

**IMPLEMENTASI PEMBAYARAN DANA KOMPENSASI PENGGUNAAN
TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN SUBANG BERDASARKAN
PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 34 TAHUN 2021 TENTANG
PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING**

SKRIPSI



Oleh :

KHANSA SALSABILA

No Mahasiswa : 18410347

PROGRAM STUDI S1 ILMU HUKUM

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023

**IMPLEMENTASI DANA KOMPENSASI PENGGUNAAN TENAGA KERJA
ASING DI KABUPATEN SUBANG BERDASARKAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 34 TAHUN 2021 TENTANG PENGGUNAAN
TENAGA KERJA ASING**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Gelar Sarjana (Strata 1) pada
Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia Yogyakarta



Oleh :

KHANSA SALSABILA

No Mahasiswa : 18410347

PROGRAM STUDI HUKUM PROGRAM SARJANA

FAKULTAS HUKUM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2023



**IMPLEMENTASI PEMBAYARAN DANA KOMPENSASI
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN
SUBANG BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
34 TAHUN 2021 TENTANG PENGUNAAN TENAGA KERJA
ASING**

Telah diperiksa dan disetujui Dosen Pembimbing Tugas Akhir untuk diajukan
ke depan TIM Penguji dalam Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal 12 April 2023

Yogyakarta, 3 Mei 2023
Dosen Pembimbing Tugas Akhir,



Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.



**IMPLEMENTASI PEMBAYARAN DANA KOMPENSASI
PENGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN
SUBANG BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR
34 TAHUN 2021 TENTANG PENGUNAAN TENAGA KERJA
ASING**

Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji dalam
Ujian Tugas Akhir / Pendaran
pada tanggal dan Dinyatakan LULUS

Yogyakarta, 12 April 2023

Tim Penguji

1. Ketua : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H.
2. Anggota : Moh Hasyim, S.H., M.Hum.
3. Anggota : Mustika Prabaningrum Kusumawati, S.H., M.H.

Tanda Tangan

Mengetahui:
Universitas Islam Indonesia
Fakultas Hukum
Dekan,



Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.H.

NIK. 014100109

PERNYATAAN ORISINALITAS
KARYA TULIS ILMIAH /TUGAS AKHIR MAHASISWA
FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Yang bertandatangan dibawah ini, saya :

Nama : **KHANSA SASABILA**
No. Mahasiswa : **18410347**

Adalah benar-benar mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia yang telah melakukan penulisan Karya Tulis Ilmiah (Tugas Akhir) berupa Skripsi yang berjudul:

**IMPLEMENTASI DANA KOMPENSASI PENGGUNAAN TENAGA KERJA
ASING DI KABUPATEN SUBANG BERDASARKAN PERATURAN
PEMERINTAH NOMOR 34 TAHUN 2021 TENTANG PENGGUNAAN
TENAGA KERJA ASING**

Karya Ilmiah ini akan saya ajukan kepada Tim Penguji dalam Ujian Pendadaran yang diselenggarakan oleh Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Sehubungan dengan hal tersebut, dengan ini saya menyatakan:

1. Bahwa karya tulis ilmiah adalah benar-benar karya saya sendiri di mana dalam penyusunannya tunduk dan penuh terhadap kaidah, etika, dan norma-norma penulisan sebuah karya tulis ilmiah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
2. Bahwa saya menjamin hasil karya ilmiah ini benar-benar asli (orisinil), bebas dari unsur-unsur yang dapat dikategorikan sebagai perbuatan “penjiplakan karya ilmiah (plagiat)”,

3. Bahwa meskipun secara prinsip hak milik atas karya ilmiah ini pada saya, tetapi untuk kepentingan yang bersifat akademik dan pengembangannya, maka saya memberikan kewenangan kepada Perpustakaan Fakultas Hukum

Universitas Islam Indonesia dan Perpustakaan Pusat Universitas Islam Indonesia untuk menggunakan karya saya tersebut.

Selanjutnya berkaitan dengan hal di atas (khususnya pada pernyataan poin 1 dan 2), saya sanggup menerima sanksi administratif, akademik, maupun sanksi pidana, apabila saya terbukti secara kuat dan meyakinkan telah melakukan perbuatan yang menyimpang dari pernyataan tersebut. Saya juga akan bersifat kooperatif untuk hadir, menjawab, membuktikan, melakukan pembelaan terhadap hak saya dan menandatangani berita acara berkaitan dengan hak dan kewajiban saya di depan "Majelis" atau "Tim" Fakultas Hukum UII yang ditunjuk oleh pemimpin fakultas, apabila terdapat tanda-tanda plagiat atau terjadi pada karya ilmiah saya oleh pihak Fakultas Hukum UII.

Demikian surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dalam kondisi yang sehat, jasmani, rohani serta tidak ada tekanan dalam bentuk apapun dan oleh siapapun.

Yogyakarta, 26 Maret 2023

Yang membuat pernyataan



Khansa Salsabila

NIM 18410347

CURRICULUM VITAE

1. Nama : Khansa Salsabila
2. Tempat Lahir : Subang
3. Tanggal Lahir : 17 Mei 2000
4. Jenis Kelamin : Perempuan
5. Golongan Darah : O
6. Alamat Terakhir : Jl. Perumnas Raya No. 18 Blok VIII RT 37
RW 12, Sukamelang, Subang, Jawa Barat.
41211
7. Alamat Asal : Jl. Perumnas Raya No. 18 Blok VIII RT 37
RW 12, Sukamelang, Subang, Jawa Barat.
41211
8. E-mail : khansasalsa17@gmail.com
9. Identitas Orang Tuas/Wali
 - a. Nama Ayah : RD. Bambang Priambodo S.Sos
Pekerjaan : Pegawai Swasta
 - b. Nama Ibu : Yeni Nuraerni S.Sos., M.AP
Pekerjaan : PNS
10. Riwayat Pendidikan
 - a. TK : TK Negeri Pembina Subang
 - b. SD : SDN Perumnas 1 Subang
 - c. SMP : SMPIT As-Syifa Boarding School Subang
 - d. SMA : SMAIT As-Syifa Boarding School Subang
11. Organisasi :
 - Staff Kajian dan Diskusi Takmir Masjid Al-Azhar FH UII 2020
 - Staff Hubungan dan Masyarakat Takmir Masjid Al-Azhar FH UII 2021
12. Hobby : Travelling, Dance, Membaca, dan Olahraga

MOTTO

“Wasta’inu bisshabri washolati, wa innaha lakabiratun illa alal-khaasyi’in”

(Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, Dan sesungguhnya yang demikian itu sungguh berat kecuali bagi orang-orang yang khusyuk)

(Al-Baqarah : 45)

“Fa inna maal usri Yusra”

(maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan)

(Asy-Syarh : 5)

“Being in the process of reaching your dreams itself is a prize”

(Mark Lee, leader NCT Dream)

PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Dengan menyebut nama Allah yang Maha Esa Pengasih dan Maha Penyayang, Tugas akhir yang berupa skripsi ini yang masih jauh dari kata sempurna, semoga dapat menjadi persembahan nyata penulis dalam proses meraih masa depan yang lebih baik, terkhusus karya sederhana ini saya persembahkan untuk:

- Ibu dan Ayah, kedua orang tua penulis yang selalu memberikan dukungan berupa kasih sayang, semangat, serta do'a yang selalu teriring kepada penulis dalam proses menuntut ilmu
- Bapak dan Ibu Guru Penulis sebagai pahlawan tanpa tanda jasa yang selama ini bersedia memberikan ilmu baik secara akademik dan non akademik bagi kehidupan penulis
- Sahabat-sahabat penulis yang selalu menemani, membimbing, dan mendukung penulis saat masih berproses di kampus sampai tahap penyusunan tugas akhir.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil'alamin, dengan menyebut nama Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penayang. Puji syukur kita panjatkan kehadirat-Nya karena berkat limpahan rahmat, karunia, penulis mampu menyelesaikan tugas akhir dengan judul; **Implementasi Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.**

Tugas akhir ini disusun dan diselesaikan dengan baik guna memperoleh gelar sarjana (Strata-1) Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia. Penulisan tugas akhir ini tidak luput dari adanya tantangan dan hambatan, oleh karena itu izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah SWT, karena berkah dan limpahan rahmat dan karunia-Nya, terutama nikmat sehat sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dalam keadaan sehat wal afiat;
2. Kedua orang tua tercinta, yang selalu memberikan dukungan motivasi, baik secara moril dan materil sehingga penulis dapat menyelesaikan masa studinya. Semoga Allah SWT selalu mencurahkan nikmat kesehatan, panjang umur, limpahan rezeki yang berkah, kebahagiaan dunia dan akhirat serta yang paling utama adalah selalu dalam lindungan dan ridho-Nya;
3. Prof. Budi Agus Riswandi S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia

4. Ibu Ayunita Nur Rohanawati S.H., M.H selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang selalu bersedia memberikan dukungan motivasi dan masukan yang terbaik serta memberikan bimbingannya kepada penulis selama proses penyelesaian tugas akhir;
5. Seluruh Dosen dan Tenaga Pendidik di lingkungan FH UII yang selama ini telah memberikan kontribusi baik secara langsung dan tidak langsung dalam memberikan ilmu pengetahuan dan pelayanan yang baik kepada penulis;
6. Kepada narasumber pada penelitian penulis yaitu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, PT Pungkook Indonesia One, PT Hansome, dan PT TKG Taekwang Indonesia yang telah bersedia mendukung secara waktu dan pikiran untuk terlibat sebagai narasumber dalam penelitian penulis;
7. Bunda Guru di Assyifa BS, Bunda Mutia dan Bunda Nenden yang terus memberikan semangat dan do'a untuk penulis;
8. Sahabat-Sahabat alumni Assyifa BS, Nurfitriani Ananda, Nadiyah Khorunnisa, Hibatul Wafiah, Fatma Haidar, izzah Hafidzatul Qur'ani, Qanita Qurrota 'Ayun, dan sahabat lainnya, yang ikut turut memberikan semangat dan do'a yang sangat berarti kepada penulis;
9. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis di lingkungan Kampus Universitas Islam Indonesia, Nur'aliyah, Ellyatun Wafiroh, Andhira Alya, Nur Syifa Putri, Istiqomah Putri, Nur Istianah, Awalia Syafinatunnajah, Fadhila Animuntaha, Nazla Fitri Humaira, Kurniati Mulqiyah, Annisa Nadifa, Dewi Irawati, Miranda Adeline, serta sahabat seperjuangan lainnya yang tidak dapat penulis

sebutkan satu persatu, yang selama ini telah menemani penulis dalam proses menuntut ilmu di kampus;

10. Rekan-rekan organisasi Takmir Masjid Al-Azhar FH UII Angkatan 2018
11. NCT Dream yang telah memberikan inspirasi dari kisah perjuangannya sehingga memotivasi penulis untuk terus berjuang sampai saat ini;
12. Seluruh pihak yang telah memberikan dukungan sampai tugas akhir ini dapat terselesaikan, yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.

Penulis menyadari bahwa penelitian yang sederhana ini masih jauh dari kata sempurna, dan tentu masih terdapat kekurangannya di dalamnya. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan masukan, saran, kritik yang membangun dari para pembaca, agar hasil penelitian ini dapat lebih bermanfaat dan dapat menambah pemahaman bagi penulis dan pembaca dalam bidang hukum. Penulis ucapkan terima kasih dan permohonan maaf yang tulus kepada berbagai pihak yang telah membantu dan direpotkan penulis selama proses pengerjaan tugas akhir ini. Semoga kebaikan tersebut dibalas oleh Allah SWT.

Yogyakarta, 26 Maret 2023

Yang bersangkutan,

Khansa Salsabila
NIM. 18410347

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
CURRICULUM VITAE	ix
HALAMAN MOTTO	x
HALAMAN PERSEMBAHAN	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI	xv
Abstrak	17
BAB I PENDAHULUAN	2
A. Latar Belakang Permasalahan	2
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Orisinalitas Penelitian.....	11
E. Tinjauan Pustaka	13
F. Definisi Operasional.....	19
G. Metode penelitian	19
H. Sistematika Penulisan.....	24
BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA ASING DAN DANA KOMPENSASI PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING.....	26
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Asing.....	26
1. Pengertian Tenaga Kerja Asing	26
2. Tujuan dan Landasan Hukum Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.....	28
B. Tinjauan Umum Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing	43

1. Pengertian dan Pengaturan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing.....	43
2. Hubungan DKPTKA dengan Keuangan Negara	46
C. Tinjauan Umum tentang Pengawasan	49
1. Pengertian dan Tujuan Pengawasan	50
2. Fungsi Pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	52
D. Tinjauan Umum Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Islam.....	56
BAB III IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NO.34 TAHUN 2021	
TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN	
SUBANG MENGENAI PEMBAYARAN DANA KOMPENSASI TENAGA	
KERJA ASING	61
A. Gambaran Umum	61
B. Implementasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang	67
C. Proses Pengawasan Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.	87
BAB IV PENUTUP.....	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran	105
DAFTAR PUSTAKA.....	107
LAMPIRAN	111

Abstrak

Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang wajib dibayar oleh Pemberi kerja atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan, Pembayaran Dana Kompensasi Tenaga Kerja Asing oleh pemberi kerja tenaga kerja asing merupakan penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah berupa retribusi daerah, sehingga Pembayaran Dana Kompensasi Tenaga Kerja Asing harus memperhatikan ketentuan pembayaran yang diatur dalam Pasal 24 Ayat (2) PP 34/2021. Penting untuk memperhatikan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing dibayarkan sesuai dengan lokasi kerja atas tenaga kerja asing. penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisa implementasi serta pengawasan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan bahan hukum primer wawancara, bahan hukum sekunder yang terdiri dari Peraturan Perundang-undangan dan dokumen penelitian menggunakan pendekatan Perundang-undangan dengan mengkaji melalui pengamatan reaksi timbulnya suatu perilaku dari masyarakat atas diterapkannya suatu ketentuan peraturan perundang-undangan kemudian ditarik kesimpulan. Hasil penelitian ini yakni adanya ketidaksesuaian jumlah data tenaga kerja pada tahun 2022 berdasarkan lokasi wilayah kerja, yang berimbas pada pendapatan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengalami penurunan jumlah pendapatan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan tidak mencapai jumlah yang ditargetkan oleh Pemerintah Daerah dan kewenangan pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang minim, sehingga diperlukan penegasan melalui Surat Edaran Kepala Daerah supaya pemberi kerja taat dalam membayar Dana Kompensasi Tenaga Kerja Asing sesuai dengan lokasi tenaga kerja asing bekerja dan memberikan kewenangan pengawasan kepada Disnakertrans Kabupaten Subang sebagai Dinas yang melaksanakan dan bertanggungjawab atas urusan di bidang ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Dana Kompensasi, Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan, Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Globalisasi secara langsung ditandai dengan pesatnya perkembangan arus informasi, teknologi dan ilmu pengetahuan. Pesatnya perkembangan dalam bidang tersebut, tentunya menyentuh hampir seluruh aspek tatanan kehidupan manusia, sehingga secara langsung juga mempengaruhi berbagai sektor lainnya, seperti sektor politik, hukum, ekonomi, sosial, dan budaya.¹ Keadaan dunia saat

¹ Nurhaidah, M. Insyah Musa, “*Dampak Pengaruh Globalisasi Bagi Kehidupan Bangsa Indonesia*”, Jurnal Pesona Dasar, Vol. 3 No. 3, April 2015, hlm 1-2

globalisasi, mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai negara.² Sejalan dengan perkembangan globalisasi, Indonesia yang menganut prinsip politik luar negeri bebas aktif bekerjasama dengan banyak mitra dagang dari berbagai negara, baik dengan negara maju dan juga negara berkembang lainnya.

Indonesia sebagai negara yang menjadi Anggota dari WTO (*World Trade Organization*) harus membuka kesempatan bagi masuknya tenaga kerja asing, Tentunya hal ini secara tidak langsung, membuat proses terjadinya migrasi penduduk dan mobilisasi tenaga kerja.³ Tenaga kerja di berbagai negara, beramai-ramai mencari negara mana yang menawarkan upah lebih tinggi dan kemudian ada pula yang meninggalkan negaranya untuk misi pekerjaan.⁴

Tenaga Kerja sebagaimana pada Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menerangkan bahwa arti dari Tenaga Kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan hidup sendiri maupun untuk masyarakat” Tenaga kerja merupakan sumberdaya manusia yang berperan penting sebagai salah satu unsur penunjang pembangunan dalam suatu negara. Tenaga kerja juga menjadi salah satu sumber kekuatan dan penggerak tatanan ekonomi masyarakat.⁵

² Gesang Sri Wulandari, Nabitus Sa’adah, “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia Atas Kebijakan Pemerintah Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*”, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, ol. 21, No. 2, (Agustus, 2019), hlm 314

³ *Ibid*

⁴ <https://www.bphn.go.id/data/documents/22Penelitian%20TENAGA%20KERJA%20ASING.pdf>, diakses pada tanggal 14 Juni 2022 Jam 19.00 WIB

⁵ Eldyandhy Syamfiqri, “*Fungsi Pengawasan kementerian Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing di Indonesia ..*”, Core.uk, Tedapat dalam

Kesempatan kerja yang hadir di Indonesia saat ini, dimana Pemerintah Indonesia terus mendorong investor untuk menanamkan modal dalam rangka pertumbuhan ekonomi, tentu tidak jauh dari munculnya tantangan dan permasalahan baru dalam pelaksanaannya. Tenaga kerja dalam negeri yang telah dilatih melalui program pelatihan kerja oleh Pemerintah Indonesia, harus bersaing dengan Tenaga Kerja Asing yang datang ke Indonesia. Hal tersebut pernah terjadi, yaitu pada tahun 2020 terdapat 500 Tenaga Kerja Asing asal China yang masuk ke Indonesia, diketahui para Tenaga Kerja Asing tersebut akan bekerja di Perusahaan yang berada di Provinsi Sulawesi Tenggara.⁶ Menurut data yang diterbitkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan pada bulan desember tahun 2021, mengenai data negara asal Tenaga Kerja Asing di tahun 2020, ada sebanyak 38.814 Tenaga Kerja asal Tiongkok, 10.864 Tenaga Kerja asal Jepang, 9.451 Tenaga Kerja asal Korea Selatan, dan sebanyak 4.299 Tenaga Kerja asal Filipina.⁷ Jumlah tersebut tentu terbilang cukup fantastis, sehingga menimbulkan kecemburuan bagi kalangan masyarakat, khususnya bagi angkatan kerja. Sehubungan dengan permasalahan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia terdapat juga beberapa permasalahan yang timbul, yaitu seperti pelayanan izin tinggal dan kerja.⁸

<https://core.ac.uk/search?q=fungsi+pengawasan+tenaga+kerja+asing&page=1> diakses pada tanggal 14 Juni 2022 Jam 19.13 WIB

⁶ <https://money.kompas.com/read/2020/06/18/103200726/awal-juli-500-tka-asal-china-bakal-datang-ke-indonesia?page=all> diakses pada tanggal 14 Juni 2022. Jam 19.25 WIB

⁷ <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/22/ada-38814-tenaga-kerja-asing-asal-tiongkok-pada-2020>, diakses pada tanggal 15 Juni 2022 Jam 09.21 WIB

⁸ Nevey Varida A, “*Aspek Hukum Penegakan Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia*”, Cetakan Pertama, BPHN, Jakarta, e-book, hlm.5

Kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia, terlebih perusahaan-perusahaan yang berada di Indonesia baik swasta asing maupun swasta nasional, memang membutuhkan tenaga kerja asing yang handal dan profesional yang sifatnya khusus sesuai dengan keahliannya.⁹ Tujuan dari penggunaan tenaga kerja asing ialah untuk memenuhi tenaga kerja yang handal terampil dan profesional pada bidang tertentu, yang belum dikuasai dan diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia serta untuk menunjang investasi asing dalam proses pembangunan di Indonesia.¹⁰

Demi menjaga keberlangsungan usaha dan investasi bagi perusahaan swasta asing maupun perusahaan swasta nasional, dan untuk menghindari terjadinya permasalahan-permasalahan terkait tenaga kerja asing. Maka Pemerintah Indonesia menentukan suatu kebijakan untuk menjaga keseimbangan antara Tenaga Kerja Asing dan tenaga kerja yang berada didalam negeri. Dengan demikian penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia diawasi oleh suatu regulasi yaitu, melalui Peraturan Perundang-undangan Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang diatur dalam Bab VIII Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing didalam Pasal 42 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menegaskan bahwa

“Tenaga Kerja Asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk”.

⁹ Gesang Sri Wulandari, Nabitas Sa'adah, “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia Atas Kebijakan Pemerintah Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*”, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, ol. 21, No. 2, (Agustus, 2019), hlm 315

¹⁰ *Op. Cit.* Hlm 5

Selain itu persyaratan lain untuk dapat mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia yaitu, sesuai yang tercantum didalam Pasal 43 Ayat (1) menjelaskan bahwa “Pemberi Kerja yang menggunakan Tenaga Kerja Asing harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk”.

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau yang disingkat menjadi RPTKA, adalah persyaratan awal bagi Pemberi Kerja untuk menggunakan Tenaga Kerja Asing. Sehubungan dengan RPTKA, menurut Pasal 47 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menjelaskan bahwa Pemberi Kerja wajib membayar kompensasi atas Setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya. Persyaratan pembayaran kompensasi perlu dilakukan, karena sebagai persyaratan untuk mendapatkan Pengesahan RPTKA, Jumlah atau besaran kompensasi yang harus dibayarkan diatur lebih lanjut pada Peraturan Pemerintah.

Ketentuan mengenai Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau yang disingkat menjadi DKPTKA telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Ketentuan umum mengenai DKPTKA diatur pada Pasal 23 Ayat (1) yang menyebutkan bahwa “Pemberi kerja TKA wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakannya”. Selanjutnya pada Pasal 23 Ayat (5) menegaskan bahwa “Pembayaran DKPTKA merupakan persyaratan Pengesahan RPTKA” hadirnya tenaga kerja asing memang tidak dapat dielakkan, sebab menjadi salah satu pembawa devisa bagi negara, sesuai yang tercantum didalam Pasal 24 Ayat (1)

bahwa “Pembayaran DKPTKA oleh pemberi kerja TKA merupakan Penerimaan Negara Bukan Pajak atau Pendapatan Daerah berupa Retribusi Daerah”. Sehubungan dengan DKPTKA, terdapat suatu masalah yang kerap terjadi namun tidak tampak, yang sifatnya begitu implementatif.

Kabupaten Subang yang sebagian wilayahnya juga dipergunakan untuk pembangunan perusahaan-perusahaan industri, dampaknya tentu terdapat tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan industri tersebut. Berdasarkan data yang penulis peroleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, data per Januari 2021 sedikitnya terdapat 295 Tenaga Kerja Asing yang bekerja dari total 44 Perusahaan Industri, dari jumlah tersebut sebagian besar Tenaga Kerja Asing berasal dari Negara Korea Selatan dan China.¹¹ Menyangkut pembayaran DKPTKA di Kabupaten Subang,¹² Dalam pelaksanaannya, masalah terkait DKPTKA ini seringkali muncul ketika Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang melakukan *monitoring* ke lapangan untuk melakukan Pembinaan dan Pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan yang menggunakan jasa Tenaga Kerja Asing. Setiap bulannya seringkali ditemukan terdapat beberapa Pemberi Kerja yang belum membayarkan dan juga terdapat beberapa yang tidak membayar DKPTKA nya ke Kabupaten Subang.¹³ Penulis mendapatkan keterangan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, bahwa terdapat beberapa pemberi kerja telah membayar

¹¹ Data yang diterima oleh penulis saat melakukan riset di Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Subang, pada tanggal 17 Mei 2022

¹² Peraturan Bupati Subang No.40 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

¹³ Hasil Wawancara Penulis dengan Ibu Yeni Nuraeni sebagai Kepala Dinsa Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, pada tanggal 17 Mei 2022.

DKPTKA nya di Kabupaten atau Kota lain dimana tenaga kerja asing tersebut bekerja di lebih dari satu wilayah dalam satu Provinsi.¹⁴

Dalam regulasi nya, bila menilik kembali kepada Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pembayaran DKPTKA oleh Pemberi Kerja TKA itu merupakan Penerimaan Negara Bukan Pajak atau Pendapatan Daerah berupa Retribusi Daerah, yang mana didalam Pasal 24 Ayat (2) mengatur lebih rinci DKPTKA yang menjadi Pendapatan Negara Bukan Pajak.

“Peraturan Pemerintah Pasal 24 Ayat (2) mengatur sebagai berikut :

- a. Penerimaan negara bukan pajak untuk Pengesahan RPTKA baru, Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi lebih dari 1 (satu) provinsi, dan Pengesahan RPTKA KEK;
- b. Pendapatan daerah provinsi untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi; dan
- c. Pendapatan daerah kabupaten/kota untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota”

Dari penjelasan pasal diatas, menunjukkan apabila terdapat tenaga kerja asing yang bekerja lebih dari satu kabupaten/kota dalam satu wilayah, maka pembayaran Dana Kompensasi Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan, harus dibayarkan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Barat, karena Dana Kompensasi Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) tersebut menjadi pendapatan daerah bagi Provinsi.

¹⁴ Hasil wawancara Penulis dengan Ibu Yeni Nuraeni sebagai Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, pada tanggal 17 Mei 2022

Menilik permasalahan diatas atas pelaksanaanya atau implementasinya menimbulkan ketidaksesuaian, karena berdasarkan Pasal 14 Ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 menegaskan bahwa “Pengesahan RPTKA digunakan sebagai rekomendasi untuk mendapatkan visa dan izin tinggal dalam rangka bekerja bagi TKA”, hal ini tentunya menandakan bahwa Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) merupakan hal yang esensial sebagai persyaratan awal Tenaga Kerja Asing untuk bekerja di Indonesia, sementara untuk mendapatkan pengesahan RPTKA, pemberi kerja tenaga kerja asing harus melakukan pembayaran DKPTKA sebagai persyaratan untuk mendapatkan pengesahan RPTKA.

Permasalahan tersebut dapat dikatakan krusial karena menyangkut perihal retribusi daerah, yang mana hal tersebut apabila tidak terpenuhi atau tercapai secara tidak langsung dapat merugikan pemerintah daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang selaku organisasi perangkat daerah, memiliki kewenangan dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang ketenagakerjaan, tentu memiliki tanggungjawab atas permasalahan yang berkaitan dengan hal tersebut.

Berdasarkan Pasal 35 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, pengawasan mengenai penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dan Dinas yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan provinsi, dan Pejabat Imigrasi yang masing-masing instansi bertugas dan berkoordinasi berkaitan dengan pengawasan.

Berkaitan dengan pelaksanaan penggunaan tenaga kerja asing, khususnya mengenai dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing di Kabupaten Subang. Pernyataan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menemukan bahwa pihak pemberi kerja belum membayarkan dan tidak membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan lokasi wilayah kerja tenaga kerja asing tersebut, sebagaimana yang telah diatur di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Mekanisme Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia yang telah diatur sebagaimana yang termuat dalam Peraturan Pemerintah sebagaimana disebutkan di atas, pada pelaksanaannya masih terdapat ketidaksesuaian. Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis terdorong untuk mengadakan penelitian mengenai bagaimana Implementasi Pembayaran DKPTKA di Kabupaten Subang serta bagaimana penegakan hukum atas pelaksanaan pembayaran DKPTKA di Kabupaten Subang dalam rangka mengerjakan penulisan Tugas Akhir atau skripsi dengan judul “ **Implementasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing**”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah skripsi, penulis merumuskan beberapa permasalahan yang muncul sebagai berikut :

1. Apakah implementasi pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang sudah sesuai dengan Peraturan

Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing?

2. Bagaimana Proses Pengawasan Pembayaran Dana Kompensasi Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa Implementasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
2. Untuk mengetahui Proses Pengawasan atas Pelaksanaan Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.

D. Orisinalitas Penelitian

Suatu karya penelitian dibutuhkan orisinalitas atau keaslian dalam pembuatannya. Dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis memerlukan beberapa referensi untuk menelaah obyek kajian yang terkait dengan judul “Implementasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing” sudah pernah dilakukan penelitian oleh beberapa peneliti, di antaranya :

1. Faiq Rukhulloh, “Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor : Per. 02/Men/Iii/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. Meiji Indonesian *Pharmaceutical Industries*”, Fakultas Hukum, Universitas Brawijaya, Malang, 2013. Penelitian tersebut membahas mengenai implementasi mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Rumusan masalah dari penelitian skripsi ini yaitu, “Pertama, bagaimana implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/ III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. Meiji Indonesian *Pharmaceutical Industries* berhubungan dengan izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing? Kedua, apa kendala yang dihadapi oleh PT. Meiji Indonesian *Pharmaceutical Industries* mengimplementasikan Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut? Jenis Penelitian yang digunakan bersifat hukum empiris dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara (data primer), dokumentasi, studi kepustakaan, peraturan Perundang-undangan, makalah-makalah, dan penelusuran internet (data sekunder).
2. Rezal Ardianto Nugroho, “Pengawasan Dan Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Illegal Di Daerah Istimewa Yogyakarta”, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang, 2020. Rumusan masalah dari penelitian skripsi ini yaitu, “Pertama, bagaimana pengawasan terhadap Tenaga Kerja

Asing *illegal* di Daerah Istimewa Yogyakarta? Kedua, bagaimana penegakan hukum terhadap Tenaga Kerja Asing *illegal* di Daerah Istimewa Yogyakarta? Model penelitian yang digunakan yuridis sosiologis, dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara dan studi kepustakaan.

Berdasarkan uraian diatas, Penulis menyatakan bahwa rencana penelitian ini adalah hasil pencarian peneliti sendiri. Dalam arti belum ada yang pernah meneliti sehingga bebas dari unsur penjiplakan atau plagiat. Proposal Penelitian yang berjudul “ **Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Subang Mengenai Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing** ” adalah murni keinginan dan keingintahuan penulis untuk mengkaji bagaimana implementasi dan penegakan hukum atas pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang.

E. Tinjauan Pustaka

1. Tenaga Kerja Asing

Menurut Boediono pengertian dari Tenaga Kerja Asing adalah “ Seseorang yang bukan merupakan warga negara indonesia yang melakukan pekerjaan diluar maupun didalam hubungan kerja, dengan maksud menghasilkan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan masyarakat”.¹⁵ Dasar hukum yang didalamnya mengatur mengenai Tenaga Kerja Asing, terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan mengenai Tenaga Kerja Asing diatur dalam Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Berdasarkan

¹⁵ <https://eprints.umm.ac.id/41529/3/BAB%20II.pdf> diakses pada tanggal 18 Juni 2022

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 1 angka 13 Tenaga Kerja Asing merupakan “Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di Indonesia” dari pengertian tersebut, mengartikan bahwa Tenaga Kerja Asing harus memegang visa dengan tujuan untuk bekerja di Indonesia.

a. Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Tujuan dari mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang dilakukan oleh pemberi kerja atau perusahaan salah satunya adalah untuk melindungi tenaga kerja Indonesia yang masih memiliki sedikit kekurangan dalam keahlian di bidang teknologi, sehingga dibutuhkan Tenaga Kerja Asing yang dirasa pemberi kerja mampu dan handal dalam penguasaan di bidang teknologi. Dasar hukum sekaligus peraturan pelaksanaan atas Penggunaan Tenaga Kerja Asing diatur lebih lengkap di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021.

Kewajiban pertama yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja apabila ingin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing adalah wajib untuk memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk, oleh karenanya pemberi kerja wajib mempunyai pengesahan RPTKA. RPTKA dapat dikatakan sebagai dokumen awal yang harus dipersiapkan oleh pemberi kerja, karena melalui RPTKA didapatkan suatu gambaran kebutuhan dari Pemberi Kerja atas Tenaga Kerja Asing yang akan dipekerjakan.

Permohonan pengesahan penggunaan Tenaga Kerja Asing yaitu memuat beberapa hal mulai dari identitas Tenaga Kerja Asing, jumlah

TKA yang dibutuhkan oleh pemberi kerja, jangka waktu penggunaan TKA, jabatan TKA yang akan dipekerjakan, lokasi bekerja TKA, serta alasan penggunaan TKA. selain itu permohonan pengesahan yang dilakukan oleh pemberi kerja kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk harus melampirkan dokumen paling sedikit berupa, surat permohonan dan alasan penggunaan TKA, nomor induk berusaha atau izin usaha pemberi kerja, rancangan perjanjian kerja, bagan struktur organisasi perusahaan.

Apabila dokumen permohonan RPTKA ini masih belum lengkap atau terdapat beberapa hal yang belum terpenuhi, maka dokumen permohonan itu akan dikembalikan dan harus dilengkapi. Namun, apabila dokumen permohonan RPTKA ini sudah terpenuhi maka menteri atau pejabat yang ditunjuk akan melakukan penilaian kelayakan permohonan penggunaan Tenaga Kerja Asing yang berpedoman dengan jabatan yang diperbolehkan untuk Tenaga Kerja Asing. Berdasarkan Pasal

2. Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Dana Kompensasi Penggunaan tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat menjadi DKPTKA merupakan kompensasi yang harus dibayarkan oleh pemberi kerja. Pasal 1 angka 7 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing bahwa “Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing merupakan yang selanjutnya disingkat menjadi DKPTKA merupakan kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah” dari

penjelasan pasal diatas, jelas menegaskan bahwa pemberi kerja atau perusahaan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing harus membayar Dana Kompensasi atas setiap TKA.

a. Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat menjadi DKPTKA, dibayarkan oleh pemberi kerja apabila sudah mendapatkan kode billing pembayaran DKPTKA oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk. kode billing pembayaran DKPTKA tersebut akan diberikan, setelah data dan dokumen calon Tenaga Kerja Asing dinyatakan lengkap.

Pembayaran DKPTKA juga merupakan persyaratan utama untuk mendapatkan pengesahan RPTKA. Berdasarkan Permenaker Nomor 8 tahun 2021 Pembayaran DKPTKA dibayarkan oleh pekerja atas setiap TKA sebesar US \$100 (seratus dolar amerika serikat) per jabatan per orang per bulan sebagai PNBPN atau Pendapatan Daerah berupa Retribusi Daerah. Pembayaran DKPTKA yang menjadi pendapatan negara bukan pajak disetorkan melalui bank persepsi yang ditunjuk oleh Menteri, sementara pembayaran DKPTKA yang menjadi pendapatan daerah disetorkan melalui bank yang telah ditunjuk oleh Pemerintah Daerah.

3. Fungsi Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang

Pada Pasal 2 Peraturan Bupati Nomor 64 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, terkait Tugas Pokok Dinas yaitu, “Dinas mempunyai tugas pokok

membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Energi Sumber Daya Mineral yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Pemerintah Kabupaten. Mengenai tenaga kerja, terdapat sub bidang yang membawahnya yaitu, bidang penempatan dan perluasan kerja. Pada Pasal 13 Ayat (2) mengatur mengenai fungsi dari bidang penempatan dan perluasan kerja yaitu, “Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) , Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan program kerja dibidang Penempatan dan Perluasan kerja;
- b. Penyusunan petunjuk teknis operasional Penempatan dan Perluasan kerja;
- c. Pelaksanaan perluasan kesempatan kerja;
- d. Penyebarluasan Informasi Pasar Kerja (IPK) ;
- e. Penyelenggaraan bursa kerja;
- f. Penyelenggaraan penyuluhan dan bimbingan jabatan;
- g. Pelaksanaan penempatan tenaga kerja;
- h. Pemberian ijin dan pembinaan bidang penempatan dan pendayagunaan tenaga kerja;
- i. Pembinaan penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang (TKWNAP) di perusahaan;
- j. Pemantauan dan Pengevaluasian kegiatan Penempatan dan Perluasan kerja;

- k. Penyampaian telaahan sebagai bahan pertimbangan pengambilan kebijakan Kepala Dinas ;
- l. Pelaksanaan koordinasi dengan bidang/ unit kerja lain yang terkait;
- m. Penyusunan laporan hasil pelaksanaan kegiatan dibidang Penempatan dan Perluasan Kerja;
- n. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan.

Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja juga membawahkan beberapa seksi, terdapat Seksi Informasi Pasar Kerja dan Bursa Kerja, Seksi Penempatan Tenaga Kerja , dan Seksi Perluasan Kesempatan Tenaga Kerja. Mengenai Tenaga Kerja, khususnya dalam hal penggunaannya terdapat pada tugas pokok dari Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja. Berdasarkan Pasal 15 Ayat (1) “ Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan pelayanan antar kerja, fasilitasi., pengendalian, dan monitoring penempatan Tenaga Kerja” kemudian Pasal 2 mengatur mengenai fungsi dari Seksi Penempatan dan Perluasan Kerja yaitu, “ Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud pada Ayat (1),

Seksi Penempatan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a. Penyusunan rencana kegiatan pada Seksi Penempatan Tenaga Kerja;
- b. Pelaksanaan pelayanan antar kerja
- c. Penyuluhan dan fasilitasi dalam penempatan Tenaga kerja;
- d. Pengendalian dan pelaksanaan monitoring dibidang penempatan Tenaga Kerja ;
- e. Pemberian fasilitasi penempatan bagi pencari kerja penyandang cacat;
- f. Penyuluhan, rekrutmen, seleksi dan fasilitasi penempatan tenaga kerja melalui mekanisme AKAD/Antar Kerja Lokal (AKL) dan Antar Kerja Antar Negara (AKAN) ;
- g. Pelaksanaan monitoring perijinan dibidang penempatan Tenaga Kerja

- h. Penyiapan bahan penerbitan perpanjangan IMTA untuk TKA yang lokasi kerjanya dalam wilayah Kabupaten;
- i. Pelaksanaan monitoring dan evaluasi penggunaan TKA yang lokasi kerjanya dalam wilayah Kabupaten;
- j. Penerbitan Ijin Operasional Bursa Kerja Khusus dalam wilayah Kabupaten ;
- k. Pelaksanaan pemberian rekomendari outsourcing
- l. Pelaksanaan Verifikasi dan pemberian rekomendasi pendirian Kantor Cabang PPTKIS, Perusahaan Jasa Tenaga Kerja (Outsourcing), LPTKS dan ijin Penampungan TKI
- m. Pemberian fasilitasi permasalahan Tenaga Kerja Indonesia baik selama bekerja di luar negeri maupun purna kerja;
- n. Pelaksanaan penerapan standar pelayanan minimal (SPM) dan standar prosedur pelayanan (SPP) ;

F. Definisi Operasional

Definisi Operasional berdasarkan judul dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tenaga Kerja Asing

Tenaga Kerja Asing merupakan Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di Indonesia.

2. DKPTKA (Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing)

Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing merupakan kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak atau Pendapatan Daerah.

G. Metode penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, agar lebih terarah dan dapat dipertanggung jawabkan secara ilmiah. Oleh karena itu, Penulis menyusun metode penelitian sebagai berikut :

1. Jenis penelitian

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan jenis penelitian hukum yuridis empiris. Jenis penelitian hukum yuridis empiris merupakan jenis penelitian

hukum yang mengkaji dan menganalisis mengenai penerapan hukum dalam realita terhadap individu atau masyarakat atau bagaimana berjalannya hukum di lingkungan masyarakat. Penelitian hukum dengan jenis penelitian empiris dilakukan dengan cara meneliti data primer atau penelitian yang bersumber dari data primer. Tipe penelitian hukum empiris yang digunakan oleh penulis adalah tipe penelitian yuridis sosiologis. Penelitian ini berbasis pada penelitian perundang-undangan, namun bukan mengkaji secara sistem norma yang ada pada perundang-undangan. Tetapi mengkaji melalui pengamatan reaksi atau timbulnya suatu perilaku dari masyarakat atas diterapkannya suatu ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Pendekatan penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian yuridis empiris ini adalah pendekatan perundang-undangan. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), dimana pendekatan ini dilakukan dengan menelaah suatu aturan hukum yang berkaitan dengan suatu permasalahan hukum (isu hukum) yang akan diteliti oleh penulis. Oleh karena itu, penulis akan menelaah Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan mengaitkan pada permasalahan atau isu hukum mengenai penggunaan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang.

3. Objek penelitian

Objek penelitian ini mengenai implementasi Peraturan Pemerintah No.34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang

mengenai Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang, dengan fokus penelitian pada :

- a. Implementasi pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang.
- b. Proses pengawasan atas pelaksanaan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.

4. Subjek Penelitian

Subjek penelitian atau narasumber yang dapat memberikan pendapat, informasi dan keterangan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti penulis antara lain :

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang;
- b. Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang;
- c. *Manager HRD PT Pungkook Indonesia One;*
- d. *General Manager PT Taekwang Industrial Indonesia;* dan
- e. *General Manager PT Handsome.*

5. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan lokasi yang ditunjuk untuk melakukan penelitian. Lokasi penelitian dalam penelitian penulis di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, *PT Pungkook Indonesia one*, *PT Taekwang Industrial Indonesia*, dan *PT Handsome*.

6. Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah menggunakan data primer dan data sekunder yang terdiri atas bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder

- a. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian berupa hasil wawancara di lapangan. Wawancara dimaksudkan untuk melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dan narasumber untuk mendapatkan informasi yang diteliti.
- b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari objeknya melainkan diperoleh dari studi pustaka dan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Data sekunder digolongkan dari sudut kekuatan mengikatnya terdiri dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder. Dalam penelitian ini, penulis hanya menggunakan dua bahan hukum, sebagai berikut:
 - 1) Bahan hukum primer yaitu bahan-bahan hukum yang berhubungan erat dengan permasalahan yang akan diteliti. Bahan hukum primer yang penulis gunakan adalah Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Bupati Subang No.40 tahun 2016 tentang Tata Cara Pembayaran Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing, dan Peraturan Bupati Subang No.64 Tahun 2016 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Cara Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.

- 2) Bahan hukum sekunder yaitu bahan-bahan hukum yang memberi penjelasan lebih lanjut mengenai hal-hal yang telah dikaji oleh bahan-bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder ini terdiri dari buku-buku dan bahan-bahan pustaka, serta artikel-artikel, jurnal atau dokumen yang terdapat relevansinya dengan penelitian penulis.

7. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian hukum empiris terbagi menjadi dua yaitu, pengumpulan data primer dan pengumpulan data sekunder.

- a. Teknik pengumpulan data primer dalam penelitian ini menggunakan Wawancara. Wawancara yang dilakukan penulis (pewawancara) dengan narasumber bertujuan untuk mendapatkan informasi seputar penelitian penulis. Wawancara ini dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan kepada narasumber, guna mendapatkan data terkait topik penelitian yang akan diteliti.
- b. Teknik pengumpulan data sekunder yang digunakan penulis adalah mengumpulkan dan mendokumentasikan buku, jurnal, makalah dan artikel ilmiah, dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan penelitian penulis, baik yang bersumber dari bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder.

6. Analisis data

Analisis data yang digunakan penulis adalah analisis data kualitatif. Analisis data kualitatif merupakan penguraian data menggunakan gambaran-gambaran secara deskriptif, dimana penulis akan menguraikan data primer dan

data sekunder yaitu, dengan mengelola dan menganalisis data dari penelitian di lapangan, menyunting data di lapangan, penyajian analisis dalam bentuk narasi, kemudian disimpulkan sehingga memperoleh jawaban permasalahan untuk pengambilan kesimpulan. Analisis secara deskriptif dilakukan dengan menjelaskan atau memaparkan data yang ditemukan di lapangan dalam penelitian serta menggunakan metode *probability sampling*, *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

H. Sistematika Penulisan

Penulisan skripsi ini disajikan dalam IV bab. penjelasan masing-masing bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan permasalahan urgensi penelitian mengenai Implementasi Peraturan Pemerintah No.34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja di Kabupaten Subang mengenai pembayaran Tenaga Kerja Asing, rumusan masalah, tujuan penelitian, tinjauan pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang Tenaga Kerja Asing secara umum, Penggunaan Tenaga Kerja Asing menurut Peraturan Pemerintah No.34 Tahun 2021, dana kompensasi penggunaan tenaga kerja, pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja, kewenangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, serta gambaran umum mengenai keadaan tenaga kerja di Kabupaten Subang.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan berupa pembahasan dan analisa data hasil penelitian mengenai Implementasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing menurut Peraturan Pemerintah No.34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja asing di Kabupaten Subang.

BAB IV : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan yang telah didapatkan serta saran-saran yang berkaitan dengan permasalahan.

BAB II

TINJAUAN UMUM TENTANG TENAGA KERJA ASING DAN DANA KOMPENSASI PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja Asing

1. Pengertian Tenaga Kerja Asing

Pengertian Tenaga Kerja Asing (TKA) dapat ditinjau dari berbagai segi. Menurut *International Labour Organization (ILO)* mendefinisikan bahwa

*“Migrant Workers” is defined an instrument as a person who migrates from one country to another, with a view to being employed other than on his own account, and includes any person regularly admitted as a migrant from employment”*¹⁶

Pada definisi diatas, dapat dikatakan bahwa Tenaga Kerja Asing adalah Seseorang yang berpindah atau bermigrasi dari negara satu ke negara lain dengan maksud untuk dipekerjakan atas kepentingannya sendiri termasuk atas diterimanya oleh seseorang sebagai migran pekerja.

Berbeda hal nya dari segi keimigrasian, *International Organization for Migration (IOM)* membedakan definisi antara Migran Tenaga Kerja dan Migran Ekonomi. Menurut *International Organization for Migration* menyatakan bahwa *“Labour Migrants” are defined as those who move for the purpose employment”*¹⁷ yang berarti bahwa migran tenaga kerja didefinisikan kepada mereka (seseorang) yang berpindah untuk tujuan pekerjaan. Sementara migran ekonomi didefinisikan

¹⁶www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK379428/#:~:text=A%20%20migrant%20worker%20is%20defined,admitted diakses 18 juli 2022 Jam 21.47 WIB

¹⁷ *Ibid.*

“Economics Migrants form a potentially broader group that includes people entering a state to perform economic activities, such a investors or a business travellers”¹⁸

Definisi ini diartikan bahwa beberapa kelompok yang berpotensi lebih luas yang mencakup orang-orang yang masuk ke suatu negara untuk melakukan kegiatan ekonomi atau bisa dikatakan seorang investor. Apabila definisi mengenai ekonomi migran ini ditilik dalam arti yang lebih sempit, dapat dipahami bahwa arti tersebut mirip dengan definisi migran tenaga kerja.

Dasar hukum pengaturan mengenai Ketenagakerjaan, khususnya mengenai Tenaga Kerja Asing termuat dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Sebagaimana yang termuat dalam Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagai dasar pengertian dari Tenaga Kerja Asing, menyatakan bahwa

“Tenaga Kerja Asing merupakan warga negara asing yang memegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”

Menurut Abdul R. Budiono menjelaskan bahwa Tenaga Kerja Asing ialah seseorang yang bukan merupakan warga negara Indonesia dengan maksud bekerja baik diluar atau didalam hubungan kerja, dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁹

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ <https://eprints.umm.ac.id/41529/3/BAB%20II.pdf> diakses Tanggal 19 Juli 2022.

Berdasarkan pengertian tersebut, Abdul R. Budiono juga menjelaskan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Asing dapat dibagi menjadi dua, yaitu ;

- a. Pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja asing yang memiliki hubungan kerja, baik dengan majikan atau pengusaha. Dengan kata lain bahwa tenaga kerja asing tersebut dipekerjakan oleh orang lain, pengusaha, atau bisa dikatakan dengan pemberi kerja.
- b. Pekerjaan yang bebas atau mandiri, yang artinya majikan atau pengusaha yang berdiri sendiri.²⁰

2. Tujuan dan Landasan Hukum Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia tentunya memiliki beberapa tujuan. Boediono menyatakan bahwa penggunaan Tenaga Kerja Asing tidak dapat dihindarkan, hal tersebut dikarenakan penggunaan Tenaga Kerja Asing masih dibutuhkan sebagai tenaga profesional pada bidang-bidang yang belum terisi oleh tenaga kerja indonesia.²¹ Selain itu, penggunaan Tenaga Kerja Asing juga bertujuan untuk mempercepat proses pembangunan khususnya pada bidang industri serta dapat meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan indonesia.²²

²⁰ Abdul R. Budiono, Hukum Perburuhan di Indonesia, Jakarta, PT Raja Grafindo, 1995, hlm.260

²¹ Abdul R. Budiono. Hukum Perburuhan di Indonesia, Jakarta, PT Raja Grafindo, 1995 hlm.265

²² Ibid.

H.S Syarif menyatakan bahwa penggunaan Tenaga Kerja Asing saat ini masih dibutuhkan dan akan masih dibutuhkan sampai waktu yang akan datang. Hal tersebut dapat terjadi karena didasarkan oleh beberapa hal yakni, adanya keterkaitan dengan penanaman modal yang masih diperlukan dari luar atau investor, pemakaian atau mengoperasikan alat-alat canggih yang perlu ditangani oleh ahlinya, semakin meluasnya bidang usaha atau bidang pekerjaan yang membutuhkan tenaga kerja yang ahli pada bidangnya, kemudian masih diperlukan kebijakan Indonesianisasi yang diterapkan secara maksimal, karena diperlukan tenaga kerja indonesia yang ter kualifikasi secara ahli untuk dapat menggantikan tenaga kerja asing.²³

Sementara itu, tujuan mengenai pengaturan Tenaga Kerja Asing dalam aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk memberi serta menjamin akan kesempatan kerja yang layak bagi warga negara indonesia. Oleh karenanya dalam mempergunakan atau mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dibuatlah prosedur dan mekanisme yang begitu ketat yang dimulai dari perizinan hingga pengawasan.²⁴

Pengaturan atau dasar hukum yang menjadi landasan dalam mempergunakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dari Waktu ke Waktu diantaranya sebagai berikut;

²³ H.S Syarif, Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan Perundang-undangannya, Jakarta: Sinar Grafika, 1992, hlm. 17

²⁴ Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ghalia Indonesia, 2010, hlm 111

No	Jenis Peraturan	Tentang
1	Undang-Undang Dasar	Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2	Undang-Undang	Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing
		Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
		Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian
3	Peraturan Pemerintah	Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing
		Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
4	Peraturan Presiden	Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 tentang Peraturan Presiden (PERPRES) tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Serta Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Asing Pendamping
		Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
5	Keputusan Menteri	Kemenakertrans Nomor Kep.173/Men/2000 tentang Jangka Waktu Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pendetang
		Kepmenakertrans Nomor Kep-67/Men/IV/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Asing
		Kepmenakertrans Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing

		Keputusan Menaker Nomor 73 Tahun 2018 tentang Satuan Tugas Pengawasan Tenaga Kerja Asing
6	Peraturan Menteri	Peraturan Menaker Nomor 12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
		Peraturan Menaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
		Peraturan Menaker Nomor 35 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
		Peraturan Menaker Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
		Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pemberian Visa dan Izin Tinggal Bagi Tenaga Kerja Asing
		Peraturan Menaker Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Sumber : Muslimah, *"Implementasi Pembatasan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia."*

Dengan berlakunya Peraturan Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana tabel diatas bahwa Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing telah dicabut, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimulai dari BAB VIII Pasal 42 hingga Pasal 49

menjadi sebuah acuan dasar dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia ditambah juga dengan peraturan pelaksana lainnya.²⁵

1. Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing dengan Pemberi Kerja

Hubungan kerja merupakan hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum dalam suatu pekerjaan²⁶. Menurut Hartono Wisoso dan Judiantoro memberikan pengertian bahwa hubungan kerja adalah kegiatan pengerahan pada tenaga atau jasa seseorang yang secara teratur demi suatu kepentingan orang lain yang memerintahnya yaitu pengusaha atau majikan sesuai dengan perjanjian kerja yang sudah disepakati.²⁷

Menurut Lalu Husni Hubungan Kerja adalah suatu hubungan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha setelah adanya perjanjian kerja.²⁸ Pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa pengertian dari hubungan kerja adalah hubungan yang terjadi antara pengusaha dengan buruh atau pekerja dengan berdasar pada perjanjian kerja, sebagaimana perjanjian kerja memiliki unsur yaitu, unsur pekerjaan, upah, dan perintah.²⁹ pengertian tersebut terlihat jelas bahwa

²⁵ Muslimah, "Implementasi Pembatasan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung..," terdapat dalam <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/44456/2/MUSLIMAH-FSH.pdf> diakses pada tanggal 19 Juli 2022

²⁶ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm 36

²⁷ Hartono Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, hlm 10

²⁸ Lalu Husni, Pengantar hukum ketenagakerjaan, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 61

²⁹ Ibid

hubungan kerja dapat terjadi atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja yang dibuat antara pengusaha atau pemberi kerja dengan pekerja.³⁰

Perjanjian kerja merupakan perjanjian antara pekerja atau buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja, dimana di dalamnya memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban dari kedua belah pihak.³¹ Definisi Pemberi Kerja dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 sama halnya dengan definisi di dalam Peraturan Pemerintah No 34 Tahun 2021 bahwa pemberi kerja merupakan orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing sebagaimana yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah No 34 Tahun 2021 bahwa

“Pemberi Kerja TKA meliputi:

- a. Instansi Pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
- b. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- c. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
- d. Badan hukum yang berbentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
- e. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
- f. Usaha jasa impresariat; dan
- g. Badan usaha sepanjang dibolehkan oleh undang-undang untuk menggunakan TKA.”

³⁰ ibid

³¹ Ibid, hlm 62

Berbicara mengenai bentuk hubungan kerja Tenaga Kerja Asing, pada Pasal 4 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 menyatakan bahwa “Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan atau digunakan oleh pemberi kerja hanya dapat digunakan dalam hubungan kerja waktu tertentu dan jabatan tertentu dengan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan posisi jabatan yang akan diduduki” Penjelasan pasal tersebut, menunjukkan bahwa hubungan kerja antara pemberi kerja dengan Tenaga Kerja Asing didasarkan atas Perjanjian Kerja Waktu Tertentu atau yang biasa disingkat menjadi PKWT.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja atau pengusaha dengan tujuan mengadakan hubungan kerja dengan waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.³² Menurut Payaman Simanjuntak Perjanjian Kerja Waktu Tertentu merupakan perjanjian kerja antara pengusaha atau pemberi kerja dengan buruh atau pekerja dengan tujuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang diperkirakan selesai dalam waktu tertentu dengan jangka waktu yang relatif pendek, yang apabila untuk jangka waktu yang panjang paling lama dua tahun.³³

Pada Pasal 57 Ayat (1) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa PKWT harus dilakukan atau dibuat dengan persyaratan secara tertulis dan menggunakan bahasa Indonesia atau huruf

³² F.X Djumaldi, Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm 11

³³ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm 49.

latin. Hal tersebut tentunya agar dapat menjaga dan menjamin apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, yang sehubungan dengan masa waktu kerja atau kontrak kerja. Perjanjian Kerja Waktu Tertentu harus memenuhi syarat-syarat tertentu seperti, Harus mempunyai jangka waktu tertentu, Terdapat suatu pekerjaan dengan waktu tertentu, Tidak memiliki syarat serta masa percobaan.

Perjanjian kerja waktu tertentu pada dasarnya tidak mensyaratkan atas adanya masa percobaan kerja. Pada hal ini apabila pengusaha atau pemberi kerja mensyaratkan masa percobaan didalam perjanjian kerja, maka masa percobaan kerja yang menjadi syarat tersebut akan batal demi hukum.³⁴

Berdasarkan Pasal 59 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa

“PKWT hanya dapat dibuat untuk suatu pekerjaan tertentu yang mana jenis dan sifat atau dalam kegiatan pekerjaannya dapat selesai dalam waktu tertentu, yaitu;

1. pekerjaan yang dapat sekali selesai atau yang sementara sifatnya;
2. pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dan paling lama 3 (tiga) tahun;
3. pekerjaan yang bersifat musiman;
4. pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penajakan.”

Berdasarkan pasal tersebut, dapat dikatakan bahwa PKWT tidak dapat melakukan pekerjaan yang bersifat tetap, karena pekerjaan tetap

³⁴ Muslimah, “Implementasi Pembatasan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung..” hlm 3 terdapat dalam <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/44456/2/MUSLIMAH-FSH.pdf> diakses pada tanggal 19 Juli 2022

diartikan sebagai pekerjaan yang sifatnya terus menerus dikerjakan, tidak terputus, serta tidak ada batas waktu yang ditentukan atau suatu pekerjaan yang bukan musiman. Pekerjaan musiman diartikan sebagai pekerjaan yang tidak tergantung oleh suatu keadaan atau kondisi tertentu.³⁵

Menyangkut mengenai kebebasan kontrak yang menjadi asas dalam suatu perjanjian kerja juga sebagai suatu hal yang diserahkan kepada para pihak dalam menentukan jangka waktu bekerja dan dipekerjakan, dengan langkanya kesempatan kerja, artinya dibutuhkan suatu kepastian dalam kesempatan kerja. Apabila suatu kontrak berakhir, maka hubungan kerja putus demi hukum tanpa adanya kewajiban dari para pihak. Lain halnya apabila tidak ada pembatasan, pemberi kerja akan leluasa dalam membuat kontrak untuk semua jenis pekerjaan.³⁶

Maka dari itu, diperlukan batas mengenai jenis serta sifat pekerjaan yang akan dikontrak. Pada Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Dengan demikian dapat disimpulkan jenis dan sifat PKWT sebagai berikut:³⁷

- a. sifat PKWT :
 - 1) bersifat sekali selesai atau sementara;
 - 2) jangka waktu maksimal 3 (tiga) tahun;
 - 3) musiman

³⁵ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 61

³⁶ Op.Cit, hlm 26

³⁷ Ibid

- 4) untuk produk baru atau produk tambahan, atau juga produk uji coba.
- b. PKWT tidak untuk pekerjaan yang bersifat tetap;
- c. PKWT harus dibuat dalam bentuk tertulis dengan bahasa Indonesia dan huruf latin;
- d. Jangka waktu PKWT maksimum 2 (dua) tahun, dengan 1 (satu) kali perpanjangan paling sama 1 (satu) tahun;
- e. PKWT yang dapat diperbaharui sebanyak satu kali sebanyak 2 (dua) tahun, dengan masa jeda 1 tahun.

Perjanjian kerja waktu tertentu juga dapat berakhir apabila pekerja meninggal dunia, selesainya jangka waktu dari perjanjian kerja, terdapat putusan pengadilan atau penetapan dari suatu lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah memiliki kekuatan hukum bersifat tetap, dan terdapat suatu keadaan tertentu yang tercantum didalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan bahkan perjanjian kerja bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya suatu hubungan kerja. berbeda hal nya, apabila pengusaha dinyatakan telah meninggal dunia atau terjadi peralihan hak atas perusahaan yang disebabkan oleh penjualan, pewarisan atau bahkan hibah, maka hal tersebut tidak bisa membatalkan atau menyebabkan berakhirnya perjanjian kerja.

Apabila terjadi peralihan hak atas perusahaan, maka hak-hak dari pekerja atau buruh menjadi tanggung jawab pengusaha baru, kecuali ada ketentuan lain dalam perjanjian pengalihan yang tidak mengurangi hak-

hak pekerja atau buruh. Adapun , pemberi kerja juga memiliki kewajiban yang harus dipenuhi dalam menggunakan atau mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Berdasarkan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 menyatakan bahwa Pemberi Kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau yang biasa disingkat menjadi RPTKA. selain itu, pemberi kerja juga wajib menunjuk tenaga kerja warga negara indonesia untuk menjadi tenaga kerja pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian TKA serta mengadakan pendidikan dan pelatihan kerja untuk tenaga kerja pendamping TKA yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki TKA juga pendidikan dan pelatihan bahasa indonesia kepada TKA.

Pemberi kerja juga berkewajiban untuk mendaftarkan TKA kedalam program jaminan sosial nasional, hal tersebut diperuntukan bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan atau program asuransi dari perusahaan asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan. Program asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan setidaknya paling sedikit menjamin perlindungan jenis risiko kecelakaan kerja. sementara itu, terdapat larangan bagi Pemberi Kerja, antara lain:

- a. Dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing bagi Pemberi kerja perseorangan;

- b. Dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang merangkap jabatan pada Perusahaan yang sama;
- c. Dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing pada bagian yang mengurus hal personalia.

Berdasarkan Pasal 2 Ayat (1) Peraturan Pemerintah No 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing juga mencantumkan bahwa kewajiban pemberi kerja Tenaga Kerja Asing juga harus mengutamakan Penggunaan Tenaga Kerja Indonesia pada semua jenis jabatan yang tersedia. Kemudian dalam hal jabatan, apabila terdapat jabatan yang belum diisi atau diduduki oleh tenaga kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat menduduki posisi atau jabatan tersebut.

Berdasarkan Pasal 5 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing bahwa Pemberi kerja juga diperbolehkan mempekerjakan tenaga kerja asing yang sedang dipekerjakan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing yang lain, sebagaimana bunyi Pasal 5 Ayat (1) yaitu:

“Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan yang sama yaitu sebagai:

- a. Direksi atau komisaris atau;
 - b. TKA pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi, sektor ekonomi digital, dan sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.”
- d. Proses dan syarat-syarat pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja asing (RPTKA) merupakan dokumen awal yang menjadi syarat utama yang harus disiapkan oleh pemberi kerja. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor. 34 Tahun 2021 Pada Bab III diatur mengenai tata cara pengesahan RPTKA. Pasal 12 Ayat (1) menyatakan bahwa Pemberi kerja harus melakukan pengajuan permohonan izin terlebih dahulu kepada Menteri atau pejabat yang ditunjuk, untuk mendapatkan pengesahan RPTK. Pengajuan permohonan pengesahan RPTKA oleh pemberi kerja setidaknya harus memuat beberapa data yang berisi mengenai identitas pemberi kerja, alasan penggunaan TKA, kedudukan atau jabatan TKA di dalam struktur organisasi perusahaan, jangka waktu penggunaan TKA, Lokasi TKA, serta identitas dari tenaga kerja pendamping TKA.³⁸

Berdasarkan Pasal 12 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor. 34 Tahun 2021 menyatakan bahwa

“Permohonan pengesahan RPTKA yang disampaikan oleh pemberi kerja TKA dengan melampirkan dokumen paling sedikit:

1. Surat permohonan
2. Nomor induk berusaha atau izin usaha pemberi kerja TKA
3. Akta dan keputusan pengesahan pendirian atau perubahan dari instansi yang berwenang
4. Bukti wajib lapor dari ketenagakerjaan di perusahaan
5. Rancangan perjanjian kerja atau perjanjian lain
6. Badan atau struktur organisasi perusahaan
7. Surat pernyataan untuk penunjukan tenaga kerja pendamping TKA
8. Surat pernyataan untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tki sesuai dengan kualifikasi jabatan yang dituju oleh TKA
9. Surat pernyataan untuk memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa indonesia kepada TKA.

³⁸ Peraturan pemerintah nomor 34 tahun 2021 pasal 12 Ayat 2

Pemberi kerja TKA dalam hal ini telah menyampaikan data serta dokumen yang telah disebutkan diatas, maka dapat sekaligus menyampaikan data calon TKA yang akan dipekerjakan. Data pemberi kerja TKA beserta dokumen yang dilampirkan beserta data calon TKA yang akan dipekerjakan, kemudian akan dilakukan penilaian kelayakan oleh Pejabat yang ditunjuk yaitu, oleh Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Kerja yang melalui Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing dari Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.³⁹

Penilaian kelayakan tersebut dimaksudkan untuk mengetahui apakah data serta dokumen yang diterima dari Pemberi kerja TKA sudah lengkap dan benar.⁴⁰ Jangka waktu Penerbitan hasil penilaian kelayakan Pengesahan RPTKA paling lama dua (2) hari kerja, ketika pemberi kerja telah dinilai layak atas penilaian kelayakan. Terdapat beberapa data Tenaga Kerja Asing yang diperlukan dalam permohonan pengesahan RPTKA, sebagaimana yang disebutkan dalam Pasal 14 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang berbunyi:

“Data TKA yang diperlukan dalam permohonan pengesahan RPTKA, memuat paling sedikit:

- a. Identitas TKA;
- b. Jabatan TKA dan jangka waktu bekerja TKA;
- c. Lokasi kerja TKA; dan
- d. Penetapan kode dan lokasi domisili TKA.

³⁹ Faiz Ruqhullah, Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik ...” terdapat dalam <https://1library.co/document/qvr7mvdy-implementasi-peraturan-transmigrasi-indonesia-penggunaan-indonesian-pharmaceutical-industries.html> diakses tanggal 20 Juli 2022

⁴⁰ Ibid.

Adapun dokumen yang diperlukan oleh Tenaga Kerja Asing dalam permohonan pengesahan RPTKA, disebutkan dalam Pasal 14 Ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang berbunyi:

“Pemberi kerja TKA dalam menyampaikan data calon TKA sebagaimana yang dimaksud pada Ayat (2) dengan melampirkan dokumen paling sedikit, yaitu:

- a. Ijazah pendidikan;
- b. Sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja;
- c. Perjanjian kerja atau perjanjian lain;
- d. Surat keterangan penunjukan tenaga kerja pendamping TKA
- e. Surat pernyataan sebagai penjamin TKA; dan
- f. Rekening koran/Tabungan TKA atau Pemberi Kerja TKA.

Data calon TKA beserta dokumen yang dilampirkan akan dilakukan Verifikasi oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, dengan jangka waktu paling lama dua (2) hari kerja. ketika verifikasi dilakukan, dan apabila data calon TKA dan dokumen sudah dinyatakan lengkap dan benar serta pemberi kerja TKA juga sudah membayar Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing, maka Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat menerbitkan Pengesahan RPTKA.

Berkaitan dengan visa, sebagaimana yang terdapat pada Pasal 14 Ayat (6) Peraturan Pemerintah Nomor. 34 Tahun 2021 adalah:

“Pengesahan RPTKA digunakan sebagai rekomendasi untuk mendapatkan visa dan izin tinggal dalam rangka bekerja bagi TKA.”

Berdasarkan pada pasal tersebut, menjelaskan bahwa Tenaga Kerja Asing bisa mendapatkan visa izin tinggal untuk bekerja, apabila sudah

mendapatkan pengesahan RPTKA. oleh karena itu, Menteri atau Pejabat yang ditunjuk menyampaikan data calon Tenaga Kerja Asing kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan hukum dan hak asasi manusia atau pejabat yang ditunjuk dalam merekomendasikan visa untuk izin tinggal dalam rangka bekerja.

B. Tinjauan Umum Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

1. Pengertian dan Pengaturan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disingkat menjadi DKPTKA, menurut Peraturan Pemerintah Nomor. 34 Tahun 2021 pada Pasal 1 angka 7 adalah

“Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat DKPTKA adalah kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.”

Seperti penjelasan yang ada pada Bab Penggunaan Tenaga Kerja Asing, bahwa pembayaran DKPTKA oleh pemberi kerja adalah salah satu syarat untuk penerbitan pengesahan RPTKA. Pembayaran atas DKPTKA untuk mendapatkan pengesahan RPTKA, dilakukan setelah data Calon TKA serta dokumennya sudah dinyatakan lengkap dan benar oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, baru setelah itu pemberi kerja akan mendapatkan kode *billing* dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.⁴¹

Disebutkan dalam Pasal 24 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, bahwa

⁴¹ Pasal 23 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021

pembayaran DKPTKA menjadi penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah berupa retribusi daerah Hal ini diperjelas, sebagaimana yang terdapat pada Pasal 24 Ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang berbunyi:

- “DKPTKA sebagaimana yang dimaksud pada Ayat (1) menjadi:
- a. Penerimaan Negara Bukan Pajak untuk pengesahan RPTKA baru, Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi lebih dari satu (1) provinsi, dan Pengesahan RPTKA KEK;
 - b. Pendapatan Provinsi untuk pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi lebih dari satu (1) kabupaten/kota dalam satu (1) provinsi; dan
 - c. Pendapatan daerah kabupaten/kota untuk Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam satu (1) wilayah kabupaten/kota.”

Pasal tersebut menjelaskan bahwa apabila pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing bagi TKA yang bekerja di lokasi lebih dari satu provinsi dan yang bekerja di Kawasan Ekonomi Khusus (KEK), maka pembayaran DKPTKA akan menjadi Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP). Sementara untuk Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di lokasi lebih dari satu kabupaten/kota yang masih dalam satu wilayah provinsi, DKPTKA akan menjadi penerimaan daerah Provinsi. begitu pula bagi Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing bagi Tenaga Kerja Asing yang hanya bekerja di satu wilayah kabupaten/kota, maka DKPTKA tersebut akan ditetapkan menjadi Penerimaan Daerah Kabupaten/kota yang berupa retribusi daerah.

Sebelum melakukan pembayaran DKPTKA oleh pemberi kerja, nantinya melalui website TKA Online akan diterbitkan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA. Pembayaran DKPTKA tersebut berdasarkan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai PNBPN atau surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah berupa retribusi daerah.⁴²

Surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai PNBPN berisi mengenai, identitas pemberi kerja TKA, identitas TKA, kode *billing* pembayaran DKPTKA, besaran atau nominal pembayaran DKPTKA, serta batas waktu pembayaran DKPTKA. Berbeda halnya dengan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah berupa retribusi daerah yang berisi mengenai, identitas pemberi kerja, identitas TKA, nama bank, nomor rekening, atas nama rekening, dan besaran atau nominal DKPTKA yang harus dibayar.

Pembayaran DKPTKA kewajiban membayar DKPTKA tidak diberlakukan bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, lembaga sosial, badan internasional, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan. Pembayaran atas DKPTKA ini dilakukan sesuai dengan jangka waktu yang ada pada pengesahan RPTKA serta dibayarkan di muka.⁴³

⁴² Pasal 36 Ayat (3) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021

⁴³ Pasal 36 Ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan nomor 8 tahun 2021.

2. Hubungan DKPTKA dengan Keuangan Negara

Pengertian Keuangan Negara menurut Undang-Undang Nomor 17

Tahun 2003 tentang Keuangan Negara adalah

“sekelompok hukum tertulis yang isinya mengenai hak dan kewajiban negara dalam bidang keuangan, termasuk barang-barang yang menjadi milik negara terkait dengan kegiatan negara atau publik.”

Van der Kemp mendefinisikan keuangan negara merupakan hak yang dapat dinilai dengan uang, demikian pula dengan segala sesuatu baik yang berupa uang maupun barang, yang dapat dijadikan milik negara yang berhubungan dengan hak-hak tersebut⁴⁴

Menurut M. Subagio, mengatakan bahwa keuangan negara merupakan hak dan kewajiban suatu negara yang dapat dinilai dengan uang, ataupun segala sesuatu yang baik, dapat berupa uang atau barang yang menjadi milik negara yang berhubungan dengan hak dan kewajiban.⁴⁵

Pengertian diatas, menunjukkan bahwa terdapat unsur-unsur dari keuangan negara yaitu, uang dan barang yang menjadi milik negara. Kekayaan negara, serta suatu hak dan kewajiban dari negara yang dapat dinilai dengan uang.⁴⁶

Sama halnya dengan pengertian Keuangan Negara menurut Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara

⁴⁴ W. Riawan Tjandra, , “Hukum Keuangan Negara”, Kompas Gramedia, Jakarta 2013, hlm 2

⁴⁵ Subagio, Hukum Keuangan Negara, Rajawali Pres, Jakarta, 1991, hlm 11

⁴⁶ Holmes Sianturi, “kedudukan Keuangan Daerah Dalam Pengelolaan Dana Hibah dan Bantuan Sosial Berdasarkan Perspektif Keuangan Negara”, Jurnal wawasan yuridis, Vol.1.No.1, 31 Maret 2007, hlm.8.

Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah, pada Pasal 1 angka 11 disebutkan bahwa,

“Keuangan negara adalah semua hak dan kewajiban negara yang dapat dinilai dengan uang, serta segala sesuatu, baik berupa barang yang dapat dijadikan milik negara berhubung dengan pelaksanaan hak dan kewajiban”

Berdasarkan pengertian keuangan negara pada pasal tersebut, bahwasanya unsur-unsur yang terdapat dalam keuangan negara ialah suatu hak dan kewajiban yang dapat dinilai dengan uang, barang yang telah menjadi milik negara yang berhubungan dengan pelaksanaan hak dan kewajiban.

Pengertian keuangan negara tidak sebatas diartikan sebagai uang negara, melainkan seluruh kekayaan negara yang ada didalamnya serta seluruh hak dan kewajiban yang dapat timbul karenanya. Sebagaimana yang terdapat pada Pasal 2 Undang-undang Nomor 17 Tahun 2003 Tentang Keuangan Negara menyebutkan

“bahwa yang dimaksud dengan Keuangan Negara meliputi:

- a. Hak negara untuk memungut pajak, mengeluarkan dan mengedarkan uang, dan melakukan pinjaman;
- b. Kewajiban negara untuk menyelenggarakan tugas layanan umum pemerintahan negara dan membayar tagihan pihak ketiga;
- c. Penerimaan negara;
- d. Pengeluaran negara;
- e. Penerimaan daerah;
- f. Pengeluaran daerah;
- g. Kekayaan negara/kekayaan daerah yang dikelola sendiri atau oleh pihak lain berupa uang, surat berharga, piutang, barang, serta hak-hak lain yang dapat dinilai dengan uang, termasuk kekayaan yang dipisahkan pada perusahaan negara/perusahaan daerah;
- h. Kekayaan pihak lain yang dikuasai oleh pemerintah dalam rangka penyelenggaraan tugas pemerintahan dan/atau kepentingan umum; dan

- i. Kekayaan pihak lain yang diperoleh dengan menggunakan fasilitas yang diberikan pemerintah.”

Penjelasan pasal diatas, menunjukkan bahwa hakekat dari keuangan pusat dan keuangan daerah adalah keuangan negara.⁴⁷ Hubungan tersebut tentunya menjadi suatu konsekuensi dari kebijakan penyelenggaraan pemerintahan daerah yang merupakan kesatuan dari penyelenggaraan sistem administrasi negara. berdasarkan pada Pasal 2 Undang-undang Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Hubungan Keuangan Pusat Dan Keuangan Daerah,

“dalam ruang lingkupnya meliputi:

- a. Pemberian sumber penerimaan daerah berupa pajak dan retribusi;
- b. Pengelolaan TKD;
- c. Pengelolaan Belanja Daerah;
- d. Pemberian kewenangan untuk melakukan pembiayaan daerah; dan
- e. Pelaksanaan sinergi kebijakan fiskal nasional.”

Pada ruang lingkup yang disebutkan diatas, mengenai pemberian sumber penerimaan daerah berupa pajak dan retribusi, pada Pasal 87 Ayat (1) Undang-undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah, bahwa retribusi terbagi atas beberapa jenis yaitu terdiri atas:

- a. Retribusi Jasa Umum;
- b. Retribusi Jasa Usaha; dan
- c. Retribusi perizinan tertentu.

⁴⁷ Ibid

Erat kaitannya dengan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang apabila dibayarkan kepada pemerintah daerah akan menjadi pendapatan daerah berupa retribusi daerah. Undang-undang Nomor 1 tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah, pada Pasal 88 Ayat (4) menyatakan bahwa jenis pelayanan pemberian izin yang merupakan objek Retribusi Perizinan Tertentu sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 87 Ayat (1)

“huruf c meliputi:

- a. Persetujuan bangunan gedung;
- b. Penggunaan tenaga kerja asing; dan
- c. Pengelolaan pertambangan rakyat.”

pada penjelasan pasal diatas, secara langsung menegaskan bahwa penggunaan tenaga kerja asing termasuk dalam retribusi perizinan tertentu, artinya bahwa retribusi perizinan tertentu mengenai penggunaan tenaga kerja asing adalah berupa Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

C. Tinjauan Umum tentang Pengawasan

Pelaksanaan pengawasan bagi tenaga kerja, baik tenaga kerja dalam negeri maupun tenaga kerja asing, menjadi bagian atau unsur yang penting dalam penggunaan tenaga kerja. pengawasan menjadi suatu upaya dalam penegakan hukum yang dapat menjaga sekaligus mengawasi apabila

terjadi hal-hal diluar pengaturan khususnya dalam hal ini ada pada bidang ketenagakerjaan.

1. Pengertian dan Tujuan Pengawasan

Menurut Bagir Manan Pengawasan merupakan bentuk hubungan dengan sebuah *legal entity* yang mandiri, yang mana bentuk dan isi pengawasan dilakukan menurut atau berdasarkan pada undang-undang. pengawasan juga tidak berlaku atau tidak diterapkan terhadap hal yang tidak ditentukan di dalam undang-undang.⁴⁸ Pengertian pengawasan yang dikemukakan oleh Bagir Manan menjelaskan bahwa Legal entity yang dimaksudkan ialah sebuah lembaga pengawas yang mandiri, yang merupakan suatu lembaga eksternal dari lembaga yang diawasi. Secara substansi juga dijelaskan bahwa pengawasan dilakukan dan harus ditentukan berdasarkan pada undang-undang.

Menurut Sondang P. Siagian memberikan pengertian pengawasan, bahwa yang dimaksud dari pengawasan adalah suatu proses pengamatan dari suatu pelaksanaan seluruh kegiatan dengan tujuan dapat terjaminnya semua pekerjaan yang sedang dilaksanakan agar dapat berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.⁴⁹ Pengertian ini mengartikan bahwa pengawasan hanya dapat dilakukan atau diterapkan untuk pelaksanaan kegiatan yang sedang berjalan, namun tidak untuk kegiatan yang sifatnya sudah selesai dilaksanakan. Dengan perkataan lain, pengertian yang di

⁴⁸ Jazim Hamidi, Mustafa Luthfi, Dekonstruksi Hukum Pengawasan Pemerintah Daerah, UB Press, 2012, hlm 42

⁴⁹ Ibid, hlm 40

kemukakan oleh Sondang P Siagian ini tidak berkaitan satu sama lain. Berbeda halnya menurut Djamaluddin Tanjung dan Supardan yang mengemukakan bahwa pengertian dari pengawasan adalah suatu fungsi manajemen guna menjamin pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Pengertian pengawasan ketenagakerjaan ditinjau dari segi aturan, yang diatur di dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, mendefinisikan bahwa pengawasan ketenagakerjaan merupakan kegiatan mengawasi dan menegakkan suatu pelaksanaan yang berasal dari peraturan Perundang-undangan di bidang Ketenagakerjaan. Dengan kata lain aturan ketenagakerjaan mendefinisikan bahwa pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu kegiatan untuk mengawasi ditaatinya pelaksanaan peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan.

Tujuan dari pelaksanaan pengawasan ini menurut Arifin Abdul Rachman, yang dikutip oleh Dr Jazim Hamidi ialah untuk mengetahui apakah suatu kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai atau tidak sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Kemudian juga untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan tersebut telah berjalan sesuai dengan prinsip atau aturan yang ditetapkan.⁵⁰ berbeda halnya dengan pendapat yang dikemukakan oleh Leonard D. White bahwasanya pengawasan bertujuan untuk menjamin bahwa kekuasaan digunakan untuk diperintah dan

⁵⁰ Ibid, hlm 48.

mendapat dukungan dan persetujuan dari rakyat, serta melindungi hak asasi manusia yang sudah dijamin oleh undang-undang dari tindakan-tindakan yang menyalahgunakan kekuasaan, dan juga bertujuan agar dapat terhindar dari terjadinya perbuatan atau perlakuan yang merugikan masyarakat.⁵¹

2. Fungsi Pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Amanat yang terdapat pada Pasal 18 Ayat (5) UUD NRI Tahun 1945, yang mengatur bahwa pemerintah daerah diberi kewenangan untuk menjalani otonomi seluas-luasnya, kecuali urusan pemerintahan yang telah diatur di dalam undang-undang sebagai urusan pemerintahan pusat.

Urusan pemerintahan yang diatur di dalam undang-undang, terdiri dari tiga urusan pemerintahan yaitu, Urusan Pemerintahan Absolut, Urusan Pemerintahan Konkuren, dan Urusan Pemerintahan Umum.⁵² erat kaitannya dengan pemerintah daerah, terdapat urusan pemerintahan konkuren yang merupakan urusan yang dibagi antara pemerintah pusat, pemerintah daerah provinsi dan pemerintah daerah kabupaten atau kota. urusan pemerintahan konkuren juga terdiri atas urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan pelayanan dasar dan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar.⁵³

Bidang ketenagakerjaan atau urusan tenaga kerja merupakan salah satu urusan konkuren yang termasuk dalam urusan pemerintahan wajib

⁵¹ Ibid. hlm 49

⁵² Pasal 9 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

⁵³ Pasal 11 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2012 tentang Pemerintah Daerah

namun tidak berkaitan dengan pelayanan dasar, bidang ini menjadi salah satu urusan dibagi kepada pemerintahan daerah.⁵⁴ Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai suatu Organisasi Perangkat Daerah, juga merupakan unsur pembantu dari Kepala Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintah daerah yang berada dalam wilayah kewenangannya. Hal ini tentu secara langsung memiliki tugas pokok dan fungsi sebagai Penyelenggara urusan pemerintahan dan pelayanan umum pada bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi yang merupakan perangkat daerah sekaligus sebagai pelaksana operasional yang memiliki tugas pokok membantu kepala daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.⁵⁵ Fungsi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tentunya selain menyelenggarakan atau melaksanakan kegiatan urusan pemerintah dibidang ketenagakerjaan, dinas tenaga kerja dan transmigrasi juga berkewajiban untuk merumuskan setiap kebijakan baik yang bersifat teknis maupun tidak bersifat teknis, melakukan pembinaan, juga bertanggung jawab atas pengelolaan administratif yang meliputi perencanaan, evaluasi, pelaporan, dan urusan administrasi lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian dan keuangan.⁵⁶

⁵⁴ Pasal 12 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2012 tentang Pemerintah Daerah

⁵⁵ Pasal 2 Peraturan Bupati Subang Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.

⁵⁶ Pasal 3 Peraturan Bupati Subang Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.

Esensi dari uraian diatas, kaitannya dengan urusan penyelenggaraan pemerintah di daerah, baik di kabupaten maupun kota. hal ini menyangkut dengan kewenangan yang dimiliki daerah untuk mengurus atau mengatur urusan rumah tangganya agar tercapai percepatan pembangunan dan kesejahteraan, salah satunya dengan mengawasi keberadaan Tenaga Kerja Asing.

Pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bertujuan untuk mengawasi kegiatan atau pelaksanaan yang telah diatur di dalam peraturan Perundang-undangan ketenagakerjaan, memberikan masukan atau nasehat kepada perusahaan atau kepada pengurus perusahaan juga kepada tenaga kerja agar menjamin pelaksanaan efektif dari peraturan Perundang-undangan tentang Ketenagakerjaan secara menyeluruh atau dalam arti yang luas⁵⁷

Seksi pengawasan ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat, memiliki rincian tugas yang satu diantaranya adalah pelaksanaan penyusunan bahan pembinaan, pengawasan, dan penyidikan terhadap pelanggaran norma penggunaan tenaga kerja asing.⁵⁸ Berbeda halnya dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Subang, yang menempatkan urusan ini pada bidang penempatan dan perluasan kerja, hal-hal yang menyangkut urusan

⁵⁷ Try Wahyu Widanarty, "Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Pasal 14 Ayat 3 Peraturan Gubernur Jawa Timur.." terdapat dalam <http://hukum.studentjournal.ub.ac.id/index.php/hukum/article/view/3097> diakses tanggal 2 Januari 2023 Jam 10.19 WIB

⁵⁸ <https://disnakertrans.jabarprov.go.id/tupoksi> diakses tanggal 2 Januari 2023 Jam 16.15 WIB

mengenai Tenaga Kerja Asing diberikan kepada Seksi penempatan dan Tenaga kerja, yang berkaitan dengan hal ini memiliki fungsi untuk melaksanakan monitoring dan evaluasi penggunaan Tenaga Kerja Asing yang lokasi kerjanya di dalam wilayah Kabupaten Subang. Hal sesuai dengan aturan yang tercantum di dalam Peraturan Bupati Subang Nomor 64 tahun 2016 Tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam pasal 35 Ayat (1) menerangkan bahwa pengawasan dalam hal Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan yang berada pada Kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan atau pejabat imigrasi yang bertugas di bidang pengawasan dan penindakan imigrasi. Pengawas Ketenagakerjaan melakukan pengawasan pada norma mengenai penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Mengingat kembali bahwa urusan ketenagakerjaan, khususnya mengenai Tenaga Kerja Asing ini termasuk dalam urusan pemerintahan konkuren, yang mana kewenangannya juga terbagi antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah provinsi dan daerah kabupaten atau kota. Maka disamping itu pelaksanaan pengawasan tenaga kerja asing ini, tidak lepas dengan pelaksanaan koordinasi dan kerjasama yang dilakukan

pemerintah daerah melalui dinas tenaga kerja dan transmigrasi dengan instansi pemerintah atau bahkan unit kerja lainnya.

Pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing selain melibatkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai representasi dari pemerintah dalam urusan ketenagakerjaan, namun terdapat instansi pemerintah lain yang berurusan dengan hal keimigrasian yaitu, Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Pelaksanaan pengawasan khususnya kepada Tenaga Kerja Asing, dilakukan secara Teknis oleh sebuah Tim yang dinamakan dengan Tim Pengawasan Orang Asing yang disingkat menjadi Tim PORA.

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Peraturan Kementerian Hukum dan HAM Nomor 50 Tahun 2016, bahwa Tim Pengawasan Orang Asing atau yang selanjutnya disebut dengan Tin Pora, adalah suatu tim yang terdiri dari beberapa instansi atau lembaga pemerintah yang memiliki tugas dan fungsi berkaitan dengan keberadaan serta kegiatan orang asing. Pembentukan Tim Pora dilaksanakan pada tingkat pusat dan tingkat daerah.

D. Tinjauan Umum Hubungan Kerja Dalam Perspektif Hukum Islam.

Dalam islam, bekerja dapat dikatakan sebagai bentuk dari amal saleh, sama halnya dengan belajar, Bekerja mencari rezeki yang baik untuk memenuhi kebutuhan dalam hidup, termasuk sebagai bentuk ibadah bahkan termasuk kedalam jihad di jalan Allah. Mengingat bahwa tujuan penciptaan manusia di bumi ialah untuk beribadah kepada Allah SWT, dengan demikian bekerja termasuk sebagai bentuk ibadah dalam arti luas

yang mana merupakan suatu usaha yang didasari oleh amal saleh guna mencari rezeki atau nafkah yang baik atau *halal*.⁵⁹

Berkaitan dengan ketenagakerjaan, mengingat bahwa pengertian dari hubungan kerja merupakan hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang berdasar atas perjanjian kerja. Maka dengan adanya perjanjian kerja, artinya terdapat perjanjian antara pemberi kerja dengan pekerja atau buruh, sebagaimana perjanjian kerja memuat beberapa unsur yaitu, unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja juga harus memuat syarat-syarat serta hak dan kewajiban masing-masing pihak.

Berdasarkan unsur-unsur dalam perjanjian kerja serta hal yang harus termuat didalamnya, maka Islam meletakkan dasar-dasar harus terpenuhinya hak dan kewajiban antara pemberi kerja/majikan dengan pekerja/buruh sesuai dengan perintah yang terdapat dalam Al-Quran, sebagaimana Allah SWT berfirman didalam Surah Al-Maidah (1) :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ ۗ أُحِلَّتْ لَكُمْ بَهِيمَةُ الْأَنْعَامِ إِلَّا مَا يُتْلَىٰ عَلَيْكُمْ غَيْرَ مُحِلِّي
الصَّيْدِ وَأَنْتُمْ حُرْمٌ ۗ إِنَّ اللَّهَ يَحْكُمُ مَا يُرِيدُ

Artinya: “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu. Dihalalkan bagimu binatang ternak, kecuali bagimu yang akan dibacakan kepadamu. (Yang demikian itu) dengan tidak menghalalkan berburu ketika kamu sedang berhram (sedang mengerjakan haji). Sesungguhnya Allah menetapkan hukum sesuai dengan yang Dia kehendaki.”

Berdasarkan Tafsir Al-Madinah Al-Munawwarah atau Markaz Ta'dzhim Al-Qur'an yang dibawah pengawasan Syaikh Prof. Dr. Imad

⁵⁹ Mawardi penwangi, “hubungan kerja dan ketenagakerjaan dalam perspektif islam” , Jurnal Pilar : Jurnal Kajian Islam Kontemporer, Vol. 1,No.2, Desember 2010, hlm 80

Zuhair Hafidz , Narasumber merupakan seorang Profesor Fakultas Al-Qur'an di Universitas Islam Madinah, dalam tafsir Surah Al-Maidah (1) pada kalimat seruan pertama yaitu “Hai orang-orang yang beriman, penuhilah akad-akad itu.”, kalimat seruan ini mengajak orang-orang yang beriman untuk memenuhi setiap akad. Akad-akad ini meliputi setiap akad yang dibuat Allah SWT terhadap hambaNya serta hukum yang telah ditetapkan bagi hambaNya dan akad yang dibuat sesama hambaNya yaitu seperti, akad jual-beli, akad amanah, dan akad lainnya yang diperbolehkan oleh syariat.⁶⁰

Dalam hal hubungan kerja, berdasarkan penjelasan diatas, bahwa terdapat firman Allah SWT yang tertuang didalam QS. Al-Maidah (1) dalam tafsirnya dijelaskan bahwa setiap orang beriman harus memenuhi akad itu, maka dari itu baik pemberi kerja dan pekerja atau buruh harus memenuhi serta menyadari akad atau ketentuan-ketentuan mengenai masing-masing hak dan kewajibannya yang telah disepakati didalam perjanjian kerja. oleh karenanya ketenagakerjaan, khususnya dalam hal hubungan kerja, apabila dikaitkan dengan perspektif hukum islam maka dapat diqiyaskan sebagai atau tergolong ke dalam konsep *ijarah* (sewa-menyewa) yang kaitannya dalam hal ini yaitu, jual-beli jasa.⁶¹

Dalam kaitannya dengan hubungan kerja yang diqiyaskan ke dalam *ijarah*, sebagaimana firman Allah SWT dalam QS: Ath-Thalaq (6) :

⁶⁰ <https://tafsirweb.com/1885-surat-al-maidah-ayat-1.html> diakses tanggal 2 Januari 2023 Jam 19.18

WIB

⁶¹ Ibid.

أَسْكُنُوهُنَّ مِنْ حَيْثُ سَكَنْتُمْ مِنْ وَجْدِكُمْ وَلَا تُضَارُوهُنَّ لِتُضَيِّقُوا عَلَيْهِنَّ وَإِنْ كُنَّ أُولَاتٍ
 حَمْلًا فَأَنْفِقُوا عَلَيْهِنَّ حَتَّىٰ يَضَعْنَ حَمْلَهُنَّ فَإِنْ أَرْضَعْنَ لَكُمْ فَارْتُواهُنَّ أُجُورَهُنَّ وَأْتَمِرُوا بَيْنَكُمْ
 بِمَعْرُوفٍ وَإِنْ تَعَاسَرْتُمْ فَسَتُرْضِعْ لَهُ أُخْرَىٰ

Artinya: “Tempatkanlah mereka (para istri) di mana kamu bertempat tinggal menurut kemampuanmu dan janganlah kamu menyusahkan mereka dan menyempitkan (hati) merek. Dan jika mereka (istri-istri yang sudah ditalak) itu sedang hamil, maka berikanlah kepada mereka nafkahnya sampai mereka melahirkan kandungannya. Kemudian jika mereka menyusukan (anak-anak)mu maka Berikanlah imbalan atau upah kepada mereka; dan musyawarahkanlah di antara kamu (segala sesuatu) dengan baik; dan jika kamu menemui kesulitan, maka perempuan lain boleh menyusukan (anak itu) untuknya.”

Berdasarkan surah diatas, Ayat ini menjelaskan mengenai kebolehan dalam melakukan sewa-menyewa atau *ijarah*, yang mana dalam Ayat diatas sewa menyewa yang dimaksud adalah sewa-menyewa tenaga manusia. Digambarkan dalam Ayat diatas yaitu, adanya pemberian imbalan atau upah kepada orang yang menyusukan bayi dan pemilihan tenaga kerjanya.⁶²

Dalam konteks *ijarah*, kaitannya dengan hubungan kerja seorang yang melakukan sewa dinamakan *musta'jir* atau orang yang mengontrak tenaganya, sementara seseorang pekerja atau buruh yang dikontrak tenaganya disebut sebagai *ajir*. Dengan demikian, seorang *musta'jir* yang menyewa *ajir* (pekerja atau buruh) untuk mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan yang sudah disepakati, nantinya akan mebeikan imbalan atau upah kepada *ajir* (pekerja).⁶³

⁶² Darwis Anatami, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Isla, Al-‘adaiah, Vo..13, No.2, 2016, hlm 209

⁶³ Ibid., hlm 211

Sebagai kesimpulan, maka konsep hubungan kerja yang merupakan hubungan antara pemberi kerja atau majikan dengan pekerja atau buruh dapat diqiyaskan ke dalam konsep ijarah sebagai perjanjian sewa-menyewa dalam hal tenaga dalam pekerjaan.

BAB III

IMPLEMENTASI PERATURAN PEMERINTAH NO.34 TAHUN 2021

TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN

SUBANG MENGENAI PEMBAYARAN DANA KOMPENSASI TENAGA

KERJA ASING

A. Gambaran Umum

1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau yang dikenal dengan sebutan DISNAKERTRANS, merupakan satuan Perangkat Daerah di bawah Pemerintah Daerah Kabupaten Subang. Pembentukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang telah diatur melalui Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang memiliki tugas pokok untuk membantu kepala daerah, dalam hal ini adalah Bupati, untuk melaksanakan urusan pemerintahan pada bidang Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Sumber Daya Mineral yang berada dalam kewenangan daerah serta tugas pembantuan yang telah diberikan kepada pemerintah daerah kabupaten.

Dalam rangka menyelenggarakan tugas pokok, sebagaimana yang telah dijelaskan sebelumnya, dan juga sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam

“Pasal 3 Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2022, bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan teknis pada bidang tenaga kerja, transmigrasi dan energi sumber daya mineral;

- 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang tenaga kerja, transmigrasi dan sumber daya mineral;
- 3) Pembinaan dan pelaksanaan kegiatan pada bidang tenaga kerja, transmigrasi dan sumber daya mineral;
- 4) Pengelolaan administrasi umum meliputi urusan perencanaan, evaluasi dan pelaporan, urusan umum, dan kepegawaian serta urusan keuangan dan barang daerah. “

Berdasarkan Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, bahwa Susunan organisasi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang yang terdiri atas:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas memiliki tugas pokok dalam merencanakan, mengorganisir, mengendalikan dan melaksanakan serta tentunya melaporkan kegiatan dinas dalam pelaksanaan sebagian urusan pemerintahan pada bidang Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Energi Sumber Daya Mineral. Dalam rangka menyelenggarakan tugas pokok, Kepala Dinas juga memiliki beberapa fungsi yaitu, melakukan perumusan, penyelenggaraan dan penetapan kebijakan teknis yang berkaitan dengan bidang tenaga kerja, transmigrasi dan energi sumber daya mineral, Kemudian menyelenggarakan fasilitasi dan pengendalian tugas-tugas pada bidang tenaga kerja, transmigrasi dan energi sumber daya mineral, Penyelenggaraan koordinasi dan kerjasama dalam rangka tugas pokok dan fungsi dari dinas, Melakukan pembinaan pelaksanaan kegiatan dalam lingkup tenaga kerja, transmigrasi dan energi sumber daya mineral,

serta menyampaikan telaah sebagai bahan pertimbangan kebijakan Kepala Daerah. Berkaitan dengan urusan tata kerja, Kepala Dinas atau setiap pimpinan organisasi di lingkungan dinas dalam melaksanakan tugas wajib menerapkan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi serta simplifikasi.⁶⁴

2. Sekretariat

Sekretariat memiliki tugas pokok untuk menyelenggarakan pelayanan administratif, melakukan koordinasi dan pengendalian dengan internal kesekretariatan yang meliputi perencanaan, evaluasi dan pelaporan, pengelolaan administrasi umum dan kepegawaian serta keuangan dan barang daerah. Sekretariat juga membawahi beberapa sub yaitu, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian, Sub Bagian Keuangan dan Barang Daerah serta Kelompok Jabatan Fungsional.⁶⁵

3. Bidang Pelatihan dan Produktifitas Tenaga Kerja

Bidang ini memiliki tugas pokok dalam menyusun pedoman teknis yang bersangkutan dengan suatu penyelenggaraan pelatihan tenaga kerja, pemagangan sertifikasi, produktivitas tenaga kerja, serta melaksanakan pembinaan lembaga dan instruktur. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja memiliki beberapa fungsi, yaitu melakukan penyusunan program kerja dan kebijakan

⁶⁴ Pasal 4 Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang

⁶⁵ Pasal 5 Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang

program pelatihan, standarisasi serta sertifikasi pemagangan tenaga kerja. kemudian melaksanakan kebijakan permasyarakatan produktivitas tenaga kerja melalui penyuluhan dan pembentukan lembaga produktivitas pada lembaga pelatihan tenaga kerja baik dari pemerintah maupun swasta, melakukan pelaksanaan terhadap pemagangan baik di dalam maupun luar negeri dan melakukan koordinasi dengan bidang atau unit terkait kerja lain. Bidang ini juga membawahi kelompok jabatan fungsional.⁶⁶

4. Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja

Bidang ini mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan suatu kegiatan, menyebarkan beberapa informasi terkait dengan pasar kerja, penempatan tenaga kerja serta perluasan kesempatan kerja. kemudian bidang ini juga membawahi kelompok jabatan fungsional. Bidang ini memiliki beberapa fungsi yaitu, melaksanakan penempatan tenaga kerja, memberikan izin dan pembinaan pada bidang penempatan dan pendayagunaan tenaga kerja, melakukan pembinaan atas penggunaan Tenaga Kerja Asing Pendatang di Perusahaan. Kemudian melakukan pemantauan serta pengevaluasian kegiatan penempatan dan perluasan kerja serta melaksanakan koordinasi dengan bidang atau unit kerja lain yang terkait. Bidang ini, juga membawa kelompok jabatan fungsional.⁶⁷

⁶⁶ Pasal 8 Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang

⁶⁷ Pasal 9 Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang

5. Bidang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan

Bidang ini mempunyai tugas pokok dalam melaksanakan pembinaan dan pengembangan terkait hubungan industrial, persyaratan kerja, pengupahan, kesejahteraan tenaga kerja dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, kelembagaan dan jaminan sosial tenaga kerja, Bidang Pembinaan dan Perlindungan ketenagakerjaan ini dalam melaksanakan tugas pokoknya memiliki fungsi yaitu, melakukan pembinaan dan pengembangan hubungan industrial, pembinaan, pemantauan dalam hal pengupahan dan kesejahteraan pekerja, kemudian menyampaikan telaahan untuk dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan oleh Kepala Dinas, Pelaksanaan koordinasi dengan Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi dalam rangka penanganan permasalahan ketenagakerjaan. Bidang Pembinaan dan Perlindungan Ketenagakerjaan juga membawahi kelompok jabatan fungsional.⁶⁸

6. Bidang Transmigrasi

Bidang ini memiliki tugas pokok untuk melakukan perumusan dan pelaksanaan kegiatan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi, pengerahan dan penempatan, pembinaan dan kerja sama daerah dalam pelaksanaan program pembangunan kawasan transmigrasi. Bidang Transmigrasi memiliki fungsi yaitu, melaksanakan

⁶⁸ Pasal 10 Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang

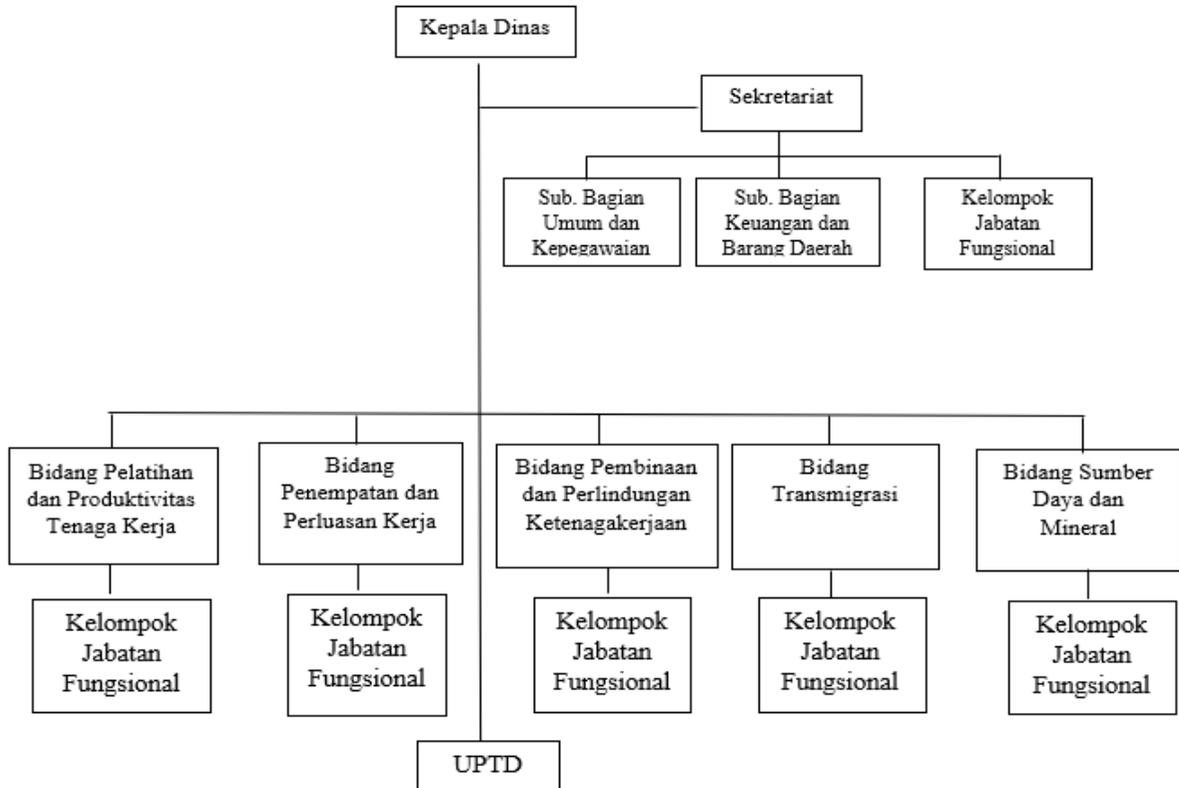
pendaftaran dan seleksi serta identifikasi administrasi kependudukan bagi calon transmigrasi yang akan diberangkatkan, kemudian melakukan kerjasama daerah dalam bidang transmigran, menyelenggarakan pelatihan bagi calon transmigran yang akan diberangkatkan, kemudian memantau dan pengevaluasian terhadap pelaksanaan kegiatan transmigrasi. Bidang ini juga membawahi kelompok jabatan fungsional.⁶⁹

7. Bidang Energi dan Sumber Daya Mineral
8. UPTD
9. Jabatan Fungsional

⁶⁹ Pasal 12 Peraturan Bupati Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.

Bagan

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang



B. Implementasi Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang

Kabupaten Subang yang

1. Pengaturan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Berdasarkan Pasal 49 Ayat (1) Perpu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjelaskan bahwa ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing diatur lebih lanjut akan di dalam Peraturan Pemerintah..

Pembayaran DKPTKA berdasarkan Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dilakukan oleh pemberi kerja terhadap TKA yang dipekerjakannya menjadi suatu kewajiban yang harus dilaksanakan. Pasal 23 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, menyebutkan bahwa Pembayaran DKPTKA dilakukan sesuai dengan jangka waktu TKA yang bekerja di wilayah Indonesia.

Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, baik yang hanya bersifat Pengesahan baru atau melakukan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing perpanjangan, memiliki persyaratan yang sama, yaitu dengan membayar Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau yang dapat disingkat menjadi DKPTKA.

Pembayaran DKPTKA untuk pengesahan RPTKA dalam Pasal 24 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menjelaskan bahwa pembayaran tersebut menjadi Penerimaan Negara Bukan Pajak atau yang disingkat menjadi PNBPN dan menjadi Pendapatan Daerah atau yang berupa Retribusi Daerah. Ketentuan

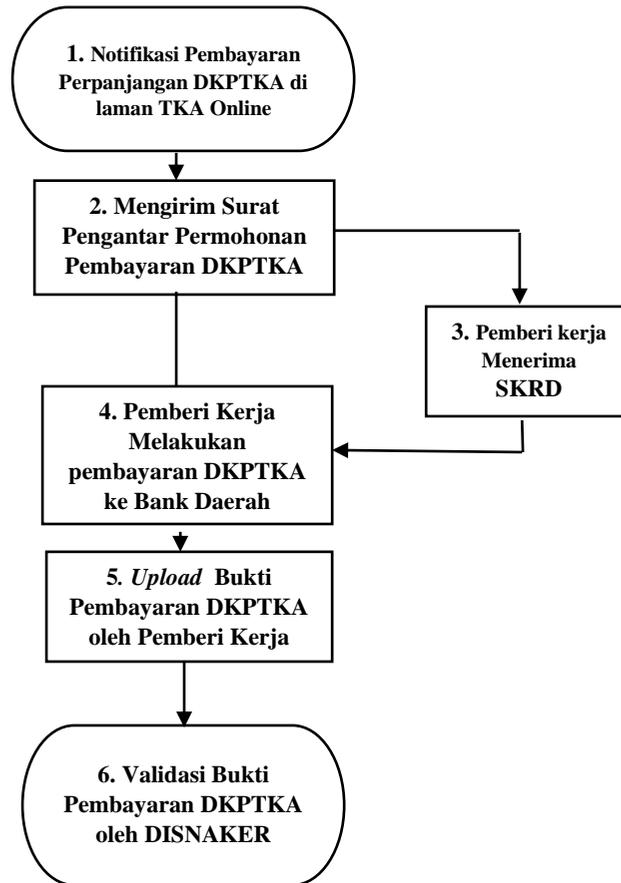
tersebut kemudian lebih lanjut dijelaskan dalam Pasal 24 Ayat (2) yang menjelaskan sebagai berikut :

“DKPTKA yang dimaksud dalam Ayat (1) menjadi:

- a. Penerimaan Negara Bukan Pajak untuk pengesahan RPTKA baru, pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lebih dari 1 (satu) provinsi, dan pengesahan RPTKA KEK;
- b. Pendapatan daerah provinsi untuk pengesahan RPTKA baru, pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi; dan
- c. Pendapatan daerah kabupaten/kota untuk pengesahan RPTKA baru, pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dalam 1 (satu) kabupaten/kota.”

Berdasarkan penjelasan ketentuan pasal diatas, menunjukkan bahwa pembayaran DKPTKA dibayarkan sesuai dengan lokasi dimana wilayah kerja dari tenaga kerja asing tersebut dipekerjakan, serta akan kemana arah dari hasil DKPTKA tersebut. Pasal 24 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pembayaran DKPTKA yang menjadi penerimaan negara bukan pajak akan dibayarkan melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri dan untuk yang menjadi pendapatan daerah akan dibayarkan melalui bank daerah yang ditunjuk oleh Pemerintah Daerah.

2. Prosedur pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing untuk Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan pada wilayah kerja di Kabupaten Subang



Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau yang dapat disingkat menjadi Pembayaran DKPTKA merupakan suatu syarat pengesahan atas Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau yang disingkat menjadi RPTKA, baik untuk pengesahan RPTKA baru atau pengesahan RPTKA perpanjangan bagi Tenaga Kerja Asing. Pembayaran DKPTKA ini menjadi suatu keharusan yang tidak dapat terlepas oleh pemberi kerja dalam mempekerjakan atau mempergunakan tenaga kerja asing.

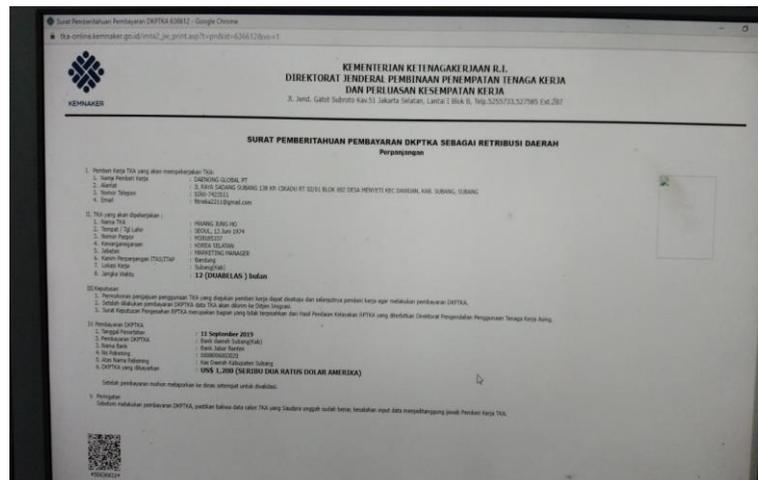
Kewajiban membayar DKPTKA oleh pemberi kerja diatur di dalam Pasal 47 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang

Ketenagakerjaan, yang juga ketentuan mengenai hal tersebut masih diatur di dalam Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Pengaturan lebih lanjut berkaitan dengan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing juga diatur dalam pasal 23 sampai dengan pasal 26 Peraturan Pemerintah Nomor. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Pengaturan mengenai pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Pasal 23 Ayat (1) menjelaskan bahwa setiap Pemberi Kerja wajib membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pembayaran DKPTKA untuk Pengesahan Perpanjangan RPTKA bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di lokasi dengan satu wilayah, yaitu di Kabupaten Subang. Sebagaimana yang dijelaskan pada Pasal 24 Ayat (2) bahwa Pembayaran DKPTKA untuk pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di lokasi dengan satu wilayah baik Kabupaten atau Kota, maka Pembayaran DKPTKA tersebut menjadi pendapatan daerah untuk Kabupaten atau kota tersebut.

Dalam pelaksanaan pembayaran DKPTKA yang dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Narasumber menjelaskan alur atau proses pembayaran DKPTKA yang dilakukan oleh pemberi kerja untuk setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

Pertama, Sesuai dengan Pasal 36 ayat (3) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, menjelaskan bahwa proses pembayaran DKPTKA diawali dengan munculnya notifikasi atau pemberitahuan melalui surat pemberitahuan Pembayaran DKPTKA yang terdapat dalam sistem TKA Online.⁷⁰



Gambar 1. Surat Pemberitahuan Pembayaran DKPTKA di Web tka online.

Surat Pemberitahuan Pembayaran DKPTKA, untuk TKA yang bekerja hanya di lokasi yang berada dalam satu wilayah kabupaten, akan diberikan tanda dalam surat yaitu, Surat Pemberitahuan Pembayaran DKPTKA Sebagai Retribusi Daerah. Pasal 36 ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja

⁷⁰ Wawancara dengan Bapak Ali Hanapiah, Kasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang 30 Agustus 2022 Jam 09.20 WIB

Asing Dalam Surat Pemberitahuan tersebut, berisi mengenai identitas pemberi kerja, identitas TKA yang akan dipekerjakan serta Kode *billing* pembayaran DKPTKA yang harus dibayarkan melalui Bank Daerah yang dituju.⁷¹

Kedua, setelah surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA diterima oleh pemberi kerja, hal selanjutnya yang harus dilakukan oleh pemberi kerja adalah memberikan Surat Pengantar Permohonan Pembayaran DKPTKA kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.⁷²



Gambar 2. Surat Pengantar Permohonan Pembayar DKPTKA

⁷¹ Wawancara dengan Bapak Ali Hanapiah, Kasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang 30 Agustus 2022 09.20 WIB

⁷² Wawancara dengan Bapak Ali Hanapiah, Kasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang 30 Agustus 2022 Jam 09.20 WIB

Tahapan ketiga, Pemberian Surat Pengantar Pembayaran DKPTKA yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pihak dinas, dimana nantinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang akan menerbitkan dan memberikan Surat Ketetapan Pembayaran Retribusi Daerah atau yang disingkat menjadi SKRD kepada pemberi kerja. hal itu bertujuan untuk dilakukannya pendataan terkait retribusi daerah yang dihasilkan dari Retribusi perizinan penggunaan TKA.⁷³

No.	Kode Rekening	Uraian Retribusi	Uraian (USD Rp)
4120215		Struktur: Peranginan: Jasa: Monev/evaluasi: Struktur Kerja: Asing	USD 600,-

Dengan hormat
Koran Ratus Dolar Amerika

PERHATIAN:
 1. Harap perhatikan detail dan kondisi rekening Bank Jaber Barito (BJB) nomor rekening 0018 00003-002 atas nama Koran Daerah Kabupaten Subang.
 2. Peranginan yang akan dilakukan di BMS Cabang Subang dan harus ke kas daerah setelah tanggal 12/10/2021.
 3. Apabila SKRD ini tidak akan terbayar dalam waktu 15 (lima belas) hari sejak tanggal terbit SKRD ini, maka akan ditinjau kembali dan akan dikenakan sanksi administratif berupa denda sebesar 2% dari proses per bulan.
 4. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) kelas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang adalah 00.298.510.1-429.000

Subang, Tahun 2021
 Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang

H. YENYUWANI, S.Sos., M.AP
 KEP. 1976/11/12/2007/2 / 1001

Gambar 3. Surat Ketentuan Retribusi Daerah

SKRD atau Surat Ketentuan Retribusi Daerah inilah yang dibutuhkan oleh pemberi kerja yang nantinya akan diteruskan kepada pihak Bank Daerah untuk dilakukannya pembayaran DKPTKA bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di satu lokasi wilayah Kabupaten

⁷³ Wawancara dengan Bapak Ali Hanapiah, Kasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang 30 Agustus 2022 Jam 09. 20 WIB

Subang. SKRD ini menjadi suatu bukti bahwa pemberi kerja telah melakukan Pembayaran DKPTKA kepada Pemerintah Daerah sebagai bentuk pembayaran atas Retribusi Penggunaan Tenaga Kerja Asing.⁷⁴

Narasumber menjelaskan bahwa, Tahap Keempat adalah ketika SKRD sudah dimiliki oleh pihak pemberi kerja, maka setelah itu pemberi kerja dapat melakukan pembayaran DKPTKA tersebut ke Bank Daerah yang dituju sambil membawa dan memperlihatkan SKRD tersebut kepada Pihak Bank Daerah.⁷⁵

Setelah Pembayaran DKPTKA dilakukan oleh pemberi kerja kepada Bank Daerah yang dituju sesuai dengan yang tercantum dalam surat pemberitahuan serta SKRD, Tahap Kelima pemberi kerja diharuskan untuk meng *upload* bukti pembayaran dari Bank Daerah tersebut ke sistem TKA Online.⁷⁶

Tahap Keenam atau proses akhir dari alur ini dengan Pasal 36 ayat (7) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing apabila pemberi kerja telah berhasil meng *upload* bukti pembayaran DKPTKA tersebut, maka pihak Dinas yang dalam hal ini diserahkan kepada Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, dalam hal

⁷⁴ Wawancara dengan Bapak Ali Hanapiah, Kasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang 30 Agustus 2022 Jam 09.20 WIB

⁷⁵ Wawancara dengan Bapak Ali Hanapiah, Kasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang 30 Agustus 2022 Jam 09.20 WIB

⁷⁶ Wawancara dengan Bapak Ali Hanapiah, Kasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang 30 Agustus 2022 Jam 09.20 WIB

ini akan melakukan Validasi pada Sistem TKA Online atas bukti pembayaran DKPTKA tersebut. Validasi ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui TKA mana yang sudah atau belum membayar DKPTKA dan juga untuk melakukan cross check data TKA yang sudah habis atau yang akan melakukan perpanjangan masa kerja.⁷⁷

3. Pelaksanaan Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang

Pelaksanaan Pembayaran DKPTKA yang peneliti lakukan ke 3 (tiga) pemberi kerja (perusahaan) yang berada di wilayah Kabupaten Subang, yaitu PT Taekwang Industrial Indonesia yang kemudian berganti nama menjadi PT TKG Taekwang Indonesia, PT Handsome, dan PT Pungkook Indonesia One.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada Bu Erni dari PT TKG Taekwang Indonesia, Bu Erni mengatakan bahwa tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh PT TKG Taekwang Indonesia ada sekitar berjumlah 80 orang yang untuk saat ini di dominasi berasal dari Korea Selatan dan China. Bu Erni mengatakan bahwa jumlah saat ini per tahun 2022, terdapat 80 orang tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh perusahaannya , tidak semua bekerja di wilayah Subang tapi terdapat di beberapa daerah lainnya.⁷⁸

⁷⁷ Wawancara dengan Bapak Ali Hanapiah, Kasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang 30 Agustus 2022 Jam 09.20 WIB

⁷⁸ Wawancara dengan Bu erni, *Administratif PAC* PT TKG Taekwang Indonesia, Subang 31 Agustus 2022 Jam 09. 25 WIB

Menurut Bu Erni pihak perusahaannya dalam hal pengurusan RPTKA serta pembayaran DKPTKA untuk tenaga kerja asing yang baru melalui agen atau pihak ketiga. Narasumber juga mengetahui aturan mengenai pembayaran DKPTKA yang mana harus dibayarkan sesuai dengan wilayah kerja para tenaga kerja asing dan mengetahui konsekuensi apabila tidak membayar DKPTKA, yang mana konsekuensinya apabila tidak membayarkan DKPTKA artinya tidak akan mendapatkan pengesahan RPTKA dan tenaga kerja asing tersebut tidak dapat dipekerjakan oleh perusahaannya. Narasumber mengatakan bahwa pembayaran DKPTKA telah sesuai dengan wilayah tempat kerja tenaga kerja asing dan untuk saat ini pihak perusahaan tidak menemukan kesulitan atas pembayaran DKPTKA. Bu Erni tidak berkenan dimintakan Data Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh perusahaannya.⁷⁹

Kemudian untuk perusahaan selanjutnya, Peneliti mewawancarai Bapak Taufik selaku General Affair dari PT Pungkook Indonesia One Kabupaten Subang. Narasumber mengatakan bahwa saat ini per tahun 2022 terdapat 11 (sebelas) orang Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh Perusahaannya saat ini, yang didominasi berasal dari Korea Selatan dan Filipina.⁸⁰

Bapak Taufik dari PT Pungkook Indonesia One ini juga mengatakan bahwa tenaga kerja asing yang dipekerjakannya tidak semua bekerja hanya

⁷⁹ Wawancara dengan Bu Erni, *Administratif PAC* PT TKG Taekwang Indonesia, Subang 31 Agustus 2022 Jam 09.25 WIB

⁸⁰ Wawancara dengan Bapak Taufik, *Generall Affairs*, PT Pungkook Indonesia One, Subang 30 Jam 12 40 WIB Agustus 2022

untuk wilayah Subang saja, tetapi karena PT Pungkook Indonesia One juga memiliki cabang perusahaan di Blora, Jawa Tengah maka ada beberapa tenaga kerja asing yang dipekerjakan di perusahaan ini berpindah-pindah atau sifat kerjanya temporal, sehingga terdapat keahlian khusus yang dibutuhkan dari pekerja tenaga kerja asing tersebut, maka perusahaan akan segera memanggil tenaga kerja asing tersebut. Bapak Taufik mengatakan tidak memiliki hambatan atas pembayaran DKPTKA, Narasumber juga telah mengetahui ketentuan mengenai pembayaran DKPTKA serta konsekuensi apabila tidak membayar dana kompensasi tersebut.⁸¹

Peneliti juga melakukan wawancara kepada Bapak Suhendar selaku General Affair dari PT Handsome Kabupaten Subang, Bapak Suhendar mengatakan bahwa per tahun 2022, terdapat 19 (sembilan belas) tenaga kerja asing yang dipekerjakan di PT Handsome. Tenaga kerja asing yang dipekerjakan di perusahaan ini didominasi berasal dari negara Korea Selatan dan China.⁸²

Narasumber mengatakan bahwa tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh PT Handsome tidak hanya bekerja untuk wilayah Subang, namun terdapat juga di wilayah selain Subang, hal ini dikarenakan keahlian dan keterampilan dari tenaga kerja asing yang dibutuhkan, sehingga sifatnya *moving*.⁸³

⁸¹ Wawancara dengan Bapak Taufik, *Generall Affairs*, PT Pungkook Indonesia One , Subang 30 Agustus 2022 Jam 12.40 WIB

⁸² Wawancara dengan Bapak Suhendar, *Generall Affairs*, PT Handsome , Subang 30 Agustus 2022 Jam 15.39 WIB

⁸³ Wawancara dengan Bapak Suhendar, *Generall Affairs*, PT Handsome , Subang 30 Agustus 2022 Jam 15. 39 WIB

Narasumber mengatakan sudah mengetahui ketentuan mengenai pembayaran DKPTKA serta konsekuensi apabila tidak membayarnya. Pembayaran DKPTKA serta pengurusan RPTKA baru dilakukan melalui agen, namun untuk pengesahan perpanjangan RPTKA dilakukan mandiri oleh pihak perusahaan.⁸⁴

Narasumber mengatakan bahwa sebagian Pembayaran DKPTKA sudah dilakukan sesuai dengan RPTKA dan wilayah tempat tenaga kerja asing, dan beberapa juga sudah ada beberapa yang membayar ke wilayah Kabupaten Subang. Narasumber juga menambahkan bahwa hambatan dalam melakukan pembayaran DKPTKA yang mana harus sesuai dengan tempat tenaga kerja asing bekerja, hambatannya adalah terkait dengan jarak dari lokasi perusahaan ke bank daerah yang cukup jauh, serta pengurusan proses pembayaran RPTKA yang cukup panjang.⁸⁵

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti peroleh bahwa pelaksanaan dari 3 (tiga) perusahaan tersebut adalah

- a. Mengetahui ketentuan dari Pembayaran DKTKA, yang mana sebagai kewajiban pemberi kerja untuk mendapatkan pengesahan RPTKA baru dan/atau Pengesahan RPTKA perpanjangan, juga mengetahui ketentuan pembayaran DKPTKA yang berdasarkan wilayah lokasi tempat tenaga kerja asing bekerja,

⁸⁴ Wawancara dengan Bapak Suhendar, *Generall Affairs*, PT Handsome , Subang 30 Agustus 2022
Jam 15.39 WIB

⁸⁵ Wawancara dengan Bapak Suhendar, *Generall Affairs*, PT Handsome , Subang 30 Agustus 2022
Jam 15.39 WIB

- b. Mengetahui konsekuensi apabila tidak membayarkan DKPTKA artinya tidak akan disahkan RPTKA dari tenaga kerja asing tersebut.
- c. Masing-masing perusahaan juga sudah memberikan informasi mengenai jumlah atau total tenaga kerja asing yang dipekerjakannya per tahun 2022. PT TKG Taekwang Indonesia memiliki 80 Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan, PT Pungkook Indonesia One memiliki 11 Tenaga Kerja Asing, dan terakhir PT Handsome yang memiliki 19 Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan.
- d. PT TKG Taekwang Indonesia dan PT Pungkook Indonesia One menyatakan sudah membayar DKPTKA sesuai dengan lokasi wilayah tenaga kerja asing bekerja, dan tidak mengalami kendala dalam pembayaran DKPTKA.
- e. PT Handsome menyatakan bahwa pembayaran DKPTKA sudah sebagian dilakukan di Kabupaten Subang dan mengatakan bahwa ada beberapa hambatan dalam melakukan pembayaran tersebut, yaitu jarak lokasi perusahaan dan bank persepsi yang cukup jauh serta proses atau alur pembayaran DKPTKA untuk lokasi TKA yang bekerja di wilayah Subang cukup panjang prosesnya.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang yaitu, dengan Bapak Muhammad Ali Hanapiah selaku Kasi di Bidang Penempatan dan Perluasan kerja. Narasumber juga merupakan validator atas pembayaran DKPTKA untuk wilayah kerja Kabupaten Subang.

Peneliti mewawancarai berkaitan dengan data tenaga kerja asing yang berada dan bekerja di wilayah Kabupaten Subang serta Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk perusahaan PT TKG Taekwang Indonesia, PT Pungkook Indonesia One, dan PT Handsome. Data tenaga kerja asing yang peneliti peroleh hingga data tersebut diolah, peneliti sampaikan data jumlah tenaga kerja asing pada tahun 2022 yang bekerja di tiga perusahaan yang peneliti sebutkan sebagai berikut :

Tabel I
Data Tenaga Kerja Asing Per Tahun 2022

Jumlah Data Tenaga Kerja Asing Per Tahun 2022			
No.	Pemberi Kerja (Perusahaan)	Wilayah Lain + Subang	Hanya Kabupaten Subang
1	PT TKG Taekwang Indonesia	155 TKA	41 TKA
2	PT Pungkook Indonesia One	82 TKA	-
3	PT Handsome	27 TKA	8 TKA

Berdasarkan data yang peneliti sampaikan diatas, bahwa jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan yang berada di Kabupaten Subang, menunjukkan angka yang cukup tinggi. Menurut Bapak Ali Hanapiah pendataan mengenai Jumlah tenaga kerja asing yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang bersumber pada laman online atau sistem yang disebut dengan tka.daerah, Narasumber menyatakan bahwa pendataan tenaga kerja asing tersebut

dilihat dari lokasi wilayah kerja penerbitan RKPTKA serta periode waktu tenaga kerja asing tersebut dipekerjakan.⁸⁶

Data jumlah tenaga kerja asing pada PT TKG Taekwang Indoensia, PT Pungkook Indonesia One dan PT Handsome, yang peneliti dapatkan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang dan jumlah tenaga kerja asing dari PT TKG Taekwang Indonesia, PT Pungkook Indonesia One, dan PT Handsome yang peneliti dapatkan melalui hasil wawancara. Peneliti menyimpulkan dan mengolah data dari kedua pihak narasumber untuk disandingkan sebagai berikut :

Tabel II
Perbandingan Jumlah Data TKA 2022 Antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Pihak Perusahaan.

Jumlah Data Tenaga Kerja Asing 2022				
NO	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang			Perusahaan
	Perusahaan	Wilayah lain + Subang	Wilayah Subang	Wilayah Lain + Subang dan Wilayah Subang
1	PT TKG Taekwang Indonesia	155 TKA	41 TKA	80 TKA
2	PT Pungkook Indonesia One	82 TKA	-	11 TKA
3	PT Handsome	27 TKA	8 TKA	19 TKA

Jumlah tenaga kerja asing yang peneliti peroleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang apabila disandingkan dengan pernyataan pada saat wawancara yang peneliti lakukan terhadap ketiga

⁸⁶ Wawancara dengan Bapak Ali Hanapiah, Kasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang 30 Agustus 2022 Jam 09.20 WIB

perusahaan sebelumnya, menunjukkan angka atau jumlah dari tenaga kerja asing tersebut berbeda.

Kemudian Peneliti mewawancarai Ibu Yeni Nuraeni selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang yang menjelaskan perihal pelaksanaan pembayaran DKPTKA oleh pemberi kerja atau Perusahaan di Kabupaten Subang, Narasumber memberikan data terkait total DKPTKA yang diperoleh di Kabupaten Subang.⁸⁷ Maka peneliti akan menyampaikan data total DKPTKA yang diperoleh di Kabupaten Subang pada tahun 2021 dan 2022 sebagai berikut :

Tabel III
Total Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Tahun
2021 sampai dengan Tahun 2022

No	Tahun	Total Target Pembayaran DKPTKA	Total Realisasi Pembayaran DKPTKA	Persentase
1	2021	3.255.000.000	1.926.152.000	59,18%
2	2022	4.000.000.000	654.880.000	16%

Berdasarkan tabel diatas, dapat terlihat bahwa total dari pembayaran DKPTKA di Kabupaten Subang di tahun 2021 dan 2022 mengalami penurunan dan tidak mencapai total yang ditargetkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Subang.

⁸⁷ Wawancara dengan Ibu Yeni Nuraeni, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang 30 Agustus 2022 Jam 09.55 WIB

Ibu Yeni sebagai Narasumber dari pihak Dinas menjelaskan bahwa penurunan total perolehan DKPTKA pada tahun 2021 dan 2022 di Kabupaten Subang berkaitan dengan kesulitan atau hambatan dari pihak dinas tenaga kerja dan transmigrasi dalam memperoleh data dan informasi mengenai hal penggunaan tenaga kerja asing dari pihak perusahaan.⁸⁸

Narasumber menjelaskan bahwa ketika monitoring dilakukan oleh pihak dinas tenaga kerja dan transmigrasi ke perusahaan, pihak perusahaan sulit dimintakan data dan informasi seputar tenaga kerja asing yang dipekerjakan olehnya, namun apabila dinas bisa memperoleh data dan informasi mengenai penggunaan tenaga kerja asing di perusahaan, tidak jarang kalau data yang dimiliki oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi dengan data yang diperoleh dari pihak perusahaan itu berbeda.⁸⁹

Sulitnya mendapatkan data dan informasi dari perusahaan serta perbedaan data dan informasi yang didapati oleh pihak dinas, menjadi sebuah hambatan dalam pelaksanaan pembayaran DKPTKA di Kabupaten Subang. Selain hal tersebut, Ibu Yeni selaku narasumber menjelaskan bahwa kemungkinan terjadinya perbedaan data serta adanya pihak pemberi kerja atau perusahaan tidak membayarkan DKPTKA ke Kabupaten Subang, karena perbedaan lokasi Kerja yang tertera pada

⁸⁸ Wawancara dengan Ibu Yeni Nuraeni, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang 30 Agustus 2022 Jam 09.55 WIB

⁸⁹ Wawancara dengan Ibu Yeni Nuraeni, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang 30 Agustus 2022 Jam 09.55 WIB

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja asing (RPTKA) berbeda dengan realita yang sebenarnya.⁹⁰

Berdasarkan wawancara serta data yang penulis peroleh dari kedua pihak, dalam penelitian ini peneliti menganalisis bahwa pihak pemberi kerja telah melakukan pembayaran DKPTKA untuk setiap TKA yang dipekerjakan, sehingga hal tersebut telah sesuai dengan ketentuan pada Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disebutkan bahwa, pemberi kerja TKA wajib membayar DKPTKA yang mana hal itu menjadi suatu persyaratan untuk pengesahan RPTKA.

Akan tetapi dari segi konteks data yang peneliti peroleh, ditemukan ketidaksesuaian atau perbedaan jumlah data tenaga kerja asing dari tabel yang sudah disampaikan diatas. Faktor terjadinya ketidaksesuaian data tenaga kerja asing yang menjadi salah satu penghambat bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, karena terdapat perbedaan jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Kabupaten Subang, sehingga berimbas pada penurunan perolehan pendapatan Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Oleh karena itu, dari ketidaksesuaian data tenaga kerja asing tersebut, Dinas menemukan bahwa terdapat pihak tenaga kerja asing yang

⁹⁰ Wawancara dengan Ibu Yeni Nuraeni, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang 30 Agustus 2022 Jam 09.55

belum membayarkan dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan lokasi wilayah tenaga kerja asing bekerja.

Menilik beberapa fakta di lapangan dalam penjelasan diatas, peneliti menganalisis dengan mengacu pada aturan yang terdapat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pasal 24 Ayat (2) yang dengan rinci menyatakan bahwa pembayaran DKPTKA harus dibayarkan sesuai lokasi wilayah tenaga kerja asing dipekerjakan, namun pada fakta di lapangan pemberi kerja masih tidak mentaati peraturan tersebut.

Peneliti menganalisis bahwa adanya pemberi kerja yang tidak membayarkan dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan lokasi wilayah kerja tenaga kerja asing yang dipekerjakan, hal tersebut karena apabila menilik ketentuan Pasal 40 huruf d Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yaitu,

“Sanksi pencabutan pengesahan RPTKA sebagaimana yang dimaksud pada Pasal 36 Ayat (1) huruf c dikenakan kepada pemberi kerja TKA yang melanggar ketentuan :

- d. Tidak membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 23 Ayat (1)”

Ketentuan pasal diatas hanya sebatas mengatur apabila pemberi kerja tidak membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan, maka dapat dikenakan sanksi berupa pencabutan pengesahan RPTKA. Peraturan yang sama, juga sudah mengatur dengan rinci dan jelas yang terdapat dalam Pasal 24 Ayat (2). bahwa pembayaran DKPTKA dapat menjadi

Penerimaan Negara Bukan Pajak dan Pendapatan Daerah sesuai dengan lokasi wilayah tenaga kerja asing dipekerjakan. menilik bentuk pelanggaran serta sanksi yang dikenakan, peneliti menganalisis bahwa terdapat penyiasaan aturan hukum yang dilakukan oleh pihak pemberi kerja TKA di Kabupaten Subang dalam pelaksanaan pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing.

masalah-masalah yang timbul dalam penggunaan tenaga kerja asing, khususnya pembayaran DKPTKA di Kabupaten Subang sulit untuk diatasi karena ketentuan yang diatur dalam peraturan Perundang-undangan dapat disiasati oleh pemberi kerja, sehingga hal tersebut akan terus berpengaruh pada hasil pembayaran DKPTKA sebagai pendapatan daerah Kabupaten Subang.

Oleh karena itu Pemerintah Pusat melalui Kementerian Ketenagakerjaan perlu meningkatkan upaya dalam menegaskan pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing, dengan cara membuat pengaturan sejelas dan serinci mungkin agar tidak terdapat celah hukum yang bisa disiasati sehingga pelanggaran yang masih ditemukan di lapangan tidak berulang kali terjadi.

- C. Proses Pengawasan Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.**
1. **Pengaturan dan Proses Pengawasan Tenaga Kerja Asing**

Pengaturan mengenai pengawasan terhadap tenaga kerja asing diatur didalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dalam Pasal 35 Ayat (1) menyatakan bahwa

pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing dapat dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan dan juga Dinas yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan provinsi, serta pihak atau pejabat dari Keimigrasian yang bertugas dalam hal pengawasan dan penindakan keimigrasian.

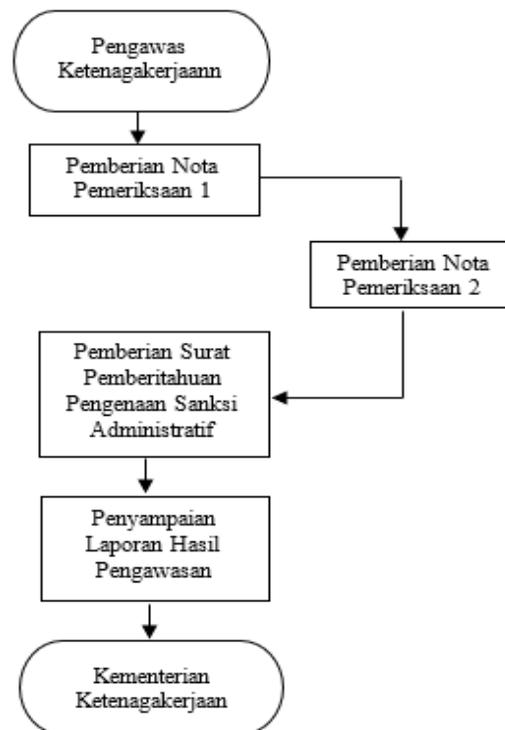
Berdasarkan penjelasan dalam regulasi diatas, bahwa terdapat beberapa pihak yang memiliki kewenangan untuk melakukan atau melaksanakan pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing yaitu, Pengawas Ketenagakerjaan dan/atau Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi, serta Pejabat Keimigrasian.

Masing-masing dari pihak tersebut memiliki tugas atau urusan yang berbeda dalam melaksanakan pengawasan terhadap tenaga kerja asing, pihak pengawas ketenagakerjaan dan/atau Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi provinsi melaksanakan pengawasan yang berkaitan dengan aspek Ketenagakerjaan, sementara Pihak keimigrasian melaksanakan pengawasan yang berkaitan dengan aspek keimigrasian.

Pengawas ketenagakerjaan merupakan pegawai negeri sipil yang memegang jabatan sebagai pengawas ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk melakukan pemeriksaan atas penyimpangan atau adanya pelanggaran norma undang-undang ketenagakerjaan yang tidak mengandung unsur pidana.⁹¹

⁹¹Widodo Suryandono, *Tenaga Kerja Asing : Analisis Politik Hukum*, Jakarta, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, 2018, Hlm 120

Pengawasan terhadap tenaga kerja asing yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan, diatur didalam Pasal 47 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor. 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menjelaskan mengenai proses pengawasan apabila ditemukan dugaan pelanggaran oleh Pemberi kerja atas tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Berikut proses atau alur pengawasan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan :



Proses atau tahapan pengawasan diatas, yang dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan apabila ditemukan dugaan pelanggaran terkait norma penggunaan tenaga kerja asing yang dilakukan oleh pemberi kerja atau perusahaan dalam mempekerjakan tenaga kerja asing hal yang pertama dilakukan adalah memberikan Nota Pemeriksaan kepada pemberi

kerja, apabila pemberi kerja masih belum melaksanakan Nota Pemeriksaan yang diberikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan, maka Pengawas Ketenagakerjaan akan memberikan Nota Pemeriksaan kedua kepada pemberi kerja. kemudian jika sampai pada pemberian Nota Pemeriksaan kedua pemberi kerja masih belum juga melaksanakan perintah atau arahan yang terdapat dalam nota tersebut, maka Pengawas Ketenagakerjaan akan memberikan surat pemberitahuan pengenaan Sanksi Administratif kepada pemberi kerja.

Surat pemberitahuan pengenaan sanksi administratif memuat beberapa unsur yaitu, berisikan mengenai identitas tenaga kerja asing, pelanggaran terhadap norma penggunaan tenaga kerja asing, dan sanksi administratif yang dikenakan. Sanksi administrasi dalam pelanggaran norma penggunaan tenaga kerja asing yang dilakukan oleh pemberi kerja meliputi denda, Penghentian sementara proses permohonan pengesahan RPTKA, dan pencabutan pengesahan RPTKA.

Berdasarkan Pasal 49 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksana Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menyebutkan

“Pelanggaran norma penggunaan tenaga kerja asing yang dapat dikenakan sanksi administrasi kepada pemberi kerja meliputi :

- a. Tidak memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk
- b. Tidak memiliki Pengesahan RPTKA untuk TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain;
- c. Tidak memiliki Pengesahan RPTKA bagi pemberi kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA pada jenis kegiatan perusahaan Rintisan (Start-up) berbasis teknologi dan vokasi melebihi jangka waktu paling lama 3 (tiga) bulan;

- d. Tidak memfasilitasi pendidikan dan pelatihan bahasa Indonesia kepada TKA;
- e. Tidak mendaftarkan TKA dalam program jaminan sosial nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan atau program asuransi pada perusahaan asuransi bagi TKA yang bekerja kurang dari 6 (enam) bulan;
- f. Tidak melaporkan setiap 1 (satu) tahun kepada Menteri melalui Direktur Jenderal untuk pelaksanaan penggunaan TKA, pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Pendamping TKA, dan pelaksanaan alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada Tenaga Kerja Asing;
- g. Tidak melaporkan pelaksanaan penggunaan TKA untuk pekerjaan yang bersifat sementara setelah berakhirnya perjanjian kerja kepada Menteri melalui Direktur Jenderal
- h. Tidak melaporkan kepada Menteri melalui Direktur Jenderal untuk perjanjian kerja TKA yang telah berakhir atau diakhiri sebelum jangka waktu perjanjian kerja berakhir;
- i. Mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan Pengesahan RPTKA;
- j. Mempekerjakan TKA rangkap jabatan dalam perusahaan yang sama;
- k. Mempekerjakan TKA pada jabatan yang mengurus personalia; dan/atau
- l. Tidak membayar DKPTKA atas setiap TKA yang dipekerjakan”

Surat pemberitahuan pengenaan sanksi administratif yang telah diberikan oleh pengawas ketenagakerjaan kepada pemberi kerja, maka selanjutnya pengawas ketenagakerjaan akan melaporkan pemberian surat pengenaan sanksi administratif sebagai laporan hasil pengawasan kepada Kementerian atau lembaga terkait.

Pengawasan tenaga kerja asing juga terkoordinasi dengan salah satu pihak salah satunya yaitu, pihak atau pejabat dari keimigrasian. Pihak keimigrasian bertugas dalam hal pengawasan dan penindakan keimigrasian. Melalui koordinasi yang dilaksanakan oleh beberapa pihak maupun instansi atau lembaga pemerintah, maka terbentuk suatu tim gabungan dari beberapa instansi yang bertugas dalam pelaksanaan

pengawasan baik tenaga kerja asing ataupun warga negara asing. Tim Gabungan ini diatur di dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 50 Tahun 2016 tentang Tim Pengawasan Orang Asing atau yang dikenal dengan sebutan Tim Pora.

Tim Pora merupakan tim gabungan yang terdiri dari instansi atau lembaga pemerintah yang terikat dengan tugas serta fungsi mengenai keberadaan dan kegiatan orang asing.⁹² Tujuan dari dibentuknya Tim Pora agar dapat terwujudnya pengawasan terhadap orang asing yang saling terkoordinasi secara menyeluruh terhadap keberadaan dan kegiatan Orang Asing di Wilayah Indonesia.⁹³

Tugas serta fungsi dari Tim Pora adalah memberikan saran dan pertimbangan kepada pihak instansi atau lembaga pemerintah mengenai hal seputar pengawasan orang asing, sehingga anggota dari Tim Pora memiliki fungsi untuk melaksanakan koordinasi dan pertukaran dan pengumpulan data informasi mengenai keberadaan orang asing, melakukan analisa dan evaluasi terkait dengan pelaksanaan pengawasan orang asing, membantu penyelesaian apabila terdapat permasalahan mengenai keberadaan dan kegiatan orang asing, serta mengadakan penyusunan rencana operasi gabungan yang dapat dilakukan secara khusus ataupun insidental, termasuk dapat dilakukan secara mandiri oleh setiap instansi yang tergabung dalam anggota Tim Pora.

⁹² Pasal 1 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 50 Tahun 2016 tentang Tim Pengawasan Orang Asing

⁹³ Pasal 2 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 50 Tahun 2016 tentang Tim Pengawasan Orang Asing

Tim Pora dibentuk pada tingkat pusat dan tingkat daerah, Tim Pora tingkat daerah terdiri atas, Tim Pora tingkat Provinsi, Tim Pora tingkat Kabupaten/Kota, dan Tim Pora tingkat Kecamatan.⁹⁴ Berkaitan dengan pengawasan pelaksanaan pembayaran Dana Kompensasi Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang, maka Tim Pora tingkat Kabupaten, berdasarkan Pasal 13 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 50 Tahun 2016 tentang Tim Pengawasan Orang Asing menyatakan bahwa,

“Anggota Tim Pora tingkat Kabupaten/Kota paling sedikit terdiri dari unsur:

- a. Kantor Imigrasi;
- b. Kepolisian Resor kota/ Kepolisian Resor;
- c. Kejaksaan Negeri;
- d. Pemerintah Daerah kabupaten/kota;
- e. Badan Narkotika Nasional kabupaten/kota;
- f. Badan Intelijen Negara Daerah ;
- g. Komando Distrik Militer;
- h. Pangkalan Angkatan Laut/Pos Angkatan Laut; dan
- i. Pangkalan Udara Angkatan Udara.”

Berdasarkan ketentuan pasal diatas, berkenaan dengan instansi dan lembaga pemerintah yang tergabung dalam Tim Pora, maka akan melaksanakan tugas dan fungsi yang saling bersinergi dalam melaksanakan pengawasan terhadap keberadaan dan tindakan yang berkaitan dengan orang asing, termasuk dengan Tenaga Kerja Asing. Tim Pora selain hanya melaksanakan tugas dan fungsi, namun juga dapat melakukan operasi gabungan jika memang diperlukan.⁹⁵

⁹⁴ Pasal 3 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 50 Tahun 2016 tentang Tim Pengawasan Orang Asing

⁹⁵ Pasal 15 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 50 Tahun 2016 tentang Tim Pengawasan Orang Asing

Operasi gabungan yang dilakukan oleh Tim Pora dapat dilakukan dengan dua cara yaitu, operasi gabungan secara khusus dan operasi gabungan yang bersifat insidental.⁹⁶ Operasi gabungan yang dilaksanakan secara khusus artinya pelaksanaan operasi tersebut dilakukan dalam keadaan waktu atau kegiatan tertentu, sementara untuk operasi gabungan yang dilakukan secara insidental artinya operasi tersebut dilakukan sewaktu-waktu apabila terdapat laporan dari masyarakat atau anggota tim pora.⁹⁷

2. Proses pengawasan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang sebagai representasi dari Pemerintah Daerah dan termasuk dalam organisasi perangkat daerah yang bertugas dalam melaksanakan serta bertanggung jawab atas urusan pemerintah daerah dalam bidang ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang secara garis besar selain memiliki fungsi dalam melakukan perencanaan, namun memiliki fungsi untuk melakukan pembinaan atau monitoring, evaluasi, dan juga pelaporan. Pada Pasal 34 Peraturan Pemerintah Nomor. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menjelaskan bahwa pembinaan atas penggunaan tenaga kerja asing dilakukan oleh Kementerian dan Dinas yang menyelenggarakan urusan pada bidang ketenagakerjaan.

⁹⁶ Pasal 16 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 50 Tahun 2016 tentang Tim Pengawasan Orang Asing

⁹⁷ Pasal 17 Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 50 Tahun 2016 tentang Tim Pengawasan Orang Asing

Berkaitan dengan urusan pembayaran DKPTKA yang termasuk dalam unsur penggunaan tenaga kerja asing, Berdasarkan wawancara dengan Bapak Djamalludin selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan kerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang menjelaskan bahwa di dalam Peraturan Bupati Subang Nomor. 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, memang tidak tersirat mengenai tugas dan fungsi dinas dalam melakukan pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing.

Narasumber menjelaskan bahwa dalam ketentuan yang terdapat dalam Pasal 9 huruf n Peraturan Bupati Subang Nomor. 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang menyatakan bahwa bidang penempatan dan perluasan kerja mempunyai fungsi untuk melakukan pemantauan dan pengevaluasian dalam kegiatan penempatan dan perluasan kerja, termasuk perihal penggunaan tenaga kerja asing menjadi salah satu tupoksi dari Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja pada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.⁹⁸

Maka berkaitan dengan urusan penggunaan tenaga kerja asing selain melaksanakan pembinaan atau monitoring ke perusahaan, pihak dinas memiliki kewenangan untuk memantau dan mengevaluasi terkait dengan

⁹⁸ Wawancara dengan Bapak Djamalludin, Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kabupaten Subang, di Subang 30 Agustus 2022 Jam 09.43 WIB

penggunaan tenaga kerja asing, termasuk dalam urusan pembayaran DKPTKA. Proses pengawasan Pembayaran DKPTKA yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang dalam hal penggunaan tenaga kerja asing adalah dengan bergabung sebagai anggota Tim Pora Kabupaten, oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan koordinasi serta bersinergi bersama dengan instansi atau lembaga pemerintah lainnya yang tergabung dalam Anggota Tim Pora.

Peneliti melakukan wawancara dengan Ibu Yeni Nuraeni selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, narasumber menjelaskan bahwa proses Pelaksanaan pengawasan berkaitan dengan penggunaan tenaga kerja asing, yang khususnya menjadi fokus dinas adalah dalam hal pembayaran DKPTKA oleh perusahaan. pada pelaksanaannya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang melakukan pengawasan bersama dengan Tim Pora, yaitu melalui operasi gabungan.⁹⁹

Operasi gabungan bersama dengan Tim Pora biasanya dilakukan ke perusahaan yang diduga banyak mempekerjakan tenaga kerja asing. namun, pelaksanaan operasi gabungan oleh Tim Pora terkadang dilaksanakan secara mendadak, atau dapat dikatakan sebagai inspeksi mendadak. Biasanya operasi gabungan di Kabupaten Subang, dilakukan

⁹⁹ Wawancara dengan Ibu Yeni Nuraeni, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, di Kabupaten Subang, 30 Agustus 2022. Jam 09.55 WIB

paling minimal dihadiri oleh pihak keimigrasian selaku pihak yang bertanggung jawab penuh atas pengawasan orang asing, kemudian oleh pihak kejaksaan, pihak kepolisian, dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang bertanggung jawab atas penggunaan tenaga kerja asing.¹⁰⁰

Kemudian narasumber juga menjelaskan, pada saat operasi gabungan yang dilaksanakan bersama dengan Tim Pora, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pemeriksaan kepada pemberi kerja atau perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pemeriksaan terhadap dokumen-dokumen tenaga kerja asing seperti, dokumen Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau RPTKA, kemudian bukti pembayaran dari setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan.

Tujuan Dinas melakukan pemeriksaan terhadap dokumen RPTKA adalah untuk memastikan jabatan serta lokasi wilayah kerja dari tenaga kerja asing yang dipekerjakan oleh perusahaan.¹⁰¹ Narasumber menjelaskan bahwa fakta di lapangan saat operasi gabungan di laksanakan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan pengecekan terhadap RPTKA dari setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga melakukan *cross check* terkait kebenaran lokasi wilayah kerja Tenaga Kerja Asing. Dinas Tenaga Kerja

¹⁰⁰ Wawancara dengan Ibu Yeni Nuraeni, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, di Kabupaten Subang, 30 Agustus 2022. Jam 09.55 WIB

¹⁰¹ Wawancara dengan Ibu Yeni Nuraeni, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, di Kabupaten Subang, 30 Agustus 2022. Jam 09.55 WIB

menemukan bahwa tenaga kerja asing yang dipekerjakan tidak sesuai dengan lokasi kerja yang ada di lapangan dengan lokasi wilayah kerja di RPTKA.

Narasumber menjelaskan ketidaksesuaian tersebut diantaranya adalah, terdapat tenaga kerja asing yang full bekerja di Kabupaten Subang, namun menambahkan lokasi wilayah kerja lain di dalam RPTKA, padahal lokasi wilayah kerja tersebut hanya sebatas tempat tinggal tenaga kerja asing atau kantor cabang dari perusahaan, sehingga lokasi wilayah kerja tersebut dimasukkan sebagai lokasi wilayah kerja yang tertera pada RPTKA.¹⁰²

Menurut Bapak Djamalludin Pembayaran DKPTKA penting untuk dilakukannya pengawasan atau *controlling*, hal ini dikarenakan dengan beberapa masalah yang timbul terkait data dan informasi mengenai tenaga kerja asing, mengenai urusan pengawasan pembayaran DKPTKA dinas sangat menyoroti terkait lokasi penempatan dimana tenaga kerja asing tersebut bekerja.¹⁰³

Lokasi atau wilayah penempatan kerja oleh tenaga kerja asing ini menjadi fokus dinas tenaga kerja dan transmigrasi karena erat kaitannya dengan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menyatakan bahwa pembayaran DKPTKA akan menjadi retribusi daerah apabila Tenaga Kerja Asing bekerja di satu lokasi

¹⁰² Wawancara dengan Ibu Yeni Nuraeni, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, di Kabupaten Subang, 30 Agustus 2022. Jam 09.55 WIB

¹⁰³ Wawancara dengan Bapak Djamalludin, Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Subang, di Subang, 30 Agustus 2022. 09.43 WIB

wilayah kabupaten/kota. selain itu sebagaimana dengan Hubungan Keuangan Pusat dan Daerah bahwa penggunaan tenaga kerja asing adalah sebagai bentuk dari sumber penerimaan daerah yang tergolong dalam retribusi perizinan tertentu.¹⁰⁴

Menurut Ibu Yeni Nuraeni Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang dalam melakukan pengawasan penggunaan tenaga kerja asing, tidak terlepas dengan melakukan koordinasi dengan beberapa pihak atau instansi lainnya yaitu, dengan pengawas ketenagakerjaan dan juga pihak keimigrasian, yang mana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga tergabung dalam keanggotaan Tim Pora, sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi terus menjalin sinergitas antar sesama anggota Tim Pora.¹⁰⁵

Bapak Djamalludin menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk upaya yang dapat dilakukan oleh dinas perihal penggunaan tenaga kerja asing. upaya pertama, apabila ditemukan permasalahan antara tenaga kerja asing dengan tenaga kerja lokal, maka pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Bidang Pembinaan dan Perlindungan Kerja dapat memberikan Anjuran kepada pengawas ketenagakerjaan, untuk dikeluarkannya nota pengawasan terhadap tenaga kerja asing yang

¹⁰⁴ Wawancara dengan Bapak Djamalludin, Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Subang, di Subang, 30 Agustus 2022. Jam 09.43

¹⁰⁵ Wawancara dengan Ibu Yeni Nuraeni, kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang, 30 Agustus 2022. Jam 09. 55 WIB

melakukan kesalahan atau pelanggaran yang menyangkut dengan urusan hubungan industrial.¹⁰⁶

Upaya kedua, adalah apabila ditemukan pelanggaran terkait dengan tidak membayar DKPTKA, Penempatan lokasi wilayah kerja tenaga kerja asing yang tidak sesuai antara yang tertera pada RPTKA dan di lapangan, maka pihak dinas tenaga kerja dan transmigrasi melalui bidang Penempatan dan perluasan kerja dapat meneruskan permasalahan tersebut kepada pihak Keimigrasian dan Kementerian Ketenagakerjaan melalui surat rekomendasi perihal pelanggaran lokasi penempatan kerja tenaga kerja asing.¹⁰⁷

kemudian apabila saat dinas melakukan monitoring ke perusahaan, apabila terdapat dugaan adanya data dan informasi yang disembunyikan oleh pihak perusahaan, maka Dinas dapat melaporkan hal tersebut kepada Pihak Keimigrasian untuk mempertimbangkan dilakukannya operasi gabungan secara insidental ke perusahaan tersebut.¹⁰⁸

Berkaitan dengan denda terhadap pelanggaran norma penggunaan tenaga kerja Asing, menurut Bapak Djamalludin Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi tidak memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi secara langsung, baik kepada pemberi kerja maupun tenaga kerja asing. oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berkoordinasi dengan

¹⁰⁶ Wawancara dengan Bapak Djamalludin, Kepala Bidang Penempatan dan perluasan Kerja Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang, 30 Agustus 2022. Jam 09.43 WIB

¹⁰⁷ Wawancara dengan Bapak Djamalludin, Kepala Bidang Penempatan dan perluasan Kerja Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang, 30 Agustus 2022. Jam 09.43 WIB

¹⁰⁸ Wawancara dengan Bapak Djamalludin, Kepala Bidang Penempatan dan perluasan Kerja Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang, 30 Agustus 2022. Jam 09.43 WIB

Pengawas Ketenagakerjaan dan Pihak Keimigrasian, karena kedua pihak tersebut yang berwenang untuk memberikan sanksi atas pelanggaran penggunaan tenaga kerja asing.¹⁰⁹

Berdasarkan wawancara dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang peneliti sampaikan diatas, perihal proses pengawasan pembayaran DKPTKA oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kabupaten Subang. Peneliti menganalisis dan berpendapat bahwa pelaksanaan pengawasan Pembayaran DKPTKA oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang yang dilaksanakan bersama dengan Tim Pora masih belum optimal, dikarenakan masih ditemukan pelanggaran norma penggunaan tenaga kerja asing yang terulang, seperti Pemalsuan lokasi wilayah kerja tenaga kerja asing, sehingga penempatan lokasi kerja yang tidak sesuai antara RPTKA dan di lapangan.

Kemudian menarik perihal masalah yang terjadi mengenai pembayaran DKPTKA, pada realisasinya mengalami penurunan jumlah DKPTKA serta terdapat permasalahan yang cukup pelik yaitu, mengenai penempatan lokasi wilayah kerja tenaga kerja asing tidak sesuai dengan yang tertera pada RPTKA dan di lapangan.

Masalah tersebut telah diupayakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui pelaporan kepada Pihak Keimigrasian dan Kementerian Ketenagakerjaan untuk diselidiki lebih lanjut pada saat

¹⁰⁹ Wawancara dengan Bapak Djamalludin, Kepala Bidang Penempatan dan perluasan Kerja Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, Subang, 30 Agustus 2022. Jam 09.43 WIB

Operasi Gabungan oleh Tim Pora. Berkaitan dengan permasalahan tersebut, peneliti berpendapat bahwa, permasalahan mengenai ketidaksesuaian penempatan lokasi kerja tenaga kerja asing, yang berimbas pada Pelaksanaan pembayaran DKPTKA di Kabupaten Subang, tidak ter akomodir dengan baik pada ketentuan yang mengatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing.

Peneliti berpendapat bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, belum dapat mengakomodir masalah yang terjadi dalam pelaksanaan pembayaran di Kabupaten Subang, khususnya perihal pengawasan penggunaan tenaga kerja asing oleh Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi di setiap Kabupaten/Kota.

Menilik kembali Pasal 35 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, pasal tersebut menjelaskan bahwa kewenangan pengawasan tenaga kerja asing hanya dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dan Dinas yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan provinsi.

Hal tersebut secara tidak langsung menyulitkan peran dinas yang menyelenggarakan urusan dalam bidang ketenagakerjaan di daerah kabupaten, dalam melaksanakan penggunaan tenaga kerja asing. Peneliti berpendapat bahwa faktor penghambat dari proses pengawasan Dinas Tenaga Kerja Asing Kabupaten Subang, dalam hal pembayaran DKPTKA adalah karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di daerah, khususnya

Kabupaten Subang, tidak diberikan kewenangan secara tersirat dalam regulasi oleh pemerintah pusat dalam hal pengawasan penggunaan tenaga kerja asing.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Implementasi pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing sudah sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Pasal 23 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Akan tetapi dari segi data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang dan Ketiga Perusahaan terdapat ketidaksesuaian jumlah TKA yang dipekerjakan sehingga hal tersebut berimbas pada penurunan total pendapatan DKPTKA di Kabupaten Subang, hal tersebut berdasarkan keterangan dari pihak dinas disebabkan karena adanya perbedaan data lokasi kerja yang tertera pada RPTKA dan di Lapangan

2. Proses pengawasan atas pelaksanaan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang adalah dengan melakukan pengawasan bersama dengan Tim Pora, yaitu melalui operasi gabungan. Proses pengawasan atas pelaksanaan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang adalah terdapat dua bentuk upaya yaitu,

- 1) Melaporkan pihak perusahaan yang melakukan pelanggaran melalui surat rekomendasi yang ditujukan kepada pihak imigrasi dan kementerian ketenagakerjaan.
- 2) Melaporkan pelanggaran tersebut kepada pihak keimigrasian provinsi agar dapat dipertimbangkan untuk dilakukannya operasi gabungan bersama dengan Tim Poera secara insidental kepada perusahaan pelanggar tersebut.

Ketentuan dalam Peraturan Pemerintah yang masih belum mengakomodir kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam menangani urusan pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing. ketentuan pasal tersebut apabila tidak di tinjau kembali atas masalah-masalah yang terjadi di lapangan, maka dapat menjadi celah hukum yang bisa disiasati oleh pemberi kerja karena dapat mencantumkan lokasi wilayah kerja dalam RPTKA yang tidak sesuai dengan di lapangan.

B. Saran

1. Membuat Surat Edaran Kepala Daerah (Bupati) dengan tujuan untuk mempertegas regulasi yang tertera pada Pasal 24 ayat (1) dan ayat (2) huruf C Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dimana Perusahaan atau pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing di satu lokasi wilayah kabupaten/kota, diharuskan membayar kepada wilayah tersebut sebagai pendapatan daerah kabupaten berupa retribusi daerah sehingga perusahaan atau pemberi kerja patuh terhadap regulasi tersebut. Sehingga perusahaan dapat berkomitmen dalam melakukan

pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing sesuai dengan lokasi wilayah kerja Tenaga Kerja Asing.

2. **Kementerian** ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perhatian khusus kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Daerah dalam hal pengawasan tenaga kerja asing, khususnya pada bentuk pelanggaran penempatan lokasi kerja tenaga kerja asing dalam pembayaran DKPTKA, atas ditemukannya permasalahan mengenai penempatan lokasi kerja tenaga kerja asing yang tidak sesuai antara yang tertera di RPTKA dengan di lapangan.

Oleh karena itu, perlu penambahan kewenangan pengawasan di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing bagi Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi daerah kabupaten/kota.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Ghalia Indonesia, 2010, hlm 111
- Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Jakarta, Sinar Grafika, 2009, hlm 49.
- Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm 36
- F.X Djumaldi, Perjanjian Kerja Edisi Revisi, Sinar Grafika, Jakarta, 2008, hlm 11
- Hartono Judiantoro, Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, Rajawali Pers, Jakarta, hlm 10
- H.S Syarif, Pedoman Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dan Peraturan Perundang-undangnya, Jakarta: Sinar Grafika, 1992, hlm. 17
- Lalu Husni, Pengantar hukum ketenagakerjaan, Jakarta, Rajawali Pers, hlm. 61
- Subagio, Hukum Keuangan Negara, Rajawali Pres, Jakarta, 1991, hlm 11
- W. Riawan Tjandra, , “Hukum Keuangan Negara”, Kompas Gramedia, Jakarta 2013, hlm 2
- Widodo Suryandono, “Tenaga Kerja Asing : Analisis Politik Hukum”, mYayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2018, Hlm 120

Jurnal

- Darwis Anatami, Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Outsourcing Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Hukum Isla, Al-‘adaiah, Vo..13, No.2, 2016, hlm 209
- Gesang Sri Wulandari, Nabitatus Sa’adah, “*Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia Atas Kebijakan Pemerintah Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*”, Kanun Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 21, No. 2, (Agustus, 2019), hlm 314
- Holmes Sianturi, “kedudukan Keuangan Daerah Dalam Pengelolaan Dana Hibah dan Bantuan Sosial Berdasarkan Perspektif Keuangan Negara”, Jurnal wawasan yuridis, Vol.1.No.1, 31 Maret 2007, hlm.8.

Jazim Hamidi, Mustafa Luthfi, *Dekonstruksi Hukum Pengawasan Pemerintah Daerah*, UB Press, 2012, hlm. 42

Mawardi Penwangi, “hubungan kerja dan ketenagakerjaan dalam perspektif islam” ,
Jurnal Pilar : Jurnal Kajian Islam Kontemporer, Vol. 1,No.2, Desember 2010,
hlm. 80

Nurhaidah, M. Insyah Musa, “*Dampak Pengaruh Globalisasi Bagi Kehidupan Bangsa Indonesia*”, Jurnal Pesona Dasar, Vol. 3 No. 3, April 2015, hlm. 1-2

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja

Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksana
Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja
Asing

Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 50 Tahun 2016 tentang Tim
Pengawasan Orang Asing

Peraturan Bupati Subang Nomor 21 Tahun 2022 tentang Tugas Pokok dan Fungsi
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Wawancara

Wawancara dengan Yeni Nuraeni, Kepala Dinas Tenaga dan Transmigrasi Kabupaten
Subang, di Subang, 30 Agustus 2022

Wawancara dengan Djamalludin, Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, di Subang 30 Agustus
2022

Wawancara dengan Ali Hanapiah, Kasi Bidang Penempatan dan Perluasan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, di Subang 30 Agustus 2022

Wawancara dengan Bapak Taufik, *Generall Affairs*, PT Pungkook Indonesia One , Subang 30 Agustus 2022

Wawancara dengan Bapak Suhendar, *Generall Affairs*, PT Handsome , Subang 30 Agustus 2022

Wawancara dengan Bu erni, *Administratif PAC* PT TKG Taekwang Indonesia, Subang 31 Agustus 2022

Data Elektronik

<https://www.bphn.go.id/data/documents/22Penelitian%20TENAGA%20KERJA%20ASING.pdf>, diakses pada tanggal 14 Juni 2022 Jam 19.00 WIB

Eldyandhy Syamfiqri, “ *Fungsi Pengawasan kementerian Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing di Indonesia ..*”, Core.uk, Terdapat dalam <https://core.ac.uk/search?q=fungsi+pengawasan+tenaga+kerja+asing&page=1> diakses pada tanggal 14 Juni 2022 Jam 19.13 WIB

<https://money.kompas.com/read/2020/06/18/103200726/awal-juli-500-tka-asal-china-bakal-datang-ke-indonesia?page=all> diakses pada tanggal 14 Juni 2022 Jam 19.25 WIB

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/12/22/ada-38814-tenaga-kerja-asing-asal-tiongkok-pada-2020>, diakses pada tanggal 15 Juni 2022 Jam 09.21 WIB

www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK379428/#:~:text=A%20%22migrant%20worker%20is%20defined,admitted diakses 18 juli 2022 Jam 21.47 WIB

Muslimah, “*Implementasi Pembatasan Hubungan Kerja Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Studi Kasus Putusan Mahkamah Agung...*”, terdapat dalam <https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/44456/2/MUSLIMA-H-FSH.pdf> diakses pada tanggal 19 Juli 2022 Jam 16.20 WIB

<https://eprints.umm.ac.id/41529/3/BAB%20II.pdf> diakses Tanggal 19 Juli 2022.

Try Wahyu Widanarty, “Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Pasal 14 Ayat 3 Peraturan Gubernur Jawa Timur..” terdapat dalam <http://hukum.studentjournal.ub.ac.id/index.php/hukum/article/view/3097> diakses tanggal 2 Januari 2023 Jam 10.19 WIB

<https://disnakertrans.jabarprov.go.id/tupoksi> diakses tanggal 2 Januari 2023 Jam 16.15 WIB

<https://tafsirweb.com/1885-surat-al-maidah-ayat-1.html> diakses tanggal 2 Januari 2023 Jam 19.18 WIB

LAMPIRAN



FAKULTAS
HUKUM

Judung Galuh, Sukorejo
Jember, Jawa Timur
Jember 66131
T. 0321-857322
E. fah@uii.ac.id
W. www.uii.ac.id

Nomor : 99/Dek/70/Div.UR/TU/H/V/II/2022
Hal : Permohonan Wawancara

22 Agustus 2022 M
24 Muharram 1444 H

Kepada Yth.
Manager HRD PT. Handsome
Kampung Cielis RT. 01/01, Ds. Wanakarta, Kec. Purwadadi, Kab.Subang

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa sebelum mengakhiri kuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, setiap mahasiswa diwajibkan membuat karya ilmiah sebagai tugas akhir dalam bentuk Skripsi, Studi Kasus Hukum (SKH), Legal Memorandum (LM).

Sehubungan dengan hal tersebut diatas mahasiswa kami :

Nama : Khansa Salsabila
No. Mahasiswa : 18410347
Program Studi : Hukum
Alamat : Jl. Perumnas Raya No. 18 Blok VII,
Kel. Sakamelang, Kec. Subang, Kab.Subang
Telp. Rumah/HP : 081294265420
Dosen Pembimbing : Ayanita Nur Rohanawati, S.H., M.H

Bermaksud melakukan wawancara dengan Manager HRD PT. Handsome untuk menyusun karya ilmiahnya dengan judul "Implementasi Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang Mengenai Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing."

Sehubungan dengan hal di atas, kami mohon Bapak/Ibu berkenan untuk mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan wawancara.
Perlu kami sampaikan, bahwa hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan untuk kepentingan keilmuan serta tidak disajikan kepada pihak luar.

Demikian permohonan ini di sampaikan, atas perhatian dan perkenannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dekan,

Prof. Dr. Bagas Agus Riswandi, S.H., M.Hum
NID. 014100109



Nomor : 291/Dek/70/Div.URT/TU/H/VIII/2022
 Hal : Permohonan Wawancara
 22 Agustus 2022 M
 24 Muharram 1444 H

Kepada Yth.
 Manager HRD PT. Pungkook Indonesia One
 Jl. Raya Pabuaran Sarengseng KM. 3, Ds. Pabuaran, Kec. Pabuaran, Kab.Subang

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa sebelum mengakhiri kuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, setiap mahasiswa diwajibkan membuat karya ilmiah sebagai tugas akhir dalam bentuk Skripsi, Studi Kasus Hukum (SKH), Legal Memorandum (LM).

Sehubungan dengan hal tersebut diatas mahasiswa kami :

Nama : Khansa Salsabila
 No. Mahasiswa : 18410347
 Program Studi : Hukum
 Alamat : Jl. Perumnas Raya No. 18 Blok VII,
 Kel. Sukamelang, Kec. Subang, Kab.Subang
 Telp. Rumah/HP : 081294265420
 Dosen Pembimbing : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H

Bermaksud melakukan wawancara dengan Manager HRD PT. Pungkook Indonesia One untuk menyusun karya ilmiahnya dengan judul "Implementasi Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang Mengenai Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing."

Sehubungan dengan hal di atas, kami mohon Bapak/Ibu berkenan untuk mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan wawancara. Perlu kami sampaikan, bahwa hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan untuk kepentingan keilmuan serta tidak disajikan kepada pihak luar.

Demikian permohonan ini di sampaikan, atas perhatian dan perkenannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dekan,

 Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum
 NRC. 014100109




Nomor : 291/Dek/70/Div.URT/TU/H/VIII/2022
 Hal : Permohonan Wawancara
 22 Agustus 2022 M
 24 Muharram 1444 H

Kepada Yth.
 Manager HRD PT. Taekwang Industrial Indonesia
 Dusun Belendung II RT. 17/06, Ds. Belendung, Kec. Cibogo, Kab. Subang

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa sebelum mengakhiri kuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, setiap mahasiswa diwajibkan membuat karya ilmiah sebagai tugas akhir dalam bentuk Skripsi, Studi Kasus Hukum (SKH), Legal Memorandum (LM).

Sehubungan dengan hal tersebut diatas mahasiswa kami :

Nama : Khansa Salsabila
 No. Mahasiswa : 18410347
 Program Studi : Hukum
 Alamat : Jl. Perumnas Raya No. 18 Blok VII,
 Kel. Sukamelang, Kec. Subang, Kab.Subang
 Telp. Rumah/HP : 081294265420
 Dosen Pembimbing : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H

Bermaksud melakukan wawancara dengan Manager HRD PT. Taekwang Industrial Indonesia untuk menyusun karya ilmiahnya dengan judul "Implementasi Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang Mengenai Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing."

Sehubungan dengan hal di atas, kami mohon Bapak/Ibu berkenan untuk mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan wawancara. Perlu kami sampaikan, bahwa hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan untuk kepentingan keilmuan serta tidak disajikan kepada pihak luar.

Demikian permohonan ini di sampaikan, atas perhatian dan perkenannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dekan,

 Prof. Dr. Budi Agus Riswandi, S.H., M.Hum
 NRC. 014100109




FAKULTAS HUKUM
 Gedung Salsabila
 Universitas Islam Indonesia
 Jl. Sekeloa Selatan 1 No. 1, Yogyakarta 55184
 T. 0274 7070222
 E. info@uii.ac.id
 www.uii.ac.id

Nomor : 260/Dek/70/Div.URT/TU/H/IX/2022
 Hal : Permohonan Wawancara

8 September 2022 M
 12 Safar 1444 H

Kepada Yth.
 Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang
 Jl. Mayjen Sutoyo Siswomiharjo No. 48, Karanganyar,
 Kec. Subang, Kab. Subang, Jawa Barat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dengan hormat, kami beritahukan bahwa sebelum mengakhiri kuliah di Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, setiap mahasiswa diwajibkan membuat karya ilmiah sebagai tugas akhir dalam bentuk Skripsi, Studi Kasus Hukum (SKH), Legal Memorandum (LM).

Sehubungan dengan hal tersebut diatas mahasiswa kami :

Nama : Khansa Salsabila
 No. Mahasiswa : 18410347
 Program Studi : Hukum
 Alamat : Jl. Perumnas Raya No. 18 Blok VII 037/012,
 Kel. Sakamelang, Kec. Subang, Kab. Subang
 Telp. Rumah/HP : 081294265420
 Dosen Pembimbing : Ayunita Nur Rohanawati, S.H., M.H

Bermaksud melakukan wawancara dengan Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menyusun karya ilmiahnya dengan judul "Implementasi Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang Mengenai Pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing."

Sehubungan dengan hal di atas, kami mohon Bapak/Ibu berkenan untuk mengizinkan mahasiswa tersebut melakukan wawancara. Perlu kami sampaikan, bahwa hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan untuk kepentingan keilmuan serta tidak disajikan kepada pihak luar.

Demikian permohonan ini di sampaikan, atas perhatian dan perkenannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan,

 Prof. Dr. Bambang Riyandi, S.H., M.Hum
 NID. 014100109

TKG PT. TKG TAEKWANG INDONESIA
 DUSUN BELENDUNG II RT 0308 DESA BELENDUNG KEC. CIBOGO
 KABUPATEN SUBANG, JAWA BARAT - INDONESIA
 No. Telpun : (0281) 758616

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : EPI SLAMET
 Nama Perusahaan : PT. TKG TAEKWANG INDUSTRIAL INDONESIA
 Alamat : Jl. Kapten Hanafiah Dusun Belendung II RT. 037/ D06 Kec. Cibogo
 Kab. Subang Jawa Barat

Dengan ini menerangkan bahwa benar Mahasiswa atas nama :

Nama : KHANSA SALSABILA
 Universitas : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Telah melakukan wawancara mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA) yang ada di Perusahaan kami.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya serta untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Subang, 01 October 2022

 EPI SLAMET
 Sr. Manager GA

SURAT KETERANGAN

SAYA YANG BERTANDA TANGAN DIBAWAH INI :

NAMA : SUHENDAR
PERUSAHAAN : PT.HANDSOME
ALAMAT : KP.CIELA RT.001 RW.001 DESA WANAKERTA
KECAMATAN PURWADADI – SUBANG JAWA BARAT

DENGAN INI MERANGKAN BAHWA BENAR MAHASISWI ATAS NAMA KHANSA SALSABILA DARI UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA YOGYAKARTA, TELAH DATANG KEPERUSAHAAN KAMI PADA HARI SELASA TANGGAL 30 AGUSTUS 2022 DALAM RANGKA MELAKUKAN WAWANCARA MENGENAI TKA (TENAGA KERJA ASING) YANG BERADA DI PERUSAHAAN KAMI .

DEMIKIAN SURAT KETERANGAN INI KAMI BUAT DENGAN SEBENARNYA SERTA UNTUK DAPAT DIPERGUNAKAN SEBAGAIMAN MESTINYA .

SUBANG, 7 SEPTEMBER 2022

PT.HANDSOME

S U H E N D A R

GA

Kp. CielA RT. 01/01, Desa Wanakerta, Kec. Purwadadi, Kab. Subang Jawa Barat - Indonesia, Tlp./Fon. : 62-0260-460690 / 62-0260-4429

SURAT KETERANGAN
002/HRD-SK/PKIS/III/2023

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Januar Arifin
Perusahaan : PT Pungkook Indonesia One
Alamat : Jl. Raya Sarengeng KM.03 Ds. Pabuaran
Kec. Pabuaran, Kab. Subang - Prov. Jawa Barat.

Dengan ini menerangkan bahwa benar Mahasiswi atas nama :

Nama : Khansa Salsabilah
Universitas : Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Telah melakukan wawancara mengenai Tenaga Kerja Asing (TKA) yang ada di Perusahaan kami.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya serta untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di : Subang
Tanggal : 12 Agustus 2022

PT. PUNGKOOK INDONESIA ONE
SINCE 1966 · LUGGAGE , PACKS AND LEATHER GOODS
Januar Arifin
HRD Manager



**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SUBANG
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI**

Jalan : Mayjen Suloyo No. 48 Telepon (0260) 411426, Subang 41215

SURAT KETERANGAN

Nomor : PK.03.07 / 1042 /Seku

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang, berdasarkan surat dari Universitas Islam Indonesia Yogyakarta Nomor : 127/Dek/70/SR/Div. URT/14/H/VI/2022, Tanggal 19 April 2022 Perihal Pemberitahuan Ijin Penelitian dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : KHANSA SALSABILA
Alamat : Kost Puri Afaa Ji. Kalurang Km 6 No 6 Sinduasi, Mafi Sleman, DIY 55284

Telah melaksanakan kegiatan Penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dari Tanggal 23 Mei 2022 s/d 31 Oktober 2022, dengan judul masalah :

" Implementasi Peraturan Pemerintah No.34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Subang mengenai Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing "

Demikian Surat Keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagai mana mestinya .

Subang, 31 Oktober 2022

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Subang
Kepala,

Hi YENNI NURANI S.Sos, MAP
NIP. 19741112 200212 2 003

Surat Keterangan Plagiasi



**FAKULTAS
HUKUM**
Sekeloa Selatan II
Bandung (Jawa Barat)
Jl. Sekeloa Selatan II, Bandung 40132
T. (0274) 979222
E. fh@uii.ac.id
www.uui.ac.id

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASI

No. : 111/Perpus-S1/20/H/III/2023

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **Joko Santosa, A.Md.**
NIK : **961002136**
Jabatan : **Staf Perpustakaan Referensi Fakultas Hukum UII**

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : **Khansa Salsabila**
No Mahasiswa : **18410347**
Fakultas/Prodi : **Hukum**
Judul karya ilmiah : **IMPLEMENTASI DANA KOMPENSASI PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN SUBANG BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 34 TAHUN 2021 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING**

Karya ilmiah yang bersangkutan di atas telah melalui proses uji deteksi plagiasi dengan hasil 17.%

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, **30 Maret 2023 M**
8 Ramadhan 1444 H

Perpustakaan Referensi FH UII

Joko Santosa, A.Md.

30	SUN KM	M2338617	3570	HANDSOME PT	NP DELA RT 0101 DESA HANAKERTA, KEC. PURWODADI	Korea Selatan	DIREKTUR UTAMA	4/16/2022 9:04:40 PM	6/19/2022	6/19/2023	Debak(Kab), Bekasi(Kab), Depok(Kab), Jakarta Barat(Kab), Jakarta Pusat(Kab), Jakarta Selatan(Kab), Jakarta Timur(Kab), Jakarta Utara(Kab), Karawang(Kab), Klaten(Kab), Purwokerto(Kab), Semarang(Kab), Subang(Kab), Sukoharjo(Kab), Surakarta(Kab)
31	SUN KM	M2338617	5501	HANDSOME PT	NP DELA RT 0101 DESA HANAKERTA, KEC. PURWODADI	Korea Selatan	DIREKTUR UTAMA	7/27/2021 11:21:22 AM	6/19/2021	6/19/2022	Debak(Kab), Bekasi(Kab), Depok(Kab), Jakarta Barat(Kab), Jakarta Pusat(Kab), Jakarta Selatan(Kab), Jakarta Timur(Kab), Jakarta Utara(Kab), Karawang(Kab), Klaten(Kab), Purwokerto(Kab), Semarang(Kab), Subang(Kab), Sukoharjo(Kab), Surakarta(Kab)
32	YINGHUA CUI	CUI140646	8487	HANDSOME PT	NP DELA RT 0101 DESA HANAKERTA, KEC. PURWODADI	Republik Rakyat China	Quality Control Manager	1/19/2021 5:29:08 PM	12/07/2021	12/08/2022	Debak(Kab), Bekasi(Kab), Depok(Kab), Jakarta Barat(Kab), Jakarta Pusat(Kab), Jakarta Selatan(Kab), Jakarta Timur(Kab), Jakarta Utara(Kab), Karawang(Kab), Klaten(Kab), Purwokerto(Kab), Semarang(Kab), Subang(Kab), Sukoharjo(Kab), Surakarta(Kab)
33	YOUNGHWAN KIM	M1998438	8973	HANDSOME PT	NP DELA RT 0101 DESA HANAKERTA, KEC. PURWODADI	Korea Selatan	MARKETING MANAGER	9/7/2022 2:23:19 PM	9/05/2022	9/04/2023	Jakarta Barat(Kab), Jakarta Pusat(Kab), Jakarta Selatan(Kab), Jakarta Timur(Kab), Jakarta Utara(Kab), Subang(Kab)
34	ZHENG SHUO	Z79191303	9189	HANDSOME PT	NP DELA RT 0101 DESA HANAKERTA, KEC. PURWODADI	Republik Rakyat China	SEWING MANAGER	10/20/21 10:32:31 AM	7/01/2021	6/30/2022	Subang(Kab)
35	ZHENG SHUO	Z79191303	6184	HANDSOME PT	NP DELA RT 0101 DESA HANAKERTA, KEC. PURWODADI	Republik Rakyat China	SEWING MANAGER	7/10/2022 11:44:37 AM	7/17/2022	7/16/2023	Bandung(Kab), Boyali(Kab), Jakarta Barat(Kab), Jakarta Pusat(Kab), Jakarta Selatan(Kab), Jakarta Timur(Kab), Jakarta Utara(Kab), Karawang(Kab), Klaten(Kab), Subang(Kab)
Total											

PT Pungkook Indonesia One

PUNGKOOK INDONESIA ONE											
No.	Nama TKA	Paspor TKA	No IMTA	Nama perusahaan	alamat perusahaan	Negara	Jabatan	Diterbitkan	berlaku mulai	berlaku sampai	lokasi penempatan
1	ALZAGA AORIAN BELLUDO	P87483508	4892	PUNGKOOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Philippine	PRODUCTION ADVISOR	8/20/2022 8:12:22 PM	5/24/2022	5/23/2023	Grobgogan(Kab), Subang(Kab)
2	BAGAOISAN MARLON ALABON	P8851094A	24192	PUNGKOOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Philippine	PRODUCTION ADVISOR	3/16/2022	3/08/2022	3/08/2023	Grobgogan(Kab), Subang(Kab)
3	BALCETA RAYMART CAMADO	P9433198A	58802	PUNGKOOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Philippine	PRODUCTION ADVISOR	8/22/2022 1:17:46 PM	8/28/2022	8/27/2023	Grobgogan(Kab), Subang(Kab)
4	BANANA RONNIE VILLEGAS	P9688416A	24198	PUNGKOOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Philippine	PRODUCTION ADVISOR	3/16/2022	3/11/2022	3/10/2023	Grobgogan(Kab), Subang(Kab)
5	BUI THI BICH TUYEN	C4379376	52893	PUNGKOOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Vietnam	PRODUCTION ADVISOR	8/13/2022 3:37:31 PM	7/16/2022	7/15/2023	Grobgogan(Kab), Subang(Kab)
6	CABALLA RODOLFO MERCADO	P77143788	92156	PUNGKOOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Philippine	PRODUCTION ADVISOR	11/25/2021 5:31:41 AM	1/14/2022	1/13/2024	Grobgogan(Kab), Subang(Kab)
7	CHO SANG SIK	M81692574	80404	PUNGKOOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Korea Selatan	PRODUCTION MANAGER	8/16/2022 7:27:17 PM	8/11/2022	8/10/2023	Grobgogan(Kab), Subang(Kab)
8	CHOI INJAE	M7978072	69815	PUNGKOOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Korea Selatan	INFORMATION TECHNOLOGY MANAGER	9/15/2021	8/03/2021	8/02/2022	Grobgogan(Kab), Subang(Kab)
9	CHOI INJAE	M7978072	94180	PUNGKOOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Korea Selatan	INFORMATION TECHNOLOGY MANAGER	8/25/2022 1:39:09 PM	10/05/2022	10/04/2023	Grobgogan(Kab), Subang(Kab)
10	CHOI KWANG HO	M8986021	45980	PUNGKOOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Korea Selatan	PRODUCTION MANAGER	6/17/2021	6/10/2021	6/09/2022	Grobgogan(Kab), Subang(Kab)
11	CHOI KWANG HO	M8986021	58806	PUNGKOOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Korea Selatan	PRODUCTION MANAGER	8/22/2022 1:19:08 PM	9/25/2022	9/24/2023	Grobgogan(Kab), Subang(Kab)
12	CRUZ MARY JOYCE	P50757288	48845	PUNGKOOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Philippine	PRODUCTION ADVISOR	8/20/2022 5:58:40 PM	5/23/2022	5/22/2023	Grobgogan(Kab), Subang(Kab)

78	SAMSON DEBORA POSCABLO	P1841385	24104	PUNGGOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Philippine	PRODUCTION ADVISOR	3/16/2022	3/10/2022	3/09/2022	Onbager(Kab), Subang(Kab)
79	SANTOS REY YLLADON	P4231848	61323	PUNGGOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Philippine	PRODUCTION ADVISOR	7/10/2022 3:28:49 PM	6/15/2022	6/14/2022	Onbager(Kab), Subang(Kab)
80	SEO SUNGPI	M8328776	51282	PUNGGOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Korea Selatan	PRODUCTION MANAGER	6/09/2022	6/03/2022	6/02/2022	Onbager(Kab), Subang(Kab)
81	SONA QUEVARA MALLARI	P6237238	31055	PUNGGOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Filipina	PRODUCTION ADVISOR	4/08/2022	6/17/2022	6/16/2022	Onbager(Kab), Subang(Kab)
82	TRAN HUY THINH	C3148867	4210	PUNGGOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Vietnam	QUALITY CONTROL ADVISOR	5/14/2022 1:33:40 PM	1/03/2022	1/02/2022	Onbager(Kab), Subang(Kab)
83	TRAN NH PHONG	C3801723	73998	PUNGGOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Vietnam	PRODUCTION ADVISOR	6/22/2022 3:11:31 PM	7/26/2022	7/25/2022	Onbager(Kab), Subang(Kab)
84	TRAN MINH LUAN	C294210	52025	PUNGGOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Vietnam	PRODUCTION ADVISOR	6/13/2022 3:52:41 PM	7/16/2022	7/15/2022	Onbager(Kab), Subang(Kab)
85	TRUNG MY DUNG	C868593	33921	PUNGGOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Vietnam	PRODUCTION ADVISOR	4/12/2022	4/08/2022	4/08/2022	Onbager(Kab), Subang(Kab)
86	VO TRUNG SINH	C321101	33928	PUNGGOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Vietnam	PRODUCTION ADVISOR	4/12/2022	4/08/2022	4/08/2022	Onbager(Kab), Subang(Kab)
87	VU TH THAO	C967485	35700	PUNGGOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Vietnam	PRODUCTION ADVISOR	4/10/2022	4/01/2022	4/30/2022	Onbager(Kab), Subang(Kab)
88	WOO JUNGHWA	M8314911	2152	PUNGGOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Korea Selatan	MARKETING MANAGER	1/10/2022 3:40:48 PM	1/04/2022	1/03/2022	Onbager(Kab), Subang(Kab)
89	YOO BYUNG WOOK	M3142801	64181	PUNGGOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Korea Selatan	PURCHASING MANAGER	8/23/2022 1:59:23 PM	10/16/2022	10/15/2022	Onbager(Kab), Subang(Kab)
90	YOO YONG SEOK	M4542846	19819	PUNGGOK INDONESIA ONE PT	J. RAYA PABUARAN SARENGSING KM. 3, DESA PABUARAN, KEC. PABUARAN, KAB. SUBANG	Korea Selatan	PRODUCTION ADVISOR	3/29/2021 4:47:12 PM	3/15/2021	3/14/2022	Onbager(Kab), Subang(Kab)

PT Taekwang Indonesia One

TK INDUSTRIAL INDONESIA											
No.	Nama TKA	Paspok TKA	No IMTA	Nama perusahaan	alamat perusahaan	Negara	Jabatan	Diterbitkan	berlaku mulai	berlaku sampai	lokasi penempatan
1	AN TAEKUN	M24679011	8031	TK INDUSTRIAL INDONESIA PT	J. kapten Heralifah, Dusun Belendung II Rt. 17/06 Ds. Belendung, Kec. Cibogo, subang - JAWA BARAT	Korea Selatan	PRODUCTION MANAGER	2/10/2021 5:46:56 PM	2/09/2021	2/08/2022	Jakarta Selatan(Kota), Subang(Kab)
2	BAEK HOSUNG	M45485965	77509	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	JL.DUSUN BELENDUNG II RT 017 RW 006	Korea Selatan	CHEMICAL ENGINEER	5/9/2022 11:14:09 AM	6/03/2022	6/02/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kota), Subang(Kab)
3	BANG HYUN DWION	M57495418	94935	TK INDUSTRIAL INDONESIA PT	J. kapten Heralifah, Dusun Belendung II Rt. 17/06 Ds. Belendung, Kec. Cibogo, subang - JAWA BARAT	Korea Selatan	TECHNICAL MANAGER	12/1/2021 2:46:02 PM	11/26/2021	11/25/2022	Jakarta Selatan(Kota), Subang(Kab)
4	CHAE JONGWOO	M18239180	69357	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	JL.DUSUN BELENDUNG II RT 017 RW 006	Korea Selatan	MARKETING MANAGER	7/21/2022 12:43:58 PM	7/15/2022	7/14/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kota), Subang(Kab)
5	CHEON YONGJU	M35741798	70227	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	JL.DUSUN BELENDUNG II RT 017 RW 006	Korea Selatan	ENGINEERING MANAGER	7/22/2022 3:13:13 PM	7/20/2022	7/19/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kota), Subang(Kab)
6	CHO NU LEE	M20356325	69324	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	JL.DUSUN BELENDUNG II RT 017 RW 006	Korea Selatan	PRODUCTION SUPERVISOR	7/21/2022 12:43:27 PM	7/15/2022	7/14/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kota), Subang(Kab)
7	CHO GYUYOUNG	M83331722	69326	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	JL.DUSUN BELENDUNG II RT 017 RW 006	Korea Selatan	QUALITY CONTROL MANAGER	7/21/2022 12:43:48 PM	7/15/2022	7/14/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kota), Subang(Kab)
8	CHOE EUNSEOK	M96013824	60784	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	JL.DUSUN BELENDUNG II RT 017 RW 006	Korea Selatan	GENERAL MANNAGER	6/30/2022 5:51:06 PM	6/24/2022	6/23/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kota), Subang(Kab)
9	CHOE EUNSEOK	M96013824	113792	TK INDUSTRIAL INDONESIA PT	J. kapten Heralifah, Dusun Belendung II Rt. 17/06 Ds. Belendung, Kec. Cibogo, subang - JAWA BARAT	Korea Selatan	GENERAL MANAGER	12/29/2020 10:15:16 AM	1/2/2021	1/21/2022	Subang(Kab)
10	CHOI HEESUK	M12731633	15119	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	JL.DUSUN BELENDUNG II RT 017 RW 006	Korea Selatan	SEWING MANAGER	3/14/2022 10:56:54 AM	2/08/2022	2/07/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kota), Subang(Kab)
11	CHOI MINHO	M58886723	70230	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	JL.DUSUN BELENDUNG II RT 017 RW 006	Korea Selatan	GENERAL MANAGER	7/22/2022 3:13:44 PM	7/20/2022	7/19/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kota), Subang(Kab)
12	CHOI WON SEOK	M483991581	36744	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	JL.DUSUN BELENDUNG II RT 017 RW 006	Korea Selatan	TECHNICAL MANAGER	4/20/2022 1:22:20 PM	4/18/2022	4/17/2023	Subang(Kab)
13	CHOI YONGSOOK	M80211068	70110	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	JL.DUSUN BELENDUNG II RT 017 RW 006	Korea Selatan	PURCHASING MANAGER	7/22/2022 2:30:44 PM	7/19/2022	7/18/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kota), Subang(Kab)
14	CHOI DAEWON	M54698202	98519	TK INDUSTRIAL INDONESIA PT	J. kapten Heralifah, Dusun Belendung II Rt. 17/06 Ds. Belendung, Kec. Cibogo, subang - JAWA BARAT	Korea Selatan	TECHNICAL MANAGER	12/9/2021 4:39:20 PM	12/06/2021	12/05/2022	Jakarta Selatan(Kota), Subang(Kab)
15	CHOI HEESUK	M12731633	14341	TK INDUSTRIAL INDONESIA PT	J. kapten Heralifah, Dusun Belendung II Rt. 17/06 Ds. Belendung, Kec. Cibogo, subang - JAWA BARAT	Korea Selatan	SEWING MANAGER	3/10/2021 2:38:18 AM	3/05/2021	3/04/2022	Jakarta Selatan(Kota), Subang(Kab)

159	SONG JIN KEUN	M1827630	34215	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	J. DUSUN BELENDUNG 9 RT 017 RW 036	Korea Selatan	PRODUCTION SUPPORT MANAGER	4/13/2022 2:08:59 PM	4/11/2022	4/10/2023	Subang(Kab)
160	SONG JIN KEUN	M1827630	30384	TK INDUSTRIAL INDONESIA PT	J. Kapten Harafah, Dusun Belendung 9 Rt. 1708 Dn. Belendung, Kec. Cikrag, Subang - JAWA BARAT	Korea Selatan	PRODUCTION SUPPORT MANAGER	4/28/2021 8:12:13 AM	5/29/2021	5/29/2022	Subang(Kab)
161	SONG JIN KEUN	M1827630	52083	TK INDUSTRIAL INDONESIA PT	J. Kapten Harafah, Dusun Belendung 9 Rt. 1708 Dn. Belendung, Kec. Cikrag, Subang - JAWA BARAT	Korea Selatan	PURCHASING MANAGER	7/6/2021 4:43:27 PM	7/02/2021	7/01/2022	Jakarta Selatan(Kotk), Subang(Kab)
162	SONG SANGHUN	M0303004	69355	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	J. DUSUN BELENDUNG 9 RT 017 RW 036	Korea Selatan	PRODUCTION MANAGER	7/17/2022 12:43:43 PM	7/15/2022	7/14/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kotk), Subang(Kab)
163	SUNG HWOI KOO	M7212017	113797	TK INDUSTRIAL INDONESIA PT	J. Kapten Harafah, Dusun Belendung 9 Rt. 1708 Dn. Belendung, Kec. Cikrag, Subang - JAWA BARAT	Korea Selatan	PRODUCTION CONTROL MANAGER	1/29/2020 10:32:00 AM	1/16/2021	1/15/2022	Subang(Kab)
164	TAEHONG NOH	M1825450	108	TK INDUSTRIAL INDONESIA PT	J. Kapten Harafah, Dusun Belendung 9 Rt. 1708 Dn. Belendung, Kec. Cikrag, Subang - JAWA BARAT	Korea Selatan	MECHANICAL ADVISOR	1/30/2021 7:49:01 AM	1/29/2021	1/29/2022	Subang(Kab)
165	WANG GUOJIA	EJ092161	77123	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	J. DUSUN BELENDUNG 9 RT 017 RW 036	Republik Rakyat China	MARKETING MANAGER	8/9/2022 12:17:37 PM	8/09/2022	8/04/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kotk), Subang(Kab)
166	WOO KANG SH	M0900098	98742	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	J. DUSUN BELENDUNG 9 RT 017 RW 036	Korea Selatan	GENERAL MANAGER	2/17/2022 1:35:45 PM	2/16/2022	2/15/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kotk), Subang(Kab)
167	YANG SOOYOUNG	M0508626	79139	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	J. DUSUN BELENDUNG 9 RT 017 RW 036	Korea Selatan	MOLDING SPECIALIST	8/12/2022 6:59:58 PM	8/09/2022	8/08/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kotk), Subang(Kab)
168	YOO SUDONG	M8819536	30884	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	J. DUSUN BELENDUNG 9 RT 017 RW 036	Korea Selatan	PRODUCTION MANAGER	4/30/2022 12:57:03 PM	4/04/2022	4/03/2023	Subang(Kab)
169	YOON JANGUN	M0120199	41686	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	J. DUSUN BELENDUNG 9 RT 017 RW 036	Korea Selatan	GENERAL MANAGER	5/12/2022 10:41:03 AM	5/10/2022	5/09/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kotk), Subang(Kab)
170	YU HONGMOO	M7194805	41885	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	J. DUSUN BELENDUNG 9 RT 017 RW 036	Korea Selatan	MECHANICAL MANAGER	5/12/2022 10:41:00 AM	5/10/2022	5/09/2023	Cirebon(Kab), Jakarta Selatan(Kotk), Subang(Kab)
171	YUN JI YOUNG	M4951769	38811	PT TKG TAEKWANG INDONESIA	J. DUSUN BELENDUNG 9 RT 017 RW 036	Korea Selatan	TECHNICAL MANAGER	4/19/2022 10:22:48 AM	4/18/2022	4/17/2023	Subang(Kab)
Total											

Wawancara dengan Pihak Perusahaan PT Pungkook Indonesia One



Wawancara dengan Pihak PT TKG Taekwang Indonesia



Wawancara dengan Pihak PT Handsome



IMPLEMENTASI DANA KOMPENSASI PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN SUBANG BERDASARKAN PERATURAN PEMERINTAH NOMOR 34 TAHUN 2021 TENTANG PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

ORIGINALITY REPORT



PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Universitas Jember Student Paper	3%
2	Komir Bastaman, Ade Nawawi, Taharudin Taharudin. "Efektivitas Program Desa Migran Produktif (DESMIGRATIF) Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang", The World of Public Administration Journal, 2020 Publication	3%
3	Mohamad Yuflih Huda Maheswara, Andrea Monica Sari. "Proteksi Pekerja Migran dalam Sengketa Perburuhan Ditinjau dari Undang-Undang No 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention On The Protection Of The Rights Of All Migrant Workers And Members Of Their Families Tahun 1990", Jurnal Hukum Lex Generalis, 2022 Publication	2%

4	Nevey Varida Ariani. "Penegakan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Asing Ilegal di Indonesia", Jurnal Penelitian Hukum De Jure, 2018 Publication	2%
5	Alvian Octo Risty, Zaenal Arifin, Bambang Sadono, Kadi Sukarna. "HARMONISASI NORMA ATAS PENGATURAN JABATAN TERTENTU YANG DAPAT DIDUDUKI OLEH TENAGA KERJA ASING KATEGORI PERTAMBANGAN DAN PENGGALIAN", JURNAL USM LAW REVIEW, 2021 Publication	1%
6	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Pelita Harapan Student Paper	1%
8	Submitted to Atma Jaya Catholic University of Indonesia Student Paper	1%
9	Submitted to Universitas Bung Hatta Student Paper	1%
10	Silvy Sondari, Isniar Budiarti. "Kinerja Program Pembinaan Serikat Pekerja Di Bidang Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi", The World of Public Administration Journal, 2022	1%

Publication

11 Iwan Henri Kusnadi, Natika Luki, Firdaus Faqihudin. "Efektivitas Penyelenggaraan Program Pelatihan Kerja Di UPTD Balai Latihan Kerja Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang", *The World of Public Administration Journal*, 2022

Publication

12 Alfathur Muharam, Paranio Rajata Butar Butar, Muhammad Rizky Yoga Wibawanto. "Implementasi Fungsi Keimigrasian dalam Keamanan Negara", *AL-MANHAJ: Jurnal Hukum dan Pranata Sosial Islam*, 2022

Publication

13 Submitted to Tarumanagara University

Student Paper

Exclude quotes Off
Exclude bibliography On

Exclude matches < 1%