaga kerja lokal. Hal tersebut dikarenakan saat ini Pemerintah Kota Tangerang belum memiliki regulasi atau payung hukum dalam bentuk Peraturan Daerah, sehingga arah penggunaan dana kompensasi yang diperoleh dari TKA tersebut masih digunakan secara umum dalam pembangunan dikota Tangerang. Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya”.

Dalam Penjelasan Pasal 47 Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Ayat (1) menyatakan bahwa Kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia.

Hal ini tidak sejalan dengan makna yang terkandung dalam ketentuan Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, dimana maksud yang terkandung dalam pasal ini adalah bahwa perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing bertanggungjawab membayar upah/ gaji terhadap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kedua belah pihak, dan kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Selain itu, Pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Bersumber dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing, juga menyatakan bahwa “Kegiatan penggunaan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKP TKA) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat dilakukan dalam bentuk peningkatan kompetensi dan perlindungan tenaga kerja Indonesia serta kemudahan pelayanan lainnya di Kementerian Ketenagakerjaan”. Pendidikan adalah sarana Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) buruh, dimana alokasi anggaran baik dari APBN/D seharusnya mencakup peningkatan kualitas buruh melalui Pendidikan formal, non- formal, maupun in- formal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Kesimpulan yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Dana kompensasi Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut DKPTKA, menurut pasal 1 ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak yang bersumber dari Dana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, adalah kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA kepada negara atas penggunaan TKA. Mengacu pada Pasal 24 ayat 2 (dua) Perpres Nomor 20 Tahun 2018 masuk sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) dalam hal TKA bekerja dilokasi lebih dari 1 (satu) provinsi, Penerimaan daerah Provinsi, dalam hal TKA bekerja dilokasi lebih dari 1 (satu) Kabupaten/ Kota dalam 1 (satu) Provinsi dan penerimaan daerah Kabupaten/ Kota, dalam hal TKA bekerja dilokasi dalam 1 (satu) Kabupaten/ Kota. Ketentuan yang termuat dalam Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa “Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya”. Pengelolaan PNBP dari sektor Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam Penjelasan Pasal 47 Ayat (1) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa Kewajiban membayar kompensasi

dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia serta digunakan untuk kepentingan peningkatan alih teknologi dan alih keahlian tenaga kerja domestik.

2. Pengelolaan DKPTKA dikota Tangerang saat ini tidak dilakukan secara khusus untuk meningkatkan keahlian tenaga kerja domestic. Penerimaan dana kompensasi TKA masuk ke kas Daerah Kota Tangerang secara umum, dimana Pegelolaan dana tersebut, disusun dan dilakukan oleh Tim Anggaran Pemerintah Daerah (TAPD) yang dibentuk melalui Keputusan Walikota Tangerang. Hal ini tidak selaras sebagaimana dengan makna yang terkandung dalam ketentuan Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing bertanggungjawab membayar upah/ gaji terhadap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan sesuai dengan perjanjian kerja atau kesepakatan kedua belah pihak, dan kewajiban membayar kompensasi dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia Indonesia. Pasal 9 ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 Tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Bersumber dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing, juga menyatakan bahwa “Kegiatan penggunaan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKP TKA) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dapat dilakukan dalam bentuk peningkatan kompetensi dan perlindungan tenaga kerja Indonesia serta kemudahan pelayanan

lainnya di Kementerian Ketenagakerjaan”. Pendidikan adalah sarana Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) buruh, dimana alokasi anggaran baik dari APBN/D seharusnya mencakup peningkatan kualitas buruh melalui Pendidikan formal, non- formal, maupun informal.

5.2. Saran

Saran yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. bahwa Pemerintah Kota Tangerang dapat segera menyusun Program Legislasi Daerah yang selanjutnya disebut Prolegda dan Menyusun naskah akademik dengan dengan mempertimbangkan ketentuan dari Pasal 47 ayat (1) Undang- undang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 tentang Penatausahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak dan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan TKA, dan menjadikannya dalam bentuk Peraturan Daerah.
2. Perda yang dibentuk harus mengatur dan menetapkan bahwa DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA kepada negara atas penggunaan TKA, masuk sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) sebagai penerimaan daerah Kabupaten/ Kota, dalam hal TKA bekerja dilokasi dalam 1 (satu) Kabupaten/ Kota serta dimaksudkan dalam rangka menunjang upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia Indonesia serta digunakan untuk kepentingan peningkatan alih teknologi dan alih keahlian tenaga kerja domestic.

DAFTAR PUSTAKA

Buku- buku

Albert Donal Rumokoy, Maramis Frans, Pengantar Ilmu Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Depok. 2018

Anisah Siti, Suryo Lucky Wicaksono, Hukum Investasi, FH UII Pres, Yogyakarta 2017

Aritonang Sahala, Tindak Pidana di Bidang Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, Jala Permata Aksara dan Universitas Mpe Tantular 2020.

Asyhadie Zaeni, Kusuma Rahmawati, Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik di Indonesia, Prenadamedia Grup, Jakarta, 2019Dyah Ochtorina Susanti, Aan Efendi, Penelitian Hukum (Legal Research). Sinar Grafika. Jakarta 2018.

Asshiddiqie Jimly, Safa'at Ali, Hans Kelsen Tentang Hukum, Konstitusi Pres, Jakarta 2018

Asshiddiqie Jimly, Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara, Konstitusi Pers, Jakarta 2006

Dirdjosisworo Soedjono, Pengantar Ilmu Hukum, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005

Fadjar Mukthie, Teori-Teori Hukum Kontemporer (Edisi Revisi), Setara Pres, 2016.

Fahrojih Ikhwan, Hukum Perburuhan, Konsepsi Sejarah, dan Jaminan Konstitusional, Setara Press, Malang 2016.

Fuady Munir, Teori-Teori Besar Dalam Hukum (Grand Theory), Prenadamedia Grup, 2014.

Jurdi Fajlurrahman, Logika Hukum, Kencana, Jakarta 2017.

Khakim Abdul, Pengupahan Dalam Perspektif Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakri, Bandung 2016.

Khakim Abdul, Aspek Hukum Perjanjian Kerja, Peraturan Perusahaan, dan Perjanjian Kerja Bersama, PT. Citra Aditya Bakri, Bandung 2017.

Khakim Abdul, Dasar- dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia., PT Citra Aditya Bakti, Bandung, 2020

Mahmud Peter Marzuki, Penelitian Hukum, Edisi Revisi, Prenada Media Grup, Jakarta 2019.

MD Moh. Mahfud, Membangun Politik Hukum, Menegakan Konstitusi, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 2017

Mertokusumo Sudikno, Mengenal Hukum (Suatu Pengantar). Liberty, Yogyakarta: 1999.

Nurbaningsih Enny, Problematika Pembentukan Peraturan daerah (Aktualisasi Wewenang Mengatur Dalam Era Otonomi Luas), Rajawali Pers, Depok, 2019.

Redi Ahmad, Hukum Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Sinar Grafika, 2019.

Syarif, *Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia (dan Peraturan-peraturannya)*, Radar Jaya Offset, Jakarta 1992.

Sadi Muhamad, Sobandi, Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Kencana, Jakarta, 2020

Sinamo Nomensen, Filsafat Hukum, Permata Aksara, 2014

Soekanto Soerjono, Pokok-Pokok Sosiologi Hukum, Rajawali Pers, Depok 2017.

Soekanto Soerjono, Pokok-Pokok Sosiologi Hukum, PT. Raja Grafindo Persada , Jakarta 2002

Soekanto Soerjono, Sri Mamudji, Penelitian Hukum Normatif (Suatu Tinjauan Singkat), Rajawali Pers, Depok 2019.

Soebechi Imam, Hak Uji Materiil, Sinar Grafika, Jakarta 2016

Suryandono Widodo, *Tenaga Kerja Asing (Analisis Politik Hukum)*, Yayasan Pustaka Obor Indonesia 2018.

Sunyoto Danang, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Pustaka Yustisiya, Yogyakarta 2013.

Suteki, Taufani Galang, *Metodologi Penelitian Hukum (Filsafat, Teori dan Praktik)*, Rajawali Pers, Depok 2020.

Jurnal

Gesang Sri Wulandari. Nabitatus Sa'adah. 2019. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Kebijakan Pemerintah Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing Di Indonesia*. Kanun Jurnal Ilmu Hukum Vol. 21, No. 2, pp. 314-326. Universitas Diponegoro.

Risky Vista Puspita Sari. Aries Harianto. Ida Bagus Oka Ana. 2018. *Kepastian Hukum Pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Lentera Hukum, Volume 5 Issue 3 pp. 367-379. Universitas Jember.

Media Online Leaflet

Tempo.Co. Indef Beberkan “Fakta” Peran Tenaga Kerja Asing Di Indonesia. Laman dapat diakses di <https://bisnis.tempo.com>

CNBC Indonesia. Tenaga Kerja Asing Di RI Meroket 38%, Terbanyak dari Cina. Laman dapat diakses di <https://www.cnbcindonesia.com>

Batam Pos. Menarik Dolar Pekerja Asing. Laman dapat diakses di <https://batampos.go.id>

Okezone. Dana Kompensasi Pekerja Asing Bisa Dipakai Untuk Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja RI. Laman dapat diakses di <https://economy.okezone.com>.

JDIH Kementerian Kenegakerjaan RI. Kebijakan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Expatriate) di Indonesia. Laman dapat diakses di <https://jdih.kemnaker.go.id/>

JDIH Kementerian Kenegakerjaan RI. Pembangunan Berbasis SDM Memadukan Pertumbuhan Dengan Pemerataan dan Keadilan. Laman dapat diakses di <https://jdih.kemnaker.go.id/>

JDIH Kementerian Kenegakerjaan RI. Pembangunan Berbasis SDM Memadukan Pertumbuhan dengan Pemerataan dan Keadilan. Laman dapat diakses di <https://jdih.kemnaker.go.id/>

Stagingpoint. Alih Teknologi dan Alih Keahlian Melalui Tenaga Kerja Asing (TKA). Laman dapat diakses di <https://stagingpoint.com>.

Konfirmasi Times. Dirjen Pajak: *Peranan TKA Dengan Keahlian Tertentu Sangat Dibutuhkan*. Laman dapat diakses di <https://konfrimsitimes.com/2020/10/12>.

Ditjen PP Kementerian Hukum dan HAM RI. *Perlindungan dan Alih Pengetahuan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Laman dapat diakses di <https://ditjenpp.kemenkumham.go.id/>.

Reaktor. *TKA dan Kepalsuan Alih Teknologi*. Laman dapat diakses di <https://reaktor.go.id/>.

(*City Profile TANGERANG, Humas*)*City Profile* Tangerang Kebersamaan dalam Keberagaman – Humas Kota Tangerang

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 1993 tentang Pembentukan Kota Madya Daerah Tingkat II Tangerang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2015 tentang perubahan kedua atas Undang- undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2019 tentang Penata Usahaan Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang bersumber Dari Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Daerah Kota Tangerang Nomor 16 Tahun 2000 tentang Tentang Pembentukan 7 (tujuh) Kecamatan

Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 4 Tahun 2013 Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Walikota Tangerang (PERWAL) Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Wali Kota Tangerang Nomor 89 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Nomor 64 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Ketenagakerjaan

Wawancara

Hasil Wawancara dengan Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang yang dilaksanakan pada Hari Selasa, Tanggal 7 Desember tahun 2020, Pukul 09:30 WIB, bertempat diruang kerja Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Tangerang

