KPK
Komisi Pemberantasan Korupsi

DIREKTORAT
MONITORING

2025



KAJIAN TATA KELOLA PERIZINAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING (TKA)

KPK.GO.ID

LAPORAN KAJIAN

TATA KELOLA PERIZINAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

Diterbitkan oleh:

Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK)

Penyusun:

Sitti Rachmawati

Dimas Marasoma Sumarsono

Rahmasari

Mamik Puji Lestari

Abdul Lathif Ansori

Senly Prandu Kumala

Pendukung:

Mamik Puji Lestari

Penanggung Jawab dan Supervisi:

Aida Ratna Zulaiha

PERNYATAAN

Kajian Tata Kelola Perizinan Tenaga Kerja Asing

Laporan ini merupakan produk Direktorat Monitoring - Kedeputian Bidang Pencegahan dan Monitoring, Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK). Sifat distribusi dan pemanfaatan laporan terbatas pada internal KPK. Dilarang menggandakan dan mengedarkan laporan ini tanpa izin KPK.

Direktur	Kasatgas

Salinan /

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya, sehingga kajian mengenai *Tata Kelola Perizinan Tenaga Kerja Asing* ini dapat diselesaikan dengan baik.

Kajian ini bertujuan untuk menyusun rekomendasi perbaikan dalam tata kelola perizinan bagi tenaga kerja asing, khususnya dalam rangka meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi proses perizinan. Kajian ini mengidentifikasi berbagai permasalahan yang masih melekat dalam proses perizinan tenaga kerja asing, serta merumuskan rekomendasi perbaikan yang berbasis pada prinsip tata kelola yang baik (*good governance*).

Pimpinan KPK berharap agar rekomendasi yang disampaikan dalam kajian ini dapat ditindaklanjuti oleh pemangku kepentingan terkait. Tindak lanjut tersebut diharapkan dapat memperkuat integritas dan mencegah potensi praktik koruptif dalam proses pemberian izin tenaga kerja asing.

Akhir kata, semoga hasil kajian ini dapat menjadi kontribusi nyata dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, transparan, dan bebas dari korupsi.

Jakarta, September 2025

Pimpinan KPK

DAFTAR ISI

PERNYATAAN i
KATA PENGANTAR ii
DAFTAR ISI iii
DAFTAR GAMBAR v
DAFTAR TABEL vi
DAFTAR ISTILAH vii
RINGKASAN EKSEKUTIF ix
BAB I PENDAHULUAN 10
1.1. Latar Belakang 10
1.2. Tujuan 15
1.3. Dasar Hukum Kegiatan 15
1.4. Ruang Lingkup 16
1.5. Metodologi 16
1.6. Metode Analisa 16
1.7. Sistematika Pembahasan 16
BAB II TENAGA KERJA ASING: PENGATURAN DAN KEKINIANNYA 17
2.1. Sekilas Tenaga Kerja Asing 17
2.2. Pengelolaan Tenaga Kerja Asing 18
2.3. Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Proses Pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) 20
2.4. Alih Teknologi dan Alih Keahlian Tenaga Kerja Asing 37
2.5. Perusahaan Jasa Pengurusan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PJP3TKA) 38
2.6. Tenaga Kerja Asing dan Korupsi 40
2.7. Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Indonesia 41
2.8. Komparasi Antar Negara terkait Perizinan TKA 43
2.8.1. Malaysia 47
2.8.2. Korea Selatan 48
2.8.3. Jepang 48
2.8.4. Hongkong 49
2.8.5. Singapura 50
2.8.6. Australia 51
BAB III PERMASALAHAN 52
3.1. Regulasi Tenaga Kerja Asing 52
3.1.1. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 8 tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing 52
3.1.2. Belum Diperbaruinya Permenaker No. 228/2019 dan Kepmenaker No. 349/2019 terkait Jabatan yang Dapat atau Dilarang Diduduki TKA. 61

3.2. Perencanaan Kebutuhan TKA Belum Didukung oleh *Roadmap* Nasional yang Komprehensif 66
3.3. Implementasi Proses Perizinan TKA 66
3.3.1. Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Buku Panduan Petunjuk Teknis (Juknis) mengenai Pendaftaran dan Perpanjangan Izin Penggunaan TKA Sudah Tidak Relevan dengan Kondisi Saat ini 67
3.3.2. Permasalahan dalam Sistem TKA-Online dan Integrasi dengan Sistem Pendukung 68
3.3.3. Belum Optimalnya Pengaturan dan Pelaksanaan Proses Penilaian Kelayakan (Ekspose) 69
3.3.4. Proses Pengesahan RPTKA Tidak Akuntabel dan Transparan 70
a) Keterbatasan Sumber Daya Manusia Direktorat PPTKA yang Tidak Proporsional terhadap Jumlah Pengajuan RPTKA 71
b) Belum adanya SLA yang Jelas atas Penerbitan RPTKA 72
c) Verifikasi Dokumen RPTKA yang Belum Otomatisasi 73
3.3.5. Tidak Tercapainya Tujuan Alih Teknologi dan Alih Keahlian 77
3.3.6. Tidak Terintegrasinya Sistem Perizinan TKA antar Kementerian Ketenagakerjaan dengan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan 82
3.4. Tidak Berjalannya Fungsi Pengawasan dalam Pengelolaan TKA 87
3.5. Tata Kelola Perusahaan Jasa Pengurusan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PJP3TKA) 91
BAB IV PENUTUP 96
4.1. Simpulan 96
4.2. Rekomendasi 98
DAFTAR PUSTAKA 100
LAMPIRAN ..... **Error! Bookmark not defined.**

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Peta Jabatan Direktorat Pengendalian Penggunaan TKA 18
Gambar 2. Alur Proses Pengesahan RPTKA untuk Pekerjaan Bersifat Sementara 25
Gambar 3. Alur Proses Permohonan Pengesahan RPTKA Untuk Pekerjaan Lebih dari 6 Bulan 25
Gambar 4. Alur Proses Pengesahan RPTKA untuk Jabatan Direktur / Komisaris 26
Gambar 5. Pengesahan RPTKA Non-DKPTKA 27
Gambar 6. Alur Pengesahan RPTKA Non DKPTKA (dikecualikan dari Penilaian Kelayakan) 28
Gambar 7. Alur Proses Permohonan Perpanjangan Pengesahan RPTKA 30
Gambar 8. Proses Pengurusan Izin TKA di Jepang 49
Gambar 9. Kategori Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki oleh TKA 62
Gambar 10. Daftar Kategori Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing 62
Gambar 11. Surat Rekomendasi Jabatan TKA Kementerian Sosial 64
Gambar 12 12. Surat Rekomendasi Jabatan TKA Kementerian Agama 65
Gambar 13. Tahap Verifikasi Dokumen RPTKA 74
Gambar 14. Dugaan Penyampaian Dokumen Ijazah Palsu 75
Gambar 15. Flow Proyek Smelter di [redacted] 80
Gambar 16. Kelengkapan Data Tenaga Kerja Perusahaan pada WLKP 81
Gambar 17. Alur Proses Sistem yang harus dilalui Tenaga Kerja Asing 83
Gambar 18. ID Card PJP3TKA PT [redacted] 91

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Alur Proses Pengesahan RPTKA 13
Tabel 2. Pengelompokkan DKPTKA yang menjadi PNBP dan retribusi daerah 31
Tabel 3. Perbandingan Proses Perizinan antar Negara Asia-Pasifik 44
Tabel 4. Perbandingan Sanksi Administratif dan Pidana terhadap Perusahaan/Pemberi Kerja 46
Tabel 5. Biaya Levy per Sektor Perusahaan di Malaysia 47
Tabel 6. Biaya Levy per Kategori Pekerja Asing di Malaysia 47
Tabel 7. Dependency Ratio Ceiling Tahun 2024 di Singapura 50
Tabel 8. Peta Kekuatan Pegawai Direktorat PPTKA 71
Tabel 9. Durasi Pengajuan RPTKA Periode Desember 2019 - Juni 2025 72
Tabel 10. Sepuluh Perusahaan dengan Pengurusan RPTKA ≤ 2 hari kerja 73
Tabel 11. Informasi TKA yang Diduga Memiliki ijazah Palsu 75
Tabel 12. Jumlah TKA melebihi Jumlah Tenaga Pendamping Periode 2024 78
Tabel 13. Jumlah Tenaga Kerja PT [redacted] *periode 2025* 79
Tabel 14. Data TKA dan Tenaga Kerja Pendamping di PT [redacted] 79
Tabel 15. Data WLKP PT [redacted] 82
Tabel 16. Daftar Nama Pendamping TKA Tidak Tercatat pada Data Perusahaan 82
Tabel 17. Daftar Jenis Visa untuk Layanan Warga Negara Asing 83
Tabel 18. Tabel Perhitungan Potensi Denda RPTKA 88
Tabel 19. Daftar TKA Daerah yang tidak terdaftar di Kementerian Ketenagakerjaan 90
Tabel 20. Data Pengajuan RPTKA oleh PJP3TKA 93
Tabel 21. Data PJP3TKA 93
Tabel 22. Penerbitan RPTKA dalam durasi ≤ 2 Hari Kerja 94
Tabel 23. Informasi Pengaduan Masyarakat terkait Agen PJP3TKA 94

DAFTAR ISTILAH

Istilah	Penjelasan
Bank Persepsi	Bank umum yang ditunjuk oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang keuangan negara untuk menerima setoran penerimaan negara.
Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKPTKA)	Kompensasi yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja TKA atas setiap TKA yang dipekerjakan sebagai penerimaan negara bukan pajak atau pendapatan daerah.
Hasil Penilaian Kelayakan Pengesahan RPTKA	Permohonan pengesahan RPTKA yang telah dinyatakan layak berdasarkan penilaian kelayakan.
Ibu Kota Nusantara (IKN)	Satuan pemerintahan daerah yang bersifat khusus setingkat provinsi yang wilayahnya menjadi tempat kedudukan Ibu Kota Negara sebagaimana ditetapkan dan diatur dengan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2022 Tentang Ibu Kota Negara.
Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)	Kawasan dengan batasan tertentu dalam wilayah hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang ditetapkan untuk menyelenggarakan fungsi perekonomian dan memperoleh fasilitas tertentu.
Kode *Billing*	Kode identifikasi yang diterbitkan oleh Sistem *Billing* SIMPONI atas suatu jenis pembayaran atau setoran yang dilakukan wajib bayar/wajib setor.
Nomor Induk Berusaha (NIB)	Bukti registrasi atau pendaftaran pelaku usaha untuk melakukan kegiatan usaha dan sebagai identitas bagi pelaku usaha dalam kegiatan pelaksanaan kegiatannya.
Pemberi Kerja TKA	Badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan lainnya yang mempekerjakan TKA dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP)	Pungutan yang dibayar oleh orang pribadi atau badan dengan memperoleh manfaat langsung maupun tidak langsung atas layanan atau pemanfaatan sumber daya dan hak yang diperoleh negara, berdasarkan peraturan perundang-undangan, yang menjadi penerimaan pemerintah pusat di luar penerimaan perpajakan dan hibah dan dikelola dalam mekanisme anggaran pendapatan dan belanja negara.
Pengawas Ketenagakerjaan	Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melaksanakan kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, penyidikan dan pengembangan sistem pengawasan ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pengesahan RPTKA)	Persetujuan penggunaan TKA yang disahkan oleh Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.
Perusahaan Jasa Pengurusan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PJP3TKA)	Perusahaan berbadan hukum yang terdaftar di Kementerian Ketenagakerjaan sebagai pelaksana pengurusan perizinan TKA atas nama Pemberi Kerja TKA.

Positive/Negative List	Jabatan tertentu yang dapat atau tidak dapat diduduki oleh TKA
Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)	Rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu.
Sistem *Billing* SIMPONI	Sistem yang merupakan bagian dari SIMPONI yang memfasilitasi penerbitan kode *billing* dalam rangka pembayaran/penyetoran penerimaan negara.
Sistem Informasi Penerimaan Negara Bukan Pajak *Online*/SIMPONI	Sistem *billing* yang dikelola oleh Direktorat Jenderal Anggaran yang meliputi sistem perencanaan PNBP, sistem *billing* dan sistem pelaporan PNBP.
Sistem *Online* Pelayanan Penggunaan TKA/TKA *Online*	Aplikasi teknologi informasi berbasis web untuk memberikan pelayanan kepada Pemberi Kerja TKA melalui sistem informasi ketenagakerjaan.
Tenaga Kerja Asing (TKA)	Warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
Tenaga Kerja Pendamping TKA	Tenaga kerja Indonesia yang ditunjuk oleh Pemberi Kerja TKA dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan dalam rangka alih teknologi dan ahli keahlian.
Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP)	Laporan yang memuat informasi ketenagakerjaan di perusahaan yang mencakup: identitas perusahaan, jumlah dan rincian tenaga kerja (WNI dan TKA), jabatan dan upah, struktur organisasi ketenagakerjaan, fasilitas kerja dan aspek lain terkait hubungan industrial.

RINGKASAN EKSEKUTIF

Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia merupakan konsekuensi dari meningkatnya arus globalisasi dan investasi asing. Kehadiran TKA dibutuhkan untuk mengisi kebutuhan tenaga ahli pada sektor-sektor tertentu yang belum sepenuhnya dapat dipenuhi oleh tenaga kerja lokal. Selain itu, keberadaan TKA juga diharapkan dapat menjadi sarana alih pengetahuan dan teknologi. Akan tetapi, di sisi lain, masuknya TKA kerap menimbulkan kekhawatiran, terutama terkait persaingan dengan tenaga kerja lokal serta potensi penyalahgunaan izin kerja.

Kekhawatiran tersebut semakin relevan setelah terungkapnya kasus korupsi pada tahun 2025. Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) mengungkap praktik pemerasan dalam pengurusan izin Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan. Sebanyak delapan orang ditetapkan sebagai tersangka, termasuk pejabat setingkat Direktur Jenderal dan Direktur PPTKA. Nilai pemerasan diperkirakan mencapai Rp53,7 miliar sepanjang 2019–2024. Modus yang digunakan ialah permintaan “uang pelicin” dari agen pengurusan RPTKA agar izin dapat diterbitkan, sedangkan tanpa pembayaran tersebut, berkas perizinan kerap tertahan tanpa kepastian.

Berkaca pada persoalan tersebut, kajian tata kelola perizinan TKA dilaksanakan untuk menilai efektivitas regulasi dan proses perizinan yang berlaku di Indonesia, sekaligus menguji kesesuaiannya dengan tujuan pembangunan ketenagakerjaan nasional. Kajian ini bertujuan memastikan efektivitas regulasi dan mekanisme perizinan, mengidentifikasi potensi permasalahan serta celah korupsi, mengevaluasi pelaksanaan pengawasan dan penegakan hukum, memberikan perlindungan bagi tenaga kerja lokal, serta menyusun rekomendasi perbaikan tata kelola perizinan TKA.

Hasil kajian menunjukkan masih terdapat sejumlah permasalahan utama yang membuka peluang terjadinya praktik korupsi. Permasalahan tersebut antara lain: belum adanya roadmap TKA yang komprehensif, tumpang tindih kewenangan dan persoalan administratif dalam regulasi TKA, lemahnya tata kelola perizinan, belum optimalnya pengaturan serta pengawasan terhadap agen penyedia TKA, dan terbatasnya sistem pengawasan untuk menjamin kepatuhan.

Dengan demikian, kajian ini merekomendasikan perbaikan menyeluruh yang mencakup penguatan kerangka hukum, peningkatan transparansi dan akuntabilitas dalam proses perizinan, optimalisasi mekanisme pengawasan, serta pengutamaan perlindungan tenaga kerja lokal. Implementasi rekomendasi ini diharapkan dapat meningkatkan kepastian hukum, memperkuat integritas tata kelola perizinan TKA, dan mendukung terciptanya iklim investasi yang sehat serta berkeadilan.

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tidak dapat dipungkiri bahwa Indonesia masih memiliki keterbatasan terhadap pemenuhan Tenaga Kerja yang memiliki spesialiasi tertentu. Dalam rangka mengisi kekosongan tenaga kerja ini, maka Pemerintah Indonesia memiliki kebijakan untuk mendatangkan atau mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang berasal dari negara lain, selain Indonesia. Hal ini sebagaimana yang tercantum pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang Visa dengan maksud untuk bekerja di wilayah Indonesia. Dalam hal orang asing yang bermaksud untuk bekerja sebagai tenaga ahli di Indonesia, harus memenuhi beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang Asing tersebut yaitu:

1. Melakukan permohonan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA);
2. Melakukan permohonan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA);
3. Melakukan permohonan visa (VITAS/Visa Tinggal Terbatas) pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri.

Selain itu, berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2011 tentang Keimgrasian disebutkan bahwa "…hanya Orang Asing yang memberikan manfaat serta tidak membahayakan keamanan dan ketertiban umum diperbolehkan masuk dan berada di wilayah Indonesia". Regulasi ini semakin mempertegas bahwa diperlukan prinsip Selective Policy dalam memberikan izin terhadap Orang Asing yang bekerja di Indonesia.

Berdasarkan informasi data yang diperoleh dari Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia, diketahui bahwa terdapat tren kenaikan jumlah TKA ke Indonesia, sebagaimana terlihat pada Grafik 1.

Grafik 1 Tren Jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia Periode 2019 - 2024



sumber: Kementerian Ketenagakerjaan[1]

[1] https://goodstats.id/article/melonjaknya-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-china-mendominasi-3kCbJ

Berdasarkan tren data pada Grafik 1 terlihat bahwa selama periode 2019 sampai dengan 2024, terdapat kenaikan jumlah TKA sebanyak 12,800 TKA atau 7,6%. Meskipun, pada Grafik 1 terlihat adanya penurunan yang cukup signifikan jumlah TKA pada tahun 2020-2021, dimana pada periode tersebut merupakan masa Covid 19.

Sebaran TKA yang bekerja di Indonesia didominasi oleh sektor jasa dan industri, dengan mayoritas berasal dari China. Jumlah TKA asal China yang tinggi sejalan dengan besarnya investasi dari negara tersebut ke Indonesia, yang umumnya membutuhkan tenaga kerja dengan keahlian khusus. Grafik 2 menggambarkan negara-negara asal TKA yang datang ke Indonesia.

Grafik 2 Negara Asal TKA di Indonesia



sumber: Badan Pusat Statistik[2]

Sebaran TKA di Indonesia paling banyak terdapat di Sulawesi Tengah, disusul oleh DKI Jakarta, sebagaimana ditunjukkan pada Grafik 3. Tingginya jumlah TKA di Sulawesi Tengah terutama disebabkan oleh dominasi investasi tambang dan smelter nikel di wilayah ini, yang mayoritas berasal dari perusahaan China.

Grafik 3 Sebaran TKA di Indonesia



[2] https://goodstats.id/article/melonjaknya-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-china-mendominasi-3kCbJ

Dalam rangka memastikan penempatan TKA dilakukan secara tertib dan sesuai regulasi, setiap pemberi kerja yang ingin mempekerjakan TKA di Indonesia diwajibkan memiliki dokumen Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang sah. Dokumen ini harus terlebih dahulu mendapat persetujuan dan pengesahan dari Menteri Ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk, sebagai bagian dari mekanisme pengawasan dan pengendalian penggunaan TKA di Indonesia.

Proses permohonan dan penerbitan pengesahan RPTKA terdiri dari 4 tahapan yang harus dilalui sebagai berikut[3]:

1. Permohonan Pengesahan RPTKA

   Pemberi Kerja TKA wajib mengajukan permohonan pengesahan RPTKA melalui sistem *TKA Online*, dengan ketentuan pengajuan kepada Direktur Jenderal untuk kebutuhan ≥ 50 TKA atau kepada Direktur untuk kebutuhan < 50 TKA. Proses pengajuan meliputi enam tahapan berurutan antara lain:

   a. Pendaftaran akun *TKA Online* oleh pemberik kerja;
   b. Pengisian data dan pengunggahan dokumen persyaratan Pengesahan RPTKA;
   c. Penilaian kelayakan permohonan Pengesahan RPTKA;
   d. Pengisian aplikasi data calon TKA beserta dokumen persayaratannya; dan
   e. Penerbitan dokumen Pengesahan RPTKA.

   Pemberi Kerja TKA yang termasuk dalam kategori perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor berita asing, serta perusahaan swasta yang beroperasi di Indonesia mendapatkan pengecualian dari kewajiban menyertakan dokumen Akta Pendirian dan Keputusan Pengesahan Perubahan. Untuk persyaratan perjanjian kerja, dokumen tersebut harus memuat sembilan komponen berikut ini:

   a. Identitas Pemberi Kerja TKA;
   b. Identitas TKA;
   c. Deskripsi pekerjaan;
   d. Lokasi;
   e. Ketentuan upah serta pembayarannya;
   f. Hak dan kewajiban kedua belah pihak;
   g. Masa berlaku perjanjian kerja;
   h. Tempat dan tanggal perjanjian dibuat; dan
   i. Tanda tangan para pihak.

2. Penilaian Kelayakan Pengesahan RPTKA

   Proses penilaian kelayakan RPTKA dilakukan oleh Direktur Jenderal atau Direktur setelah permohonan dinyatakan lengkap. Jika dokumen belum lengkap, Pemberi Kerja TKA akan menerima pemberitahuan daring dan wajib melengkapi kekurangan tersebut dalam 5 hari kerja melalui TKA Online. Apabila melewati dari jangka waktu yang ditetapkan, maka permohonan Pengesahan RPTKA harus diajukan kembali melalui aplikasi online.

[3] Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021* (2021)

Penilaian kelayakan RPTKA dilaksanakan secara tatap muka virtual dengan hasil penilaian, *mencakup identitas kedua belah pihak, lokasi kerja, masa kerja, jumlah baik TKA dan pekerja lokal, gaji TKA serta rencana penyerapan pekerja lokal setiap tahun*, yang harus diterbitkan dalam 2 hari kerja oleh Direktur Jenderal atau Direktur sesuai kebutuhan TKA yang diajukan.

3. Penerbitan Pengesahan RPTKA

Berdasarkan Hasil Penilaian Kelayakan, proses pengajuan data TKA dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA dengan mengisi data lengkap calon TKA melalui sistem *TKA Online*, meliputi identitas pribadi, jabatan, dokumen pendukung TKA, hingga dokumen Pemberi Kerja. Untuk pekerja sementara diperlukan Polis Asuransi kecelakaan kerja, sedangkan pekerja lebih dari 6 bulan wajib memiliki jaminan sosial ketenagakerjaan. Data dapat diajukan bersamaan dengan permohonan RPTKA jika sudah siap.

Direktur melakukan verifikasi data dalam 2 hari kerja. Jika tidak lengkap, Pemberi Kerja diberi waktu 5 hari untuk melengkapi. Data yang memenuhi syarat akan diterbitkan surat pembayaran DKPTKA (kecuali yang dikecualikan), lalu disusul pengesahan RPTKA yang mencakup identitas Pemberi Kerja, TKA, Lokasi kerja dan masa berlaku Pengesahan RPTKA.

4. Penyampaian Data Calon TKA untuk Rekomendasi Visa dan Izin Tinggal

Pengesahan RPTKA yang telah diperoleh berfungsi sebagai dasar rekomendasi untuk mengurus visa dan izin tinggal kerja Tenaga Kerja Asing. Direktur kemudian mengirimkan data calon TKA melalui sistem *TKA Online* sebagai bahan pertimbangan proses imigrasi.

Tabel 1. Alur Proses Pengesahan RPTKA

		Pengesahan RPTKA untuk Pekerjaan Lebih dari 6 (Enam) Bulan	**Pengesahan RPTKA untuk Jabatan Direktur/ Komisaris**	**Pengesahan RPTKA untuk Pekerjaan Bersifat Sementara**	**Pengesahan RPTKA untuk Non-DKPTKA**	**Pengesahan RPTKA untuk Non-DKPTKA** (Dikecualikan dari Penilaian Kelayakan)
1	Permohonan melalui aplikasi *TKA Online*	P	P *sekaligus mengisi dan mengunggah data TKA*	P	P*	P** *sekaligus mengisi dan mengunggah data TKA*
2	Verifikasi Data dan Penilaian Kelayakan (tatap muka daring)	P	P	P	P	P *hanya verifikasi data, **tanpa** penilaian Kelayakan secara daring*
3	Penerbitan Hasil Penilaian Kelayakan	P	P	P	P	
4	Mengisi & mengunggah data calon TKA	P		P	P	
5	Verifikasi data calon TKA	P		P	P	
6	Pembayaran DKPTKA	P	P	P		
7	Penerbitan Pengesahan RPTKA	P	P	P	P	P
8	Pengiriman data calon TKA ke Ditjen Imigrasi &	P	P	P	P	P

		Pengesahan RPTKA untuk Pekerjaan Lebih dari 6 (Enam) Bulan	Pengesahan RPTKA untuk Jabatan Direktur/ Komisaris	Pengesahan RPTKA untuk Pekerjaan Bersifat Sementara	Pengesahan RPTKA untuk Non-DKPTKA	Pengesahan RPTKA untuk Non-DKPTKA (Dikecualikan dari Penilaian Kelayakan)
	Pengesahan RPTKA ke Pemberi Kerja TKA					
9	Data diterima Ditjen Imigrasi dan Pengesahan RPTKA diterima Pemberi Kerja TKA	P	P	P	P	P

Sumber: Buku Panduan TKA Online Tahun 2021[4]

Catatan:

* *Bagi lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga Pendidikan*

** *Bagi Instansi Pemerintah, Perwakilan Negara Asing dan Organisasi Internasional*

Namun, masih ditemukan sejumlah permasalahan dalam pemberian izin TKA di Indonesia. Salah satu isu utama yang terus berlanjut adalah praktik korupsi dalam proses perizinan. Kompleksitas regulasi dan lemahnya pengawasan membuka celah bagi penyalahgunaan wewenang, di mana sejumlah oknum pejabat memanfaatkan posisi mereka untuk kepentingan pribadi. Kondisi ini tidak hanya merusak integritas sistem perizinan, tetapi juga memperumit ekosistem bisnis dan menghambat pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan. Beberapa modus korupsi yang mungkin terjadi dalam Tata Kelola Perizinan TKA diantaranya adalah:

1. Pungutan Liar dan Penyuapan
   Pejabat atau oknum pemerintah terkait meminta imbalan untuk mempercepat atau mempermudah proses perizinan TKA. Hal ini mencakup permintaan uang pelicin agar permohonan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) disetujui.
2. Manipulasi dan Pemalsuan Dokumen
   Pengusaha atau perantara memalsukan data atau dokumen agar TKA yang sebenarnya tidak memenuhi syarat tetap bisa memperoleh izin. Contohnya, menyatakan bahwa TKA memiliki kualifikasi khusus padahal sebenarnya tidak, atau menggunakan visa kunjungan sebagai visa kerja.
3. Penyalahgunaan Izin
   Izin kerja diberikan untuk jabatan tertentu atau proyek tertentu, tetapi dalam praktiknya digunakan untuk hal lain yang tidak sesuai. Misalnya, TKA dipekerjakan di lokasi atau jabatan yang berbeda dari yang tercantum dalam izin.
4. Kolusi antara Pejabat Pemerintah dan Pengusaha
   Adanya kesepakatan terselubung antara pejabat yang berwenang dan pihak perusahaan dalam proses perizinan TKA. Pejabat menyetujui izin meskipun ada pelanggaran prosedur karena memiliki hubungan pribadi atau menerima keuntungan dari Perusahaan

[4] https://tka-online.kemnaker.go.id/pdf/BukuPanduanTKAOnline.pdf

5. Penyalahgunaan Dana TKA
   Sebagian dana wajib dari pemberi kerja untuk pengembangan tenaga kerja lokal dipotong atau diselewengkan. Dana kompensasi penggunaan TKA tidak digunakan sesuai peruntukannya dan masuk ke kantong pribadi.
6. Perizinan Fiktif
   Dikeluarkannya izin kerja palsu atau tidak tercatat secara resmi, namun tetap digunakan oleh perusahaan. Izin kerja yang tidak tercatat di sistem Kementerian Ketenagakerjaan namun "dibisniskan" oleh oknum tertentu.
7. Perusahaan Cangkang
   Penggunaan perusahaan fiktif atau cangkang untuk mengajukan izin TKA guna menghindari pajak atau audit. Perusahaan yang hanya dijadikan alat untuk mengimpor TKA dan tidak benar-benar beroperasi.

Maraknya kasus korupsi terkait dengan perizinan TKA di Indonesia yang menyita perhatian Publik, diantaranya yang terjadi di Sulawesi Tenggara terdapat dugaan diduga TKA bekerja tanpa visa kerja yang sah. Diduga, sejumlah TKA yang bekerja menggunakan visa kunjungan atau wisata bukan visa kerja resmi, sebagaimana yang diwajibkan dalam peraturan Keimigrasian. Sebagai contoh adanya kasus 6 (enam) TKA asal China yang diamankan oleh petugas Imigrasi Kelas 1 TPI Kendari di sebuah perushaaan industry di Kecamatan Konda, Kabupaten Konawe Selatan, Sulawesi Tenggara. Ke-6 (enam) TKA tersebut diamankan karena diduga melanggar peraturan tentang keimigrasian. Dari total 6 orang TKA itu diduga hanya 3 orang TKA yang dilengkapi dengan kartu izin tinggal terbatas atau KITAS. Sedangkan diketahui 3 orang lainnya hanya mengantongi visa kunjungan bertujuan swiss bell in airport Jakarta Barat, sedangkan 2 TKA bertujuan di Sulawesi Tengah atau Morowali.

Selain itu, pada Juli 2025 dimana KPK mengungkapkan adanya dugaan pemerasan dan gratifikasi, total sebesar Rp53,7 miliar, yang dilakukan para Pejabat di Kementerian Ketenagakerjaan, yang berkaitan dengan pengurusan Izin Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), selama periode tahun 2019 sampai dengan 2024.

Atas permasalahan tersebut diatas, maka perlu dilakukan kajian mengenai Tata Kelola Perizinan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

1.2. Tujuan

Tujuan dilakukannya Kajian Tata Kelola Perijinan TKA untuk:

a. Menguji keefektivitasan regulasi dan proses perizinan TKA di Indonesia
b. Mengidentifikasi potensi permasalahan dan celah korupsi dalam Tata Kelola Perizinan TKA
c. Melakukan evaluasi atas implementasi sistem pengawasan dan penegajan hukum terhadap mekanisme perizinan TKA
d. Memberikan perlindungan terhadap Tenaga Kerja Lokal
e. Memberikan rekomendasi perbaikan terkait dengan Tata Kelola Perizinan TKA

1.3. Dasar Hukum Kegiatan

a. Pasal 6 huruf c Undang-Undang No. 19 tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-

Undang No. 30 tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

b. Pasal 9 Undang-Undang No. 19 tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang No. 30 tahun 2002 Tentang Komisi Pemberantasan Tindak Pidana Korupsi.

1.4. Ruang Lingkup

Kajian tata kelola perizinan Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam perspektif anti-korupsi memiliki ruang lingkup objek kajian sebagai berikut:

1. Kementerian Ketenagakerjaan;
2. Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan;
3. Kementerian Investasi dan Hilirisasi/BKPM;
4. Kementerian Keuangan (Direktorat Jenderal Anggaran dan Direktorat Jenderal Perbendaharaan);
5. Perusahaan Pengguna TKA;
6. Penyedia Jasa Pengurusan TKA;
7. Tenaga Kerja Asing.

1.5. Metodologi

Metode pengumpulan data dilakukan pada sumber primer maupun sekunder.

a. Pengumpulan data pada sumber primer dilakukan melalui wawancara dengan narasumber pada institusi yang menjadi pengampu kebijakan.
b. Pengumpulan data pada sumber sekunder dilakukan dengan mempelajari peraturan perundang-undangan dan laporan, hasil studi pihak ketiga, berita, serta artikel yang berkaitan dengan pengaturan perizinan TKA.

1.6. Metode Analisa

Dalam pelaksanaan analisis kajian, beberapa metode akan digunakan di antaranya adalah:

a. *Descriptive Analysis,* untuk menjelaskan fenomena dan permasalahan yang ditemukan dalam perizinan tenaga kerja asing;
b. *Root Cause Analysis* (RCA) untuk memgidentifikasi penyebab utama dari permasalahan yang ditemukan dalam proses kajian;
c. *Narrative Review* untuk melakukan studi literatur atas best-practice perizinan tenaga kerja asing;
d. *Policy Analysis* untuk menganalisis kebijakan dan memberikan rekomendasi berdasarkan data dan informasi untuk membantu regulator dalam membuat keputusan yang lebih baik dan efisien.

Metode yang digunakan dalam kajian ini merupakan metode penelitian deskriptif. Selain itu, kajian juga menggunakan metode komparatif atas tata kelola perizinan tenaga kerja asing di sejumlah negara.

1.7. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam kajian terdiri atas 4 (empat) bab, yaitu pendahuluan, tinjauan umum terkait Tenaga Kerja Asing, temuan, dan penutup.

BAB II
TENAGA KERJA ASING: PENGATURAN DAN KEKINIANNYA

2.1. Sekilas Tenaga Kerja Asing

Pada tahun 2020, pemerintah Indonesia memberlakukan **Undang-Undang Cipta Kerja** sebagai bagian dari agenda reformasi regulasi untuk menarik investasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi nasional. Salah satu poin penting dalam aturan ini berkaitan dengan **pengelolaan tenaga kerja asing (TKA)**, yang diharapkan membawa pengaruh positif bagi pasar tenaga kerja dalam negeri. Kebijakan ini dirancang untuk menyederhanakan prosedur perekrutan TKA, namun tetap memberikan perlindungan hukum bagi pekerja lokal serta memastikan bahwa keberadaan TKA tidak mengganggu kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat Indonesia.[5]

Dalam ketentuan UU Cipta Kerja, penggunaan TKA diatur melalui sejumlah pasal yang menekankan pentingnya **prioritas tenaga kerja lokal** dalam perekrutan. TKA hanya diperbolehkan menduduki jabatan yang membutuhkan keahlian khusus yang belum tersedia di dalam negeri. Setiap TKA wajib memiliki izin kerja resmi yang dikeluarkan pemerintah, dengan pertimbangan bahwa kehadiran mereka mampu memberikan kontribusi bagi pembangunan ekonomi, misalnya melalui transfer keterampilan dan pengetahuan kepada pekerja Indonesia. Selain itu, perusahaan yang mempekerjakan TKA diwajibkan menyelenggarakan pelatihan bagi tenaga kerja lokal, sehingga mereka dapat menggantikan posisi yang sebelumnya diisi oleh TKA.[6]

Secara normatif TKA diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa,"Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia". Berdasarkan ketentuan yang diatur dalam undang-undang, kewenangan ketenagakerjaan dimiliki oleh Kementerian Ketenagakerjaan namun khusus untuk Tenaga Kerja Asing kewenangan turut diberikan kepada Dirjen Keimigrasian Kementerian Hukum dan HAM. Sehingga, diatur juga dalam Undang-Undang No. 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian Pasal 39 huruf a yang menyebutkan "Visa tinggal terbatas diberikan kepada Orang Asing sebagai rohaniawan, tenaga ahli, pekerja, peneliti, pelajar, investor, lanjut usia, dan keluarganya, serta Orang Asing yang kawin secara sah dengan Warga Negara Indonesia, yang akan melakukan perjalanan ke Wilayah Indonesia untuk bertempat tinggal dalam jangka waktu yang terbatas."

Lebih lanjut mengenai TKA telah diatur dalam beberapa regulasi diantaranya Peraturan Pemerintah No 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 8 tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Menteri Hukum dan HAM No 11 tahun 2024 tentang perubahan atas Peraturan Menteri Hukum dan HAM No 22 tahun 2023 tentang Visa dan Izin Tinggal, Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No 228 tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing dan Keputusan Menteri

[5] Rostuti Gau, *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing dalam Dinamika Investasi dan Bisnis di Indonesia Tahun 2025: Tantangan dan Peluang Regulasi Pasca Cipta Kerja*, IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum, Vol. 6 No. 1 (2025), hlm. 169–171.

[6] Nazwa Kadir, "Menimbang Keseimbangan TKA dan TKI: Implikasi Putusan MK terhadap UU Cipta Kerja," *Ganec Swara*, Vol. 19 No. 1 (2025), hlm. 218–222

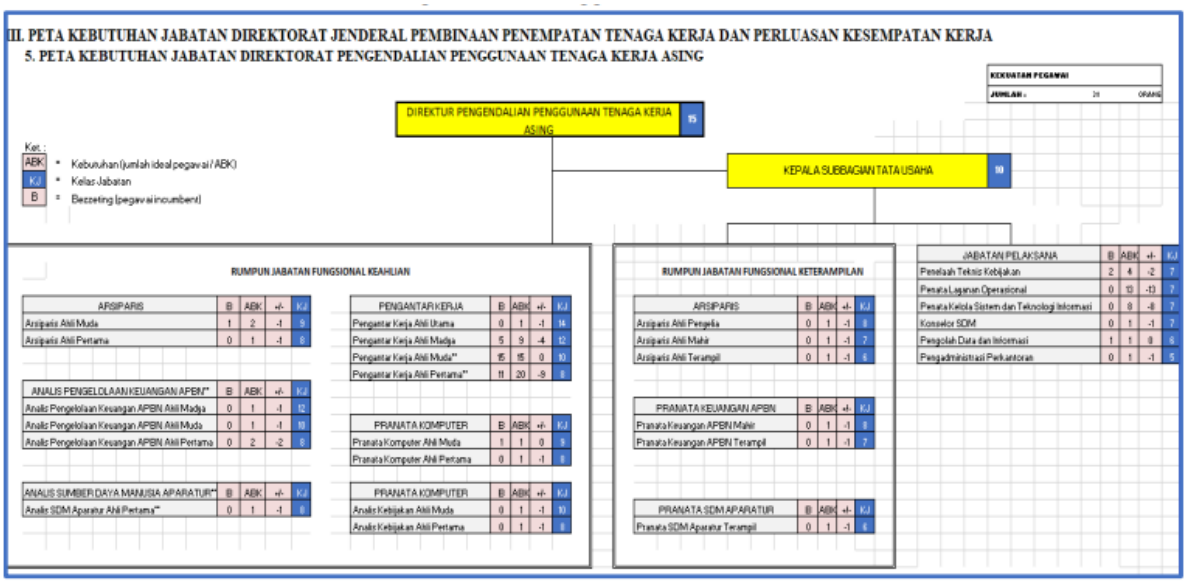
Ketenagakerjaan No 349 tahun 2019 tentang Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing.

Pada Kementerian Ketenagakerjaan sendiri fungsi pengendalian penggunaan tenaga kerja asing berada di Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Dirjen Binapenta dan PKK) dibawah naungan Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Dir PTKA). Sebagaimana diatur dalam Pasal 105 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 20 tahun 2024 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Ketenagakerjaan, Dir PTKA menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:[7]

a. penyiapan perumusan kebijakan di bidang pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
b. penyiapan pelaksanaan kebijakan di bidang pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
c. penyiapan penyusunan norma, standar, prosedur, dan kriteria di bidang pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
d. penyiapan pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang pengendalian penggunaan tenaga kerja asing;
e. penyiapan pelaksanaan pemantauan, analisis, evaluasi dan pelaporan di bidang pengendalian penggunaan tenaga kerja asing; dan
f. pelaksanaan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing sendiri terdiri atas Subbagian Tata Usaha dan Kelompok Jabatan Fungsional.

Gambar 1. Peta Jabatan Direktorat Pengendalian Penggunaan TKA



Sumber : Kajian Singkat Mekanisme Kerja dan Beban Kerja Pelayanan dan Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Ditjen Binapenta dan PKK 2025

2.2. Pengelolaan Tenaga Kerja Asing

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dikenal sebagai *Omnibus Law*, merupakan instrumen hukum yang dirancang untuk menyederhanakan regulasi dan

[7] Republik Indonesia. (2024). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 20 Tahun 2024 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri*, Pasal 104. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

mempercepat proses perizinan dalam rangka meningkatkan investasi dan pertumbuhan ekonomi nasional. Salah satu aspek krusial yang diatur dalam undang-undang ini adalah pengelolaan dan perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA).

Dalam konteks kebijakan ketenagakerjaan, penggunaan TKA diposisikan sebagai strategi untuk mendukung pembangunan sektor industri melalui peningkatan investasi dan percepatan alih teknologi. Berdasarkan ketentuan yang berlaku, setiap pemberi kerja yang bermaksud mempekerjakan TKA diwajibkan untuk menyusun dan memperoleh pengesahan atas Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dari Kementerian Ketenagakerjaan. RPTKA berfungsi sebagai instrumen pengendalian yang memastikan bahwa penempatan TKA dilakukan secara selektif dan sesuai dengan kebutuhan nasional.

TKA hanya diperkenankan untuk menduduki jabatan tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja lokal, dengan kewajiban untuk melakukan transfer pengetahuan dan keterampilan kepada tenaga kerja Indonesia. Dalam rangka mendukung proses tersebut, perusahaan wajib menunjuk tenaga kerja pendamping dari Warga Negara Indonesia (WNI) yang akan mendampingi TKA selama masa kerja berlangsung.

Pengawasan terhadap penggunaan TKA dilakukan melalui mekanisme pelaporan berkala yang mencakup data kuantitatif dan kualitatif, seperti jumlah TKA, jabatan yang diduduki, lokasi kerja, serta pelaksanaan program pelatihan dan alih teknologi. Tujuan utama dari kebijakan ini adalah untuk memastikan bahwa keberadaan TKA memberikan kontribusi nyata terhadap pengembangan kapasitas sumber daya manusia nasional, serta mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan.

Selain mekanisme perizinan administratif juga memiliki kewajiban fiskal berupa pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA). Kebijakan ini merupakan bagian dari strategi pemerintah dalam mengelola dampak ekonomi dan sosial dari keberadaan TKA, serta sebagai bentuk kontribusi terhadap penerimaan negara bukan pajak (PNBP).

Secara normatif, kewajiban pembayaran DKPTKA diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang merupakan turunan dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Dalam regulasi tersebut, setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA diwajibkan untuk membayar DKPTKA sebesar USD 100 per orang per jabatan per bulan, yang dibayarkan di muka sesuai dengan jangka waktu pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).

Pembayaran DKPTKA dilakukan melalui sistem SIMPONI (Sistem Informasi Penerimaan Negara Bukan Pajak *Online*), yang terintegrasi dengan sistem pengesahan RPTKA. Dana yang telah disetorkan ke kas negara bersifat *non-refundable*, sehingga pemberi kerja harus mempertimbangkan secara cermat rencana penempatan TKA.

Namun demikian, terdapat beberapa pengecualian terhadap kewajiban pembayaran DKPTKA, antara lain bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga

sosial dan pendidikan tertentu, serta pemberi kerja yang mempekerjakan TKA sebagai pemegang saham atau anggota direksi/komisaris sesuai ketentuan yang berlaku.

2.3. Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dan Proses Pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), dan aturan turunannya yaitu Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021, yang mengatur terkait persyaratan, kewajiban dan larangan pemberi kerja TKA, Pengecualian Perijinan, Pembayaran DPTKA, Sanksi Administratif. Regulasi ini menjadi landasan penting dalam memastikan bahwa penggunaan TKA dilakukan secara selektif, terukur, dan memberikan manfaat yang nyata bagi pembangunan Sumber Daya Manusia di Indonesia. Regulasi ini menjadi landasan penting dalam memastikan bahwa penggunaan TKA dilakukan secara selektif, terukur, dan memberikan manfaat nyata bagi pembangunan sumber daya manusia Indonesia.

Berdasarkan regulasi tersebut yang disebut Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja harus memiliki persyaratan sebagai berikut:[1]

1. Memiliki pendidikan sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki;
2. Memiliki kompetensi atau pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki; dan
3. Mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping TKA.

Adapun persyaratan Pemberi Kerja TKA adalah sebagai berikut:

1. Instansi pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional;
2. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, dan kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
3. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
4. Badan hukum dalam bentuk perseroan terbatas atau yayasan yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia atau badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
5. Lembaga sosial, keagamaan, pendidikan, dan kebudayaan;
6. Usaha jasa impresariat; dan
7. Badan usaha sepanjang diperbolehkan undang-undang untuk menggunakan tenaga kerja asing.

TKA bekerja di Indonesia berdasarkan dokumen Rencana Penggunaan TKA. Setiap Pemberi Kerja yang akan mempekerjakan TKA di Indonesia diwajibkan untuk membuat dokumen Rencana Penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu dan dokumen tersebut telah disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
RPTKA yang dilakukan penilaian kelayakan yang telah disahkan merupakan persyaratan bagi TKA untuk mendapatkan visa dan izin tinggal TKA. Pemberi Kerja TKA mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA melalui TKA *Online* dengan ketentuan:

1. Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Asing dan Perluasan Kesempatan Kerja untuk TKA 50 orang /lebih;

2. Direktur Pengendalian Penggunaan TKA untuk TKA kurang dari 50 orang.

Pengesahan RPTKA diklasifikasikan menjadi 4, yaitu:

1. RPTKA untuk Pekerjaan yang Bersifat sementara

   Pengesahan RPTKA ini diberikan untuk pekerjaan dengan jangka waktu 6 bulan dan tidak dapat diperpanjang.

   Pengesahan RPTKA untuk Pekerjaan Bersifat Sementara (Persyaratan Penilaian Kelayakan)
   (1) Surat permohonan Pengesahan RPTKA;
   (2) Surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan Pemberi Kerja TKA disertai dengan copy identitas pemberi dan penerima kuasa;
   (3) NIB dan/atau izin usaha Pemberi Kerja TKA;
   (4) Akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang;
   (5) Bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
   (6) Domisili Pemberi Kerja TKA; dan
   (7) Rancangan perjanjian kerja atau perjanjian lain.

2. RPTKA untuk Pekerjaan Lebih dari 6 bulan

   Pengesahan RPTKA ini diberikan untuk pekerjaan dengan jangka waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang.

3. RPTKA untuk Kawasan Ekonomi Khusus (KEK)

   Pengesahan RPTKA ini diberikan untuk pekerjaan dengan jangka waktu 5 tahun dan dapat diperpanjang. Pengesahan RPTKA ini yang diperuntukkan untuk jabatan direksi atau komisaris diberikan sekali dan berlaku selama TKA menjadi direksi atau komisaris.

   Pengesahan RPTKA untuk Pekerjaan Lebih Dari 6 (Enam) Bulan atau Kawasan Ekonomi Khusus (Persyaratan Penilaian Kelayakan)
   1. Surat permohonan Pengesahan RPTKA;
   2. Surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan Pemberi Kerja TKA disertai dengan copy identitas pemberi dan penerima kuasa;
   3. NIB dan/atau izin usaha Pemberi Kerja TKA;
   4. Akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang;
   5. Bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
   6. Domisili Pemberi Kerja TKA;
   7. Rancangan perjanjian kerja atau perjanjian lain; dan
   8. Bagan struktur organisasi perusahaan.

4. RPTKA Non-DPTKA

   Pengesahan RPTKA ini diberikan untuk pekerjaan dengan jangka waktu paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang. Pengesahan RPTKA non-DPTKA ini diperuntukkan kepada Instansi Pemerintah, Perwakilan Negara Asing, Badan Internasional, Lembaga Sosial,

Lembaga Keagamaan, Jabatan tertentu di Lembaga Pendidikan yang akan mempekerjakan TKA.

Pengesahan RPTKA Non-DKPTKA bagi Pemberi Kerja TKA pada lembaga Sosial, Lembaga Keagamaan, dan Jabatan Tertentu pada Lembaga Pendidikan - (Persyaratan Penilaian Kelayakan)

(1) Surat permohonan Pengesahan RPTKA;
(2) Surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan Pemberi Kerja TKA disertai dengan copy identitas pemberi dan penerima kuasa;
(3) NIB dan/atau izin usaha Pemberi Kerja TKA;
(4) Akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang;
(5) Bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan;
(6) Domisili Pemberi Kerja TKA;
(7) Rancangan perjanjian kerja atau perjanjian
(8) Bagan struktur organisasi perusahaan; dan
(9) Surat persetujuan dari kementerian/lembaga terkait untuk pembebasan DKPTKA.

Pengesahan RPTKA Non-DKPTKA bagi Pemberi Kerja TKA pada Instansi Pemerintah, Perwakilan Negara Asing, dan Badan Internasional (Dikecualikan Penilaian Kelayakan)

(1) Surat permohonan dan alasan penggunaan TKA;
(2) Surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan Pemberi Kerja TKA disertai dengan copy identitas pemberi dan penerima kuasa
(3) Perjanjian kerja atau perjanjian lain; dan/atau
(4) Surat persetujuan dari instansi yang berwenang.

Penerbitan Pengesahan RPTKA (Persyaratan Pengesahan RPTKA)

(1) Dokumen TKA
(2) Ijazah pendidikan;
(3) Sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja;
(4) Perjanjian kerja atau perjanjian lain dengan pemberi kerja TKA;
(5) Paspor kebangsaan TKA (berwarna); dan
(6) Pas foto berwarna ukuran 4x6 dengan latar belakang merah.

Pemberian pengesahan RPTKA tidak berlaku bagi:

(1) TKA yang menjadi direksi atau komisaris yang memiliki saham tertentu atau pemegang saham sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan;
(2) Pegawai diplomatik atau konsuler pada kantor perwakilan negara asing;
(3) TKA yang dipekerjakan pada kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, vokasi, Perusahaan rintisan (start up) berbasis teknologi, kunjungan bisnis, dan penelitian untuk jangka waktu tertentu. Namun, untuk perusahan rintisan (start up) berbasis teknologi dan vokasi yang akan mempekerjakan TKA pada jangka waktu tertentu, tetap diharuskan untuk menyampaikan data calon TKA secara daring kepada

Menteri atau pejata yang ditunjuk. Bagi TKA yang dibutuhkan pada kegiatan produksi yang terhenti karena keadaan darurat, kunjungan bisnis, dan penelitian dapat masuk dan tinggal dengan menggunakan visa dan izin tinggal sebagaimana yang telah diatur dalam aturan di bidang keimigrasian.

Prosedur Pengajuan Pengesahan RPTKA

1. Pengajuan RPTKA dilakukan secara online melalui TKA Online. Langkah pertama yang dilakukan pemberi kerja selaku pemohon adalah membuat akun pendaftaran.
2. Melakukan pengisian aplikasi dan dalam proses pengajuan permohonan pengesahan RPTKA minimal pemohon menyampaikan dokumen sebagai berikut:

   Dokumen Pemberi Kerja TKA

   (a) surat permohonan pengesahan RPTKA;
   (b) surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan Pemberi Kerja TKA disertai dengan copy identitas pemberi dan penerima kuasa;
   (c) Surat permohonan kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk pengajuan visa dalam rangka bekerja;
   (d) rekening koran atau tabungan Pemberi Kerja TKA;
   (e) surat persetujuan Rp 0,00 (nol rupiah);
   (f) surat keterangan penunjukan Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan
   (g) surat pernyataan Pemberi Kerja TKA sebagai penjamin TKA
3. Atas dokumen yang telah disampaikan, Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja/Direktur Pengendalian Penggunaan TKA melakukan penilaian kelayakan atas permohonan Pengesahan RPTKA yang diajukan. Jika masih terdapat dokumen permohonan RPTKA yang belum lengkap, Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja/Direktur Pengendalian Penggunaan TKA memberiktahukan secara daring kepada Pemberi Kerja. Pemberi kerja harus sudah melengkapi kekurangan dokumen paling lama 5 hari kerja.
4. Selanjutnya Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja/Direktur Pengendalian Penggunaan TKA menerbitkan hasi penilaian kelayakan pengesahan RPTKA paling lama 2 hari kerja setelah pemberi kerja TKA dinilai layak berdasarkan penilaian kelayakan.

   Hasil penilaian kelayakan memuat:

   a) Identitas Pemberi Kerja TKA;
   b) Jabatan dan jumlah TKA yang dipekerjakan;
   c) Lokasi kerja TKA;
   d) Jangka waktu penggunaan TKA;
   e) Jumlah Tenaga Kerja Pendamping TKA;
   f) Jumlah Tenaga Kerja Indonesia yang dipekerjakan;
   g) Besaran gaji TKA;
   h) Rencana penyerapan tenaga kerja Indonesia setiap tahun.
5. Jika hasil penilaian kelayakan pengesahan RPTKA dinilai layak, pemberi kerja TKA menyampaikan data calon TKA secara daring kepada Direktur Pengendali Penggunaan TKA melalui TKA Online dengan cara mengisi aplikasi data calon TKA yang memuat:

a) Identitas TKA (nama, temapt lahir, tanggal lair, jenis kelamin, Pendidikan, status perkawinan, kebangsaan, nomor paspor, tanggal penerbitan paspor
b) tanggal berakhir paspor, tempat diterbitkan paspor, alamat tinggal, kode pos, alamat email, dan nomor telepon);
c) Jabatan TKA dan jangka waktu bekerja TKA;
d) Lokasi kerja TKA;
e) Nomor polis asuransi atau nomor kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan.
f) Penetapan kode dan lokasi domisili TKA.

Dokumen-dokumen tersebut dilengkapi dengan unggahan sebagai berikut:

a) Ijazah Pendidikan;
b) Sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja;
c) Perjanjian kerja atau pekerjaan lain dengan pemberi kerja TKA;
d) Paspor kebangsaan TKA (berwarna);
e) Pas foto berwarna ukuran 4X6 dengan latar belakang merah;
f) Surat permohonan penesahan RPTKA;
g) Surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan pemberi kerja TKA;
h) Surat permohonan kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk pengajuan visa dalam rangka bekerja;
i) Rekening koran atau Tabungan Pemberi Kerja TKA;
j) Surat Persetujuan Rp. 0,00,-
k) Surat keterangan penunjukkan Tenaga Kerja Pendamping TKA;
l) Surat pernyataan Pemberi Kerja TKA sebagai penjamin TKA.

6. Selanjutnya data calon TKA dan dokumen dilakukan verifikasi oleh Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja/Direktur Pengendalian Penggunaan TKA paling lambat 2 hari kerja.[1] Dalam hal data calon TKA belum lengkap, maka Direktur Pengendalian Penggunaan TKA memberitahukan secara daring kepada Pemberi Kerja TKA dengan maksimal 5 hari kerja harus sudah melengkapi kekurangna data calon TKA yang disampaikan secara online.
7. Jika data calon TKA dan dokumen telah dinyatakan lengkap dan benar serta Pemberi Kerja TKA telah melakukan pembayaran DPTKA. Setelah pembayaran dinyatakan lunas, maka Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja/Direktur Pengendalian Penggunaan TKA menerbitkan pengesahan RPTKA.
8. Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja/Direktur Pengendalian Penggunaan TKA untuk mengesahkan RPTKA di Kementerian Ketenagakerjaan menyampaikan data calon TKA yang akan dipekerjakan secara daring kepada Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan atau pejabat yang ditunjuk sebagai rekomendasi untuk mendapatkan visa dan izin tinggal untuk bekerja.

Gambar 2. Alur Proses Pengesahan RPTKA untuk Pekerjaan Bersifat Sementara



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan, 2021

Keterangan gambar alur :

1. Mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA sementara (1-6 bulan) secara daring melalui tka-online.kemnaker.go.id;
2. Verifikasi data dan Penilaian Kelayakan melalui tatap muka secara daring;
3. Penerbitan Hasil Penilaian Kelayakan;
4. Mengisi dan mengunggah data calon TKA;
5. Verifikasi data calon TKA;
6. Pembayaran DKPTKA;
7. Penerbitan Pengesahan RPTKA;
8. Pengiriman data calon TKA ke Ditjen Imigrasi dan Pengesahan RPTKA ke Pemberi Kerja TKA;
9. Data diterima Ditjen Imigrasi dan Pengesahan RPTKA diterima Pemberi Kerja TKA

Gambar 3. Alur Proses Permohonan Pengesahan RPTKA Untuk Pekerjaan Lebih dari 6



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan, 2021

Keterangan gambar alur :

1. Mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 bulan secara daring melalui tka-online.kemnaker.go.id;
2. Verifikasi Data dan Penilaian Kelayakan melalui tatap muka secara daring
3. Penerbitan Hasil Penilaian Kelayakan - Total SLA Tahap 01-03 : 2 Hari Kerja
4. Mengisi dan mengunggah data calon TKA
5. Verifikasi data calon TKA
6. Pembayaran DKPTKA
7. Penerbitan Pengesahan RPTKA - Total SLA tahap 04-07 : 2 Hari Kerja
8. Pengiriman data calon TKA ke Ditjen Imigrasi dan Pengesahan RPTKA Pemberi Kerja TKA;
9. Data diterima Ditjen Imigrasi dan Pengesahan RPTKA diterima Pemberi Kerja TKA

Total proses SLA : 4 Hari Kerja

Gambar 4. Alur Proses Pengesahan RPTKA untuk Jabatan Direktur / Komisaris



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan, 2021

Keterangan gambar:

1. Mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA Direktur/Komisaris sekaligus mengisi dan mengunggah data TKA secara daring melalui tka- online.kemnaker.go.id;
2. Verifikasi dokumen dan data calon TKA;
3. Penilaian Kelayakan; SLA tahap 01-03 : 2 Hari Kerja
4. Penerbitan Hasil Penilaian Kelayakan; SLA tahap 03-04 : 2 Hari Kerja
5. Pembayaran DKPTKA
6. Penerbitan Pengesahan RPTKA
7. Pengiriman data calon TKA ke Ditjen Imigrasi dan Pengesahan RPTKA ke Pemberi Kerja TKA
8. Data diterima Ditjen Imigrasi dan Pengesahan RPTKA diterima Pemberi Kerja TKA

Prosedur pengajuan pengesahan RPTKA oleh instansi Pemerintah, Perwakilan negara asing, dan Badan Internasional relatif sama dengan pengajuan pengesahan RPTKA pihak swasta, namun tanpa pembayaran DPTKA. Berikut langkah-langkah pengajuan pengesahan RPTKA oleh instansi pemerintah, Perwakilan negara asing, dan badan internasional, dengan menyampaikan dokumen sebagai berikut:

1) Identitas TKA (nama, tempat lahir, tanggal lahir, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, kebangsaan, nomor paspor, tanggal penerbitan paspor, tanggal berakhir paspor, tempat diterbitkan paspor, alamat tinggal, kode pos, alamat email, dan nomor telepon);
2) Jabatan TKA dan jangka waktu bekerja TKA;
3) Lokasi kerja TKA;
4) Nomor polis asuransi atau nomor kepesertaan program jaminan social ketenagakerjaan;
5) Penetapan kode dan lokasi domisili TKA.

Dokumen –dokumen tersebut dilengkapi lampiran sebagai berikut:

(a) Surat permohonan dan alasan penggunan TKA;
(b) Rancangan perjanjian kerja atau perjanjian lain; dan/atau
(c) Surat persetujuan dari instansi yang berwenang.
(d) Selanjutnya dilakukan verifikasi oleh Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja/Direktur Pengendalian Penggunaan TKA yang ditunjuk paling lama 2 hari kerja.
(e) Jika data dan dokumen telah dinyatakan lengkap dan benar, Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja/Direktur Pengendalian Penggunaan TKA menerbitkan pengesahan RPTKA. Tidak ada kewajiban pembayaran DKPTKA bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di Lembaga Pendidikan yang telah ditetapkan oleh Menteri Ketenagakerjaan setelah mendapatkan masukan dari Kementerian Pendidikan.
(f) Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja/Direktur Pengendalian Penggunaan TKA untuk mengesahkan RPTKA di Kementerian Ketenagakerjaan menyampaikan data calon TKA yang akan dipekerjakan secara daring kepada Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan atau pejabat yang ditunjuk sebagai rekomendasi untuk mendapatkan visa dan izin tinggal untuk bekerja.

Gambar 5. Pengesahan RPTKA Non-DKPTKA

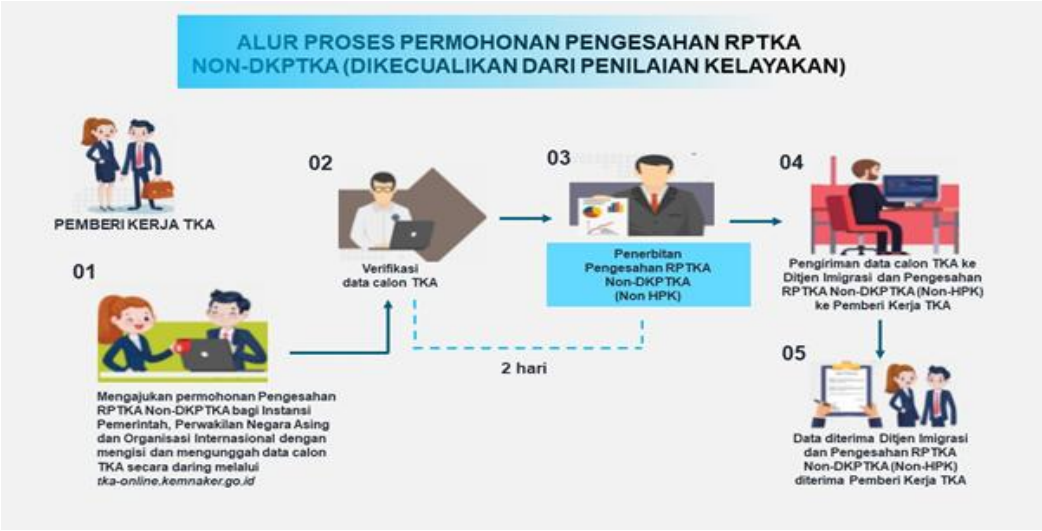


Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan, 2021

Keterangan gambar :

1. Mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA Non-DKPTKA bagi lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan tertentu di lembaga pendidikan secara daring melalui tka-online.kemnaker.go.id;
2. Verifikasi Data dan Penilaian Kelayakan melalui tatap muka secara daring;
3. Penerbitan Hasil Penilaian Kelayakan Non-DKPTKA;
4. Mengisi dan mengunggah data calon TKA;
5. Verifikasi data calon TKA;
6. Penerbitan Pengesahan RPTKA Non-DKPTKA;
7. Pengiriman data calon TKA ke Ditjen Imigrasi dan Pengesahan RPTKA ke Pemberi Kerja TKA;
8. Data diterima Ditjen Imigrasi dan Pengesahan RPTKA diterima Pemberi Kerja TKA.

Gambar 6. Alur Pengesahan RPTKA Non DKPTKA (dikecualikan dari Penilaian Kelayakan)



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan, 2021

Keterangan gambar :

1. Mengajukan permohonan Pengesahan RPTKA Non-DKPTKA bagi Instansi Pemerintah, Perwakilan Negara Asing dan Organisasi Internasional dengan mengisi dan mengunggah data calon TKA secara daring melalui tka-online.kemnaker.go.id;
2. Verifikasi data calon TKA;
3. Penerbitan Pengesahan RPTKA Non-DKPTKA (Non-HPK);
4. Pengiriman data calon TKA ke Ditjen Imigrasi dan Pengesahan RPTKA Non- DKPTKA (Non-HPK) ke Pemberi Kerja TKA;
5. Data diterima Ditjen Imigrasi dan Pengesahan RPTKA Non-DKPTKA (Non- HPK) diterima.

Perpanjangan Pengesahan RPTKA

(Persyaratan Penilaian Kelayakan)

1. Surat permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA;
2. Surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan Pemberi Kerja TKA disertai dengan copy identitas pemberi dan penerima kuasa;
3. Domisili Pemberi Kerja TKA;
4. Bukti wajib lapor ketenagakerjaan di perusahaan; dan

5. Laporan realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.
6. Permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA dilakukan secara online melalui TKA online. Dalam proses perpanjangan penesahan RPTKA diajukan paling lambat 30 hari kerja sebelum jangka waktu berakhir.[2] Berikut persyaratan perpanjagan pengesahan RPTKA:

a. Mengisi aplikasi data yang memuat sebagai berikut:
   - Identitas pemberi kerja TKA;
   - Alasan perpanjangan pengesahan RPTKA;
   - Nomor hasil penilaian kelayakan yang akan diperpanjang;
   - Jabatan yang akan diduduki TKA;
   - Jumlah TKA;
   - Jangka waktu penggunaan TKA;
   - Lokasi kerja TKA;
   - Identitas Tenaga Kerja Pendamping TKA; dan
   - Realisasi penyerapan tenaga kerja Indonesia

b. Selain dokumen tersebut, permohonan juga melampirkan:
   - Surat permohonan perpanjangan RPTKA;
   - Surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan pemberi kerja TKA;
   - Domisili pemberi kerja TKA;
   - Bukti wajib lapor ketengakerjaan di Perusahaan; dan
   - Laporan realisasi pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA.

Pada saat pengajuan perpanjangan pengesahan RPTKA dan tata TKA dapat sekaligus menyampaikan data TKA secara online dengan cara:

- Identitas TKA meliputi nama TKA, tempat lahir, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, kebangsaan, nomor paspor, tanggal penerbitan paspor, tanggal berakhir paspor, tempat diterbitkan paspor, alamat tinggal, kode pos, alamat email, dan nomor telepon;
- Jabatan TKA dan jangka waktu bekerja TKA;
- Lokasi kerja TKA;
- Nomor pengesahan RPTKA yang akan diperpanjang;
- Nomor kepesertaan program jaminan sosial nasional; dan
- Nomor pokok wajib pajak TKA,

Dokumen-dokumen tersebut dilengkapi dengan unggahan:

- Perjanjian kerja atau perjanjian lain dengan Pemberi Kerja TKA;Izin tinggal yang masih berlaku;
- Paspor kebangsaan TKA (berwarna); dan
- Pas foto berwarna ukuran 4X6 dengan latar belakang merah.

c. Jika dokumen permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA dan tata TKA belum lengkap, Direktur Pengendalian Penggunaan TKA memberitahukan secara daring kepada

Pemberi Kerja TKA. Pemberi Kerja TKA harus melengkapi kekurangan dokumen dan data TKA paling lama 5 hari kerja dan disampaikan melalui TKA online.

d. Setelah permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA dinyatakan lengkap dan benar, Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja/Direktur Pengendalian Penggunaan TKA menerbitkan pengesahan RPTKA paling lama 2 hari kerja. Dimana masa berlaku dokumen perpanjgan RPTKA adalah 2 tahun dan pengesahan RPTKA KED adalah 5 tahun.
e. Hasil penilaian kelayakan perpanjangan ditetapkan oleh Direktur Jenderal untuk TKA dengan jumlah 50 orang atau lebih. Sedangkan untuk TKA kurang dari 50 orang ditetapkan oleh Direktur.
f. Dirjen Pembinaan Penempataan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja/Direktur Pengendalian Penggunaan TKA menerbitkan surat pemberitahuan pembayaran DKPTKA sesuai dengan lokasi kerja TKA.
g. Setelah dilakukan pembayaran, Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja/Direktur Pengendalian Penggunaan TKA menerbitkan pengesahan RPTKA perpanjangan.
h. Dokumen pengesahan RPTKA Perpanjangan digunakan untuk rekomendasi guna mendapatkan izin tinggal TKA.
i. Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja/Direktur Pengedalian Penggunaan TKA yang mengesahkan perpanjangan RPTKA di Kementerian Ketenagakerjaan menyampaikan data TKA yang akan dipekerjakan secara daring kepada Menteri Imigrasi dan Pemasyarakatan atau pejabat yagn ditunjuk sebagai rekomendasi untuk perpanjangan izin tinggal untuk bekerja.

Gambar 7. Alur Proses Permohonan Perpanjangan Pengesahan RPTKA



Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan, 2021

Keterangan gambar :

1. Mengajukan permohonan perpanjangan Pengesahan RPTKA sekaligus mengisi dan mengunggah data TKA secara daring melalui tka- online.kemnaker.go.id;
2. Verifikasi dokumen dan data TKA;
3. Penilaian Kelayakan melalui tatap muka secara daring;
4. Penerbitan Hasil Penilaian ;
   Total SLA tahap 01-03 : 2 Hari Kerja

5. Kelayakan perpanjangan ;
   Total SLA tahap 03-04 : 2 Hari Kerja
6. Pembayaran DKPTKA;
7. Penerbitan Pengesahan RPTKA perpanjangan;
8. Pengiriman data TKA ke Ditjen Imigrasi dan Pengesahan RPTKA perpanjangan ke Pemberi Kerja TKA;
9. Data diterima Ditjen Imigrasi dan Pengesahan RPTKA perpanjangan diterima Pemberi Kerja TKA;

Pembayaran DKPTKA

Setiap pemberi kerja TKA wajib membayar DKPTKA atas TKA yang dipekerjakan sesuai dengan lamanya waktu krja. Besaran nominal pembayaran disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.Berdasarkan Pasal 35 ayat (1) Permen Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 besaran nominal DKPTKA adalah US $100 per jabatan per orang per bulan. Pembayaran DKPTKA merupakan Penerimaan Negara Bukan Pajak atau Pendapatan daerah yang dapat ditarik dari mekanisme retribusi daerah. Pengelompokkan DKPTKA yang menjadi PNBP dan retribusi daerah adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Pengelompokkan DKPTKA yang menjadi PNBP dan retribusi daerah

PNBP	Retribusi Daerah Provinsi	Retribusi Daerah Kab/Kota
Pengesahan RPTKA baru	Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di Lokasi lebih dari 1 Kabupaten/Kota dalam 1 Provinsi	Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di Lokasi dalam 1 Kabupaten/Kota
Pengesahan RPTKA perpanjangan bagi TKA yang bekerja di Lokasi lebih dari 1 Provinsi	-	-
Pengesahan RPTKA KEK	-	-

Ketentuan lain yang mengatur terkait :

a. Rangkap Jabatan
   Pemberi Kerja TKA dapat mempekerjakan TKA yang sedang dipekerjakan oleh Pemberi Kerja TKA lain untuk jabatan yang sama sebagai:
   a) Direksi atau komisaris;
   b) TKA pada sektor pendidikan vokasi dan pelatihan vokasi;
   c) TKA pada sektor ekonomi digital; atau
   d) TKA pada sektor migas bagi kontraktor kontrak kerja sama.

   Tambahan persyaratan Pengesahan RPTKA rangkap jabatan:
   a) Surat persetujuan dari Pemberi Kerja TKA pertama;
   b) Jangka waktu penggunaan TKA paling lama sampai dengan berakhirnya jangka waktu dalam pengesahan RPTKA Pemberi Kerja TKA pertama.

b. Perubahan Pengesahan RPTKA
   1) Surat permohonan perubahan Pengesahan RPTKA
   2) Surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan Pemberi Kerja TKA disertai dengan copy identitas pemberi dan penerima kuasa;
   3) Dokumen pendukung:
      1) NIB dan/atau izin usaha atau akta dan keputusan pengesahan perubahan dari instansi yang berwenang untuk perubahan alamat Pemberi Kerja TKA;
      2) paspor untuk perubahan identitas TKA;
      3) domisili atau kontrak pekerjaan Pemberi Kerja TKA untuk perubahan lokasi kerja TKA; dan/atau
      4) surat keterangan penunjukan Tenaga Kerja Pendamping TKA yang dipekerjakan untuk perubahan nama Tenaga Kerja Pendamping TKA

c. Pencabutan Notifikasi/Pengesahan RPTKA
   a) Surat permohonan pencabutan Notifikasi/Pengesahan RPTKA dari Pemberi Kerja TKA;
   b) Surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan Pemberi Kerja TKA disertai dengan copy identitas pemberi dan penerima kuasa;
   c) Notifikasi/Pengesahan RPTKA yang akan dicabut;
   d) Bukti setor DKPTKA;
   e) ITAS/ITAP;
   f) Paspor;
   g) Bukti ERP/MERP atau Stempel/Stiker EPO; atau
   h) Bukti surat pemutusan hubungan kerja/surat pengunduran diri atau surat keterangan TKA meninggal dunia.

d. Penarikan DKPTKA
   a) Surat permohonan Penarikan DKPTKA dari Pemberi Kerja TKA;
   b) Surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan Pemberi Kerja TKA disertai dengan copy identitas pemberi dan penerima kuasa;
   c) SK Pencabutan Notifikasi/Pengesahan RPTKA;
   d) Bukti setor DKPTKA;
   e) Bukti yang menyatakan TKA batal datang ke Indonesia diterbitkan oleh instansi yang berwenang;
   f) Rekening bank yang masih aktif atas nama Pemberi Kerja TKA dalam bentuk dolar Amerika Serikat; dan
   g) NPWP Pemberi Kerja TKA.

e. TA. 03 Alih Jabatan
   a) Surat Permohonan TA. 03 Alih Jabatan;
   b) Surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan Pemberi Kerja TKA disertai dengan copy identitas pemberi dan penerima kuasa;
   c) RPTKA/Hasil Penilaian Kelayakan Baru (Jabatan Baru);
   d) ITAS/ITAP yang masih berlaku;
   e) Notifikasi/Pengesahan RPTKA Sebelumnya; dan

f) Akta Perusahaan terbaru (alih jabatan level Direktur atau Komisaris).

f. TA.03 Alih Sponsor
   a) Surat Permohonan TA. 03 Alih Sponsor;
   b) Surat tugas atau surat kuasa dari pimpinan Pemberi Kerja TKA disertai dengan copy identitas pemberi dan penerima kuasa;
   c) RPTKA/Hasil Penilaian Kelayakan lama (sponsor lama) dan RPTKA/Hasil Penilaian Kelayakan baru (sponsor baru);
   d) Notifikasi/Pengesahan RPTKA sebelumnya;
   e) ITAS/ITAP yang masih berlaku; dan
   f) Akta Perusahaan serta SK Pengesahan sponsor lama yang sudah tidak tertera nama TKA (level Direktur atau Komisaris) dan akta perusahaan serta SK Pengesahan sponsor baru TKA (level Direktur atau Komisaris) atau Akta Perusahaan serta SK Pengesahan perubahan nama perusahaaan (semua jabatan) atau Akta Perusahaan serta SK Pengesahan Penggabungan/Merger (semua jabatan).

Sistem yang terintegrasi dengan TKA Online

Sistem yang terkait dengan aplikasi TKA Online sebagai berikut:

- Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP)
- Sistem Keimigrasian
- Sistem Perpajakan
- Sistem Kependudukan
- BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan

a. Sistem Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan (WLKP)

Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) merupakan instrumen regulatif yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan. Kebijakan ini bertujuan untuk menyediakan basis data ketenagakerjaan yang akurat dan komprehensif sebagai landasan perumusan kebijakan ketenagakerjaan nasional. Dalam konteks globalisasi dan mobilitas tenaga kerja lintas negara, WLKP memiliki peran strategis dalam pengawasan dan pengendalian penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia.

Secara normatif, pelaporan WLKP menjadi prasyarat administratif dalam proses perizinan penggunaan TKA, khususnya dalam pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Melalui WLKP, pemerintah dapat melakukan verifikasi terhadap:

- Legalitas dan eksistensi perusahaan pemohon,
- Struktur dan komposisi tenaga kerja yang dipekerjakan,
- Kesesuaian antara kebutuhan TKA dengan kompetensi tenaga kerja lokal yang tersedia

Dengan demikian, WLKP berfungsi sebagai mekanisme kontrol preventif terhadap potensi penyalahgunaan tenaga kerja asing, sekaligus sebagai alat evaluasi terhadap efektivitas kebijakan alih teknologi dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia nasional.

Lebih lanjut, integrasi WLKP dengan sistem digital seperti Sistem Informasi Ketenagakerjaan (Sisnaker) dan Online Single Submission (OSS) memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam proses pelaporan. Hal ini sejalan dengan prinsip good governance dan reformasi birokrasi di sektor ketenagakerjaan.

Secara empiris, data WLKP juga berkontribusi dalam penyusunan indikator ketenagakerjaan, analisis pasar kerja, serta perencanaan kebutuhan tenaga kerja nasional, termasuk dalam merumuskan kebijakan pembatasan atau perluasan penggunaan TKA di sektor-sektor strategis.

b. Sistem Imigrasi

Mobilitas tenaga kerja asing ke Indonesia memerlukan sistem yang terintegrasi antara perizinan kerja dan keimigrasian. Aplikasi TKA Online yang dikembangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan telah terhubung dengan sistem imigrasi, termasuk Modul Lalu Lintas Orang Asing (MOLINA) milik Direktorat Jenderal Imigrasi. Integrasi ini memungkinkan verifikasi data TKA secara digital dan mempercepat proses administrasi.

Aplikasi TKA Online terhubung dengan sistem imigrasi melalui pertukaran data digital yang mencakup informasi RPTKA, IMTA, visa kerja, dan izin tinggal. Sistem MOLINA digunakan untuk memantau lalu lintas orang asing dan memverifikasi status keimigrasian TKA. Integrasi ini juga melibatkan sistem lain seperti BPJS, perpajakan, dan kependudukan.

c. Sistem Perpajakan

Integrasi NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak) dalam aplikasi Sistem TKA Online memiliki urgensi yang tinggi dari perspektif hukum, administrasi publik, ekonomi, dan tata kelola pemerintahan. Saat ini pada aplikasi TKA online sudah terintegrasi dengan NPWP.

Beberapa aspek pentingnya sebagai berikut:

1) Kepastian Hukum dan Legalitas Perusahaan
   NPWP adalah identitas resmi perpajakan bagi badan atau entitas usaha yang diatur oleh perundang-undangan di Indonesia. Dengan mewajibkan NPWP dalam pengajuan RPTKA, aplikasi TKA Online menjamin bahwa perusahaan pemberi kerja adalah entitas yang diakui secara hukum dan memiliki kewajiban perpajakan. Hal ini sejalan dengan persyaratan legalitas perusahaan sebagaimana diatur dalam UU, regulasi OSS, dan ketentuan pelayanan publik terpadu.
2) Kompatibilitas dengan Kebijakan Data Nasional dan Integrasi Lintas Instansi
   Pemerintah Indonesia telah menerapkan kebijakan integrasi identitas administratif—contoh: integrasi NIK (Nomor Induk Kependudukan) dan NPWP dalam sistem perpajakan (UU Harmonisasi Peraturan Perpajakan / UU HPP dan Implementasi PMK terkait).
3) Pajak
   Integrasi NPWP dalam aplikasi TKA Online memungkinkan pertukaran data antar instansi seperti Direktorat Jenderal Pajak (DJP), Kementerian Ketenagakerjaan, Imigrasi, OSS (perizinan usaha), dan instansi teknis lainnya secara real time. Ini mengurangi duplikasi data, meminimalisir kesalahan administratif, serta mempercepat proses verifikasi dokumen.

4) Efisiensi Administratif dan Penyederhanaan Prosedur
   Dengan NPWP sebagai syarat yang terintegrasi, perusahaan tidak perlu mengurus dokumen tambahan atau verifikasi yang dilakukan manual berulang kali. Data perusahaan termasuk profil, status kepatuhan pajak, dan aktivitas usaha—bisa ditarik otomatis dari basis data perpajakan jika sistem terhubung. Prosedur otomatis ini mengurangi beban administrasi, meminimalkan waktu penyelesaian, dan mengurangi biaya bagi perusahaan serta pemerintah.
5) Pengawasan dan Kepatuhan Fiskal
   Salah satu risiko dalam penggunaan tenaga kerja asing adalah potensi penghindaran kewajiban pajak, baik oleh perusahaan maupun TKA. NPWP memungkinkan instansi terkait memeriksa apakah perusahaan telah memenuhi kewajiban perpajakannya, termasuk pelaporan penghasilan, pemotongan pajak jika diperlukan, dan pemenuhan kewajiban perpajakan lainnya. Integrasi NPWP ke TKA Online memperkuat governance, transparansi, dan akuntabilitas.
6) Basis untuk Kebijakan Publik dan Penerimaan Negara
   NPWP adalah salah satu instrumen penting bagi negara dalam memperluas basis pajak, mengidentifikasi wajib pajak baru (termasuk perusahaan yang mempekerjakan TKA), dan mencegah ekonomi bayangan ('shadow economy'). Dengan terintegrasinya NPWP dalam sistem perizinan seperti TKA Online, pemerintah mendapatkan data yang lebih valid untuk merumuskan kebijakan terkait tenaga kerja asing, perpajakan, dan investasi asing. Ini juga mendukung target rasio penerimaan pajak terhadap PDB yang lebih tinggi.
7) Menjamin Kepastian Prosedural dalam Perizinan Tenaga Kerja Asing (RPTKA dan Notifikasi TKA)
   Dalam persyaratan aplikasi pengesahan RPTKA, dokumen-dokumen dasar perusahaan harus lengkap, termasuk identifikasi yang sah. NPWP sebagai bagian dari persyaratan administratif memberikan dasar legal bahwa perusahaan dapat diberi izin untuk menggunakan TKA. Jika NPWP terintegrasi, proses verifikasi kepemilikan dan status usaha menjadi lebih cepat dan dapat dipercaya.

d. Sistem Kependudukan

Integrasi Sistem Kependudukan (Dukcapil) dengan Sistem TKA Online merupakan kebutuhan penting untuk menjamin akurasi identitas tenaga kerja asing (TKA) serta legalitas administratif perusahaan pemberi kerja. Sistem kependudukan yang dikelola oleh Ditjen Dukcapil Kementerian Dalam Negeri memiliki basis data kependudukan nasional, termasuk Nomor Induk Kependudukan (NIK) bagi WNI dan Nomor Induk Kependudukan Orang Asing (NIK OA) bagi orang asing yang memiliki izin tinggal tetap atau terbatas.

Melalui integrasi ini, proses verifikasi identitas TKA dapat dilakukan secara otomatis dan real-time ketika perusahaan mengajukan Rencana Penggunaan TKA (RPTKA) maupun Notifikasi TKA. Data yang diinput ke aplikasi TKA Online, seperti nama, kewarganegaraan, paspor, dan izin tinggal, dapat langsung dicek kesesuaiannya dengan basis data kependudukan. Hal ini mencegah penggunaan dokumen palsu, mengurangi kesalahan administratif, serta meningkatkan kepastian hukum dalam penerbitan izin.

Dari perspektif kebijakan publik, integrasi ini juga mendukung kebijakan Satu Data Indonesia dan sinkronisasi lintas instansi. Data kependudukan yang terhubung dengan TKA Online dapat dimanfaatkan bersama oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Imigrasi, BPJS, dan OSS (perizinan usaha) untuk memastikan keterpaduan layanan. Dengan demikian, integrasi Dukcapil ke dalam TKA Online bukan hanya aspek teknis, tetapi juga bagian dari penguatan tata kelola pemerintahan berbasis data.

e. Simponi

Dalam era digitalisasi birokrasi, pemerintah Indonesia telah mengembangkan sistem terpadu untuk mengelola penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) secara transparan dan akuntabel. Dua sistem utama yang berperan dalam proses ini adalah TKA Online dan SIMPONI (Sistem Informasi PNBP Online). Keduanya saling terintegrasi dalam rangka mendukung pelaksanaan kebijakan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKPTKA).

TKA Online merupakan sistem berbasis web yang dikembangkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk memfasilitasi perusahaan dalam mengajukan RPTKA. Melalui platform ini, perusahaan dapat menginput data rencana penggunaan TKA, mengunggah dokumen pendukung, melakukan komunikasi daring dengan petugas verifikasi, dan menerima persetujuan RPTKA secara digital.

SIMPONI, yang dikelola oleh Kementerian Keuangan, memungkinkan perusahaan melakukan pembayaran DKPTKA secara elektronik melalui berbagai kanal perbankan. Kode billing DKPTKA diterbitkan secara otomatis oleh sistem TKA Online dan terhubung langsung dengan SIMPONI.

Alur Integrasi Sistem

Setelah RPTKA disetujui melalui TKA Online, sistem akan menghasilkan kode billing DKPTKA yang digunakan untuk pembayaran melalui SIMPONI. Pembayaran dilakukan secara elektronik dan hasilnya diverifikasi secara digital oleh Kemnaker. Bukti pembayaran kemudian diunggah kembali ke TKA Online sebagai syarat lanjutan proses izin kerja TKA.

Manfaat Integrasi Sistem

Integrasi antara TKA Online dan SIMPONI memberikan berbagai manfaat, antara lain:

- Efisiensi waktu dan biaya dalam proses perizinan
- Pengurangan potensi korupsi melalui sistem pembayaran non-tunai
- Peningkatan akurasi data tenaga kerja asing
- Transparansi penerimaan negara dari sektor penggunaan TKA

f. BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan

Integrasi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan dalam Sistem TKA Online memiliki dasar hukum yang kuat. Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) mewajibkan setiap orang

yang bekerja di Indonesia, termasuk tenaga kerja asing (TKA) yang tinggal lebih dari enam bulan, untuk menjadi peserta program jaminan sosial nasional.

Kewajiban ini dipertegas melalui Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan TKA dan Permenaker No. 10 Tahun 2018, yang mengatur bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan TKA ke BPJS jika bekerja lebih dari enam bulan, atau minimal pada perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia jika masa kerja kurang dari enam bulan

Saat ini aplikasi TKA online belum sepenuhnya terintegrasi dengan aplikasi BPJS TK dan BPJS Kesehatan. Dengan integrasi tersebut, proses administrasi menjadi lebih efisien, sekaligus memastikan kepatuhan perusahaan terhadap regulasi serta memberikan perlindungan kesehatan dan ketenagakerjaan yang layak bagi TKA.

2.4. Alih Teknologi dan Alih Keahlian Tenaga Kerja Asing

Penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia pada prinsipnya dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Namun demikian, perusahaan yang mempekerjakan TKA berkewajiban melaksanakan proses alih teknologi dan alih keahlian. Hal ini sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang mewajibkan pemberi kerja untuk menunjuk tenaga kerja Warga Negara Indonesia sebagai pendamping TKA. Mekanisme pendampingan tersebut diharapkan menjadi sarana *transfer of knowledge*, sehingga tenaga kerja lokal dapat memperoleh keterampilan dan penguasaan teknologi dari TKA. Hal ini dipertegas juga dalam Peraturan Presiden Nomor 20 tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, pasal 26 ayat 1 huruf a) dan pasal 27 bahwa "Setiap pemberi kerja TKA wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping, untuk alih teknologi dan alih keahlian". Oleh karena itu, sangat penting diperhatikan bahwa TKA yang akan dipekerjakan adalah TKA yang memiliki kualifikasi kompetensi keahlian yang mumpuni, sehinga proses *transfer knowledge* dan transfer keahlian dapat berjalan dengan baik.

Perusahaan akan melakukan proses pemilihan terhadap Tenaga Kerja (TK) Pendamping[8] TKA dengan beberapa metode, diantaranya 1) menanyakan langsung kepada TK pendamping mengenai kesediaan dan motivasi TK Pendamping, 2) dipilih langsung oleh Atasan dengan disesuaikan dengan kemampuan dan bidang ilmu TKA, 3) dipilih berdasarkan kualifikasi jabatan yang berhubungan erat dengan jabatan TKA, kualifikasi background pendidikan, 4) disesuaikan dengan jobdesk TKA (Rahmatika & Annazah, 2020)

Beberapa metode yang diterapkan oleh Perusahaan pada saat proses pendampingan TKA dalam proses alih teknologi dan alih keahlian, langkah awal yang ditempuh umumnya dengan kegiatan brainstorming, dikarenakan kegiatan ini akan mempertemukan para pihak dengan beragam spesialisasi atau keahlian, dengan menyampaikan visi dan ide, sehingga tercipta suatu hal yang dinamis (Thomas & Pretat, 2009). Selain itu, metode pendampingan TKA dapat melalui on the

[8] Peraturan Pemerintah Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing mendefinisikan Tenaga Kerja Pendamping TKA adalah Tenaga Kerja Indonesia yang ditunjuk oleh pemberi kerja TKA dan dipersiapkan sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan ahli keahlian

job training dan off the job training. Menurut (Rahmatika & Annazah, 2020), on the job training merupakan proses pelaksaan pendampingan TKA bersamaan pada saat itu juga TK Pendamping mengikuti secara langsung dan dilibatkan dalam pekerjaan TKA sehari-hari. Sementara, off the job training adalah proses pelaksanaan pendampingan TKA yang tidak dilakukan tidak bersamaan pada saat itu juga TKA melakukan pekerjaannya, atau TK Pendamping mendapatkan pengajaran pada waktu dan tempat tersendiri diluar rutinitas pekerjaan yang dilakukan TKA sehari-hari.

Jangka waktu proses pendampingan TKA sampai terjadi adanya alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada TK Pendamping selama 7 – 12 bulan (Rahmatika & Annazah, 2020).

2.5. Perusahaan Jasa Pengurusan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PJP3TKA)

Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, terdapat mekanisme yang mengatur proses pengurusan perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA). Mekanisme tersebut tidak hanya dapat dilakukan langsung oleh pemberi kerja, tetapi juga melalui pihak ketiga yang memiliki legalitas dan kewenangan. Pihak ketiga ini dikenal sebagai Perusahaan Jasa Pengurusan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PJP3TKA). PJP3TKA ini adalah perusahaan berbadan hukum dan terdaftar di Kementerian Ketenagakerjaan yang ditunjuk atau diakui untuk membantu proses administratif pengajuan izin yang berkaitan dengan penggunaan TKA, khususnya dalam pengurusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). PJP3TKA bertindak sebagai agen atau perantara antara perusahaan pengguna TKA dengan Kementerian Ketenagakerjaan. PJP3TKA ini berperan dalam membantu menyiapkan dokumen, mengajukan RPTKA, dan berkoordinasi dengan Kementerian Ketenagakerjaan. Selain itu PJP3TKA juga memberikan pendampingan agar seluruh syarat sesuai regulasi dan mengurangi risiko penolakan pengajuan RPTKA.

Dengan hadirnya sistem digital (TKA-Online), pemerintah sebenarnya bermaksud menutup ruang praktik percaloan. Namun, kenyataannya agen tetap berkembang karena Perusahaan menghadapi hambatan teknis dan administratif. Seperti dikemukakan (Prasojo, 2017), “Birokrasi perizinan di Indonesia masih sering ditandai dengan kompleksitas prosedur, ketidakpastian waktu, serta munculnya aktor informal yang mengambil keuntungan dari kesulitan administratif masyarakat.”[9]

Secara hukum, keberadaan PJP3TKA diatur dalam Peraturan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor: Per.455/PPTKPKK/III/2016 tentang Tata Cara Pendaftaran Perusahaan Jasa Pengurusan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang mana telah direvisi melalui Peraturan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor: Per.1612/PPTKPKK/X/2016 tentang Perubahan Peraturan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor: Per.455/PPTKPKK/III/2016 tentang Tata Cara Pendaftaran Perusahaan Jasa Pengurusan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pada peraturan tersebut, *output* dari pengurusan izin PJP3TKA yaitu Surat Izin Operasional dan Kartu Pengenal (ID *card*) PJP3TKA. Izin ini berlaku selama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama.

[9] Prasojo, E. (2017). Reformasi Birokrasi dan Good Governance. Jakarta: UI Press.

Beberapa dokumen diperlukan untuk pengajuan surat izin PJP3TKA dijelaskan pada pasal 3 pada peraturan yang sama.

PJP3TKA beroperasi berdasarkan beberapa peraturan terkait penggunaan tenaga kerja asing dan prosedur perizinannya:

a. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (jo. UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja), Pasal 42 ayat (1): "Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk".
b. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 3 ayat (1): "Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang disahkan oleh Menteri sebelum mempekerjakan tenaga kerja asing".
c. Permenaker Nomor 8 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 6 ayat (2): "Pengajuan RPTKA dapat dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA secara langsung atau melalui PJP3TKA yang mendapat kuasa dari Pemberi Kerja TKA".

Dasar hukum ini menegaskan pengakuan formal PJP3TKA sebagai pihak sah dalam proses administratif RPTKA. Meskipun PJP3TKA memiliki peran membantu proses administratif, ada batasan kewenangan yang diatur dalam Perdirjen Nomor: Per.455/PPTKPKK/III/2016 pasal 8 ayat 2 yaitu dalam melakukan tugasnya, PJP3TKA berwenang melakukan pengurusan perizinan penggunaan TKA, kecuali penilaian kelayakan/ekspose leguaan TKA yang artinya, dalam penilaian kelayakan/ekspose harus dilakukan secara langsung oleh Perusahaan pengguna TKA. Selain itu, PJP3TKA memiliki kewajiban untuk melaporkan jumlah Perusahaan yang dilayani selama 10 (sepuluh) bulan kepada Kementerian Ketenagakerjaan.
Faktor utama yang mendorong Perusahaan menggunakan jasa PJP3TKA dalam pengurusan RPTKA yaitu:

a. Kompleksitas Prosedur
   Perusahaan menilai bahwa persyaratan dokumen dan mekanisme verifikasi cukup rumit.
b. Keterbatasan Kapasitas Internal
   Tidak semua perusahaan memiliki staf khusus yang memahami aspek legal perizinan.
c. Kecepatan dan Efisiensi
   Agen diyakini mampu mempercepat keluarnya izin karena berpengalaman.
d. Akses Informal
   Terdapat persepsi bahwa agen memiliki jaringan atau hubungan dengan pejabat sehingga dapat melancarkan proses.

Motif ini menunjukkan adanya asimetris informasi. Seperti ditulis (Stiglitz, 2000), asimetri informasi mengubah hasil pasar dan memberikan peluang bagi aktor tertentu untuk mengambil keuntungan dengan cara yang seringkali mengurangi efisiensi dan transparansi.[10]

Keberadaan agen memiliki dua sisi: positif (mempermudah administrasi, menghemat waktu) dan negatif (ketergantungan, kurangnya transparansi biaya, mark-up, hingga gratifikasi). Fenomena ini sesuai dengan temuan (Rose-Ackerman, Corruption and Government: Causes, consequences, and reform, 1999) yang menegaskan bahwa praktik korupsi sering kali tumbuh subur dalam

[10] Stiglitz, J. E. (2000). *The Contributions of the Economics of Information to Twentieth Century Economics*. *Quarterly Journal of Economics*, 115(4), 1441–1478.

sistem perizinan, di mana para perantara menempatkan diri mereka sebagai pihak yang dianggap tak tergantikan, sehingga menciptakan hambatan baik yang nyata maupun buatan.[11]. Oleh karena itu, pemahaman mengenai peran ganda PJP3TKA menjadi penting untuk menilai bagaimana praktik ini berimplikasi terhadap tata kelola perizinan tenaga kerja asing di Indonesia.

2.6. Tenaga Kerja Asing dan Korupsi

Isu korupsi merupakan salah satu tantangan utama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di berbagai negara, termasuk Indonesia. Fenomena ini tidak hanya menghambat efisiensi birokrasi, tetapi juga mengurangi kepercayaan publik terhadap lembaga negara. Korupsi merupakan salah satu bentuk penyalahgunaan kekuasaan yang sistematis dan merusak tata kelola pemerintahan. (World Bank, 2000) mendefinisikan korupsi sebagai penyalahgunaan kekuasaan yang dipercayakan untuk keuntungan pribadi (*the abuse of public office for private gain*) [12]. Di Indonesia, praktik korupsi memiliki karakteristik khusus: birokratis, terstruktur, dan melibatkan pejabat publik maupun swasta. Hal ini sejalan dengan teori *principal-agent* yang menyebutkan bahwa korupsi muncul ketika ketidakseimbangan informasi antara pemberi mandat (principal) dan penerima mandat (agent), ditambah lemahnya mekanisme pengawasan (Klitgaard, 1988)[13].

Dalam konteks tata kelola pemerintahan, korupsi memperburuk kualitas pelayanan publik, menurunkan efektivitas kebijakan, serta merusak legitimasi institusi negara (Rose-Ackerman & Palifka, 2016)[14]. Oleh karena itu, literatur tata kelola publik menekankan pentingnya transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi masyarakat sebagai pilar utama dalam mencegah praktik koruptif (World Bank, 2017)[15].

Dalam konteks ketenagakerjaan, terutama pada penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), praktik korupsi kerap muncul melalui proses perizinan dan layanan administratif. TKA memiliki peran penting dalam mendorong transfer pengetahuan, investasi, dan integrasi global ekonomi. Namun, kehadiran TKA juga menimbulkan tantangan tata kelola, khususnya dalam hal perizinan, pengawasan, dan kepastian hukum yang dapat membuka celah praktik korupsi.

Di Indonesia, regulasi TKA diatur antara lain dalam:

a. UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (dan perubahannya),
b. PP No. 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing,
c. Permenaker No. 8 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penggunaan TKA.

Sistem perizinan TKA menggunakan instrumen Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang wajib diajukan oleh pemberi kerja. Secara normatif, sistem ini dirancang untuk memastikan

[11] Rose-Ackerman, S. (1999). *Corruption and Government: Causes, Consequences, and Reform*. Cambridge: Cambridge University Press.
[12] World Bank. (2000). *Anticorruption in transition: A contribution to the policy debate*. Washington, DC: World Bank.
[13] Klitgaard, R. (1988). *Controlling Corruption*. Berkeley: University of California Press.
[14] Rose-Ackerman, S., & Palifka, B. (2016). *Corruption and Government: Causes, Consequences, and Reform (2nd ed*. Cambridge University Press.
[15] World Bank. (2017). *World Development Report: Governance and the Law*. Washington, DC: World Bank.

bahwa TKA yang masuk memang dibutuhkan dan tidak menggeser tenaga kerja lokal. Namun, justru pada titik inilah celah korupsi sering terjadi.

Kasus pemerasan TKA di Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menjadi contoh nyata lemahnya tata kelola perizinan. Berdasarkan hasil penyidikan KPK, praktik pemerasan berlangsung sejak 2019–2024, dengan modus memperlambat atau menolak pengesahan RPTKA jika pemohon tidak memberikan sejumlah uang kepada pejabat terkait (Kompas.id, 2025)[16]. Para oknum pemerasan memanfaatkan celah dalam proses verifikasi dokumen RPTKA. Kronologi pemerasan dilakukan sebagai berikut:

a. Petugas verifikator dokumen RPTKA melakukan tindakan pemerasan dengan tidak menyampaikan ketidaklengkapan berkas melalui sistem TKA Online sebagaimana mestinya, melainkan melalui pesan WhatsApp hingga pemanggilan langsung untuk pertemuan tatap muka yang dijadikan sarana pemaksaan pembayaran.

b. Perusahaan pemohon RPTKA dipaksa memberikan sejumlah "uang pelicin" dengan dalih mempercepat atau mempermudah proses permohonan agar dokumen segera diproses. Jika tidak, pengurusan izin diulur-ulur.

c. Uang dikumpulkan melalui rekening tertentu, lalu didistribusikan kepada pejabat hingga staf pelaksana.

d. Praktik ini melibatkan 8 pejabat/pegawai, termasuk Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PPTKA), Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (disingkat Dirjen Binapenta & PKK), dan bahkan seorang Staf Ahli Menteri (Tempo, 2025).[17]

Dalam kasus korupsi dalam proses perizinan RPTKA ini, total hasil pemerasan diperkirakan mencapai Rp53,7 miliar. Hal ini menunjukkan adanya konflik kepentingan dan penyalahgunaan jabatan pada level tinggi. Selain itu, dapat dilihat bahwa sistem pengawasan internal tidak berjalan, sehingga praktik korupsi berlangsung bertahun-tahun tanpa intervensi.

2.7. Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Dalam era globalisasi ekonomi dan percepatan investasi, mobilitas tenaga kerja lintas negara mengalami peningkatan yang signifikan. Indonesia, sebagai negara berkembang dengan berbagai proyek investasi dan pembangunan infrastruktur berskala besar, menjadi salah satu negara tujuan bagi tenaga kerja asing (TKA). Salah satu konsekuensinya adalah meningkatnya kehadiran TKA di berbagai sektor strategis yang membutuhkan keahlian dan teknologi tertentu.

Beberapa sektor strategis yang banyak menyerap TKA antara lain: sektor energi dan sumber daya mineral, konstruksi dan infrastruktur, manufaktur dan industri pengolahan, teknologi informasi

[16] https://www.kompas.id/artikel/kronologi-skandal-pemerasan-tka-di-kemenaker-hingga-dugaan-keterlibatan-staf-ahli-menteri. Diakses 17 September 2025

[17] Terima Uang Paling Banyak, Tersangka Putri Citra Diduga Jadi Pengepul Uang Pemerasan Izin TKA | tempo.co. Diakses 19 September 2025.

dan komunikasi, jasa keuangan, serta sektor kesehatan. Pemerintah Indonesia, melalui kebijakan ketenagakerjaan yang bersifat terbuka dan menyeluruh, memberikan ruang bagi penggunaan TKA guna mendorong pertumbuhan ekonomi, transfer keahlian (*transfer of knowledge*), dan peningkatan daya saing nasional. Namun demikian, untuk memastikan bahwa kehadiran TKA tidak menimbulkan dampak negatif terhadap pasar tenaga kerja domestik, diperlukan sistem pengawasan yang efektif, terintegrasi, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi.

Regulasi dan Dasar Hukum Penggunaan TKA

Pengaturan penggunaan TKA di Indonesia telah mengalami beberapa perubahan seiring dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian dijabarkan lebih lanjut melalui Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Peraturan ini menggantikan ketentuan sebelumnya dengan pendekatan yang lebih ringkas dan efisien, khususnya dalam penyederhanaan prosedur perizinan.

Salah satu instrumen utama dalam perizinan penggunaan TKA adalah Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Sesuai ketentuan PP 8/2021, setiap pemberi kerja TKA wajib memiliki RPTKA yang disahkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan sebagai prasyarat untuk mendapatkan izin tinggal dan izin kerja bagi TKA yang bersangkutan. RPTKA berfungsi tidak hanya sebagai dokumen administratif, tetapi juga sebagai instrumen pengawasan terhadap legalitas dan kesesuaian penempatan TKA.

Penggunaan TKA hanya diperbolehkan untuk jabatan dan jangka waktu tertentu, khususnya pada posisi yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia karena keterbatasan kompetensi atau keahlian. Selain itu, pemberi kerja diwajibkan menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping, guna mendukung proses alih teknologi dan keterampilan dari TKA kepada tenaga kerja lokal.

Pengawasan Penggunaan TKA

Meskipun telah terjadi perubahan regulasi dan penyederhanaan prosedur, tantangan dalam pengawasan penggunaan TKA tetap menjadi isu yang krusial. Berdasarkan PP 8/2021, pengawasan dilakukan secara terintegrasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan, Direktorat Jenderal Imigrasi, serta Pemerintah Daerah, dengan dukungan sistem perizinan berbasis digital.

Salah satu langkah digitalisasi pengawasan yang telah dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan adalah pembangunan sistem TKA-*Online*, sebuah *platform* daring yang memfasilitasi pengajuan RPTKA, pelaporan data TKA, serta pemantauan status perizinan secara *real-time*. Tujuan dari sistem ini adalah untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam proses penggunaan TKA. Secara ideal, sistem daring ini diharapkan mampu mengurangi potensi praktik-praktik koruptif, termasuk suap dan pemerasan.

Namun demikian, implementasi di lapangan menunjukkan bahwa digitalisasi belum sepenuhnya menutup celah terjadinya pelanggaran. Salah satu contoh nyata adalah kasus dugaan pemerasan dalam pengurusan perizinan TKA yang sedang ditangani oleh Komisi Pemberantasan Korupsi

(KPK). Dalam kasus tersebut, ditemukan bahwa oknum pejabat di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan diduga melakukan pemerasan terhadap agen penyedia TKA, dengan memanfaatkan posisinya dalam proses persetujuan RPTKA.

Modus operandi yang digunakan antara lain berupa permintaan "uang pelicin" agar dokumen disetujui, memperlambat proses verifikasi jika tidak dilakukan pembayaran tambahan, hingga pemanggilan langsung untuk pertemuan tatap muka yang dijadikan sarana pemaksaan pembayaran. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem TKA-*Online* telah tersedia, praktik penyimpangan tetap dapat terjadi apabila tidak disertai dengan integritas pelaksana dan sistem pengawasan yang kuat. Kasus pemerasan perizinan TKA yang ditangani oleh KPK sejak 2024 menunjukkan bahwa digitalisasi perizinan belum sepenuhnya membasmi praktik koruptif. Ini menjadi refleksi bahwa pengawasan bukan hanya soal sistem, tetapi juga soal karakter dan tata kelola birokrasi yang akuntabel.

Penguatan Sistem Pengawasan TKA

Kehadiran TKA di Indonesia pada dasarnya dapat menjadi peluang strategis, terutama dalam peningkatan kapasitas tenaga kerja lokal dan transfer keahlian. Namun, agar potensi tersebut tidak berubah menjadi ancaman terhadap kedaulatan tenaga kerja nasional, pengawasan terhadap penggunaan TKA harus menjadi prioritas utama.

Dalam konteks ini, penguatan pengawasan terhadap TKA harus mencakup beberapa aspek penting:

- Penyempurnaan standar operasional prosedur (SOP) di setiap tahap perizinan, termasuk proses verifikasi dan wawancara, agar tidak membuka ruang bagi interpretasi atau penyimpangan.
- Audit dan pemantauan internal secara berkala terhadap petugas atau pejabat yang memiliki kewenangan dalam sistem perizinan daring, guna mencegah praktik penyalahgunaan wewenang.
- Transparansi status pengajuan izin secara daring yang dapat dipantau langsung oleh pemohon, termasuk keterangan dokumen yang belum lengkap, alasan penundaan, serta informasi pembayaran resmi.
- Penyediaan mekanisme pengaduan yang mudah diakses, yang memungkinkan pemohon untuk melaporkan jika mengalami pemerasan atau perlakuan tidak wajar selama proses pengajuan izin.

Penguatan pengawasan berbasis digital harus diiringi dengan peningkatan kapasitas sumber daya manusia, integritas birokrasi, serta koordinasi yang lebih solid antar lembaga terkait. Hanya dengan pendekatan yang menyeluruh, pengawasan terhadap penggunaan TKA dapat berjalan efektif dan mampu menjaga keseimbangan antara kebutuhan investasi dengan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia.

2.8. Komparasi Antar Negara terkait Perizinan TKA

Indonesia bukan satu-satunya negara yang mengatur dan mengizinkan penggunaan TKA bagi perusahaan yang beroperasi di Wilayah Negara Indonesia. Pada lingkup area negara-negara Asia-Pasifik, terdapat Malaysia, Korea Selatan, Jepang, Hongkong, Singapura, dan Australia yang juga

mempunyai Tata Kelola Perizinan Tenaga Kerja Asing. Perbandingan ini menggambarkan perbedaan dari beberapa aspek utama yang lazim menjadi instrumen pengaturan TKA, seperti mekanisme pengajuan awal, jenis dokumen yang dipersyaratkan, biaya yang dibebankan, serta bentuk izin masuk atau izin tinggal yang diberikan di masing-masing negara.

Secara umum, Indonesia menerapkan prosedur yang relatif lebih kompleks dan berlapis dibandingan 6 negara Asia-Pasifik lainnya pada contoh perbandingan ini. Perusahaan wajib memperoleh persetujuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dari Kementerian Ketenagakerjaan sebelum merekrut TKA dan mengenakan Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKPTKA) sebesar USD 100 per orang per bulan yang harus dibayar di muka, hal ini diluar biaya izin masuk yaitu visa. Karakteristik ini menunjukan TKA sebagai sumber penerimaan fiskal negara.

Sebaliknya di Malaysia, Korea Selatan, Jepang dan Hongkong cenderung memiliki mekanisme yang lebih sederhana. Malaysia hanya mewajibkan persetujuan kuota pekerja asing dari otoritas tenaga kerja setempat, sementara Korea Selatan dan Jepang menekankan dokumen kelayakan sebelum pengurusan visa (CVI atau COE) sebagai instrumen utama tanpa pungutan. Sedangkan Hongkong menjadikan syarat dasar berupa kuota dan *Approval in-Principle* untuk sektor tertentu sebelum izin kerja diberikan. Hal ini menunjukan bahwa mereka lebih berorientasi pada kebijakan pengendalian jumlah TKA daripada pemungutan biaya reguler.

Kemudian, Singapura dan Australia menonjolkan aspek efisiensi dan digitalisasi proses. Singapura menggunakan sistem *Work Pass* yang terintegrasi dalam mekanisme *auto-generated quota tool* sebagai pengendalian jumlah TKA yang ketat. Australia menerapkan *Standard Business Sponsorship* (SBS) yang memungkinkan perusahaan untuk menominasikan pekerja asing dengan biaya yang transparan dan proses yang terintegrasi secara daring. Model kebijakan kedua negara ini memperlihatkan kombinasi antara kepastian hukum, fleksibilitas, dan dukungan terhadap iklim investasi.

Tabel 3. Perbandingan Proses Perizinan antar Negara Asia-Pasifik

Negara	Tahap Awal	Pungutan *(diluar Visa Fee)*	Mekanisme Izin Masuk	Instansi	Karakteristik Utama
Indonesia	Rencana Penggunaan TKA (RPTKA)*	Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKPTA) US$100/ TKA/ bulan dibayar dimuka***	Visa Tinggal Terbatas (VITAS)	• Kementerian Ketenagakerjaan • Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan	Proses berlapis, birokratis, menekankan kontrol administratif dan pungutan fiskal.
Malaysia	Foreign Worker Quota Approval Letter (QAL)*	Levy RM 640 – RM 1,850 (tergantung sektor) dan Security Bond (*refundable*) ±RM 200***	Visa With Reference (VDR)	• Kementerian Sumber Manusia • Kementerian Dalam Negeri	Fokus pada kuota pekerja asing; prosedur sederhana, kontrol ketat pada sektor tertentu.
Korea Selatan	Confirmation of Visa Issuance (CVI)*	*Tidak ada*	Visa E7 Specialty Occupation	• Ministry of Justice • Ministry of Foreign Affairs	Berbasis dokumen visa, ringkas, orientasi pada keterampilan dan jenis pekerjaan.

Negara	Tahap Awal	Pungutan *(diluar Visa Fee)*	Mekanisme Izin Masuk	Instansi	Karakteristik Utama
Jepang	Certificate of Eligibility (COE)*	*Tidak ada*	Working Visa	• Ministry of Justice • Ministry of Foreign Affairs • Ministry of Health, Labour and Welfare	Penekanan pada legalitas dan kelayakan pekerja asing, minim pungutan.
Hongkong	• Quota Allotment Letter* • Approval-in-Principle (AIP)*	HKD 400/ TKA/ bulan dibayar dimuka khusus pekerja semi-terampil***	Working Visa	• Innovation and Technology Commission • Immigration Department • Labaour Department	Proses berbasis kuota dan persetujuan prinsip, sederhana namun selektif.
Singapura	Dependency Ratio Ceiling (DRC)**	SGD 300 – 950 (tergantung sektor) di bayar setiap bulan****	Work Pass	Ministry of Manpower	Sistem digital terintegrasi, cepat, transparan, berbasis kuota, mendukung efisiensi regulasi.
Australia	• Standard Business Sponsorship (SBS) Approval* • Nomination Approval Letter*	AUD 3.000 – 5.000 / tahun*** (tergantung visa)	• Skills in Demand visa • Employer Nomination Scheme visa • Skilled Employer Sponsored Regional (Provisional) visa	Department of Home Affairs	Model sponsorship; menekankan transparansi biaya, kepastian hukum, dan fleksibilitas.

**)* *Berdasarkan pengajuan pemberi kerja ke pemerintah*
***)* *Berdasarkan hasil yang di-generate pemerintah dari laporan bulanan perusahaan*
****)* *Pungutan dibayarkan sebelum pengajuan visa kerja/izin tinggal*
*****)* *Pungutan dibayarkan setelah mendapatkan visa kerja/izin tinggal*

Dari perbandingan di atas dapat disimpulkan bahwa Indonesia lebih menekankan aspek kontrol administratif dan pungutan fiskal, sementara sebagian besar negara lain mengedepankan kemudahan akses, kecepatan proses, serta kepastian hukum. Sistem pengendalian TKA di Indonesia juga belum mewajibkan prosedur *Labour Market Testing* untuk tenaga kerja lokal sebelum merekrut TKA. Perbedaan orientasi ini menjadi refleksi penting bagi Indonesia dalam merumuskan strategi perbaikan tata kelola perizinan TKA. Dengan memperhatikan praktik terbaik dari negara lain, Indonesia dapat meningkatkan fungsi pengendalian tanpa mengurangi daya tarik investasi dan daya saing di pasar global.

Dalam kerangka tata kelola perizinan TKA, aspek pengendalian tidak hanya ditentukan oleh prosedur perizinan, tetapi juga oleh mekanisme sanksi hukum yang diberlakukan ketika terjadi pelanggaran. Sanksi berfungsi ganda, yaitu sebagai instrumen represif untuk menghukum pelanggaran yang sudah terjadi, sekaligus sebagai instrumen preventif untuk mencegah terulangnya pelanggaran serupa. Dalam perspektif hukum administrasi modern, efektivitas tata kelola sangat dipengaruhi oleh proporsionalitas sanksi, yakni sejauh mana sanksi yang dijatuhkan seimbang dengan beratnya pelanggaran serta mampu menimbulkan efek jera.

Tabel 4. Perbandingan Sanksi Administratif dan Pidana terhadap Perusahaan/Pemberi Kerja

Negara	Sanksi Administratif	Sanksi Pidana
Indonesia	• Denda (Rp6 s.d. Rp36 juta) • Penghentian sementara permohonan RPTKA • Pencabutan RPTKA	Tidak ada
Malaysia	• Denda hingga RM100.000 tergantung pada pelanggarannya • Daftar hitam, mencegah dalam mempekerjakan TKA	Hukuman penjara hingga 12 bulan[18]
Korea Selatan	• Denda hingga 30 Juta Won • Menanggung sepenuhnya atau sebagian biaya pemulangan TKA	Hukuman penjara hingga 3 tahun[19]
Jepang	Denda s.d. ¥3.000.000	Hukuman penjara hingga 3 tahun[20]
Hongkong	• Denda maksimum HK$350,000 • Larangan penggunaan dan pembatalan izin TKA	Hukuman penjara hingga 3 tahun[21]
Singapura	Denda SGD5.000 s.d. SGD30.000	Hukuman penjara hingga 2 tahun[22]
Australia	• Pencabutan status SBS dan pelarangan pengajuan Nomination • Denda hingga AUD 18,780/pelanggaran untuk personal di perusahaan (manajemen) • Denda hingga AUD 93,900/pelanggaran bagi perusahaan	Hukuman penjara selama 2 tahun[23]

Perbandingan antarnegara menunjukkan bahwa penerapan sanksi atas pelanggaran perizinan TKA memiliki pola yang berbeda sesuai dengan orientasi kebijakan masing-masing. Indonesia lebih menekankan pada sanksi administratif berlapis berupa denda, penghentian sementara, dan pencabutan izin. Sedangkan Malaysia, Korea Selatan, Jepang, Hongkong, Singapura, dan Australia menggabungkan sanksi administratif dan pidana secara seimbang, dengan penalti finansial tinggi serta ancaman penjara.

Indonesia masih menghadapi tantangan efektivitas karena pengawasan yang belum sepenuhnya terintegrasi, sehingga penguatan instrumen sanksi pidana dan digitalisasi pengawasan menjadi agenda penting untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan dalam menggunakan TKA pada kegiatan usahanya.

[18] Pasal 55E, Akta Imigresen 1959/63
[19] Immigration Control Act, Art. 94 & 95; MOEL guidelines
[20] Pasal 72-2, Immigration Control and Refugee Recognition Act (ICRRA)
[21] Immigration Ordinance, s.17I.
[22] https://www.mom.gov.sg/legislation/employment-of-foreign-manpower-act?
[23] Cf. I.A., s. 14p 53.1.b, Migration Act 1958

Antar Negara

2.8.1. Malaysia

Malaysia menerapkan mekanisme perizinan tenaga kerja asing yang relatif sederhana dengan fokus utama pada pengendalian kuota tenaga kerja yang dapat masuk ke sektor-sektor tertentu. Tahap awal yang harus ditempuh oleh perusahaan adalah memperoleh Foreign *Worker Quota Approval Letter* (QAL)[24] dari Jabatan Tenaga Kerja Semenanjung Malaysia dan Kementerian Dalam Negeri. QAL ini berfungsi sebagai dasar hukum bagi perusahaan untuk merekrut tenaga kerja asing, serta menjadi instrumen pengendalian jumlah pekerja asing sesuai kebutuhan sektor industri.

Dalam prosesnya, perusahaan diwajibkan untuk mengajukan permohonan kuota TKA berdasarkan sektor yang relevan, seperti manufaktur, konstruksi, atau perkebunan. Setiap sektor memiliki batasan dan kriteria tersendiri yang ditetapkan pemerintah, dengan tujuan menjaga keseimbangan antara penggunaan tenaga kerja asing dan perlindungan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal. Setelah QAL diterbitkan, perusahaan dapat melanjutkan proses pengajuan *Visa With Reference* (VDR) kepada pihak Imigrasi Malaysia, yang menjadi dasar bagi tenaga kerja asing untuk masuk ke wilayah Malaysia.

Ciri penting dari perizinan Malaysia adalah pada aspek pengendalian jumlah dan distribusi TKA selain tetap menjadikan penggunaan TKA sebagai sumber penerimaan fiskal seperti di Indonesia yang mewajibkan pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan TKA (DKPTKA). Dengan demikian, sistem perizinan di Malaysia dapat dikategorikan sebagai *quota-based system* yang sederhana namun cukup selektif dalam menentukan alokasi tenaga kerja asing sesuai kebutuhan sektor.

Tabel 5. Biaya Levy per Sektor Perusahaan di Malaysia

Sector	Levy Per Year (West Malaysia)
Manufacturing	RM 1850.00
Construction	RM 1850.00
Plantation	RM 640.00
Agricultural	RM 640.00
Mining and Quarrying	RM 1850.00
Services	RM 1850.00

Tabel 6. Biaya Levy per Kategori Pekerja Asing di Malaysia

[24] https://www.ajobthing.com/resources/recruiter-advice/foreign-workers-recruitment-in-malaysia-a-comprehensive-guide

Workers Category	Levy rate per worker(Monthly)
Unskilled	RM 1850.00
Semi-skilled	RM 1250.00
Skilled	RM 750.00

Sumber: https://briohr.com/blog/foreign-worker-levy/

Sistem ini mencerminkan upaya Malaysia untuk menjaga keseimbangan antara kebutuhan TKA dalam mendukung pembangunan ekonomi dan perlindungan pasar tenaga kerja domestik. Efisiensi proses yang relatif tinggi dan kepastian menjadikan Malaysia lebih kompetitif dibanding Indonesia, meskipun kontrol kuota yang ketat dapat menjadi hambatan bagi perusahaan yang membutuhkan fleksibilitas lebih besar dalam perekrutan tenaga kerja asing.

2.8.2. Korea Selatan

Korea Selatan mengatur perizinan TKA melalui mekanisme yang menekankan pada dokumen kelayakan visa sebagai instrumen utama. Tahap awal yang harus ditempuh adalah pengajuan *Confirmation of Visa Issuance* (CVI) kepada Kementerian Kehakiman (*Ministry of Justice*). CVI ini merupakan dokumen resmi yang menyatakan bahwa seorang TKA memenuhi syarat untuk mendapatkan visa tertentu sesuai kategori pekerjaan yang diajukan.

Proses pengajuan CVI dilakukan oleh perusahaan pengguna TKA dengan menyertakan dokumen pendukung seperti kontrak kerja, bukti kualifikasi, serta alasan kebutuhan tenaga kerja asing. Setelah CVI disetujui, TKA dapat melanjutkan ke tahap permohonan Visa E7 atau visa kerja lainnya yang relevan melalui Kementerian Luar Negeri (*Ministry of Foreign Affairs*). Sistem ini relatif sederhana karena tidak mewajibkan pungutan reguler atau biaya tambahan di luar biaya administratif visa.

Kebijakan Korea Selatan menekankan pada penyaringan kualitas dan keterampilan tenaga kerja asing yang masuk, dengan prioritas pada sektor-sektor industri yang membutuhkan tenaga kerja berketrampilan khusus. Hal ini sejalan dengan strategi pembangunan ekonomi Korea Selatan yang berbasis teknologi dan industri padat keterampilan. Mekanisme ini menunjukkan orientasi kebijakan yang lebih condong pada penjaminan kelayakan TKA ketimbang aspek fiskal, sehingga efisiensi proses perizinan relatif lebih baik dibandingkan Indonesia.

2.8.3. Jepang

Jepang menerapkan mekanisme perizinan TKA yang berfokus pada aspek legalitas dan kelayakan imigrasi. Tahap awal proses adalah pengajuan *Certificate of Eligibility* (COE)[25] kepada Immigration Services Agency of Japan. COE merupakan dokumen yang menyatakan bahwa seorang TKA memenuhi syarat untuk memperoleh status izin tinggal tertentu sesuai dengan kategori pekerjaannya. Proses pengajuan COE dilakukan oleh perusahaan sponsor atau lembaga penerima di Jepang, dengan melampirkan dokumen pendukung seperti kontrak kerja, bukti kualifikasi, serta alasan perekrutan tenaga kerja asing. Penilaian pada COE juga

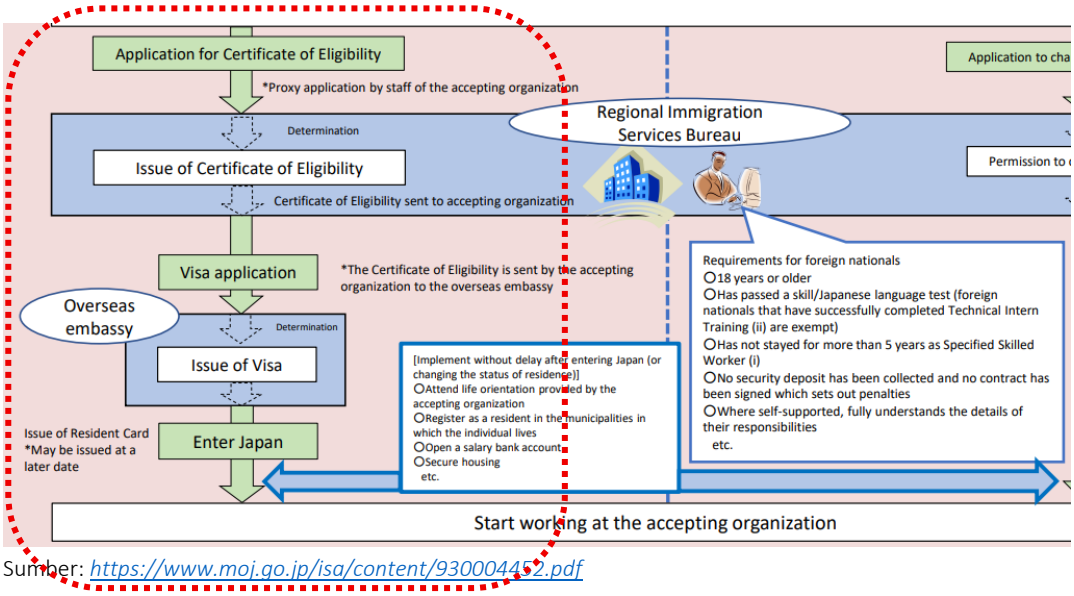
[25] https://www.moj.go.jp/isa/content/001409157.pdf

mensyaratkan calon TKA telah lulus tes keterampilan/bahasa Jepang dan tercatat belum pernah bekerja sebagai Pekerja Terampil Khusus (i) selama lebih dari 5 tahun.

Setelah COE diterbitkan, TKA dapat mengajukan permohonan visa kerja ke Kedutaan atau Konsulat Jepang di negara asalnya. Sistem ini relatif sederhana karena tidak terdapat pungutan reguler seperti di Indonesia. Penekanan kebijakan ada pada verifikasi administratif di tahap awal (COE), yang berfungsi sebagai instrumen pengendalian terhadap kelayakan dan kebutuhan TKA.

Sistem Jepang mencerminkan orientasi kebijakan berbasis seleksi kualitas tenaga kerja asing. Dengan menitikberatkan pada kelayakan imigrasi tanpa pungutan fiskal tambahan, Jepang menunjukkan bahwa kebijakan perizinan lebih diarahkan untuk menjaga integritas pasar tenaga kerja domestik sekaligus mendukung kebutuhan tenaga kerja di sektor tertentu, terutama yang berhubungan dengan keterampilan khusus.

Gambar 8. Proses Pengurusan Izin TKA di Jepang



Sumber: https://www.moj.go.jp/isa/content/930004452.pdf

2.8.4. Hongkong

Hongkong menerapkan kebijakan perizinan TKA berbasis kuota dan persetujuan prinsip (khusus untuk sektor dan jenis pekerjaan tertentu). Pada tahap awal, perusahaan diwajibkan untuk memperoleh *Quota Allotment Letter* dari otoritas terkait untuk perusahaan yang bergerak di bidang RnD dan sektor teknologi. Dokumen ini menentukan jumlah TKA yang dapat direkrut oleh perusahaan dan meneruskan ke proses pengajuan visa. Sedangkan untuk pekerja semi-terampil perlu mendapatkan *Approval-in-Principle* (AIP) dari *Labour Department Hongkong* sebelum proses pengajuan visa.

Setelah tahap kuota dan persetujuan prinsip terpenuhi, pekerja asing dapat mengajukan Work Visa kepada otoritas imigrasi. Sistem ini relatif sederhana dan selektif, dengan penekanan pada pengendalian jumlah tenaga kerja asing melalui kuota. Sama halnya dengan Malaysia, tidak

terdapat pungutan khusus yang bersifat reguler, kecuali untuk pekerja semi-terampil dikenakan Levy sebesar HKD 400/pekerja/bulan dibayar dimuka maksimal 24 bulan.

Sistem Hongkong menunjukkan orientasi kebijakan yang lebih menitikberatkan pada kontrol jumlah pekerja asing ketimbang pemungutan biaya. Model ini memberikan kepastian hukum yang jelas, namun fleksibilitas perusahaan dalam merekrut TKA sangat bergantung pada alokasi kuota yang ditetapkan pemerintah.

2.8.5.Singapura

Singapura dikenal memiliki salah satu sistem perizinan TKA yang paling efisien dan terintegrasi secara digital di kawasan Asia. Proses awal perizinan dilakukan melalui pengajuan *Work Pass* yang terdiri dari berbagai jenis, antara lain Employment Pass (untuk profesional), S Pass (untuk pekerja menengah), dan Work Permit (untuk pekerja tingkat rendah). Seluruh pengajuan dilakukan secara daring melalui sistem elektronik yang dikelola oleh *Ministry of Manpower*.

Pengajuan *Work Pass* tidak mensyaratkan dokumen awal yang kompleks, namun perusahaan wajib melaporkan kondisi tenaga kerja lokal serta mematuhi aturan *Dependency Ratio Ceiling* (DRC), yaitu batas maksimum proporsi TKA yang dapat dipekerjakan pada suatu sektor. Biaya yang dikenakan bervariasi, berkisar antara SGD 330–650 per bulan (tidak *lump-sum*), tergantung pada jenis izin dan sektor pekerjaan. Biaya ini bersifat transparan dan dibayarkan secara teratur selama TKA bekerja di Singapura.

Kebijakan Singapura menekankan pada kepastian hukum, transparansi, serta efisiensi. Sistem kuota berbasis DRC berfungsi sebagai instrumen pengendalian jumlah pekerja asing, sementara biaya perizinan yang relatif tinggi digunakan sebagai mekanisme fiskal dan alat kontrol. Dengan digitalisasi penuh, proses pengajuan dan perpanjangan izin dapat dilakukan dengan cepat dan akuntabel.

Tabel 7. Dependency Ratio Ceiling Tahun 2024 di Singapura

Sector	DRC
Construction	83.3%
Process	83.3%
Marine shipyard	77.8%
Manufacturing	60%
Services	35%

Sumber: https://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/s-pass/quota-and-levy/levy-and-quota-requirements

Sistem Singapura mencerminkan orientasi kebijakan yang pro-investasi dan berorientasi pada efisiensi pasar tenaga kerja, dengan tetap mempertahankan mekanisme kontrol melalui kuota

dan pungutan. Model ini menjadikan Singapura sebagai salah satu negara dengan tata kelola perizinan tenaga kerja asing yang paling adaptif terhadap kebutuhan globalisasi tenaga kerja.

2.8.6. Australia

Australia menerapkan mekanisme berbasis *sponsorship* yang dikenal dengan *Standard Business Sponsorship* (SBS). Dalam sistem ini, perusahaan yang ingin mempekerjakan TKA harus terlebih dahulu mendaftarkan diri sebagai sponsor resmi di bawah pengawasan *Departemen Home Affairs*. Setelah memperoleh status SBS, perusahaan dapat mengajukan TKA melalui mekanisme nominasi pekerja asing untuk posisi tertentu, yang kemudian diikuti dengan permohonan visa oleh tenaga kerja asing tersebut.

Jenis visa yang umum digunakan adalah *Temporary Skill Shortage* (TSS) visa, subclass 482 (saat ini *Skills in Demand* (SID) visa), yang diperuntukkan bagi tenaga kerja asing dengan keterampilan tertentu yang dibutuhkan di Australia. Dari sisi biaya, sistem ini mengenakan pungutan yang jelas dan transparan, antara lain SBS fee (AUD 420), nomination fee (AUD 330), dan Levy (AUD 1.200 – 1.800/tahun). Seluruh proses dilakukan secara daring, sehingga memperkuat aspek efisiensi dan akuntabilitas sistem.

Kebijakan perizinan Australia menonjol karena menyeimbangkan kepastian hukum, transparansi biaya, dan fleksibilitas perekrutan tenaga kerja asing. Model sponsorship memastikan hanya perusahaan yang memenuhi standar tertentu dapat mempekerjakan tenaga kerja asing, sementara biaya yang cukup besar berfungsi sebagai mekanisme kontrol sekaligus instrumen fiskal. Sistem ini menunjukkan bahwa Australia lebih mengedepankan tata kelola yang berorientasi pada regulasi ketat, transparansi, dan perlindungan tenaga kerja domestik, namun tetap adaptif terhadap kebutuhan pasar tenaga kerja global.

BAB III
PERMASALAHAN

3.1. Regulasi Tenaga Kerja Asing

Sejak diberlakukannya Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja memberikan kerangka deregulasi untuk mempermudah masuknya investasi, termasuk melalui penyederhanaan perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA). Sebagai aturan pelaksana, Permenaker No. 8 Tahun 2021 kemudian menjabarkan ketentuan teknis dari UU tersebut dengan menyederhanakan prosedur RPTKA, memberikan pengecualian bagi jabatan tertentu, serta mengintegrasikan proses perizinan melalui sistem yang lebih cepat dan transparan. Namun demikian masih terdapat beberapa celah potensi adanya kelemahan atas Permenaker No. 8 tahun 2021 seperti hal nya terkait dengan administrasi, rencana penggunaan TKA, serta evaluasi dan monitoring atas TKA.

3.1.1. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 8 tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Permenaker 8/2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing merupakan peraturan pelaksana dari PP 34/2021. Sebagai peraturan pelaksana, permenaker ini mengatur mengenai tata kelola penggunaan TKA pada tataran teknis, mulai dari definisi, ruang lingkup, mekanisme penerbitan dan pengesahan RPTKA, perpanjangan pengesahan RPTKA, perubahan pengesahan RPTKA, pengecualian pengesahan RPTKA, pembayaran DKPTKA, pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja pendamping TKA dan TKA, pelaporan, pembinaan dan pengawasan serta sanksi administratif.

Sehubungan dengan kebutuhan untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi tata kelola penggunaan TKA, maka regulasi tersebut memiliki peran yang penting sebagai dasar bagi stakeholder (petugas, pemberi kerja, dan TKA) untuk melakukan perbuatan hukum dalam penggunaan TKA.

Berdasarkan pertimbangan diatas, maka telah dilakukan Corruption Risk Analyst (CRA) terhadap permenaker 8/2021. Adapun permasalahan yang ditemukan dan rekomendasi yang diusulkan dalam rancangan permenaker tersebut adalah sebagai berikut :

a. Permasalahan dalam hal administrasi

a. Permasalahan terkait bentuk dokumen persetujuan (Ps. 5 ayat (3))
   Terdapat risiko negosiasi diluar alur yang telah ditentukan dan terjadi fraud, karena tidak disebutkan dengan jelas bentuk persetujuan dari pemberi kerja TKA.

   Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Rekomendasi :
Agar disebutkan dengan jelas bentuk persetujuan (dokumen) dari pemberi kerja TKA dan persetujuan tersebut digunakan sebagai salah satu syarat pengajuan RPTKA.

b. Permasalahan terkait pemberian surat tugas kepada PJP3TKA atau agen (Ps 9 huruf b no 2)
Terdapat risiko penyalahgunaan surat kuasa, surat kuasa diberikan kepada pihak lain yang bukan pegawai yaitu pemberi jasa (agen) sehingga terjadi pembengkakan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dan rawan penyalahgunaan akun oleh agen. Berdasarkan kasus yang terjadi terdapat juga kegiatan transaksional antara agen dan pemberi layanan.

Memenuhi aspek pelaksanaan dan kriteria transparansi & akuntabilitas dalam pemberian tugas kepada pihak lain

Rekomendasi:
Memberikan kriteria yang jelas terkait penggunaan surat kuasa, meskipun menggunakan agen dalam pengurusan, tetap Perusahaan tidak langsung serta merta memberikan kuasa penuh kepada agen tersebut, perlu ada pembatasan ruang lingkup antara menggunakan Agen dan yang langsung diurus sendiri oleh Perusahaan. Penyedia jasa yang diberikan surat kuasa oleh pemberi kerja agar didaftarkan dan diberi akun tersendiri oleh kemnaker

c. Permasalahan terkait pengecualian dokumen kontrak (Draft Ps 9 huruf b no.8)
Terdapat risiko perlakuan Istimewa, karena pengecualian terhadap persyaratan dokumen kontrak kerja untuk pembuatan film yang bersifat komersial tidak menjelaskan secara detail apakah izin dari instansi yang berwenang digunakan sebagai dokumen pengganti, lalu izin dari instansi apa saja yang bisa digunakan sebagai persyaratan, karena usaha jasa impresariat bukan lembaga negara

Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Rekomendasi :
Jika ada pengecualian terhadap dokumen kontrak agar dibuatkan klausul penggantinya, seperti : “Kontrak atau perizinan dari instansi yang berwenang untuk pembuatan film yang bersifat komersial” Dan agar dipastikan izin dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang bukan pihak swasta

d. Permasalahan terkait jangka waktu pemberitahuan kelengkapan dokumen kelayakan (Draft Ps 13)
Tidak ada jangka waktu pasti terhadap pemberitahuan ketidaklengkapan dokumen permohonan penilaian kelayakan secara daring kepada pemberi kerja TKA, dikhawatirkan terjadi komunikasi di luar sistem atau proses negosiasi dalam penerapanya

Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Rekomendasi :
Agar pengaturan mengenai pemberitahuan ketidaklengkapan dokumen penilaian kelayakan pengesahan mencantumkan jangka waktu pasti, baik dalam peraturan ini dan/atau peraturan teknis turunanya

e. Permasalahan terkait jangka waktu penilaian kelayakan (Draft Ps 14 ayat (2))
Potensi penyalahgunaan kewenangan karena jangka waktu pengurusan RPTKA dilakukan secara partial

Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Rekomendasi :
Agar pengaturan mengenai pengajuan RPTKA diperjelas jangka waktunya, menggunakan jangka waktu utuh tidak partial tiap tahapan, sehingga memberikan kepastian bagi pengaju.

f. Permasalahan terkait jangka waktu verifikasi (Ps 18 ayat (1))
Potensi penyalahgunaan kewenangan karena jangka waktu verifikasi RPTKA dilakukan secara partial diluar jangka waktu penerbitan RPTKA

Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Rekomendasi :
Agar pengaturan mengenai verifikasi RPTKA tidak menggunakan jangka waktu partial tiap tahapan tetapi utuh sampai penerbitan RPTKA

g. Permasalahan terkait jangka waktu pemberitahuan kelengkapan dokumen data calon TKA (Ps 18 ayat (2))
Tidak ada jangka waktu pasti terhadap pemberitahuan ketidaklengkapan dokumen data calon TKA kepada pemberi kerja TKA, berpotensi terjadi komunikasi di luar sistem atau proses negosiasi dalam penerapanya

Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Rekomendasi :
Agar pengaturan mengenai pemberitahuan ketidaklengkapan dokumen data calon TKA mencantumkan jangka waktu pasti, baik dalam peraturan ini dan/atau peraturan teknis turunanya

h. Permasalahan terkait konsekuensi tidak terpenuhinya syarat permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA (Ps. 22 ayat (2))
Tidak ada penjelasan mengenai konsekuensi dari tidak dipenuhinya ketentuan paling lambat 30 HK, sehingga berpotensi terjadi komunikasi di luar sistem atau kegiatan transaksional antara pemohon dan pemberi layanan.

Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Rekomendasi :
Agar mencantumkan penjelasan mengenai konsekuensi dari tidak dipenuhinya ketentuan paling lambat 30HK, semisal permohonan perpanjangan ditolak dan harus melalui prosedur pengesahan RPTKA dari awal, atau menggunakan prinsip fiktif positif terhadap penerapanya

i. Permasalahan terkait ketidakjelasan lembaga/institusi penerbit sertifikat kompetensi dan sertifikat pelatihan (Draft Ps 23 A)
Tidak disebutkan secara jelas lembaga/institusi yang mengeluarkan sertifikat kompetensi atau sertifikat pelatihan, sehingga berpotensi akan menimbulkan multitafsir dan potensi transaksional antara pemohon dan pemberi layanan.

Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Rekomendasi :
Agar disebutkan secara jelas dari lembaga/institusi mana saja yang dapat mengeluarkan sertifikat kompetensi atau sertifikat pelatihan sehingga tidak menimbulkan multitafsir dan potensi negosisasi

j. Permasalahan terkait jangka waktu pemberitahuan kelengkapan dokumen permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA
Tidak ada jangka waktu pasti terhadap pemberitahuan ketidaklengkapan dokumen permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA kepada pemberi kerja TKA, berpotensi terjadi komunikasi di luar sistem atau proses negosiasi dalam penerapanya.

Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Rekomendasi :
Agar pengaturan mengenai pemberitahuan ketidaklengkapan dokumen permohonan perpanjangan pengesahan RPTKA mencantumkan jangka waktu pasti, baik dalam peraturan ini dan/atau peraturan teknis turunanya.

k. Permasalahan terkait jangka waktu permohonan perubahan pengesahan RPTKA (Ps 27 ayat (1))
Tidak ada kepastian jangka waktu pengajuan permohonan perubahan pengesahan RPTKA, sehingga berpotensi akan menimbulkan ketidakpastian administrasi dan kegiatan transaksional antara pemohon dan penyedia layanan

Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Agar tidak terjadi ketidakpastian administratif dan peristiwa transaksional antara pemohon dan penyedia layanan, sebaiknya diberikan jangka waktu minimal pengajuan permohonan perubahan pengesahan RPTKA

l. Permasalahan terkait jangka waktu pemberitahuan ketidaklengkapan dokumen permohonan perubahan pengesahan RPTKA (Ps 29 ayat (2))

Tidak ada kepastian jangka waktu pengajuan permohonan perubahan pengesahan RPTKA, sehingga berpotensi akan menimbulkan ketidakpastian administrasi dan kegiatan transaksional antara pemohon dan penyedia layanan

Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Agar tidak terjadi ketidakpastian administratif dan peristiwa transaksional antara pemohon dan penyedia layanan, sebaiknya diberikan jangka waktu minimal pengajuan permohonan perubahan pengesahan RPTKA

m. Permasalahan terkait metode pembayaran DKPTKA (Ps 36 ayat (2))
Pembayaran yang melalui sistem setor tunai menyulitkan pemberi kerja dalam melakukan pembayaran setelah billing selesai, sehingga pemberi kerja lebih memilih untuk menggunakan penyedia jasa (agen) dalam mengurus TKA

Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Agar dibuatkan kerjasama dengan bank persepsi atau bank daerah untuk penggunaan sistem pembayaran digital sehingga dapat lebih efektif dan meminimalisir fraud

n. Permasalahan terkait interopabilitas sistem TKA Online dan Kementerian/Lembaga lain (Ps 38 huruf a s.d. d)
Sehubungan dengan data RPTKA dan WLKP yang ada saat ini belum memenuhi semua informasi dan data yang dibutuhkan dalam pengelolaan TKA, maka tidak menutup kemungkinan dibutuhkanya integrasi data dengan instansi lain diluar yang telah disebutkan, seperti dengan Kementerian Perindustrian dan BPJS.

Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Rekomendasi :
Agar ditambahkan klausul dengan Kementerian/instansi/lembaga yang mengelola data ketenagakerjaan dan perusahaan

o. Permasalahan terkait penerapan alih teknologi dan alih keahlian (Ps 42 ayat (1) s.d. (3))
Pelatihan dan Pendidikan agar tidak dibatasi melalui Pendidikan atau pelatihan formal sehingga menimbulkan ketidakefektifan dalam pelaksanaanya, alih teknologi langsung dari TKA kepada pendamping juga dapat diberikan pada saat melakukan pekerjaan secara langsung atau pelatihan yang diberikan oleh TKA sebagai narasumber kepada tenaga pendamping. Agar diperhatikan juga standar kompetensi kerja pada jabatan yang diduduki oleh TKA apakah telah tersedia atau belum.

Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Rekomendasi :
Agar klausul dalam permen ini tidak dihapus melainkan diperkuat. Sehingga tidak membatasi fungsi alih teknologi dan alih keahlian.

b. Permasalahan dalam substansi peraturan yang bertentangan dengan aturan yang lebih tinggi (PP 34/2021)
a. Permasalahan terkait penerbitan RPTKA ibu kota Nusantara dan RPTKA kerjasama internasional (Draft Ps 5A ayat (2))
Terdapat risiko penyelahgunaan kewenangan dan perlakuan Istimewa, karena dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP 34/2021 tentang Penggunaan TKA tidak menyebutkan mengenai RPTKA ibu kota nusantara dan RPTKA kerja sama internasional, dikarenakan tidak ada pendelegasian secara langsung dari peraturan yang lebih tinggi PP 34/2021

Memenuhi aspek beban kepatuhan dan kriteria perlakuan Istimewa

Rekomendasi :
Agar pengaturan mengenai pengesahan RPTKA mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Permasalahan terkait pengesahan RPTKA no DKPTKA pada ibu kota Nusantara (Draft Ps 11)
Dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP 34/2021 tentang Penggunaan TKA tidak menyebutkan mengenai RPTKA ibu kota nusantara, dikarenakan tidak ada pendelegasian secara langsung dari peraturan yang lebih tinggi, dikhawatirkan terjadi penyalahgunaan kewenangan atau perlakuan Istimewa dalam penerapannya

Memenuhi aspek beban kepatuhan dan kriteria perlakuan Istimewa

Rekomendasi :
Agar pengaturan mengenai pengesahan RPTKA mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

c. Permasalahan terkait penilaian kelayakan pengesahan RPTKA kerjasama internasional (Ps 12A Paragraf 5)

Dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP 34/2021 tentang Penggunaan TKA tidak menyebutkan mengenai RPTKA Kerja Sama Internasional, dikarenakan tidak ada pendelegasian secara langsung dari peraturan yang lebih tinggi, dikhawatirkan terjadi penyalahgunaan kewenangan atau perlakuan Istimewa dalam penerapannya.

Memenuhi aspek beban kepatuhan dan kriteria perlakuan istimewa

Rekomendasi :
Agar pengaturan mengenai pengesahan RPTKA mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku.

d. Permasalahan terkait pengesahan RPTKA untuk pekerjaan lebih dari 6 bulan non-DKPTKA, KEK, Ibu Kota Nusantara, dan kerjasama internasional (Draft Ps 16 ayat (2) dan (3))
Dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP 34/2021 tentang Penggunaan TKA tidak menyebutkan mengenai pengesahan RPTKA Ibu Kota Nusantara dan Kerja Sama Internasional, dikarenakan tidak ada pendelegasian secara langsung dari peraturan yang lebih tinggi, dikhawatirkan terjadi penyalahgunaan kewenangan atau perlakuan Istimewa dalam penerapannya

Memenuhi aspek beban kepatuhan dan kriteria perlakuan Istimewa

Rekomendasi :
Agar pengaturan mengenai pengesahan RPTKA mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku

e. Permasalahan terkait jangka waktu TKA pada pengesahan RPTKA Ibu kota Nusantara dan kerjasama internasional (Draft Ps 20 ayat (7) & (8))
Dalam UU 13/2003 tentang Ketenagakerjaan dan PP 34/2021 tentang Penggunaan TKA tidak menyebutkan mengenai pengesahan RPTKA Ibu Kota Nusantara dan Kerja Sama Internasional, dikarenakan tidak ada pendelegasian secara langsung dari peraturan yang lebih tinggi, dikhawatirkan terjadi penyalahgunaan kewenangan atau perlakuan Istimewa dalam penerapannya

Memenuhi aspek beban kepatuhan dan kriteria perlakuan Istimewa

Rekomendasi :
Agar pengaturan mengenai pengesahan RPTKA mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku

c. Permasalahan dalam pendelegasian kewenangan

a. Permasalahan terkait pengesahan RPTKA oleh pejabat lain dibawah Direktur Jenderal (Draft Ps 6 ayat (1))
Terdapat risiko penyalahgunaan kewenangan apabila dalam implementasinya pengesahan dilakukan oleh pejabat lain dibawah direktur jenderal, karena tidak ada mandat kepada pejabat dibawahnya jika klausul pemberian mandat dihapuskan.

Memenuhi aspek pelaksanaan dan kriteria dasar pengambilan Keputusan yang objektif

Rekomendasi :
Jika akan tetap ada pendelegasian kepada direktur atau pejabat dibawahnya agar diatur dalam peraturan ini (tidak dihapus) atau diaturan turunan atau dibuatkan SK Dirjen terkait mandat pengesahan RPTKA, sehingga tidak terjadi tumpang tindih kewenangan secara hukum formal.

d. Permasalahan multitafsir dan/atau kriteria yang belum jelas dalam susbtansi peraturan
   a. Permasalahan dalam peraturan terkait pengesahan RPTKA sebagai rekomendasi visa dan izin tinggal (Draft Ps 24 ayat (9) & (10) dan Ps 33 ayat (4))
      Sama-sama mengatur mengenai pengesahan RPTKA sebagai rekomendasi visa dan izin tinggal, namun terdapat perbedaan dengan yang diatur dalam Pasal 21 ayat (2), sehingga dikhawatirkan akan terjadi dispute atau multitafsir dari sisi pemohon

      Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

      Rekomendasi :
      Agar pengaturan mengenai pengesahan RPTKA sebagai rekomendasi visa dan izin tinggal menyesuaikan dengan ketentuan dalam Pasal 21 ayat (2) sehingga dapat mengurangi terjadinya dispute atau multitafsir
   b. Permasalahan terkait pengesahan RPTKA bagi jenis kegiatan perusahaan rintisan (start-up) (Ps 34 ayat (1) & (3))
      Berpotensi menimbulkan dispute atau multitafsir dari sisi pemohon, pengecualian pengesahan RPTKA bagi jenis kegiatan perusahaan rintisan (start-up) berbasis teknologi dan vokasi hanya berlaku bagi pekerjaan dalam jangka waktu 3 (tiga) bulan, tetapi jika melebihi jangka waktu tersebut mengikuti ketentuan umum permohonan pengesahan RPTKA, sedangkan pengaturan mengenai permohonan pengesahan dan perpanjangan RPTKA sudah diatur dalam draft BAB III Tata Cara Permohonan dan Penerbitan Pengesahan RPTKA dan BAB IV Perpanjangan Pengesahan RPTKA

      Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

      Agar tidak menimbulkan dispute atau multitafsir, agar klausul terkait pengecualian bagi jenis kegiatan perusahaan rinstisan (start-up) berbasis terknologi dan vokasi yang melebihi jangka waktu 3 (tiga) bulan mengikuti ketentuan pada BAB III dan BAB IV

   c. Permasalahan dalam koreksi Direktur terhadap kesalahan pembayaran DKPTKA (Draft Ps 36 ayat (6)
      Tidak ada penjelasan yang dimaksud dengan kesalahan dalam ketentuan ini sehingga berpotensi menimbulkan multitafsir dan penyalahgunaan kewenangan

      Memenuhi aspek pelaksanaan dan kriteria pengambilan Keputusan yang objektif

Agar dibuatkan penjelasan secara lebih detail dan spesifikmengenai kesalahan yang dimaksud dalam ketentuan ini sehingga tidak menimbulkan multitafsir dan penyalahgunaan kewenangan

d. Permasalahan dalam penunjukan pegawai vendor sebagai tenaga pendamping TKA (Draft Ps 39 A ayat (1) & (2)

Tidak ada penjelasan lebih detail mengenai kriteria pemberi kerja yang dapat menggunakan tenaga pendamping dari pegawai vendor/subkontraktor dan tidak ada kriteria vendor/subkontraktor yang dapat ditunjuk sebagai tenaga pendamping, sehingga berpotensi terjadi fraud atau penyalahgunaan kewenangan.

Memenuhi aspek pelaksanaan dan kriteria transparansi dan akuntabilitas dalam pemberian tugas kepada pihak lain

Rekomendasi :

Agar dibuat penjelasan lebih detail mengenai kriteria pemberi kerja yang dapat menunjuk pegawai vendor/subkontraktor sebagai tenaga pendamping dan kriteria vendor/subkontraktor yang dapat ditunjuk sebagai tenaga pendamping.

e. Permasalahan dalam persyaratan kualifikasi jabatan tenaga pendamping TKA (Draft Ps 39 ayat (4))

Berpotensi menimbulkan dispute atau multitafsir apabila tidak diberikan contoh kualifikasi yang relevan, semisal manager legal jika pendampingnya dari driver maka bisa dikatakan tidak relevan

Memenuhi aspek administrasi dan kriteria kejelasan dalam penyelenggaraan layanan publik dan proses administrasi

Rekomendasi :

Agar dibuatkan contoh kualifikasi jabatan yang relevan sehingga tidak menimbulkan dispute atau multitafsir, pada prinsipnya setuju dengan penerapan klausul ini, namun perlu diperkuat dengan proses verifikasi, integrasi sistem dan pengawasan

e. Permasalahan dalam penerapan sanksi dan denda

a. Permasalahan terkait sanksi dan denda terhadap pengajuan RPTKA menggunakan dokumen yang tidak sesuai dan/atau tidak benar (palsu) (Ps 54 ayat (1) huruf a-f

Terdapat risiko fraud oleh pihak pemberi jasa saat mengajukan RPTKA, karena disinyalir banyak pengajuan dokumenyang tidak sesuai atau tidak benar (palsu) karena tidak ada sanksi, sanksi kurang tegas dan/atau penegakan sanksi kurang optimal

Memenuhi aspek beban kepatuhan dan kriteria kecukupan sanksi

Rekomendasi :

Untuk meminimalisir pemberian data yang tidak sesuai atau tidak benar, perlu ditambahkan klausul sanksi penghentian sementara proses permohonan pengesahan RPTKA dengan :

- tidak memberikan data dan informasi TKA yang benar (palsu)

b. Permasalahan terkait sanksi yang diberikan belum memberikan efek jera (Ps 54 ayat (2))

Terdapat risiko sanksi tidak ditegakkan karena sanksi kurang tegas dan penegakan kurang optimal, penghentian sementra proses RPTKA selama 3 (tiga) bulan tidak memberikan efek jera.

Memenuhi aspek beban kepatuhan dan kriteria kecukupan sanksi

Rekomendasi :

Untuk memberikan efek jera dan memperkuat pengawasan, agar ditambahkan klausul sanksi bagi perbuatan yang berulang sebagai berikut :

Untuk pelanggaran berikutnya dan/atau pelanggaran yang berulang, dapat diberikan sanksi penghentian sementara proses permohonan pengesahan untuk jangka waktu 6 (enam) bulan atau pemberian denda`.

c. Permasalahan terkait jangka waktu pemenuhan kewajiban terhadap sanksi yang diberikan (Ps 54 ayat (4))

Terdapat risiko penyalahgunaan kewenangan dan transparansi, karena tidak ada kejelasan mengenai jangka waktu pemenuhan kewajiban dan tindak lanjut apabila pemberi kerja telah memenuhi kewajiban sebelum berakhirnya jangka waktu sanksi

Memenuhi aspek beban kepatuhan dan kriteria kecukupan sanksi

Rekomendasi :

Agar diberikan penjelasan terkait jangka waktu pemenuhan kewajiban dan tindak lanjut jika kewajiban telah dipenuhi sebelum jangka waktu 3 bulan berakhir

3.1.2. Belum Diperbaruinya Permenaker No. 228/2019 dan Kepmenaker No. 349/2019 terkait Jabatan yang Dapat atau Dilarang Diduduki TKA.

Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan sepanjang januari s.d. Agustus 2025 terdapat sebanyak 113.749 TKA yang masuk ke Indonesia. Dari 113.749 TKA yang bekerja di Indonesia tersebut tenaga professional sebanyak 56.561, manager sebanyak 23.358, direksi & komisaris sebanyak 1.295, dan konsultan sebanyak 22.389.

Jika ditinjau berdasarkan negara asalnya, china masih mendominasi dengan mengirimkan 61.357 pekerja ke Indonesia sepanjang 2025. Diikuti oleh negara jepang sebanyak 9.356 dan Korea Selatan sebanyak 8.237 pekerja.

Sesuai dengan aturan yang berlaku di Indonesia, jabatan yang dapat diisi oleh tenaga kerja asing hanyalah jabatan tertentu. Jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA diatur pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No 228 tahun 2019 (Kepmenaker 228/2019) dan terkait jabatan tertentu yang dilarang diduduki oleh tenaga kerja asing diatur di Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No 349 tahun 2019 (Kepmenaker 349/2019).

Pada Kepmenaker 228/2019 terdapat 18 kategori jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA, yaitu kategori konstruksi sebanyak 181 (seratus delapan puluh satu) jabatan, kategori real estate sebanyak 6 (enam) jabatan, kategori Pendidikan sebanyak 143 (serratus empat puluh tiga) jabatan, kategori industri pengolahan sebanyak 728 (tujuh ratus dua puluh delapan), kategori pengelolaan air, pengelolaan air limbah, pengelolaan dan daur ulang sampah, dan aktivitas remediasi sebanyak 19 (sembilan belas) jabatan, kategori pengangkutan dan pergudangan sebanyak 51 (lima puluh satu), kategori kesenian, hiburan, dan rekreasi sebanyak 57 (lima puluh tujuh) jabatan, kategori penyediaan akomodasi dan penyediaan makan minum sebanyak 12 (dua belas) jabatan, kategori pertanian, kehutanan dan perikanan sebanyak 8 (delapan) jabatan, kategori aktivitas penyewaan dan sewa guna usaha tanpa hak opsi, ketenagakerjaan, agen perjalanan dan penunjang usaha lainnya sebanyak 3 (tiga) jabatan, kategori aktivitas keuangan dan asurans sebanyak 32 (tiga puluh dua) jabatan, dan kategori aktivitas Kesehatan manusia dan aktivitas sosial sebanyak 4 (empat) jabatan.

Gambar 9. Kategori Jabatan Tertentu yang Dapat Diduduki oleh TKA

DAFTAR KATEGORI JABATAN TERTENTU
YANG DAPAT DIDUDUKI OLEH TENAGA KERJA ASING

NO.	KATEGORI
1.	Konstruksi
2.	*Real Estate*
3.	Pendidikan
4.	Industri Pengolahan
5.	Pengelolaan Air, Pengelolaan Air Limbah, Pengelolaan dan Daur Ulang Sampah, dan Aktivitas Remediasi
6.	Pengangkutan dan Pergudangan
7.	Kesenian, Hiburan, dan Rekreasi
8.	Penyediaan Akomodasi dan Penyediaan Makan Minum
9.	Pertanian, Kehutanan dan Perikanan
10.	Aktivitas Penyewaan dan Sewa Guna Usaha Tanpa Hak Opsi, Ketenagakerjaan, Agen Perjalanan, dan Penunjang Usaha Lainnya
11.	Aktivitas Keuangan dan Asuransi
12.	Aktivitas Kesehatan Manusia dan Aktivitas Sosial
13.	Informasi dan Telekomunikasi
14.	Pertambangan dan Penggalian
15.	Pengadaan Listrik, Gas, Uap/Air Panas, dan Udara Dingin
16.	Perdagangan Besar dan Eceran, Reparasi dan Perawatan Mobil dan Sepeda Motor
17.	Aktivitas Jasa Lainnya
18.	Aktivitas Profesional, Ilmiah, dan Teknis

Sumber : Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No 228 tahun 2019

Sedangkan pada Kepmenaker 349/2019 terdapat 18 (delapan belas) jabatan yang dilarang diduduki oleh TKA di Indonesia, diantaranya adalah jabatan personalia.

Gambar 10. Daftar Kategori Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki oleh Tenaga Kerja Asing

No.	Kode ISCO / KBJI	Nama Jabatan		Keterangan
		Bahasa Indonesia	Bahasa Inggris	
1	1210	Direktur Personalia	Personnel Director	-
2	1232	Manajer Hubungan Industrial	Industrial Relation Manager	-
3	1232	Manajer Personalia	Human Resource Manager	-
4	1232	Supervisor Pengembangan Personalia	Personnel Developmennt Supervisor	-
5	1232	Supervisor Perekrutan Personalia	Personnel Recruitment Supervisor	-
6	1232	Supervisor Penempatan Personalia	Personnel Placement Supervisor	-
7	1232	Supervisor Pembinaan Karir Pegawai	Employee Career Development Supervisor	-
8	4190	Penata Usaha Personalia	Personel Declare Administrator	-
9	2412	Ahli Pengembangan Personalia dan Karir	Personnel and Careers Specialist	-
10	2412	Spesialis Personalia	Personnel Specialist	-
11	2412	Penasehat Karir	Career Advisor	-
12	2412	Penasehat Tenaga Kerja	Job Advisor	-
13	2412	Pembimbing dan Konseling Jabatan	Job Advisor and Counseling	-
14	2412	Perantara Tenaga Kerja	Employee Mediator	-
15	4190	Pengadiministrasi Pelatihan Pegawai	Job Training Administrator	-
16	2412	Pewawancara Pegawai	Job Interviewer	-
17	2412	Analisis Jabatan	Job Analyst	-
18	2412	Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai	Occupational Safety Specialist	-

Sumber: Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No 349 tahun 2019

Berdasarkan klausul ketiga dalam Kepmenaker 228/2019, Menteri atau pejabat yang ditunjuk dapat memberikan izin mempekerjakan TKA dalam hal jabatan TKA yang diperlukan oleh pemberi kerja tidak tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan Menteri ini. Secara tidak langsung kepmen ini masih memberikan ruang bagi jabatan yang belum diatur dalam kepmen untuk diakomodir, dalam prosesnya, pengajuan jabatan yang belum terdapat dalam kepmen ini dilakukan melalui mekanisme rapat koordinasi antar Kementerian/lembaga dan/atau usulan dari pemberi kerja (Kementerian, lembaga, perusahaan, Yayasan dsb) kepada Menteri atau pejabat kemnaker.

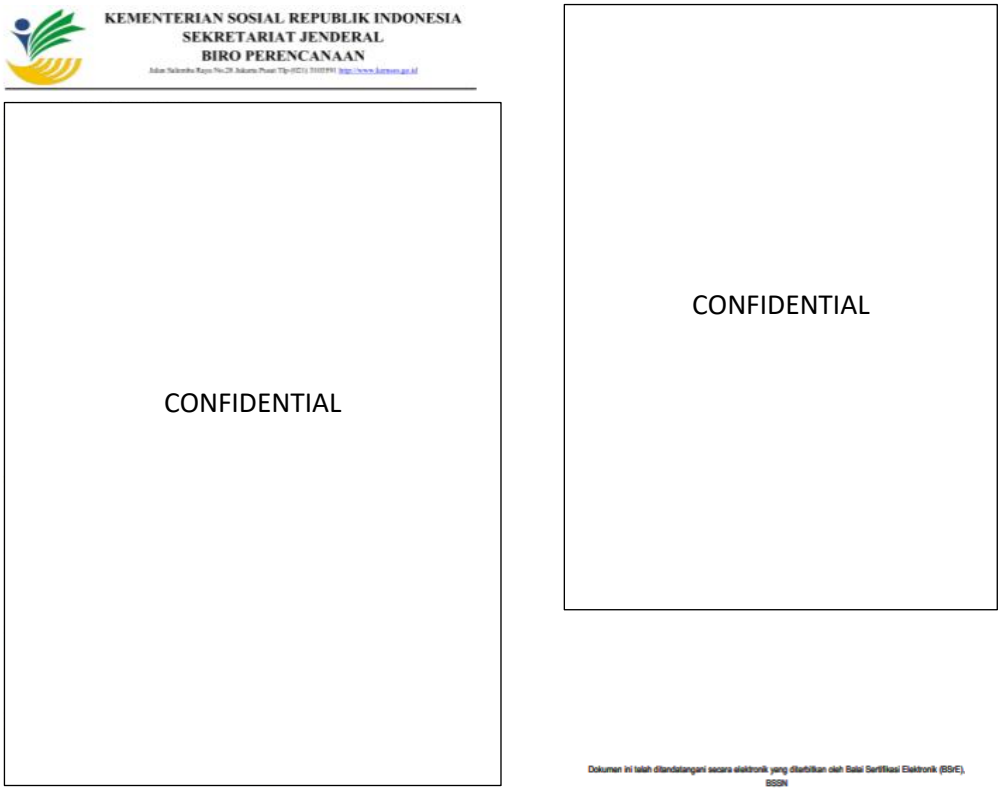
Secara prosedural belum ada kajian atau analisis baik dari pihak pemberi kerja maupun dari pihak kemnaker terhadap kebutuhan jabatan TKA yang tidak terdapat dalam kepmenaker, sebatas pada hasil rapat koordinasi dan masukan dari pemberi kerja. Seharusnya sesuai dengan ketentuan pasal 2 ayat (3) PP 34/2021, penggunaan TKA dilakukan dengan memperhatikan

kondisi pasar kerja dalam negeri. Hal ini dapat dilakukan apabila data wajib lapor ketenagakerjaan perusahaan (WLKP) sudah akuntabel dan informasi TKA dan tenaga lokal sudah tersaji dengan baik.

Selanjutnya, sesuai dengan klausul keempat kepmenaker 228/2019, jabatan yang dapat diduduki oleh TKA dan persyaratan jabatan dievaluasi paling singkat setiap 2 (dua) tahun atau sewaktu-waktu apabila diperlukan. Tetapi dari hasil diskusi dan analisis tim, sejak 2019 sampai dengan saat ini, Kepmenaker 228/2019 dan Kepmenaker 349/2019 tidak pernah mengalami perubahan atau penggantian. Padahal, usulan dan rekomendasi dari pemberi kerja telah dilakukan sepanjang tahun. Seharusnya, kepmenaker 228/2019 dan Kepemenaker 349/2019 sudah mengalami evaluasi dan diperbaharui tiap tahun, setelah memperhatikan usulan jabatan yang ada dan kondisi pasar kerja di Indonesia. Sehingga dapat digambarkan kebutuhan TKA di masa yang akan datang, tidak harus selalu bergantung kepada kebutuhan TKA.

Selain itu, surat rekomendasi juga dikeluarkan oleh K/L terkait dengan jabatan TKA yang tidak terdapat dalam list Kementerian Ketenagakerjaan. Namun, surat hanya bersifat persetujuan administratif tanpa disertai dokumen pendukung, seperti analisis kebutuhan pasar tenaga kerja, proyeksi sektor, atau argumentasi berbasis data. Lebih lanjut, rekoemendasi ini juga sering mencakup jabatan-jabatan baru yang belum tercantum dalam regulasi resmi, namun tetap disahkan berdasarkan pertimbangan subjektif dari masing-masing K/L tanpa proses harmonisasi regulasi yang memadai.

Gambar 11. Surat Rekomendasi Jabatan TKA Kementerian Sosial


KEMENTERIAN SOSIAL REPUBLIK INDONESIA
SEKRETARIAT JENDERAL
BIRO PERENCANAAN

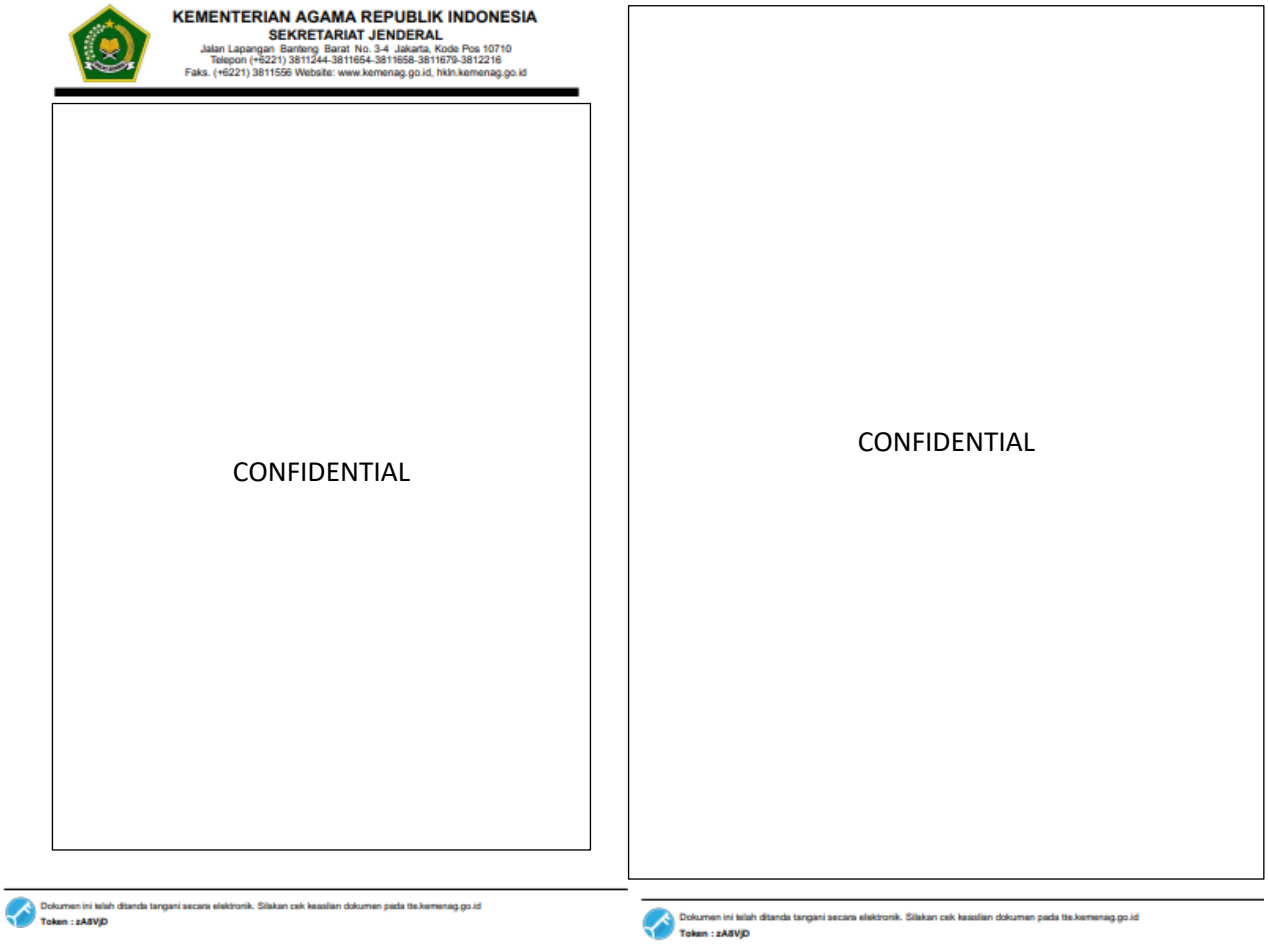
CONFIDENTIAL

CONFIDENTIAL

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE), BSSN

sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (2025)

Gambar 12 12. Surat Rekomendasi Jabatan TKA Kementerian Agama



sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (2025)

Gambar di atas menunjukkan bahwa masih ditemukan ketidakseragaman format surat rekomendasi jabatan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang dikeluarkan oleh kementerian teknis. Contohnya, surat dari Kementerian Sosial dan Kementerian Agama menunjukkan perbedaan format dan isi. Kondisi ini menunjukkan belum adanya standar baku yang diterapkan secara konsisten di antara kementerian teknis, sehingga masing-masing instansi menyusun surat rekomendasi sesuai kebijakan internal mereka.

Akibat dari lemahnya tata kelola ini, muncul beberapa risiko strategis, antara lain:

a. Banyaknya jabatan baru yang belum dicantumkan dalam regulasi, namun tetap diisi oleh TKA atas dasar rekomendasi subjektif K/L;
b. Tingginya potensi titipan jabatan tanpa didukung analisis kebutuhan yang sah;
c. Terjadinya lempar tanggung jawab antar instansi, khususnya antara K/L terkait dan Kemnaker, dalam hal penetapan dan analisis jabatan untuk TKA;
d. Daftar jabatan TKA tidak mencerminkan kebutuhan aktual;
e. Adanya potensu negisuasu nomenklatur jabatan antara Pemberi Kerja dan Kementerian, serta pemanfaatan TKA tidak terarah.

Atas hal tersebut, Kementerian Ketenagakerjaan perlu menyusun kajian dan analisis kebutuhan jabatan TKA dengan melibatkan Pemberi Kerja, melakukan revisi Permenaker No. 228/2019 dan

Kepmenaker No. 349/2019 sesuai dengan jabatan TKA, dan melakukan evaluasi secara berkala agar daftar jabatan TKA tetap relevan dan *update*.

3.2. Perencanaan Kebutuhan TKA Belum Didukung oleh *Roadmap* Nasional yang Komprehensif

Pengelolaan TKA di Indonesia telah diatur dalam berbagai regulasi, sala satunya Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 pasal 32 ayat (1) huruf b dan c, yang mewajibkan Perusahaan untuk melaporkan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta alih teknologi dan keahlian kepada tenaga kerja pendamping setiap tahun atau akhir masa kerja TKA di Indonesia. Regulasi ini menjadi instrument penting untuk memastikan bahwa kehadiran TKA memberikan dampak positif terhadap pengembangan kompetensi tenaga kerja lokal.

Namun, implementasi kewajiban tersebut belum berjalan secara optimal. Salah satu akar permasalahan utamanya adalah ketiadaan strategi jangka panjang dalam pengelolaan TKA di tingkat nasional, khususnya di Kementerian Ketenagakerjaan. Hingga saat ini, belum tersedia kerangka kerja yang menyeluruh dan berkelanjutan untuk memetakan kebutuhan TKA berdasarkan prioritas pembangunan nasional maupun dinamika pasar tenaga kerja global. Selain itu, penyampaian Wajib Lapor Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP) oleh Perusahaan hanya sebatas menggugurkan kewajiban, dalam hal ini validitas atas data yang disampaikan dalam WLKP belum diyakini kebenarannya.

Akibatnya, Kementerian Ketenagakerjaan tidak memiliki basis data yang cukup untuk memetakan dan menyusun proyeksi kebutuhan TKA secara komprehensif di Indonesia. Pemberian izin TKA cenderung reaktif dan tidak terarah, serta kebijakan perizinan dan pengawasan TKA tidak terintegrasi dan berkelanjutan.

Untuk mengatasi permasalahan ini, diperlukan langkah korektif yang bersifat struktural. Kementerian Ketenagakerjaan perlu menyusun Cetak Biru / *Blue Print* TKA Nasional baik untuk perencanaan jangka pendek, menengah, dan panjang. Selain itu, perlu dilakukan update atas *master* jabatan TKA dan membangun database jabatan TKA yang terintegrasi, serta melakukan penguatan sistem pelaporan WLKP dengan berbasis otomasi, misalnya penerapan auto-reject apabila Perusahaan tidak mengisi secara lengkap.

3.3. Implementasi Proses Perizinan TKA

Kementerian Ketenagakerjaan telah memiliki regulasi, pedoman berupa Standar Operasional Prosedur (SOP), serta Petunjuk Teknis (juknis) dalam mendukung tata kelola perizinan TKA yang baik. Namun demikian dari hasil analisis data dan dokumen, masih ditemukan adanya berbagai celah yang berpotensi menimbulkan fraud / korupsi, diantaranya SOP dan Juknis sudah tidak relevan dengan kondisi saat ini, belum terintegrasinya sistem TKA dengan sistem yang lain, proses ekspose kepada pengguna TKA yang belum sesuai dengan ketentuan, proses pengesahan RPTKA yang tidak akuntabel dan transparan, alih keahlian dan teknologi kepada Tenaga Kerja Lokal tidak tercapai, serta tidak berjalannya fungsi pengawasan baik di Pusat maupun Daerah.

3.3.1. Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Buku Panduan Petunjuk Teknis (Juknis) mengenai Pendaftaran dan Perpanjangan Izin Penggunaan TKA Sudah Tidak Relevan dengan Kondisi Saat ini

Standar Operasional Prosedur (SOP) merupakan dokumen yang dimiliki oleh Perusahaan berisi mengenai prosedur yang harus diikuti oleh pegawai, guna memastikan konsistensi, efisiensi, dan keseragaman dalam pelaksanaan tugas. SOP dan dokumen buku panduan disusun dan disahkan dalam bentuk Peraturan yang memiliki kekuatan hukum formal. Sebagai contoh, Kementerian Ketenagakerjaan telah mengatur mengenai Petunjuk Teknis Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing melalui Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Ditjen Bina Penta dan PKK) Nomor 3/367/PK.04/VII/2024 tanggal 8 Juli 2024.

Namun, kondisi yang ada saat ini dokumen SOP sebagaimana Permenaker Nomor 3 tahun 2015 tentang SOP Penerbitan Perizinan Penggunaan TKA dalam Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Badan Koordinasi Penanaman Modal, dan Buku Panduan Juknis mengenai Pendaftaran dan Perpanjangan Izin Penggunaan TKA yang dimiliki oleh Ditjen Bina Penta dan PKK sudah tidak relevan dengan kondisi saat ini.

Hal ini dikarenakan sudah adanya pembaharuan atas perizinan TKA sebagaimana yang diatur pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, seperti misalnya mengenai mekanisme notifikasi dan pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA, dimana pada Permenaker Nomor 3 tahun 2015 belum diatur SOP nya.

Belum dilakukannya pengkinian atas SOP dan Buku Panduan tersebut menimbulkan berbagai implikasi antara lain:

a. Adanya risiko kesalahan dan ketidakkonsistenan implementasi di lapangan
   Pegawai akan menjalankan proses yang berbeda-beda karena tidak ada pedoman baru yang berlaku
b. Potensi ketidakpatuhan terhadap hukum / regulasi
   Apabila aturan telah berubah namun SOP belum disesuaikan hal ini berpotensi adanya pelanggaran atas ketentuan perundang-undangan, adanya temuan audit, dan risiko sanksi administrasi
c. Menghambat peningkatan kualitas pelayanan
   Tanpa pembaruan SOP, perbaikan proses kerja tidak terdokumentasi dan tidak menjadi standar institusi.

Atas hal tersebut, direkomendasikan beberapa langkah tindak lanjut yang perlu dipertimbangkan dan dilaksanakan secara sistematis untuk memastikan peningkatan kualitas tata kelola, kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku, serta efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi, yaitu:

a. Mendorong pengesahan SOP dan Buku Panduan/Petunjuk Teknis terkait pendaftaran dan perpanjangan izin penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) sekurang-kurangnya dalam

bentuk Keputusan Menteri Ketenagakerjaan atau peraturan sejenis, guna menjamin kepastian hukum, keseragaman implementasi, dan penguatan dasar hukum dalam pelaksanaan kebijakan TKA-*Online*.

b. Melaksanakan pemetaan risiko terhadap proses bisnis di lingkungan Dirjen Binapenta dan PKK.
c. Melakukan evaluasi secara berkala untuk memastikan prosedur dan juknis selalu relevan dan efektif.

3.3.2. Permasalahan dalam Sistem TKA-Online dan Integrasi dengan Sistem Pendukung

Sistem TKA-Online yang diluncurkan oleh Diretorat Pengendalian Penggunaan TKA seharusnya bertujuan untuk memudahkan proses perizinan RPTKA menjadi lebih efisien, transparan dan akuntabel. Sistem TKA-Online telah dirancang sejak tahun 2007 guna mempermudah selama proses penerbitan RPTKA.

Sistem TKA-Online yang sudah digunakan sejak tahun 2007, diketahui bahwa pengelolaan aplikasi tidak berada di bawah kendali Pusat Data dan Informasi yang memiliki kompetensi dalam manajemen sistem digital. Sebaliknya, pengelolaan dilakukan oleh unit pengguna melalui tenaga ahli yang direkrut secara individual.

Diinformasikan juga bahwa sistem TKA-Online tidak melalui mekanisme pengadaan barang dan jasa pemerintah sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini menimbulkan potensi pelanggaran tata kelola pengadaan yang baik (*good procurement governance*), serta berimplikasi pada legitimasi, transparansi, dan akuntabilitas sistem itu sendiri.

Kemudian untuk *maintenance cost* pada sistem tersebut pembayarannya melalui pihak yang telah ditetapkan menjadi salah satu tersangka pada kasus suap/pemerasaan proses perizinan TKA. Model pengelolaan ini berisiko tinggi terhadap keamanan data, kontinuitas layanan, pemeliharaan sistem jangka panjang, serta potensi *fraud.*

Selain itu, ketiadaan mekanisme transparansi dan akuntabilitas dalam sistem membuka peluang terjadinya praktik penyuapan atau pemerasan. Kondisi yang terjadi dimana sistem TKA-Online dikendalikan oleh 1 (satu) pihak super-admin di Direktorat PPTKA.

Situasi ini semakin diperburuk dimana sistem TKA Online tidak terintegrasi satu sama lain dengan sistem yang ada di Kementerian Ketenagakerjaan (WLKP dan PJP3TKA), serta belum terintegrasinya sistem TKA Online dengan sistem yang dimiliki oleh Stakeholder lainnya (Kementerian Imigrasi, BPJS Kesehatan, Kementerian Hukum, Kementerian Perindustrian, dan instansi penerbit dokumen resmi lainnya).

Hal ini mengakibatkan adanya potensi penyalahgunaan wewenang yang berpotensi adanya fraud dalam proses perizinan TKA, tidak adanya proses pengawasan dan penerbitan perizinan TKA, dan tidak adanya sistem pemeliharaan sistem secara berkala oleh Pusdatik.

Atas permasalahan tersebut direkomendasikan beberapa hal yaitu:

- Pembenahan sistem TKA-Online (Tenaga Kerja Asing) agar lebih terintegrasi dan otomatis dari proses penerbitan izin hingga pengawasan memerlukan pendekatan menyeluruh yang mencakup aspek regulasi, teknologi, dan tata kelola.

- Integrasi Sistem TKA-Online dengan seluruh sistem di Kemenaker dan instansi lain seperti Dukcapil, BPJS TK, BPJS Kesehatan, Imigrasi, DJA, DJP, dan BKPM adalah kunci untuk menciptakan ekosistem pengelolaan TKA yang transparan, efisien, dan terawasi.
- Agar pengelolaan sistem TKA-Online berada di bawah Pusdatik (Pusat Data dan Teknologi Informasi), sehingga arsitektur dan tata kelola harus disesuaikan agar Pusdatik menjadi *single point of control* untuk integrasi, keamanan, dan pengembangan

3.3.3. Belum Optimalnya Pengaturan dan Pelaksanaan Proses Penilaian Kelayakan (Ekspose)

Peraturan Kementerian Ketenagakerjaan No.8 tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Pemerintah No. 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dirancang untuk untuk memberikan dasar dan prosedur operasional agar penggunaan TKA di Indonesia dapat dilakukan secara **kukuh, teratur, dan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam PP 34/2021**. Regulasi ini mengatur mengenai definisi dan ruang lingkup penggunaan TKA, kewajiban pemberi kerja TKA untuk memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang disahkan, tata cara permohonan, perpanjangan, perubahan dan pengecualian terhadap pengesahan RPTKA, dan pengaturan tentang pembayaran Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing (DKPTKA) sebagai Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP).

Namun, Permenaker No. 8 tahun 2021 pada Bagian Kedua terkait Penilaian Kelayakan Pengesahan TKA belum secara rinci mengatur mengenai Standar penilaian kelayakan dalam persetujuan jumlah TKA dan Pihak Pengaju dan pelaksana saat Ekspose. Sementara, tahapan ekspose merupakan salah satu tahapan yang paling penting dalam meloloskan atau tidaknya penggunaan TKA oleh Perusahaan.

Dari hasil interview dengan Direktorat Pengendalian Penggunaan TKA dijelaskan bahwa tahapan ekspose merupakan tahapan dalam pengujian kelayakan RPTKA yang diajukan oleh Perusahaan. Direktorat Pengendalian Penggunaan TKA akan memberikan jadwal ekspose, yang kemudian pelaksanaan ekspose akan dilaksanakan selama kurang lebih 10 menit secara daring. Tahapan ekspose merupakan forum wawancara daring yang difokuskan pada penggalian faktor-faktor yang mendorong perusahaan dalam penggunaan tenaga kerja asing yang mana seharusnya dilakukan langsung oleh perusahaan pengguna TKA, hal ini sebagaimana termaktub pada Perdirjen Binapenta dan PKK Nomor Per. 455 PPTKPKK/III/2016 Tentang Tata Cara Pendaftaran Perusahaan Jasa Pengurusan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang kemudian diperbaharui nomor Perdirjen Binapenta dan PKK Nomor: Per. 1612/PPTKPKK/X/2016 Tentang Perubahan atas Peraturan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor Nomor Per. 455 PPTKPKK/III/2016 Tentang Tata Cara Pendaftaran Perusahaan Jasa Pengurusan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing, disebutkan bahwa "***PJP3TKA tidak berwenang mengikuti uji kelayakan/ekspose pada pengajuan RPTKA***".

Namun pada praktiknya, banyak ekspose yang justru dijalankan oleh agen PJP3TKA, bukan oleh perusahaan itu sendiri. Pelaksanaan hasil ekspose oleh agen PJP3TKA terkonfirmasi dari hasil diskusi dengan Perusahaan yang mempekerjakan TKA. Kondisi ini memperlihatkan lemahnya

disiplin implementasi aturan, karena petugas ekspose tidak melakukan penolakan yang tegas terhadap pelanggaran prosedur tersebut. Selain itu, diketahui juga bahwa pelaksanaan tahap ekspose tidak terdokumentasi dengan baik.

Hal ini disebabkan belum adanya prosedur dokumentasi hasil ekspose yang baku, ketidakpatuhan Perusahaan terhadap regulasi, serta lemahnya pengawasan terhadap PJP3TKA oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

Akibatnya, **ekspose hanya menjadi formalitas administratif** tanpa memberikan evaluasi substansial terhadap kebutuhan tenaga kerja asing yang diajukan. Selain itu, akibat lainnya atas kondisi tersebut diantaranya yaitu:

- Adanya potensi penyalahgunaan (*fraud*), dimana akan terdapat potensi permintaan "uang pelican" agar proses berjalan cepat, negosiasi tidak resmi untuk meloloskan dokumen yang seharusnya tidak memenuhi syarat;
- Tidak adanya standar dalam penilaian kelayakan pengajuan RPTKA. Ketiadaan standar yang jelas dalam penilaian kelayakan RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) dapat menimbulkan beberapa masalah, seperti penilaian menjadi subjektif, tidak mendukung proses profesionalitas penggunaan TKA;
- Tidak ada bukti akuntabilitas dan sulit dilakukan evaluasi serta pengawasan;
- Menghambat integrasi sistem dan pelaporan.

Atas permasalahan tersebut, direkomendasikan beberapa hal yaitu:

- Agar Kementerian Ketenagakerjaan khusus nya Ditjen Binapenta dan PKK melakukan penyempurnaan regulasi dan petunjuk teknis Permenaker 8/2021 Bagian Kedua Penilaian Kelayakan Pengesahan RPTKA;
- Agar dilakukan pembenahan sistem dokumentasi dan monitoring;
- Agar diterapkan sanksi yang tegas kepada Perusahaan yang melakukan pelanggaran terhadap proses uji kelayakan RPTKA.

3.3.4. Proses Pengesahan RPTKA Tidak Akuntabel dan Transparan

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 8 Tahun 2021, mendefiniskan proses pengesahan RPTKA merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan untuk menilai, memverifikasi, dan memberikan persetujuan resmi atas RPTKA yang diajukan perusahaan. Asas akuntabel dan transparan sangat diperlukan dalam pelaksanaan proses pengesahaan RPTKA. Hal ini mengartikan bahwa setiap langkah dalam proses pengesahan RPTKA harus dapat dipertanggungjawabkan, baik oleh pihak perusahaan maupun oleh Kementerian Ketenagakerjaan sebagai pengelola izin TKA. Serta, rangkaian proses tersebut harus terbuka, jelas, dan dapat dipantau oleh para pihak terkait.

Namun, demikian pelaksanaan proses pengesahan RPTKA pada Ditjen Binapenta dan PKK telah masih ditemukan beberapa tantangan yang masih diperlukan banyak pembenahan, seperti keterbatasan jumlah SDM sementara jumlah pengajuan RPTKA sebanyak ±1,000 pengajuan tiap harinya, dengan penerapan sistem *zero inbox*, proses verifikasi yang masih

dilakukan secara manual dan tidak berdasarkan *Firts In First Out* (FIFO), tidak adanya durasi SLA yang ditetapkan secara jelas, serta permasalahan lainnya.

a) Keterbatasan Sumber Daya Manusia Direktorat PPTKA yang Tidak Proporsional terhadap Jumlah Pengajuan RPTKA

Salah satu tantangan utama dalam pengelolaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia adalah keterbatasan jumlah sumber daya manusia (SDM) pada Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PP-TKA), khususnya di bidang pelayanan dan evaluasi kelayakan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Kondisi yang ada saat ini pada pada Direktorat PP-TKA, tergambarkan dengan data **pegawai saat ini** sebanyak **62 (enam puluh dua) orang** dengan jumlah RPTKA yang masuk per hari **±620 dokumen (per perusahaan)** dan **±1.000 dokumen (per calon TKA)** dinilai tidak sebanding dengan kekuatan personil pada Kelompok Jabatan Fungsional di bidang pelayanan dan pengendalian penggunaan tenaga kerja asing yang **membutuhkan waktu ±3 (tiga) menit sampai dengan ±5 (lima) menit per data**, sedangkan untuk hasil penilaian kelayakan tahap persetujuan ekspose dan layanan pengaduan informasi melalui loket BKPM membutuhkan waktu ±10 (sepuluh) menit, serta layanan pengaduan informasi melalui loket PTSA membutuhkan waktu ±15 (lima belas) menit.

Tabel 8. Peta Kekuatan Pegawai Direktorat PPTKA

Kekuatan	Jumlah (Orang)	Keterangan
Aparatur Sipil Negara/ASN (PNS dan PPPK)	38	Kekuatan pegawai
Tenaga Non-ASN	21	Sebanyak 14 (empat belas) orang sedang proses pengangkatan PPPK
Tambahan ASN	3	Perbantuan berasal dari Setditjen Binapenta dan PKK
CPNS	13	Mulai bekerja pada Maret 2025

sumber: Kementerian Ketenagakerjaan, (diolah Maret 2025)

Saat ini, Dit. PPTKA menerapkan kebijakan "*zero inbox*" yang artinya setiap pengajuan yang ada di *inbox* para pegawai harus ditindaklanjuti/diselesaikan agar masuk ke tahap selanjutnya, namun terkadang dokumen yang sudah diverifikasi, akan kembali masuk ke *inbox* karena ketidaktelitian atau adanya perbedaan persepsi antara verifikator pelaksana, subkoordinator, dan koordinator mengenai dokumen pengajuan yang diverifikasi.

Sementara, pelaksanaan tugas dan fungsi lainnya juga harus dikerjakan/diselesaikan, seperti tugas dan fungsi pencapaian target output dan target anggaran pada masing-masing Indikator Kinerja Kegiatan Dit. PPTKA, disposisi dari pimpinan, dan menjadi petugas pelayanan di loket PTSA Kemnaker dan PTSP di Kementerian Investasi/BKPM. Dimana setiap pekerjaan ini harus diselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan dengan tetap mengedepankan komitmen *zero inbox*.

Akibat dari kondisi tersebut adalah: Tupoksi utama Direktorat PP-TKA tidak berjalan dengan optimal karena mayoritas pekerjaan lebih terfokus pada aspek administratif yang tidak mengarah pada pengawasan dan pengendalian TKA. Sebagai contoh, belum adanya

pemisahan kewenangan yang jelas antara Bagian Pelayanan dan Evaluasi Kelayakan TKA, yang menyebabkan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.

Terhadap permasalahan ini rekomendasi perbaikannya yaitu agar 1) Dipenuhi kebutuhan SDM secara proporsional dengan beban kerja yang ada serta memastikan pelaksanaan tugas dan fungsi di masing-masing Kelompok Jabatan Fungsional Dit. PPTKA dilakukan secara optimal, tidak tumpang tindih, kompeten dan berintegritas. Perlu dilakukan penataan struktur organisasi agar terdapat pemisahan yang tegas antara unit pelayanan dan unit pengawasan/evaluasi kelayakan, 2) Melakukan kajian terhadap penerapan kebijakan *zero inbox.*

b) Belum adanya SLA yang Jelas atas Penerbitan RPTKA

Permasalahan administrasi dalam proses pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) memperlihatkan adanya celah besar yang mendorong terjadinya praktik fraud sekaligus menimbulkan risiko korupsi. Durasi penerbitan izin RPTKA yang tidak diatur secara lengkap pada regulasi menjadi faktor pendukung terjadinya potensi korupsi. Pada Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 Pasal 13 Ayat 2 hanya dijelaskan bahwa proses penerbitan hasil penilaian kelayakan paling lama 2 hari kerja dan Pasal 14 Ayat 4 pada peraturan yang sama, hanya mengatur proses verifikasi dokumen pengajuan RPTKA paling lama 2 hari kerja. Tidak ada kalimat yang menjelaskan SLA (*Service Level Agreement*) penerbitan RPTKA. Dari data pengajuan pada periode 2019 hingga Juli 2025, terlihat variasi durasi penerbitan izin yang sangat signifikan, mulai dari kurang dari 2 hari, lebih dari empat hari hingga lebih dari satu tahun.

Tabel 9. Durasi Pengajuan RPTKA Periode Desember 2019 - Juni 2025

Durasi Penerbitan RPTKA	Jumlah RPTKA Disetujui	Persentase
≤ 2 Hari	115.828	21%
3-4 Hari	121.500	22%
> 4 Hari	302.699	55%
N/A	7.285	1%
Grand Total	**547.312**	**100%**

sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (diolah, 2025)

Data pengajuan RPTKA periode Desember 2019 – Juni 2025 menunjukkan adanya variasi durasi yang cukup lebar. Dari total 547.312 pengajuan:

a. Sebanyak 115.828 pengajuan (21%) selesai dalam waktu 0–2 hari, lebih cepat dari estimasi normal. Meskipun terlihat positif, fenomena ini menimbulkan pertanyaan: “apakah percepatan tersebut semata karena kelengkapan dokumen, atau terdapat faktor non-formal seperti akses khusus melalui agen pengurusan”.

b. Sebanyak 121.500 pengajuan (22%) berada dalam kategori 3–4 hari, yang relatif sesuai dengan kerangka waktu normatif (2 hari verifikasi + 2 hari penerbitan hasil penilaian kelayakan). Kelompok inilah yang dapat dianggap paling mendekati standar prosedural.

c. Sebagian besar, yaitu 302.699 pengajuan (55%), justru membutuhkan waktu lebih dari 4 hari. Bahkan dalam kelompok ini terdapat kasus ekstrem di mana durasi pengajuan memakan waktu berbulan-bulan hingga lebih dari satu tahun. Kondisi ini mengindikasikan adanya hambatan administratif, kendala teknis, atau potensi praktik rente birokrasi.

d. Sisanya, 7.285 pengajuan (1%), tidak tercatat durasinya (N/A), yang menunjukkan adanya kelemahan dalam pencatatan data pengajuan RPTKA dan akurasi sistem.

Berdasarkan hasil analisis pengajuan RPTKA diperoleh informasi, beberapa Perusahaan yang kerap mendapatkan perizinan RPTKA dalam waktu pelayanan yang cukup cepat kurang dari 2 (dua) hari sebagaimana informasi yang termuat pada Tabel 10.

Tabel 10. Sepuluh Perusahaan dengan Pengurusan RPTKA ≤ 2 hari kerja

Nama Perusahaan	Jumlah TKA	Jumlah Pengajuan	Nama Pengaju*)
Confidential	2232	284	Confidential
	2050	797	
	2001	603	
	1532	243	
	1343	516	
	1177	97	
	1174	110	
	1105	256	
	1093	139	
	980	80	

*sumber: Kementerian Ketenagakerjaan, diolah (2025) Catatan: *) Salah satu pengaju terbanyak*

Kondisi ini menegaskan bahwa **ketidakjelasan regulasi terkait SLA** menjadi salah satu faktor utama yang memperlemah tata kelola perizinan. Regulasi yang tidak tegas mengenai batas waktu penerbitan izin, ditambah dengan sistem TKA Online yang belum sepenuhnya terotomatisasi, membuat proses verifikasi berjalan tanpa standar yang seragam. Ketiadaan mekanisme otomatis dalam penunjukan verifikator, serta lemahnya pengawasan internal.

Terhadap permasalahan ini maka direkomendasikan perlu dilakukannya **revisi PP 34 Tahun 2021 (terkait dengan Standar Waktu Pelayanan)**.

c) Verifikasi Dokumen RPTKA yang Belum Otomatisasi

Sebagaimana regulasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 8 tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah No. 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, pada pasal 11 huruf b disebutkan bahwa dokumen yang harus diunggah atas pengajuan RPTKA diantaranya yaitu:

- Surat permohonan pengesahan RPTKA
- Surat tugas atau surat kuasa dari Pimpinan Pemberi Kerja TKA

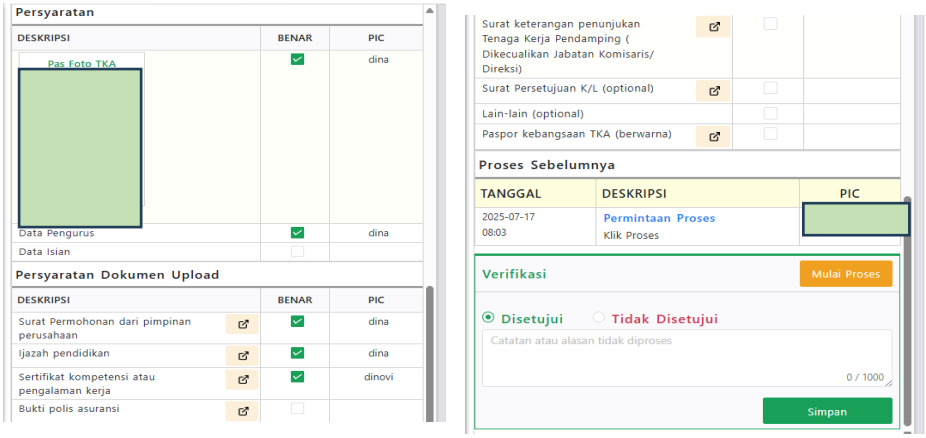
- NIB dan/atau izin usaha Pemberi Kerja TKA
- Akta dan Keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan dari instansi yang berwenang
- Bukti wajib lapor ketenagakerjaan di Perusahaan
- Domisili Pemberi Kerja TKA
- Rancangan perjanjian kerja atau perjanjian lain
- Bagan struktur organisasi Perusahaan
- Surat persetujuan dari Kementerian / Lembaga terkait untuk pembebasan DKPTKA

Selain itu, apabila permohonan pengesahan RPTKA non-DKPTKA bagi pemberi kerja TKA pada instansi Pemerintah, perwakilan negara asing, dan badan internasional maka sebagaimana pasal 12 huruf disebutkan dokumen yang perlu diunggah yaitu:

- Surat permohonan dan alasan penggunaan TKA
- Surat tugas atau surat kuasa dari Pimpinan Pemberi Kerja TKA
- Perjanjian kerja atau perjanjian lain; dan/atau
- Surat persetujuan dari Instansi yang berwenang

Dokumen pengajuan RPTKA Dalam Dokumen yang telah diupload pada sistem TKA Online kemudian akan dilakukan verifikasi oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Dokumen yang diverifikasi diantaranya surat permohonan dari Pimpinan Perusahaan, ijazah pendidikan, sertifikat kompetensi, bukti polis asuransi, dan dokumen lainnya sebagaimana persyaratan (gambar 13).

Gambar 13. Tahap Verifikasi Dokumen RPTKA



sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (2025)

Setelah dilakukan penguploadan dokumen, maka akan dilakukan verifikasi atas pengajuan RPTKA. Disisi lainnya, proses verifikasi RPTKA masih dilakukan secara manual, tidak secara otomatisasi terhubung dengan sistem yang lain dengan Kementerian lainnya, misalnya Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan terkait dengan calon TKA yang akan dipekerjakan di Indonesia.

Berdasarkan hasil verifikasi dokumen diketahui bahwa terdapat calon TKA yang diduga mengupload dokumen palsu, karena adanya kesamaan tanda-tangan dan stempel pada ijazah tersebut (gambar 14). Hal ini mencerminkan bahwa sistem TKA online tidak mampu untuk

menyaring dokumen yang telah diunggah oleh perusahaan, baik berupa dugaan dokumen palsu maupun dokumen yang kualitasnya buruk.

Gambar 14. Dugaan Penyampaian Dokumen Ijazah Palsu



sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (2025)

Dari hasil penelusuran terhadap pengajuan RPTKA, diketahui bahwa ijazah tersebut tercatat atas nama dan bekerja di Perusahaan sebagai berikut:

Tabel 11. Informasi TKA yang Diduga Memiliki Ijazah Palsu

Nama	Nama Perusahaan	Tahun Pengajuan RPTKA	Nama Pengaju
CONFIDENTIAL		-	-
		2025	-
		-	-
		-	-

Sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (2025)

Dari dokumen ijazah diketahui bahwa ijazah tersebut tercatat atas nama-nama tersebut diatas sebagaimana yang disajikan pada tabel 10. Dari ke-empat nama TKA diketahui bahwa 3 (tiga) TKA atas nama [redacted] dan setelah dilakukan pengecekan/analisis data TKA, **ke-tiga nama TKA tersebut belum ditemukan** namanya pada Perusahaan yang mempekerjakan TKA.

Selain itu, **Permasalahan lain** yang kerap muncul pada saat proses verifikasi pengajuan RPTKA yaitu **verifikator dapat memilih Perusahaan yang akan dilakukan verifikasi dalam pengajuan RPTKA dan distribusi pengerjaan tidak berdasarkan FIFO**. Sistem yang ada saat ini belum secara otomatis melakukan *assign* kepada petugas Verifikator. Hal ini membuka celah adanya potensi negosiasi antara Petugas Verifikator dengan Pengaju RPTKA (potensi adanya favoritism terhadap verifikator tertentu).

Selain itu Sistem TKA Online misalnya, **tidak memiliki fitur *auto reject* untuk menolak dokumen yang buram atau tidak terbaca**. Hal ini berimplikasi pada lamanya waktu yang dibutuhkan petugas untuk memverifikasi dokumen, di mana petugas tidak hanya memverifikasi kelengkapan dokumen pengajuan RPTKA tetapi juga memvalidasi keabsahan data yang mana

proses tersebut semakin sulit karena keterbatasan kapasitas pegawai dalam menilai keaslian dokumen seperti ijazah dari berbagai negara dengan bahasa yang berbeda-beda.

Pada saat perpanjangan RPTKA, **TKA juga perlu melakukan pengulangan upload dokumen** persyaratan, dimana dalam hal ini mengakibatkan adanya ketidak-efisian waktu, memperlambat proses serta membebani sistem.

Dari permasalahan yang telah disampaikan diatas, terdapat juga potensi permasalahan lainnya, yang dapat menimbulkan adanya celah korupsi. Seperti hal nya proses **proses/sistem kerja** yang ada saat ini masih menggunakan pola lama yaitu pola **berjenjang seperti halnya pada sistem birokrasi struktural**. Hal ini terlihat dari proses penilaian kelayakan yang masih dilakukan secara berjenjang melalui beberapa tahap verifikasi dan validasi. Untuk penilaian kelayakan dokumen pengesahan RPTKA, dengan rangkaian proses sebagai berikut:

1. Petugas verifikasi (Pejabat Fungsional/jabatan pelaksana) melakukan verifikasi terhadap permohonan Penilaian Kelayakan) untuk kemudian dilakukan ekspose;
2. Subkoordinator melakukan print draf Hasil Penilaian Kelayakan;
3. Koordinator melakukan validasi final terhadap Hasil Penilaian kelayakan; dan
4. Tahap pengesahan.

Untuk penilaian dokumen calon TKA, juga dilakukan dengan rangkaian proses yang sama, yaitu:

1. Petugas verifikator (Pejabat Fungsional/jabatan pelaksana) melakukan verifikasi terhadap permohonan Pengesahan RPTKA;
2. Subkoordinator melakukan validasi lebih lanjut;
3. Koordinator melakukan validasi final; dan
4. Tahap pengesahan.

Penggunaan pola berjenjang ini sangat dipahami mengingat bahwa pelayanan dan pengendalian penggunaan TKA adalah suatu kegiatan “pengendalian”, yang berarti harus dilakukan secara hati-hati dan teliti agar tidak melanggar ketentuan peraturan perundang-undangan. Hal ini sesuai dengan ketentuan dalam berbagai regulasi berikut, kegiatan evaluasi dan pengesahan RPTKA seharusnya dilakukan dengan prinsip kehati-hatian dan berbasis verifikasi dokumen dan/atau lapangan:

1. Peraturan BKN Nomor 9 Tahun 2022 mengenai tata cara pelaksanaan penyusunan kebutuhan ASN (Pasal 2 ayat 3 tentang tahapan penyusunan kebutuhan ASN);
2. Permenaker Nomor 8 Tahun 2021 yang merupakan peraturan pelaksanaan PP Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, khususnya pada Bab II Bagian Kesatu dan Kedua mengenai pengesahan RPTKA dan kelayakan pengesahannya;
3. Permenaker Nomor 20 Tahun 2024 mengenai organisasi dan tata kerja Kementerian Ketenagakerjaan (Pasal 104 s.d. 107);
4. Permenaker Nomor 9 Tahun 2021 mengenai uraian fungsi organisasi jabatan tinggi pratama dan tugas koordinator jabatan fungsional di lingkungan Kementerian Ketenagakerjaan (Pasal 230).

Permasalahan tersebut diatas, disebabkan oleh beberapa hal yaitu:

a. Tidak optimalnya pembagian tugas dan fungsi antar subdirektorat dalam Direktorat PP-TKA, yang menyebabkan terjadinya tumpang tindih tugas serta kurangnya fokus terhadap fungsi pengawasan dan evaluasi kelayakan penggunaan TKA. Ketidakjelasan ini berdampak pada lemahnya pelaksanaan pengendalian TKA.
b. Ketidakseimbangan antara jumlah SDM yang tersedia dan volume pengajuan perizinan TKA, yang menyebabkan sebagian besar SDM dialokasikan untuk penanganan pekerjaan administratif, khususnya validasi dokumen pengajuan RPTKA. Akibatnya, kegiatan substantif seperti survei lapangan, evaluasi kelayakan, dan pengawasan penggunaan TKA tidak dapat dilakukan secara optimal.
c. Proses verifikasi RPTKA tidak dilakukan secara otomatis atau terkoneksi dengan sistem lain.

Hal tersebut diatas mengakibatkan adanya:

a. Potensi penyalahgunaan wewenang (*fraud*) pada proses pengesahan RPTKA (pemerasan kepada Pengaju RPTKA).
b. Tupoksi masing-masing bidang di Direktorat PPTKA tidak berjalan karena seluruh SDM fokus mengerjakan proses perizinan RPTKA.
c. Proses verifikasi dan validasi yang memakan waktu tanpa tenggat waktu yang jelas.

Permasalahan ini memerlukan beberapa rekomendasi perbaikan diantaranya yaitu:

1. Proses verifikasi dilakukan secara otomatisasi:
   - Distribusi proses verifikasi secara sistem.
   - Pembangunan *database* historical TKA (pemberian nomor unik pada TKA yang digunakan saat perpanjangan RPTKA).
   - Menggunakan algoritma untuk mendeteksi kelengkapan dokumen persyaratan.
   - Dokumen persyaratan yang berasal dari negara asal TKA wajib bersertifikat Apostille.
   - Alert notifikasi berlaku RPTKA.
2. Mengintegrasikan sistem TKA-Online dengan sistem Imigrasi.
3. Simplifikasi penyampaian dokumen persyaratan dengan membuat *disclaimer* atau pernyataan dari perusahaan pengaju TKA atas keaslian dokumen yang disampaikan (apabila terdapat informasi dan data yang tidak benar maka perusahaan dan calon TKA/TKA yang akan menanggung konsekuensi hukum)
4. Penyempurnaan aplikasi TKA Online dengan menambahkan menu : *tracking* proses pengajuan RPTKA, Bilingual, notifikasi / Alert apabila RPTKA akan habis masa berlakunya

3.3.5. Tidak Tercapainya Tujuan Alih Teknologi dan Alih Keahlian

Kewajiban perusahaan pemberi kerja TKA untuk menunjuk tenaga kerja lokal sebagai tenaga pendamping diatur secara tegas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Permenaker Nomor 8 Tahun 2021. Regulasi ini mewajibkan perusahaan tidak hanya menempatkan tenaga pendamping TKA, tetapi juga menyusun program pendidikan dan pelatihan yang terarah bagi tenaga kerja lokal. Tujuannya adalah untuk menjamin terjadinya proses alih teknologi dan alih keahlian sesuai dengan jabatan yang diduduki TKA, sekaligus memastikan adanya pelaporan secara berkala setiap tahun kepada pemerintah. Dengan demikian, penempatan tenaga pendamping bukan sekadar formalitas, melainkan instrumen strategis dalam membangun kapasitas tenaga kerja nasional.

Selain itu, perusahaan juga wajib menyampaikan seluruh persyaratan bahwa telah melaksanakan proses pendampingan TKA, serta pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping. Apabila perusahaan lalai menyampaikan laporan terkait pelaksanaan pendidikan, pelatihan, maupun proses alih teknologi dan keahlian kepada tenaga kerja pendamping, maka pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dapat dikenakan sanksi penghentian sementara. Hal ini menegaskan pentingnya peran tenaga pendamping dalam keseluruhan skema penggunaan TKA.

Namun pada praktiknya, pelaksanaan proses alih teknologi dan alih keahlian tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan. Masih ditemukan beberapa permasalahan seperti jumlah TKA melebihi jumlah Tenaga Kerja Indonesia, jabatan pendamping TKA tidak linear dengan TKA, status tenaga kerja pendamping, serta tidak adanya dokumen resmi atas pelaksanaan pendampingan alih teknologi dan alih keahlian. Hal-hal tersebut berdampak pada tujuan alih teknologi dan alih keahlian tidak tercapai.

PT [redacted]

PT [redacted], yang berdiri sejak tahun 1953, merupakan perusahaan konstruksi di bawah naungan [redacted]. Saat ini, perusahaan tersebut memiliki 35 anak perusahaan (subsidiaries). Sejak tahun 2022, PT [redacted] ditunjuk sebagai sub-kontraktor oleh PT [redacted] yang merupakan kontraktor *Engineering, Procurement* dan *Construction* Proyek Smelter di [redacted] Sumbawa Barat milik PT [redacted].

Berdasarkan informasi yang diperoleh dikethahui bahwa data yang tersedia menunjukkan bahwa **jumlah TKA dalam beberapa sektor lebih besar dibandingkan jumlah tenaga kerja lokal** yang ditunjuk sebagai pendamping**, sebagaimana tersaji pada tabel 12.** Kondisi ini memunculkan praktik dimana satu tenaga pendamping mendampingi lebih dari satu TKA sekaligus. Situasi ini berpotensi mengurangi efektivitas proses alih keahlian dan teknologi yang diharapkan, karena beban pendampingan yang terlalu besar dapat menurunkan kualitas pembinaan.

Tabel 12. Jumlah TKA melebihi Jumlah Tenaga Pendamping Periode 2024

Nama Perusahaan	Jumlah TKA	Jumlah TK Pendamping
[redacted]	712	410

sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI (diolah, 2025)

Selain itu, ditemukan fakta dilapangan bahwa tenaga kerja pendamping yang ditunjuk bukan merupakan pegawai dengan kontrak langsung di perusahaan, melainkan berasal dari perusahaan *outsourcing*. Hal ini sebagaimana hasil diskusi dengan PT [redacted] dan PT [redacted], diketahui bahwa TK Pendamping yang ditugaskan merupakan tenaga *outsource*.

Tabel 13. Jumlah Tenaga Kerja PT [redacted] periode 2025

Nama Perusahaan	Per Juli 2025
Tenaga Kerja Indonesia	2.724
Tenaga Kerja Lokal/Daerah	1.252
Tenaga Kerja Asing	278

sumber: PT [redacted] (diolah, 2025)

PT [redacted] menyampaikan data kepegawaian per Juli 2025, dimana terdapat komposisi Tenaga Kerja Indonesia sebanyak 2.724, Tenaga Kerja Lokal/Daerah sebanyak 1.252 dan TKA sebanyak 278. Namun Sebagian besar dari pekerja Indonesia maupun Daerah berasal dari perusahaan *Man Power Supply* (*outsource*) dan hanya terdapat kurang dari 10 pegawai yang berkontrak langsung dengan PT [redacted] berdasarkan informasi yang diterima.

Kondisi tersebut tidak sejalan dengan tujuan regulasi, karena pekerja *outsourcing* tidak memiliki kepastian hubungan kerja jangka panjang sehingga berpotensi menghambat keberlanjutan proses transfer kompetensi serta menurunkan efektivitas program peningkatan kualitas tenaga kerja Indonesia.

Selain permasalahan *outsourcing* yang ditunjuk sebagai Tenaga Kerja Pendamping di PT [redacted], diketahui bahwa terdapat **ketidaksesuaian antara jabatan TKA dengan pendampingnya,** sebagaimana data yang disajikan pada tabel 14.

Tabel 14. Data TKA dan Tenaga Kerja Pendamping di PT [redacted]

Nama TKA	Jabatan TKA	Masa Kerja	Nama TKP	Jabatan TKP
CONFIDENTIAL	CONSTRUCTION ENGINEER	2023	CONFIDENTIAL	CARPENTER
	REINFORCED CONCRETE EXPERT	2023		CARPENTER
	BUSINESS DEVELOPMENT MANAGER	2024		TRANSLATOR
	COMMISSIONING MANAGER	2024		ADMIN
	GENERAL SITE MANAGER	2024		TRANSLATOR
	FINANCE MANAGER	2025		ADMIN
	LOGISTIC MANAGER	2025		DRIVER
	GENERAL SITE MANAGER	2025		TRANSLATOR

sumber: PT [redacted] (2023-2025)

Hal ini mengindikasikan lemahnya implementasi prinsip alih teknologi dan alih keahlian sebagaimana diamanatkan dalam Permenaker Nomor 8 Tahun 2021. Tenaga kerja pendamping yang tidak memiliki relevansi latar belakang dan fungsi kerja menyebabkan proses transfer pengetahuan dan ketrampilan tidak efektif. Lebih jauh, praktik semacam ini dapat menunjukan bukti ketidakpatuhan terhadap ketentuan regulasi dan perusahaan hanya sebatas memenuhi kewajiban saja dalam proses pengajuan di TKA-Online.

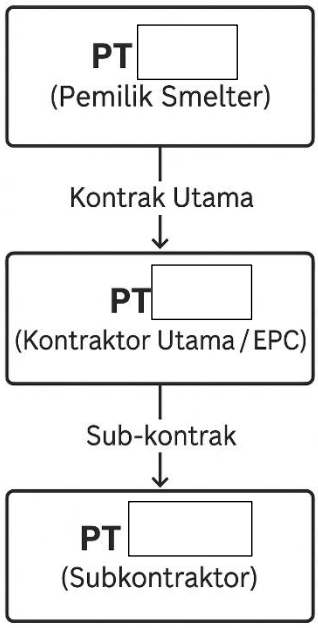
PT [redacted]

PT [redacted] merupakan Perusahaan yang bergerak pada bidang *Engineering, Procurement* dan *Construction*, merupakan anak perusahaan [redacted] yang juga memiliki 29 anak perusahaan (subsidiaries) lainnya. PT [redacted] memulai kontrak pengerjaan Smelter dan Konstruksi Tambang pada tahun 2021 di [redacted] milik PT [redacted] dan PT [redacted]. Di Indonesia, PT [redacted] juga memiliki proyek serupa lainnya dengan PT [redacted] di Sumatera Utara. Pada proyek di [redacted], PT [redacted] berkontrak dengan beberapa sub-kontraktor salah satunya adalah PT [redacted] dalam penyelesaian Smelter. Berdasarkan data per Juli 2025, PT [redacted] mempekerjakan + 400 tenaga kerja lokal/Indonesia (pegawai tetap dan pkwt/pkwtt) yang sebagian besar di site dan 243 TKA.

PT [redacted] dan PT [redacted]

Kedua perusahaan ini adalah anak perusahaan dari PT [redacted], dimana PT [redacted] befokus pada bagian hilirisasi khususnya smelter tembaga dan pemurnian logam mulia (precious metal refinery, PMR) serta fasilitas terkait dan PT [redacted] berfokus pada operasi pertambangan (tambang tembaga & emas), terutama di [redacted], Pulau Sumbawa, Nusa Tenggara Barat. Pada tahun 2025 masing-masing perusahaan mempekerjakan 5 TKA, kemudian dari penggunaan TKA tersebut sudah ada beberapa posisi yang sebelumnya diduduki oleh TKA yang saat ini diisi oleh tenaga kerja lokal.

Gambar 15. Flow Proyek Smelter di [redacted]



Dari hasil kunjungan lapangan ke-tiga Perusahaan tersebut , diketahui bahwa **Perusahaan tidak melakukan dokumentasi** atas proses alih teknologi dan alih keahlian dari TKA ke Tenaga Kerja

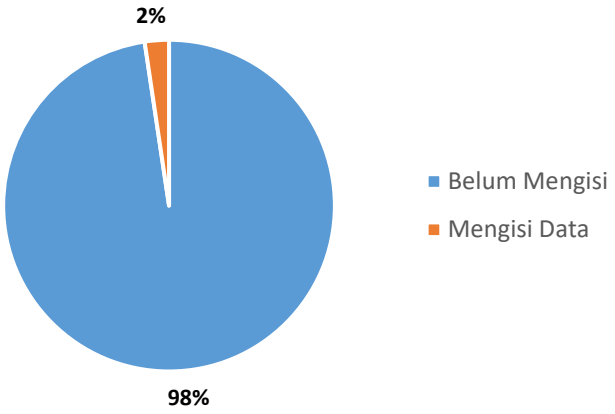
Pendamping. Hal ini bertentangan dengan Peraturan Ketenagakerjaan tentang TKA, dimana dokumentasi sebagai bukti kepatuhan administrative.

Permasalahan lain yang muncul adalah belum optimalnya mekanisme verifikasi tenaga kerja pendamping. Hingga saat ini, **sistem WLKP belum terintegrasi dengan sistem TKA-Online**, sehingga validasi atas kebenaran dan peran tenaga pendamping tidak berjalan optimal.

Keterbatasan tersebut semakin diperparah dengan belum optimalnya sistem WLKP dalam menyajikan data pekerja lokal di suatu perusahaan. WLKP meliputi informasi dasar perusahaan (nama, alamat, bentuk usaha, dan bidang kegiatan), jumlah serta karakteristik tenaga kerja (jenis kelamin, usia, pendidikan, dan status hubungan kerja), pengaturan hubungan industrial (perjanjian kerja waktu tertentu, perjanjian kerja waktu tidak tertentu, atau *outsource*), kondisi upah dan fasilitas kesejahteraan, serta penerapan jaminan sosial dan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Namun, kondisi yang terjadi bahwa tidak semua Perusahaan telah memenuhi kewajiban dalam pengisian data WLKP. Diketahui bahwa dari total 988.005 perusahaan yang tercatat sudah mendaftarkan diri pada WLKP (per Juni 2025), baru hanya sekitar 2% yang melengkapi data tenaga kerja baik lokal maupun asing sebagaimana disajikan pada Gambar 16.

Gambar 16. Kelengkapan Data Tenaga Kerja Perusahaan pada WLKP



sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI (diolah, 2025)

Padahal data WLKP khususnya informasi ketanagakerjaan sangat berperan penting dalam pengendalian penggunaan Tenaga Kerja Asing pada tahap awal perizinan.

Kemudian permasalahan lain yang berkaitan dengan WLKP adalah mengenai **kualitas *data* yang disampaikan oleh Perusahaan tidak sesuai kondisi sebenarnya**. Berdasarkan data WLKP, PT [redacted] telah menyampaikan 3 kali laporan ketenagakerjaan dengan jumlah tenaga lokal tidak lebih dari 100 orang dan tidak melaporkan adanya TKA. Hal ini berbeda jauh dengan data di lapangan, sebagaimana tersaji pada tabel 15, dimana mempekerjakan lebih dari 2.000 tenaga kerja lokal/Indonesia dan lebih dari 200 TKA.

Tabel 15. Data WLKP PT [redacted]

Nama Perusahaan	No. NIB / Izin Usaha	Tanggal Pendaftaran	Jumlah TKA	Jumlah Tenaga Lokal
CONFIDENTIAL	-	24/08/2022	0	53
	-	05/05/2023	0	69
		06/06/2024	0	13

sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI (2025)

Selain itu, diketahui juga bahwa Perusahaan mengisi nama Pendamping TKA pada apikasi TKA online sebagaimana pada tabel 16, namun nama tersebut tidak tercatat pada database Perusahaan.

Tabel 16. Daftar Nama Pendamping TKA Tidak Tercatat pada Data Perusahaan

Nama Pendamping	Jabatan	Data Tenaga Kerja Perusahaan
CONFIDENTIAL	ASISTAN CIVIL ENGINEER	Tidak ditemukan
	ASISTAN CIVIL ENGINEER	Tidak ditemukan
	ASSISTEN CIVIL ENGINEER	Tidak ditemukan
	AHLI TEKNIK SIPIL	Tidak ditemukan
	JURU TATA USAHA KEUANGAN	Tidak ditemukan
	ASISTAN CIVIL ENGINEER	Tidak ditemukan

sumber: Kementerian Ketenagakerjaan RI dan Data PT MCC15 Engineering and Construction (diolah,2025)

Kedua tabel di atas menggambarkan bahwa proses pengendalian belum berjalan maksimal karena integrasi TKA-Online dengan sistem WLKP di internal Kementerian Ketenagakerjaan maupun data eksternal belum dilakukan dalam hal melakukan validasi data Tenaga Kerja Pendamping.

Kondisi diatas mengakibatkan tujuan strategis untuk alih teknologi dan alih keahlian antar TKA dengan Tenaga Kerja Indonesia berpotensi tidak tercapai, selain itu juga dapat mengakibatkan adanya ketergantungan Pemerintah Indonesia dalam penggunaan TKA untuk jabatan tertentu, penyerapan tenaga kerja lokal / nasional akan menjadi terhambat, dan juga peningkatan kapasitas SDM Indonesia menjadi tidak dapat terwujud dengan optimal.

Beberapa rekomendasi perbaikan atas permasalahan diatas yaitu:

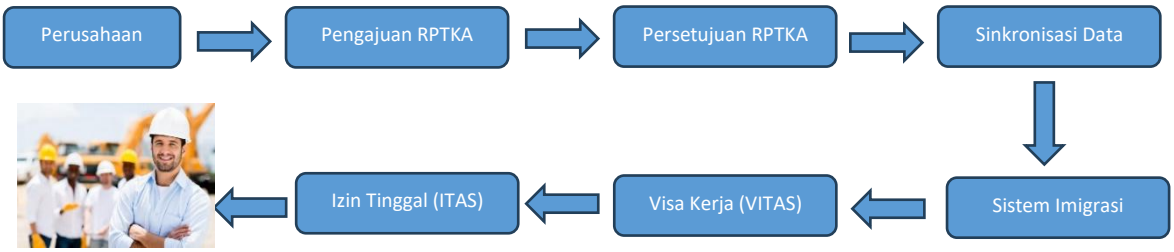
1) Memperkuat kewajiban alih teknologi dan alih keahlian yang terukur, terdokumentasi, dan berbasis hasil (outcome based), sebagai prasyarat penggunaan TKA;
2) Melakukan integrasi WLKP dan TKA-Online;
3) Melaksanakan penegakan sanksi administrasi sesuai Permenaker 8/2021 Ps. 49 ayat (1) huruf f.

3.3.6. Tidak Terintegrasinya Sistem Perizinan TKA antar Kementerian Ketenagakerjaan dengan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan

Sistem TKA Online merupakan platform yang digunakan untuk mengurus perizinan penggunaan Tenaga Kerja Asing, mulai dari pengurusan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja

Asing (RPTKA), sampai dengan pelaporan. Dalam proses perizinan kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia, perusahaan wajib melalui dua sistem utama, yaitu sistem TKA Online milik Kementerian Ketenagakerjaan dan sistem Imigrasi milik Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan yang mengatur visa dan izin tinggal. Persetujuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) menjadi prasyarat utama (trigger) bagi penerbitan visa kerja dan izin tinggal oleh Imigrasi.

Gambar 17. Alur Proses Sistem yang harus dilalui Tenaga Kerja Asing



Berdasarkan alur proses pada Gambar 17, perusahaan sebelum mendatangkan Tenaga Kerja Asing (TKA) wajib mengajukan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) melalui sistem TKA Online milik Kementerian Ketenagakerjaan. Setelah RPTKA disetujui, data RPTKA secara otomatis tersinkronisasi ke sistem Imigrasi, meliputi identitas TKA, jabatan dan fungsi kerja, masa berlaku, sponsor perusahaan, serta lokasi kerja. Selanjutnya, perusahaan mengajukan permohonan Visa Tinggal Terbatas (VITAS) bagi calon TKA. Imigrasi kemudian melakukan pencocokan dan validasi data serta memastikan kesesuaian jenis visa dengan jabatan yang diajukan. Setelah proses tersebut, Imigrasi menerbitkan VITAS dan Izin Tinggal Terbatas (ITAS) sebagai dasar bagi TKA untuk masuk dan bekerja di Indonesia.

Namun, dalam praktiknya masih terdapat kendala, antara lain belum jelasnya Service Level Agreement (SLA) dalam pengurusan RPTKA di Kementerian Ketenagakerjaan. Kondisi ini berdampak pada keterlambatan proses perizinan lanjutan di Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, khususnya dalam penerbitan VITAS dan ITAS.

Hal ini yang kemudian, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan mengeluarkan jenis visa yang sifatnya sementara bagi Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja di Indonesia, seperti misalnya Visa C18, dimana visa tersebut sebagai bridging selama TKA menunggu di Indonesia untuk mendapatkan RPTKA, VITAS, dan ITAS. Berdasarkan informasi yang terdapat pada laman Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan di https://www.imigrasi.go.id/wna/daftar-visa-indonesia, diketahui terdapat 11 (sebelas) jenis visa yang dikeluarkan dengan detail sebagai berikut:

Tabel 17. Daftar Jenis Visa untuk Layanan Warga Negara Asing

Jenis Visa
1. Bebas Visa Kunjungan
A1Bebas Visa Wisata
A4Bebas Visa Penugasan Pemerintah
A36Bebas Visa Kru Kapal dan Pesawat
A37Bebas Visa Kru Kapal di Perairan Indonesia
2. Visa Kunjungan Saat Kedatangan

Jenis Visa
B1Visa Kunjungan Wisata
B4Visa Kunjungan Penugasan Pemerintahan
F1Visa Kunjungan Wisata
F4Visa Kunjungan Penugasan Pemerintahan
3. Visa Kunjungan Satu Kali Perjalanan
C1Visa Kunjungan Wisata
C2Visa Kunjungan Bisnis
C3Visa Kunjungan Perawatan Kesehatan
C4Visa Kunjungan Penugasan Pemerintah
C5Visa Kunjungan Media dan Pers
C5AVisa Kunjungan Konten Kreator
C6Visa Kunjungan Kegiatan Sosial
C7Visa Kunjungan Penampilan Seni dan Budaya
C7AVisa Kunjungan Penampilan Musik
C7BVisa Kunjungan Kru Penampilan Musik
C7CVisa Kunjungan Penampilan Bakat dan Seni
C8Visa Kunjungan Kegiatan Olahraga
C8AVisa Kunjungan Atlet Olahraga
C8BVisa Kunjungan Ofisial Olahraga
C9Visa Kunjungan Studi Singkat
C9AVisa Kunjungan Pelatihan Singkat Keagamaan
C9BVisa Kunjungan Pelatihan Singkat Bahasa Indonesia
C10Visa Kunjungan Narasumber Kegiatan Bisnis
C10AVisa Kunjungan Penceramah Agama
C11Visa Kunjungan Promosi Produk dan Jasa
C11AVisa Kunjungan Promosi Produk dan Jasa
C12Visa Kunjungan Pra-Investasi
C13Visa Kunjungan Awak Bergabung dengan Alat Angkut
C14Visa Kunjungan Pembuatan dan Produksi Film
C15Visa Kunjungan Penanganan Keadaan Darurat
C16Visa Kunjungan Instruktur Pengembangan Industri
C17Visa Kunjungan Audit, Kendali Mutu, dan Inspeksi Perusahaan
C18Visa Kunjungan Uji Kemampuan Tenaga Kerja Asing
C19Visa Kunjungan Layanan Purna Jual
C20Visa Kunjungan Pemasangan dan Perbaikan Mesin
C21Visa Kunjungan Menghadiri Proses Peradilan
C22Visa Kunjungan Pemagangan
C22AVisa Kunjungan Pemagangan Akademik
C22BVisa Kunjungan Pemagangan Kompetensi
4. Visa Kunjungan Beberapa Kali Perjalanan
D1Visa Kunjungan Wisata
D2Visa Kunjungan Bisnis

Jenis Visa
D3Visa Kunjungan Perawatan Kesehatan
D4Visa Kunjungan Penugasan Pemerintah
D7Visa Kunjungan Penampilan Seni dan Budaya
D8Visa Kunjungan Kegiatan Olahraga
D12Visa Kunjungan Pra-Investasi
D14Visa Kunjungan Pembuatan and Produksi Film
D17Visa Kunjungan Audit, Kendali Mutu, dan Inspeksi Perusahaan
5. Visa Kerja
E23Visa Kerja
E23AVisa Kerja Kawasan Ekonomi Khusus
E23UVisa Kerja Asisten Rumah Tangga Diplomat Asing
E23VVisa Kerja Kantor Dagang dan Ekonomi
E23XVisa Kerja Tenaga Ahli Pemerintah Indonesia
E23YVisa Kerja Tenaga Ahli Bidang Digital
E25Visa Kerja Komisaris dan Eksekutif Perusahaan
E25AVisa Kerja Komisaris Perusahaan
E25BVisa Kerja Direktur Perusahaan
E25CVisa Kerja Wakil Direktur Perusahaan
E25DVisa Kerja Manajer Umum Perusahaan
E25EVisa Kerja Manajer Perusahaan
E25FVisa Kerja Supervisor Perusahaan
E26Visa Kerja Awak Kapal, Alat Apung, dan Instalasi Lepas Pantai
E27Visa Kerja Rohaniwan
E29Visa Kerja Peneliti
6. Visa Investor
E28Visa Investor
E28AVisa Investor
E28BVisa Investor Pendirian Perusahaan Golden Visa
E28CVisa Investor Pasar Modal Golden Visa
E28DVisa Investor Pendirian Cabang atau Anak Perusahaan Golden Visa
E28EVisa Investor Kawasan Ekonomi Khusus
E28FVisa Investor Pendirian Cabang atau Anak Perusahaan di Ibu Kota Nusantara
E28GVisa Investor Perwakilan Perusahaan Induk
7. Visa Pendidikan
E30Visa Pendidikan
E30AVisa Pendidikan Dasar dan Menengah
E30BVisa Pendidikan Tinggi
E30EVisa Pendidikan Kawasan Ekonomi Khusus
E30FVisa Pertukaran Pelajar
8. Visa Keluarga
E31Visa Keluarga
E31AVisa Keluarga Suami/Istri WNI

Jenis Visa
E31BVisa Keluarga Suami/Istri Pemegang ITAS/ITAP
E31CVisa Keluarga Anak Hasil Perkawinan Sah WNA-WNI
E31DVisa Keluarga Anak Bawaan WNA Perkawinan Sah WNA-WNI
E31EVisa Keluarga Anak Pemegang ITAS/ITAP
E31FVisa Keluarga Anak Dengan Orang Tua WNI
E31GVisa Keluarga Orang Tua dari Anak WNI
E31HVisa Keluarga Orang Tua dari Anak Pemegang ITAS/ITAP
E31JVisa Keluarga Anak yang Bergabung dengan Saudara Kandung Pemegang ITAS/ITAP
9. Visa Repatriasi dan Keturunan Ex-WNI
E32Visa Repatriasi dan Keturunan EX-WNI
E32AVisa Repatriasi 5 Tahun
E32BVisa Keturunan EX-WNI 5 Atau 10 Tahun Golden Visa
E32CVisa Repatriasi 2 Tahun
E32DVisa Repatriasi 1 Tahun Golden Visa
E32EVisa Repatriasi Tinggal Tetap Global Citizen of Indonesia
E32FVisa Repatriasi Keahlian Khusus Global Citizen of Indonesia
E32GVisa Keturunan EX-WNI Tinggal Tetap Global Citizen of Indonesia
E32HVisa Keturunan EX-WNI Keahlian Khusus Global Citizen of Indonesia
10. Visa Rumah Kedua
E33Visa Rumah Kedua
E33AVisa Rumah Kedua Tenaga Ahli Undangan Pemerintah
E33BVisa Rumah Kedua Kolaborasi Keahlian Khusus Golden Visa
E33CVisa Rumah Kedua Tokoh Dunia Undangan Pemerintah
E33DVisa Rumah Kedua Tokoh Dunia Pendirian Perusahaan
E33EVisa Rumah Kedua Lansia Untuk 5 Tahun Golden Visa
E33FVisa Rumah Kedua Lansia Untuk 1 Tahun
E33GVisa Rumah Kedua Pekerja Jarak Jauh Golden Visa
E34Visa Perawatan Kesehatan
11 Visa Kemudahan Bekerja Saat Berlibur
E35Visa Kemudahan Bekerja Saat Berlibur
E35AVisa Kemudahan Bekerja Saat Berlibur Australia

sumber: Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan - Direktorat Jenderal Imigrasi , 2025

Dari tabel diatas memberikan informasi bahwa jenis visa yang dikeluarkan oleh Direktorat Imigrasi sangat banyak / beragam. Sebagaimana misalnya Visa Kunjungan Satu Kali Perjalanan, misalnya visa C18 merupakan Visa Kunjungan untuk satu kali masuk ke Indonesia dengan izin tinggal pertama kali maksimal 60 hari, dihitung sejak tanggal kedatangan. Izin Tinggal ini dapat diperpanjang dan dapat dikonversikan menjadi Izin Tinggal Terbatas dengan penjamin yang sama[26]. Masa tinggal untuk jenis visa ini selama 90 hari dan tidak dapat dilakukan perpanjangan, dengan terdapat beberapa ketentuan tambahan diantaranya yaitu "Orang Asing dengan izin tinggal dari Visa C18 **dilarang menjual barang atau jasa atau menerima**

[26] Visa C18 = Visa kunjungan uji kemampuan Tenaga Kerja Asing (TKA) https://www.imigrasi.go.id/wna/daftar-visa-indonesia/C18

imbalan, **upah, atau sejenisnya atas kerja/usahanya** dari perorangan atau korporasi di Indonesia".

Namun, masih terdapat tantangan dimana sistem TKA Online masih belum terintegrasi secara menyeluruh dengan sistem Imigrasi. Hal ini mengakibatkan adanya potensi penyalahgunaan izin oleh TKA, sulitnya dilakukan pemantauan terhadap arus lalu lintas TKA yang masuk ke Indonesia, dan potensi adanya *mismatch* data antara Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Imigrasi dan Permasyarakatan.

Atas permasalahan tersebut, direkomendasikan yaitu:
1) Penyederhanaan jenis indexing visa di Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, yang akan dilakukan pendalaman kajian oleh Direktorat Monitoring di tahun 2026;
2) Perlu dilakukan integrasi sistem antara Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan, dalam hal penerbitan perizinan kerja untuk TKA di Indonesia;
3) Perlunya pengawasan yang terpadu antar Kementerian.

3.4. Tidak Berjalannya Fungsi Pengawasan dalam Pengelolaan TKA

Permasalahan tata kelola pengawasan perizinan Tenaga Kerja Asing (TKA) masih menjadi salah satu titik lemah dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia. Tugas pengawasan ketenagakerjaan berada di bawah Direktorat Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (Ditjen Binwasnaker & K3). Namun demikian, mekanisme pengawasan yang seharusnya menjamin transparansi, akuntabilitas, serta kepatuhan perusahaan, pada praktiknya belum berjalan optimal. Keterbatasan akses data dan kewenangan lembaga pengawas telah menghambat efektivitas pelaksanaan fungsi tersebut. Kondisi ini menimbulkan risiko terjadinya maladministrasi maupun penyalahgunaan kewenangan dalam pengelolaan TKA.

Hasil diskusi dan kunjungan lapangan ditemukan fakta bahwa Binwasnaker tidak memperoleh akses langsung terhadap data dan informasi terkait pengelolaan TKA. Aplikasi TKA Online yang menjadi basis utama perizinan masih dikelola eksklusif oleh Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PPTKA) dan belum terintegrasi dengan Pusat Data dan Informasi (Pusdatin). Keterbatasan ini mengakibatkan Binwas tidak dapat melaksanakan fungsi pengawasan secara mandiri dan berbasis data.

Selain persoalan akses, pola pemeriksaan Binwas juga terbukti bersifat reaktif. Pemeriksaan hanya dilakukan berdasarkan disposisi atau laporan resmi, misalnya dalam bentuk pemeriksaan khusus atau pemeriksaan ulang, sehingga tidak memungkinkan adanya pengawasan proaktif atas dasar temuan di lapangan. Padahal, pengawasan yang efektif mensyaratkan adanya inisiatif berkelanjutan untuk mencegah potensi pelanggaran sebelum masalah menjadi lebih besar.

Analisis terhadap akar permasalahan menunjukkan bahwa ketiadaan integrasi sistem TKA Online menjadi penyebab utama lemahnya fungsi pengawasan. Sistem tersebut sepenuhnya dikelola oleh Direktorat PPTKA dan tidak terhubung dengan unit lain, termasuk Pusat Data dan Informasi (Pusdatin). Akibatnya, Binwasnaker tidak memperoleh akses terhadap data yang diperlukan untuk melakukan pemantauan dan pemeriksaan. Kondisi ini membatasi kemampuan Binwas

dalam menjalankan fungsi pengawasan secara langsung, sehingga proses perizinan dan pemanfaatan TKA berjalan tanpa pengawasan yang memadai.

Hal ini berimplikasi pada rendahnya pengawasan terhadap RPTKA yang telah habis masa berlakunya tidak dilakukan pemberlakuan denda. Berdasarkan hasil analisis data RPTKA per 31 Agustus 2025, diketahui bahwa terdapat 2.527 TKA yang RPTKA nya sudah daluarsa, namun belum dilakukan perpanjangan.

Dari hasil analisis data RPTKA dengan data imigrasi diketahui bahwa masih terdapat TKA yang berada di Indonesia namun belum memperpanjang RPTKA, TKA yang masuk kembali ke Indonesia dengan menggunakan visa C18, serta TKA yang keluar dari Indonesia melebihi masa berlaku RPTKA 15 hari, **dengan potensi denda sebesar Rp16,14 Miliar** – dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 18. Tabel Perhitungan Potensi Denda RPTKA

Kategori Temuan	Jumlah Bulan	Jumlah TKA	Nilai Denda (Rp)
Belum Perpanjang (TKA belum melakukan Perpanjangan RPTKA namun masih berada di Indonesia)	3	26	468,000,000
	4	10	240,000,000
	5	3	90,000,000
	6	1	36,000,000
Sub Jumlah		**40**	**834.000.000**
Masuk kembali tanpa RPTKA (TKA masuk ke Indonesia dengan menggunakan visa C18)	1	9	54,000,000
	2	3	36,000,000
	3	3	54,000,000
Sub Jumlah		**15**	**144.000.000**
Melebihi masa berlaku RPTKA (TKA sudah tidak berada di Indonesia, namun keluar Indonesia setelah masa berlaku RPTKA habis)	1	336	2,016,000,000
	2	206	2,472,000,000
	3	102	1,836,000,000
	4	98	2,352,000,000
	5	77	2,310,000,000
	6	116	4,176,000,000
Sub Jumlah		**935**	**15.162.000.000**
Jumlah		**990**	**16,140,000,000**

sumber: Kementerian Ketenagakerjaan, Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan (diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas **potensi denda yang dapat ditarik** oleh Kementerian Ketenagakerjaan atas RPTKA yang tidak dilakukan perpanjangan sebesar **Rp16,14 Miliar**, dengan besaran hitungan mengacu pada PP No. 34 tahun 2021 pasal 37 yaitu: Jika pemberi kerja TKA **tidak memiliki pengesahan RPTKA**, denda dikenakan **per posisi, per orang, per bulan** sejak TKA memasuki Indonesia"

Lama Pelanggaran	Besaran Denda Perorang Perbulan
1 bulan	Rp 6.000.000,-
2 bulan	Rp12.000.000,-
3 bulan	Rp18.000.000,-
4 bulan	Rp24.000.000,-
5 bulan	Rp30.000.000,-
6 bulan	Rp36.000.000,-

Permohonan perpanjangan RPTKA **harus diajukan paling lambat 30 hari kerja sebelum masa berlaku RPTKA berakhir**.

Pembayaran denda harus dilakukan paling lambat **2 minggu setelah surat pengenaan sanksi diterima**. Jika terlambat, **denda keterlambatan sebesar 2% per bulan** dari jumlah denda yang harus dibayar dapat dikenakan hingga maksimal 6 bulan.

Namun, saat ini Kementerian Ketenagakerjaan **belum memiliki rekening penampung denda**-sehingga sampai dengan saat ini belum dilakukan penarikan atas denda tersebut

Selain itu dari sisi kelembagaan, mekanisme pemeriksaan yang berlaku di Binwasnaker masih bersifat reaktif dan tidak proaktif. Pola ini muncul karena kewenangan pemeriksaan dibatasi hanya pada tindak lanjut disposisi atau instruksi atasan, bukan atas inisiatif mandiri pengawas. Konsekuensinya, pengawasan baru dilakukan setelah adanya laporan atau dugaan pelanggaran, sementara potensi penyimpangan yang belum terlaporkan kerap luput dari perhatian. Situasi ini pada akhirnya membuka peluang terjadinya kecurangan dalam pengelolaan TKA.

Dengan demikian, keterbatasan integrasi sistem dan pola pengawasan yang reaktif secara bersama-sama telah melemahkan efektivitas fungsi Binwasnaker. Hal ini tidak hanya mengurangi daya guna pengawasan dalam mencegah pelanggaran sejak dini, tetapi juga berpotensi menurunkan integritas tata kelola ketenagakerjaan secara keseluruhan.

Keterbatasan Peran Daerah dalam Pengawasan TKA

Pengelolaan TKA di Indonesia diatur melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 2021 yang menetapkan bahwa kewenangan pengelolaan TKA berada di pemerintah pusat. Ketentuan ini berdampak langsung pada terbatasnya peran dan fungsi pemerintah daerah dalam proses validasi dan pengawasan terhadap TKA yang bekerja di wilayahnya.

Temuan di lapangan menunjukkan bahwa pemerintah daerah tidak memiliki kewenangan untuk melakukan validasi terhadap TKA yang masuk ke daerah dan hanya menerima notifikasi retribusi PNBP atas perpanjangan TKA. Hal ini ditemukan di **Dinas Tenaga Kerja Provinsi Nusa Tenggara**

Barat dan Kabupaten Sumbawa Barat, yang tidak dapat memastikan kebenaran data TKA yang bekerja di wilayah mereka, karena akses informasi yang mereka terima hanya sebatas pemberitahuan retribusi, tanpa adanya rincian profil atas status kerja TKA tersebut. Contoh lain dari belum optimalnya fungsi pengawasan di daerah tercermin pada Gambar 18.

Tabel 19. Daftar TKA Daerah yang tidak terdaftar di Kementerian Ketenagakerjaan periode 2020-2025

Nama TKA	Nama Perusahaan	Negara	Lokasi Penempatan	Type
CONFIDENTIAL		Switzerland	Kab. Lombok Tengah	Perpanjangan
		Belarusia	Kab. Lombok Tengah	Perpanjangan
		Inggris	Kab. Lombok Utara	Perpanjangan
		Belanda	Kab. Lombok Utara	Perpanjangan
		Jerman	Kab. Lombok Utara	Perpanjangan
		India	Kab. Lombok Utara	Perpanjangan
		Filipina	Kab. Sumbawa Barat	Perpanjangan
		Republik Rakyat China	Kab. Sumbawa Barat	Perpanjangan
		Republik Rakyat China	Kab. Sumbawa Barat	Perpanjangan
		Republik Rakyat China	Kab. Sumbawa Barat	Perpanjangan

sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Nusa Tenggara Barat (2025)

Daftar TKA di atas menunjukkan bahwa tidak terdapat proses rekonsiliasi atau pemutakhiran data antara pemerintah pusat dan daerah. Akibatnya, pemerintah daerah tidak memiliki informasi yang memadai untuk melakukan pengawasan terhadap TKA yang bekerja di wilayahnya.

Selain itu, fungsi pengawasan tenaga kerja asing di daerah belum dioptimalkan. Terdapat ketimpangan dalam pembagian peran pusat, provinsi, dan kabupaten/kota. Tenaga pengawas di daerah menjadi terdegradasi fungsinya karena seluruh proses administratif dan otorisasi TKA dilakukan secara terpusat di Kementerian Ketenagakerjaan. Akibatnya, pengawas di tingkat daerah tidak dapat menjalankan fungsi strategisnya, termasuk dalam hal verifikasi lapangan dan pemantauan alih teknologi maupun alih keahlian.

Permasalahan ini juga diiringi dengan minimnya koordinasi antara instansi pusat dan daerah, terutama dalam hal pembagian informasi dan tanggung jawab. Langkah strategis untuk memberdayakan pengawas di daerah belum dilakukan secara maksimal, padahal mereka memiliki potensi besar untuk menjadi ujung tombak pengawasan langsung di lapangan.

Kondisi ini bermula dari sentralisasi penuh kewenangan pengelolaan TKA di tingkat pusat sehingga daerah hanya bertindak pasif sebagai penerima notifikasi retribusi dan tidak memiliki kontrol terhadap keberadaan TKA yang bekerja di wilayahnya. Validasi pun hanya dilakukan pada PNBP yang diterima oleh daerah melalui Bappenda, bukan pada aspek teknis ketenagakerjaan atau pelaksanaan kewajiban TKA, seperti alih teknologi dan keahlian.

Permasalahan diatas, akan mengakibatkan:

a. Adanya potensi denda yang tidak tertagih sebesar Rp16,140,000,000,-
b. Adanya potensi melemahkan efektivitas fungsi Binwasnaker
c. Tidak dapat melakukan pemantauan pengelolaan TKA di Pusat dan Daerah;

d. Kehilangan fungsi pengawasan langsung, yang seharusnya menjadi bagian dari penguatan tata kelola ketenagakerjaan di daerah.

Beberapa rekomendasi atas permasalahan diatas yaitu:

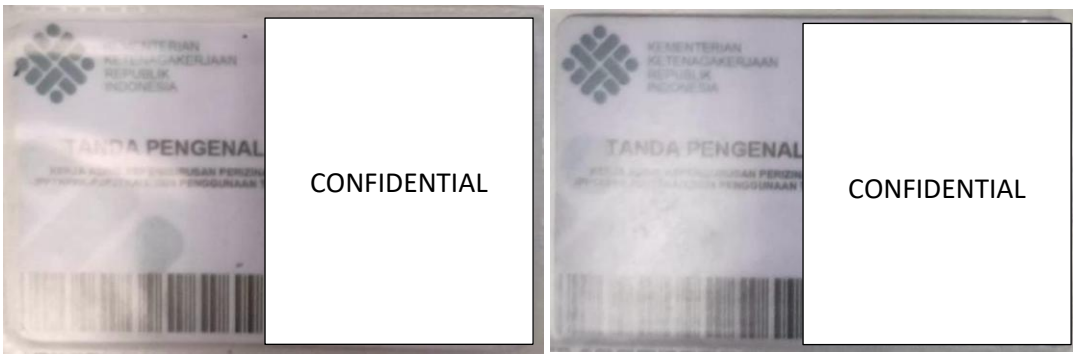
1. Memberikan akses TKA-Online untuk pengawasan baik di Pusat maupun Daerah;
2. Binwas melakukan pengawasan terhadap pengelolaan TKA secara rutin;
3. Melaksanakan penegakan sanksi administrasi sesuai Permenaker 8/2021 Ps. 49 ayat (1) huruf f dan h;
4. Melakukan koordinasi dengan Ditjen Anggaran untuk pembuatan akun penampung atas penerimaan denda.

3.5. Tata Kelola Perusahaan Jasa Pengurusan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PJP3TKA)

Dalam penyelenggaraan perizinan penggunaan tenaga kerja asing (TKA), peran Perusahaan Jasa Pengurusan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PJP3TKA) menjadi salah satu aspek penting yang tidak dapat diabaikan. Idealnya, PJP3TKA hanya bertindak sebagai agen yang membantu perusahaan dalam memenuhi persyaratan administratif, sementara kewenangan substantif tetap berada pada perusahaan pengguna TKA dan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) sebagai otoritas penerbit izin. Namun, hasil diskusi dan kunjungan lapangan dengan pihak terkait menunjukkan bahwa praktik di lapangan tidak sepenuhnya berjalan sesuai ketentuan.

Pertama, berdasarkan database Kemnaker di bawah Sekretaris Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja (Sesditjen Binapenta & PKK) Kementerian Ketenagakerjaan, terdapat 174 PJP3TKA yang terdaftar sejak tahun 2016 hingga 2020. Izin operasional PJP3TKA ini berbentuk Surat Izin Operasional dan Kartu Tanda Pengenal (ID *card*) sebagai tanda agen pengurusan RPTKA sudah terdaftar di Kemnaker. Izin tersebut berlaku selama 2 tahun. Dari hasil diskusi dengan Sesditjen ditemukan fakta bahwa mulai tahun 2021 hingga saat ini, Sesditjen tidak pernah mengeluarkan izin operasional PJP3TKA baru maupun perpanjangan. Artinya seluruh izin yang dimiliki PJP3TKA yang terdaftar pada Kemnaker tersebut seharusnya sudah kadaluwarsa dan tidak berlaku. Meskipun demikian, dari hasil diskusi dengan suatu agen pengurusan RPTKA yaitu PT [redacted] ditemukan bahwa Perusahaan agen tersebut memiliki izin operasional PJP3TKA yang diterbitkan pada tahun 2024 dalam bentuk ID Card.

Gambar 18. ID Card PJP3TKA PT [redacted]



sumber: PT [redacted] *(2025)*

PT [redacted] hanya memiliki 2 ID Card sebagai PIC PJP3TKA tanpa memiliki Surat Izin Operasional. Pengajuan izin tersebut melalui alamat email ptsabinapenta@gmail.com, yang mana setelah dikonfirmasi ternyata email tersebut bukan resmi milik Kemnaker. Kondisi ini menunjukkan bahwa terdapat pemalsuan dokumen dan memperlihatkan lemahnya sistem validasi izin serta pengawasan terhadap keberlakuan izin operasional PJP3TKA.

Kedua, untuk pengajukan surat izin operasional PJP3TKA diperlukan dokumen izin usaha jasa Perusahaan, akte pendirian/perubahan Perusahaan, NPWP, surat penunjukan petugas yang akan mengurus perizinan penggunaan TKA, copy KTP, pas photo, dan persyaratan lainnya yang diatur dalam Perdirjen Nomor: Per.455/PPTKPKK/III/2016. Dalam hal ini, dokumen-dokumen tersebut diserahkan kepada Sesditjen Binapenta selaku pejabat penerbitan izin operasional PJP3TKA. Akan tetapi, dokumen-dokumen tersebut termasuk izin operasional PJP3TKA yang sudah diterbitkan belum ada dokumentasi digital maupun arsiparis fisik dokumen yang terkoordinir. Menurut keterangan staf Sesditjen Binapenta, dokumen fisik hilang saat renovasi gedung kantor dan tidak ada *back-up* dokumentasi digital. Sesditjen Binapenta hanya memiliki daftar nama perusahaan agen tanpa adanya dokumentasi secara fisik maupun *softcopy* data identitas perusahaan-perusahaan tersebut. Hal ini menunjukkan tidak adanya mekanisme tata kelola pengarsipan data PJP3TKA yang baik.

Ketiga, dalam proses pengajuan izin operasional PJP3TKA belum terdapat *Service Level Agreement* (SLA) yang mengatur durasi waktu penerbitan izin. Ketiadaan standar durasi ini berpotensi menimbulkan ketidakpastian pelayanan. Tanpa adanya acuan waktu yang jelas, proses penerbitan izin dapat berlangsung lebih lama dari yang seharusnya, membuka peluang terjadinya praktik non-transparan, serta menyulitkan evaluasi kinerja pelayanan di lingkungan Kemnaker. Selain itu, hal ini dapat menjadi potensi celah pemanfaatan oleh pihak-pihak tertentu, misalnya dengan memanfaatkan kekosongan aturan terkait durasi penerbitan izin operasional PJP3TKA untuk mengajukan izin melalui jalur tidak resmi.

Keempat, pada Perdirjen Peraturan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor: Per.455/PPTKPKK/III/2016 tentang Tata Cara Pendaftaran Perusahaan Jasa Pengurusan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 8 ayat 2 dijelaskan bahwa PJP3TKA "berwenang" memberikan laporan tentang jumlah perusahaan yang dilayani selama 10 (sepuluh) bulan. Secara normatif, penggunaan kata berwenang dalam pasal tersebut kurang tepat, karena memberi kesan bahwa penyampaian laporan hanya merupakan hak atau pilihan, bukan suatu kewajiban yang mengikat. Seharusnya, dalam pasal tersebut digunakan kalimat "diwajibkan" sehingga terdapat keharusan hukum bagi PJP3TKA untuk menyampaikan laporan secara berkala. Jika hal ini ditetapkan sebagai kewajiban, maka Kemnaker memiliki dasar hukum yang kuat untuk menindak PJP3TKA yang tidak melaksanakan pelaporan, termasuk dengan pemberian sanksi administratif maupun pencabutan izin operasional. Dengan demikian, perubahan redaksi ini penting untuk memperkuat mekanisme pengawasan, memastikan transparansi data, serta mencegah potensi penyalahgunaan oleh PJP3TKA yang tidak melaporkan kegiatan usahanya.

Kelima, dalam Perdirjen Nomor: Per.455/PPTKPKK/III/2016 diatur kewenangan PJP3TKA untuk mewakili Perusahaan pengguna TKA dalam proses pengurusan RPTKA kecuali tahap penilaian kelayakan/ekspose penggunaan TKA. Namun pada praktiknya ditemukan penyimpangan prosedur, lemahnya pengawasan, serta belum optimalnya regulasi dalam membatasi kewenangan PJP3TKA. Idealnya, PJP3TKA hanya diperbolehkan mendampingi atau membantu proses administrasi, namun di lapangan ditemukan bahwa PJP3TKA inilah yang melaksanakan

proses pengajuan RPTKA sejak tahap awal hingga terbit RPTKA termasuk melaksanakan tahap ekspose. Hal ini terbukti dari hasil kunjungan lapangan pada periode Agustus 2025, ke PT [redacted], PT [redacted], PT [redacted], dan PT [redacted], dimana PJP3TKA tidak hanya mengambil alih proses pengajuan RPTKA, tetapi juga mengurus dokumen lain hingga tahap perolehan izin tinggal bagi TKA di Indonesia. Kondisi ini menunjukkan adanya pergeseran peran PJP3TKA dari sekadar fasilitator administrasi menjadi aktor utama dalam proses perizinan. Pergeseran ini menimbulkan konsekuensi serius, seperti terabaikannya prinsip akuntabilitas perusahaan pengguna TKA, meningkatnya risiko penyalahgunaan kewenangan oleh agen, serta melemahnya fungsi pengawasan Kemnaker. Lebih jauh, praktik seperti ini berpotensi menjadikan perusahaan pengguna TKA sangat bergantung pada agen, sehingga menimbulkan *moral hazard* berupa sikap abai terhadap kewajiban hukum dan administratif.

Keenam, dari 174 daftar nama PJP3TKA yang dimiliki oleh Sesditjen yang diduga sudah habis masa berlaku izin operasionalnya, terdapat temuan bahwa perusahaan-perusahaan tersebut masih tetap aktif melakukan pengajuan RPTKA hingga tahun 2025 sebagai perantara perusahaan pengguna TKA. Hal ini terbukti dari data pengajuan RPTKA yang mana nama pengaju yang tercantum merupakan salah satu *Person in Charge* (PIC) dari PJP3TKA. Hal tersebut dapat dilihat pada data berikut:

Tabel 20. Data Pengajuan RPTKA oleh PJP3TKA

No.	Nama Pengaju RPTKA	Nama Perusahaan	Tanggal Pengajuan	Tanggal Expose	Tanggal Selesai Pengajuan
332730	CONFIDENTIAL Ket: Berisi satu nama pengaju	CONFIDENTIAL Ket: Banyak nama perusahaan	03/03/2025	10/03/2025	12/03/2025
333778			06/03/2025	13/03/2025	20/03/2025
334143			05/03/2025	14/03/2025	17/03/2025
334603			11/03/2025	18/03/2025	27/03/2025
334678			11/03/2025	18/03/2025	20/03/2025
335502			14/03/2025	20/03/2025	20/03/2025
335946			21/03/2025	24/03/2025	25/03/2025
336628			17/03/2025	25/03/2025	26/03/2025
337063			20/03/2025	26/03/2025	27/03/2025
347278			22/04/2025	08/05/2025	14/05/2025
348246			08/05/2025	14/05/2025	15/05/2025
348371			06/05/2025	15/05/2025	16/05/2025

sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (2025)

Tabel 21. Data PJP3TKA

No.	Nama Perusahaan Agen (PJP3TKA)	No. NIB	Nama Penanggung Jawab	Nama PIC 1	Nama PIC 2
27					Satu orang yang sama
134					

sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (2025)

Pada tabel 20 menunjukkan data pengajuan RPTKA menggunakan nama [redacted] sebagai pengaju. Sementara pada tabel 18 terlihat bahwa [redacted] merupakan PIC dari perusahaan agen (PJP3TKA). Selain itu, pada tabel 21 juga dapat dilihat bahwa [redacted] terdaftar sebagai PIC pada dua perusahaan agen (PJP3TKA) sekaligus. Hal ini mengindikasikan adanya masalah krusial terkait tata kelola agen terkait pengurusan izin tenaga kerja asing.

Dan terakhir, dalam praktik pengurusan RPTKA ditemukan pola keterlibatan agen atau PJP3TKA yang menawarkan jasa percepatan dan kemudahan administrasi. Dari analisis lebih lanjut terkait data pengajuan RPTKA periode Desember 2019 – Juni 2025, terdapat beberapa nama pengaju yang dapat menyelesaikan proses pengajuan RPTKA dalam durasi waktu 0 sampai 2 hari kerja dengan jumlah TKA yang diajukan relatif besar. Nama pengaju tersebut merupakan salah satu PIC dari agen PJP3TKA yang dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 22. Penerbitan RPTKA dalam durasi ≤ 2 Hari Kerja

Nama Pengaju yang mengajukan RPTKA dalam durasi ≤ 2 Hari Kerja	Perusahaan Agen (PJP3TKA)	Jumlah TKA	Jumlah Pengajuan
CONFIDENTIAL		13.983	10.205
		5.563	4.018
		2.534	2.080
		9.469	1.055

sumber: Kementerian Ketenagakerjaan (2025)

Selain itu, berdasarkan informasi yang diperoleh dari informasi Pengaduan Masyarakat KPK diketahui bahwa terdapat lesesuaian data Pengaduan Masyarakat dan Media terkait nama pengaju (Agen/PJP3TKA) dengan data pengajuan RPTKA, sebagaimana tabel dibawah

Tabel 23. Informasi Pengaduan Masyarakat terkait Agen PJP3TKA

Sumber(**)	Nama Pengaju	Agen (PJP3TKA)	Proses Persetujuan RPTKA			
			≤ 2 hari	3 s.d. 4 H	> 30 hari	5 s.d. 30 H
D	CONFIDENTIAL		145	77	1	47
D			751	797	98	3.194
D & M			104	214	164	1.327
M			1.007	3.164	237	9.859
M			1	5	29	128

sumber: KPK, diolah (2025)

Fenomena ini menimbulkan indikasi adanya praktik percepatan layanan tidak resmi di luar mekanisme yang sesuai dengan ketentuan regulasi serta berpotensi menimbulkan ketidakadilan bagi perusahaan pengguna TKA yang mengikuti prosedur normal.

Berbagai persoalan yang muncul terkait peran agen PJP3TKA, mulai dari lemahnya pengaturan kewenangan, ketiadaan SLA dalam pengajuan izin, hingga potensi *fraud* dalam praktik percepatan layanan, menunjukkan bahwa tata kelola perizinan TKA masih menghadapi tantangan serius. Hal ini menimbulkan sejumlah konsekuensi diantaranya yaitu:

1. Agen/PJP3TKA mengambil alih kewenangan substantif Perusahaan pengguna TKA dalam hal menjelaskan alasan kebutuhan TKA saat tahap ekspose di awal proses perizinan.
2. Pengelolaan dan penertiban PJP3TKA tidak berjalan semestinya.
3. Terdapat Agen/PJP3TKA yang tidak terdaftar sebagai perusahaan jasa yang mendapatkan izin operasional oleh Sekretaris Jenderal Binanpenta.
4. Perusahaan tidak bisa mengakses TKA-Online karena password diganti oleh Agen/PJP3TKA tanpa sepengetahuan Perusahaan pemilik akun.
5. Database dokumen pemberian izin operasional PJP3TKA beserta dokumen pendukungnya hilang dan tidak terdokumentasi baik secara digital.

Kondisi ini menegaskan perlunya perbaikan regulasi, penguatan mekanisme pengawasan, serta peningkatan transparansi proses perizinan agar peran PJP3TKA dapat berjalan sesuai fungsi semestinya tanpa menimbulkan celah penyalahgunaan. Sehingga, beberapa rekomendasi perbaikannya yaitu:

1. Melakukan audit menyeluruh terhadap seluruh izin operasional Agen/PJP3TKA yang terdaftar.
2. Menerapkan sistem verifikasi digital untuk mencegah pemalsuan dokumen izin.
3. Membangun sistem kearsipan fisik maupun digital yang terterintegrasi untuk menyimpan seluruh dokumen izin secara *real time*.
4. Menetapkan Service Level Agreement (SLA) terkait durasi penerbitan izin operasional PJP3TKA yang jelas.
5. Merevisi Perdirjen No. Per.455/PPTKPKK/III/2016 dengan mengganti redaksi “berwenang” menjadi “wajib” agar pelaporan bersifat *mandatory*.
6. Mengembangkan fitur pengendalian di sistem TKA-Online agar tahap ekspose hanya dapat dilakukan langsung oleh perusahaan pengguna.

BAB IV
PENUTUP

4.1. Simpulan

Keterbatasan tenaga kerja pada sektor tertentu, khususnya sektor jasa dan industri, masih menjadi tantangan tersendiri bagi Pemerintah Indonesia. Hal ini karena kebutuhan akan spesialisasi dan keahlian tertentu belum sepenuhnya dapat dipenuhi oleh tenaga kerja dalam negeri. Untuk menjawab kekosongan tersebut, Pemerintah Indonesia membuka peluang penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dari negara lain. Sejalan dengan itu, pemerintah telah menetapkan berbagai regulasi terkait pengelolaan TKA, dengan tujuan utama memastikan bahwa keberadaan TKA dapat mendukung pembangunan nasional, sekaligus tetap menjaga kepentingan tenaga kerja dalam negeri.

Namun, dalam pelaksanaanya masih ditemukan beberapa celah potensi permasalahan dari hulu sampai dengan hilir, khususnya terkait dengan perizinan TKA. Secara umum, permasalahan yang muncul pada tata kelola perizinan TKA, yaitu:

1. Perencanaan
   - Belum adanya *roadmap* perencanaan terhadap kebutuhan TKA secara nasional dan komprehensif. Sampai dengan saat ini, Pemerintah Indonesia/Kementerian Ketenagakerjaan belum memiliki kerangka kerja yang secara menyeluruh dan berkelanjutan dalam memetakan kebutuhan TKA berdasarkan prioritas Pembangunan Nasional;
2. Regulasi
   - Segmentasi regulasi terkait dengan kebijakan TKA seperti halnya Permenaker 8/2021 masih menimbulkan potensi celah permasalahan seperti perihal administrasi, pendelegasian kewenangan, keefektifan sanksi, dan substansi Permenaker 8/2021 bertentangan dengan PP 34/2021;
   - Pemberlakukan *positive list* dan *negative list* terkait dengan jabatan TKA, sebagaimana yang diatur pada Keputusan Menteri Ketenagakerjaan No. 228 tahun 2019 dan No. 349 tahun 2019, masih membuka ruang untuk jabatan TKA yang tidak diatur dalam regulasi tersebut, sehingga menimbulkan potensi adanya negosiasi antara Pemberi Kerja dengan Regulator.
3. Tata Kelola Perizinan TKA
   - SOP serta Buku Panduan Petunjuk Teknis (Juknis) terkait pendaftaran dan perpanjangan izin penggunaan TKA sudah tidak relevan dengan kondisi saat ini, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan dalam proses penerbitan izin RPTKA.
   - Ketidakintegrasian Sistem TKA Online dengan sistem Kementerian Ketenagakerjaan maupun stakeholder lainnya seperti Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan berimplikasi pada:
     - Perizinan TKA harus melewati dua proses di Kementerian Ketenagakerjaan dan Kementerian Imigrasi, sehingga menambah kompleksitas pengurusan.
     - Menghambat pengawasan TKA, memperpanjang proses verifikasi RPTKA, serta meningkatkan potensi terjadinya fraud.

- Permasalahan dalam penerbitan perizinan RPTKA diantaranya:
  - Penerapan *Zero Inbox* pada verifikasi RPTKA menyerap seluruh pegawai Direktorat Bina Penta dan mengganggu tugas pokok Direktorat.
  - Belum adanya SLA / standar waktu yang sama yang diterapkan pada saat proses verifikasi dan validasi RPTKA, sehingga masih ditemukan adanya pemberian pelayanan RPTKA yang sangat cepat, namun juga ada yang dilayani lebih dari > 4 (empat) hari;
  - Proses verifikasi yang tidak terotomatisasi oleh sistem;
  - Proses ekspose diwakilkan oleh pihak ke-tiga/agen serta hasil ekspose yang tidak terdokumentasi dengan baik;
  - Pendampingan TKA dengan TK Pendamping hanya sekedar formalitas, hal ini didukung oleh bukti dilapangan yang menunjukan bahwa TK Pendamping merupakan tenaga kerja outsourcing / bukan pegawai tetap dan jabatan TK Pendamping juga tidak sesuai dengan jabatan TKA;
  - Selain itu, validasi dan pengawasan tenaga Pendamping yang dilakukan oleh Kementerian Ketenagakerjaan juga belum berjalan. Hal ini terbukti dari hasil pengisian laporan WLKP hanya sekedar formalitas , hanya 2% yang melakukan pengisian, sementara 98% tidak melakukan pengisian WLKP (khususnya terkait dengan data ketenagakerjaan);
  - Proses alih teknologi dan alih keahlian dari TKA kepada TK Pendamping tidak jalan sebagaimana amanat dari peraturan yang ada. Fakta dilapangan menunjukan bahwa alih teknologi dan alih keahlian tidak terdata dan terdokumentasi dengan baik;
  - Sistem TKA Online yang tidak berada dibawah kendali Pusat Data dan Informasi Kementerian Ketenagakerjaan, sehingga terdapat potensi pada legitimasi, akuntabilitas, dan transparansi sistem yang ada di Kementerian Ketenagakerjaan.

4. Tata Kelola **Perusahaan Jasa Pengurusan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (PJP3TKA)**
   - Masa berlaku izin operasional sebanyak 174 PJP3TKA sudah daluarsa. Hal ini dari hasil wawancara bahwa selama tahun 2021 sampai dengan saat ini, Sesditjen tidak pernah mengeluarkan izin operasional PJP3TKA dan perpanjangan atas izin PJP3TKA. Namun, fakta dilapangan ditemukan adanya penerbitan ID Card agen di tahun 2024, dan proses penerbitan atas ID Card tersebut juga tidak melalui email resmi Kementerian Ketenagakerjaan, melainkan email *gmail*.
   - Belum terdokumentasi baik secara fisik maupun digital atas atas dokumen pengajuan izin operasional PJP3TKA;
   - Belum ada SLA terkait dengan durasi penerbitan izin operasional PJP3TKA;
   - Tidak ada kewajiban oleh Kementerian Ketenagakerjaan kepada PJP3TKA untuk melaporkan Perusahaan yang dilayani;
   - PJP3TKA melakukan seluruh proses tahap pengajuan RPTKA termasuk tahap ekspose yang dilarang pada regulasi bahkan sampai mengurus izin tinggal TKA;
   - Izin operasional PJP3TKA yang diduga sudah habis masa berlakunya, hingga tahun 2025 masih aktif pengajukan RPTKA sebagai perantara perusahaan pengguna TKA;
   - Ada beberapa perusahaan PJP3TKA yang mengajukan RPTKA selesai dalam kurun waktu kurang dari 2 hari dengan jumlah TKA yang diajukan relatif besar.

5. Pengawasan Tenaga Kerja Asing
    - Tidak berjalannya fungsi pengawasan TKA berakibat potensi denda Rp16,1 Miliar belum tertagih;
    - Keterbatasan peran daerah dalam pengawasan TKA.

4.2. Rekomendasi

Atas permasalahan tersebut, dalam rangka memperbaiki tata kelola perizinan penggunaan TKA, KPK menyampaikan rekomendasi atau saran perbaikan kepada Kementerian Ketenagakerjaan (Ditjen Binapenta & PKK dan Ditjen Binwasnaker & K3) , sebagai berikut:

Ditjen Binapenta & PKK

1. Merevisi Permenaker 8/2021 untuk menutup celah korupsi dalam tata kelola TKA.
2. Mencabut dan mengganti Kepmenaker Nomor 228 Tahun 2019 dan Kepmenaker Nomor 349 Tahun 2019 dengan pengaturan baru yang secara tegas menetapkan daftar jabatan yang dilarang diduduki TKA (*negative list*).
3. Menyusun peta jalan kebutuhan tenaga kerja asing nasional yang selaras dengan arah kebijakan RPJMN 2025–2029 dan Visi Indonesia 2045, serta disusun berdasarkan basis data konkret seperti data sektor strategis dan hasil pelaporan Wajib Laporan Ketenagakerjaan Perusahaan (WLKP).
4. Merevisi Permenaker No 3 Tahun 2015 tentang Standar Operasional Prosedur (SOP) Penerbitan Perizinan Penggunaan TKA dan Perdirjen No PER.455.PPTKPKK/III/2016 tentang Tata Cara Pendaftaran Perusahaan Jasa Pengurusan serta Kepdirjen No 3/367/PK.04/VII/2024 tentang Petunjuk Teknis (Juknis) Pengesahan RPTKA.
5. Melaksanakan sosialisasi terkait dengan SOP dan Juknis yang baru, melakukan pemetaan risiko proses bisnis di lingkungan Dirjen Binapenta & PKK, serta melaksanakan evaluasi berkala guna memastikan prosedur tetap relevan dan efektif, termasuk pengkajian penerapan *Zero Inbox* pada verifikasi RPTKA.
6. Melakukan pembaharuan sistem TKA Online dalam hal pengotomatisasian proses verikasi beserta kelengkapan dokumennya.
7. Menetapkan SLA penerbitan RPTKA yang jelas, terukur, dan sesuai kondisi aktual guna menjamin standardisasi waktu layanan dan mencegah perlakuan Istimewa.
8. Mengintegrasikan sistem TKA Online dengan sistem lainnya yang dimiliki oleh Kementerian Ketenagakerjaan seperti SIAPkerja dan perizinan Visa/ITAS Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan sehingga proses verifikasi RPTKA menjadi lebih cepat, mudah, transparan, dan akuntabel.
9. Memastikan pelaksanaan kegiatan Tenaga Kerja Pendamping sesuai dengan Peraturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing, serta menetapkan output transfer pengetahuan TKA, dalam bentuk modul kerja, SOP, manual teknis, sertifikasi kompetensi.
10. Melakukan kajian terhadap keefektifan PJP3TKA, serta pengawasan terhadap tata kelola PJP3TKA.
11. Melakukan kegiatan monitoring dan evaluasi secara berkala dan terintegrasi terhadap perusahaan pemberi kerja TKA guna memastikan kepatuhan terhadap ketentuan perizinan,

penggunaan TKA sesuai RPTKA yang disahkan, serta mencegah potensi penyimpangan dan pelanggaran ketentuan ketenagakerjaan.

Ditjen Binwasnaker dan K3

1. Melakukan penegakan sanksi administrasi sesuai Permenaker 8/2021 Ps. 49 ayat (1) huruf f dan h terhadap pelanggaran penggunaan TKA oleh perusahaan pemberi kerja TKA.
2. Melibatkan Binwasnaker baik di Pusat maupun Daerah, penegakan sanksi yang tegas terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran, serta pemberian akses data TKA secara *online* kepada Pemerintah Daerah.

DAFTAR PUSTAKA

Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. (2016). *Peraturan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor: Per.1612/PPTKPKK/X/2016.* Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia: Jakarta.

Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja. (2016). *Peraturan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor: Per.455/PPTKPKK/III/2016.* Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia: Jakarta.

Gau, R. (2025). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Asing dalam Dinamika Investasi dan Bisnis di Indonesia Tahun 2025: Tantangan dan Peluang Regulasi Pasca Cipta Kerja. *IURIS STUDIA: Jurnal Kajian Hukum, Vol. 6 No. 1* , 218–222.

https://www.imf.org/external/np/loi/011598.htm. (2017). International Monetary Fund Indonesia. *Memorandum of Economic and Finacial Policies*.

https://www.imf.org/external/np/loi/011598.htm. (2017). International Monetary Fund, Indonesia. *Memorandum of Economic ad Financial Policies*.

Indonesia, P. (2018). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.* Jakarta: Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Indonesia, P. (2021). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 34 tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.* Jakarta: Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia.

Kadir, N. (2025). Menimbang Keseimbangan TKA dan TKI: Implikasi Putusan MK terhadap UU Cipta Kerja. *Ganec Swara Vol. 19 No. 1*, 218–222.

Klitgaard, R. (1988). *Controlling corruption.* Berkeley: University of California Press.

Kompas.id. (2025, Juni 6). *Kronologi skandal pemerasan TKA di Kemenaker hingga dugaan keterlibatan staf ahli menteri*. Retrieved from Kompas.id: https://www.kompas.id/artikel/kronologi-skandal-pemerasan-tka-di-kemenaker-hingga-dugaan-keterlibatan-staf-ahli-menteri

Kurniawan Fadilah. (2025, September 22). *Detik.com*. (Detik.com) Retrieved September 27, 2025, from detiknews: https://news.detik.com/berita/d-8124052/kpk-panggil-pihak-agen-tka-terkait-kasus-pemerasan-di-kemnaker

Malaysia. (1963). *Akta Imigresen 1959/63.* Kuala Lumpur: Government of Malaysia.

Nugroho, R. (2014). *Public policy: teori, manajemen, dinamika, analisis, konvergensi dan kimia kebijakan.* Jakarta: PT Gramedia.

Prasojo, E. (2017). *Reformasi Birokrasi dan Good Governance.* Jakarta: UI Press.

Rahmatika, N., & Annazah, N. S. (2020). *Alih Pengetahuan dan Teknologi Melalui Kegiatan Pendampingan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus di Yogyakarta)* (Vol. Vol. 15). Jakarta: Jurnal Ketenagakerjaan.

Rose-Ackerman, S. (1999). *Corruption and Government: Causes, consequences, and reform.* Cambridge: Cambridge University Press.

Rose-Ackerman, S., & Palifka, B. J. (2016). *Corruption and Government: Causes, Consequences, and Reform* (2nd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.

Singapore, Ministry of Manpower. (2024, March 14). *Employment of Foreign Manpower Act*. Retrieved from A Singapore Government Agency Website: https://www.mom.gov.sg/legislation/employment-of-foreign-manpower-act?

Stiglitz, J. E. (2000). The Contributions of the Economics of Information to Twentieth Century Economics. *Quarterly Journal of Economics*, 1441-1478.

Tempo. (2025, Juli 27). *Terima Uang Paling Banyak, Tersangka Putri Citra Diduga Jadi Pengepul Uang Pemerasan Izin TKA*. Retrieved from Tempo: https://www.tempo.co/hukum/terima-uang-paling-banyak-tersangka-putri-citra-diduga-jadi-pengepul-uang-pemerasan-izin-tka--2051483

Thomas, T., & Pretat, C. (2009). *The Process of Knowledge Transfer.* Kalmar, Sweden: Baltic Business School.

World Bank. (2000). *Anticorruption in transition: A contribution to the policy debate.* Washington, DC: World Bank.

World Bank. (2017). *World Development Report 2017: Governance and The Law.* Washington, DC: World Bank.