

**IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NO. 9 TAHUN 2013 TENTANG
RETRIBUSI PERPANJANGAN IZIN MEMPEKERJAKAN TENAGA
KERJA ASING DI KABUPATEN PASURUAN**

Tarekh Ari Prayogo, Universitas Merdeka Pasuruan, Email :

Humiati, Universitas Merdeka Pasuruan, Email : humiatiariyono@gmail.com

Istijab, Universitas Merdeka Pasuruan, Email : istijab.inka@gmail.com

Abstrak

Dalam era globalisasi dan kemajuan teknologi, tidak dapat dihindari adanya penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia adalah untuk dapat membawa skill dalam rangka transfer of knowledge atau transfer of know how, dengan tidak menyampingkan penggunaan Tenaga Kerja Indonesia. Khusus mengenai Tenaga Kerja Asing diatur dalam Pasal 42 sampai Pasal 49 Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan tersebut mengisyaratkan agar dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tidak menimbulkan dampak negatif, khususnya terhadap masalah keamanan (security) dan berkurangnya kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia di Kabupaten Pasuruan, karena banyaknya perusahaan berdiri di Kabupaten Pasuruan dan tentunya tidak sedikit pula perusahaan tersebut menggunakan Tenaga Kerja Asing.

Dari hasil penelitian ini diketahui bahwa pelaksanaan hak dan kewajiban antara Tenaga Kerja Asing dengan seluruh perusahaan di Kabupaten Pasuruan berjalan selaras, menurut Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing pada hakikatnya sama-sama harus memenuhi kewajibannya, yakni untuk membuat suatu perjanjian kerja, harus memiliki Rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing yang berguna untuk mengurus izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, wajib membayar kompensasi atas setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakannya, kemudian menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku, menunjuk tenaga kerja warga Negara Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing, juga mengikutsertakannya dalam program jaminan Sosial Tenaga Kerja, dan memulangkan Tenaga Kerja Asing ke Negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir. Kendala-kendala yang ditemui adalah adanya Tenaga Kerja Asing yang bekerja hanya menggunakan visa kunjungan tanpa visa untuk bekerja, juga tidak adanya penunjukan pelatihan dan Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping, dan lemahnya penyidikan yang seharusnya dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Kata kunci : Implementasi, retribusi, IMTA.

Abstract

In the era of globalization and technological progress, it is unavoidable that the use of foreign workers in Indonesia is to be able to bring skills in the context of the transfer of knowledge or transfer of know-how, without neglecting the use of

Indonesian workers. Specifically regarding foreign workers, it is regulated in Articles 42 to 49 of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower. This provision implies that in employing foreign workers it does not have a negative impact, especially on security issues and reduced job opportunities for Indonesian workers in Pasuruan Regency, because many companies are established in Pasuruan Regency and of course not a few of these companies use Manpower. Foreign.

From the results of this study, it is known that the implementation of rights and obligations between foreign workers and all companies in Pasuruan Regency is in harmony, according to Pasuruan Regency Regulation Number 9 of 2013 concerning Retribution for Extension of Permits to Employ Foreign Workers in essence, both must fulfill their obligations, namely to make a work agreement, must have a plan for the use of foreign workers that is useful for obtaining permits to employ foreign workers, must pay compensation for every foreign worker he employs, then comply with the provisions regarding the position and applicable competency standards, appoint a citizen worker Indonesia as an assistant to foreign workers, also includes them in the Social Security program for workers, and repatriates foreign workers to their countries of origin after their working relationship ends. The obstacles encountered are the existence of foreign workers who work only using a visit visa without a visa to work, also the absence of appointments for training and Indonesian workers as assistant workers, and the weak investigation that should be carried out by the Office of Manpower and Transmigration.

Keywords : Implementation, retribution, IMTA.

PENDAHULUAN

Indonesia adalah negara berkembang dengan segala macam bentuk pembangunan di segala bidang dan turut serta dalam arus globalisasi ekonomi organisasi perdagangan dunia (*World Trade Organization/WTO*) yang bertujuan untuk menjamin kesejahteraan rakyat, termasuk dalam hal pembangunan ketenagakerjaan.

Menghadapi perkembangan dunia dengan kecanggihan teknologi dan informasi berpengaruh pula di sektor ekonomi dimana globalisasi ekonomi telah diprogramkan dalam agenda pembangunan nasional dengan menciptakan lapangan kerja untuk kesejahteraan rakyat dalam perbaikan iklim ketenagakerjaan. Menyadari bahwa pembangunan yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia yang bertujuan untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya dan kesejahteraan masyarakat seluruhnya diperlukan penataan kembali berbagai segi kehidupan masyarakat dalam bidang sosial ekonomi umumnya, khususnya di dalam hubungan perburuhan

Sejalan dengan pertumbuhan penduduk, tenaga kerja juga meningkat. Tingginya pertumbuhan penduduk merupakan salah satu faktor utama kelebihan tenaga kerja secara umum. Namun pemerintah juga tidak dapat menutup mata, dimana situasi dan kondisi di Indonesia masih belum memungkinkan menciptakan lapangan kerja bagi sebagian dari pencari kerja. Perdagangan global diharapkan akan lebih meningkatkan ekonomi nasional dengan terbukanya iklim investasi dan informasi

yang juga melibatkan tenaga kerja sebagai salah satu pilar dalam pembangunan. Konkritnya tenaga kerja yang dibutuhkan adalah tenaga kerja yang profesional, siap masuk dalam pasaran kerja yang sangat kompetitif.

Persoalan tenaga kerja ini juga terkait dengan kekhawatiran di masyarakat tentang mulai berlakunya Masyarakat Ekonomi Asean (selanjutnya disingkat dengan MEA). Kekhawatiran terutama terjadi pada sektor bisnis dan para pekerja profesional. Dengan diberlakukannya MEA, dikhawatirkan sektor bisnis di Indonesia akan banyak dikuasai oleh asing. Kekhawatiran serupa terjadi pada berbagai produk dalam negeri yang berkemungkinan besar akan kalah bersaing di pasar bisnis. Belum lagi banyaknya pekerja profesional dari berbagai negara di kawasan ASEAN (*Association of Southeast Asian Nation*) yang akan mempersempit peluang kerja di Indonesia. Posisinya dengan diberlakukannya MEA sebenarnya produk Indonesia justru memiliki peluang yang sama besarnya untuk dikenal dan akan mendunia di pasar regional maupun internasional.

MEA merupakan pasar bebas yang diberlakukan antar sesama negara-negara yang tergabung dalam ASEAN, yang merupakan sebuah organisasi yang beranggotakan negara-negara di kawasan Asia Tenggara.¹

Indonesia sebagai satu negara dengan kekayaan melimpah seharusnya tak risau menghadapi persaingan di pasar bebas, seperti halnya menghadapi MEA 2015. Dengan aneka ragam kekayaan hayati dan sumber daya manusia yang melimpah seharusnya Indonesia bisa menjadi salah satu negara kaya di dunia. Dengan pengolahan yang baik Indonesia bisa memunculkan produk barang maupun jasa yang menjadi potensial yang menjadi daya tarik investor asing.

MEA sebenarnya telah menjadi kesepakatan antar para pemimpin negara-negara Asean semenjak 10 tahun lampau. Pasar bebas diberlakukan di akhir tahun 2015 memungkinkan masing-masing negara untuk menjual produk mereka secara lebih mudah ke negara lainnya. Hal ini dimaksudkan agar negara-negara Asean lebih unggul saat bersaing dengan India dan Cina dalam menarik investor asing. Akan menjadi pemandangan biasa saat diberlakukannya MEA kita akan banyak menemukan dokter dari Malaysia atau Thailand berpraktek di rumah sakit umum. Mungkin akan banyak pula karyawan perusahaan dari negara-negara kawasan Asia berdatangan sebagai Tenaga Kerja Asing. Demikian pula dengan berbagai produk barang dan jasa yang siap menyerbu ke dalam negeri.

METODE

Dalam pembuatan jurnal ini penulis menggunakan metode yuridis empiris, Penelitian hukum yuridis empiris dilakukan dengan meneliti secara langsung mengenai peraturan perundang-undangan atau aturan hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum, serta melakukan wawancara dengan beberapa responden yang

¹ Afin Murtie, Bisnis Tahan Banting Sambut Mea, (Klaten : Cable Book, 2015), Hal. 7

dianggap dapat memberikan informasi mengenai pelaksanaan penegakan hukum tersebut.²

Peraturan perundang-undangan yang dimaksud adalah Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Kabupaten Pasuruan. Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan, dengan pertimbangan di lokasi tersebut terdapat data yang diperlukan dalam penelitian ini, di samping itu yang menangani Tenaga Kerja Asing adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan. Dalam penulisan jurnal ini penulis menggunakan data primer (*Field research*) Adalah sumber data yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian, yang merupakan hasil pengamatan dokumen Tenaga Kerja Asing yang sudah terdaftar di Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan.

Dalam teknik pengumpulan data ini menggunakan 2 metode yaitu wawancara dan dokumentasi Pada penulisan penelitian ini, penulis menggunakan teknik analisis data deskriptif analisis yaitu membuat gambaran dari persoalan-persoalan yang muncul berkaitan dengan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Pasuruan. Adapun penarikan kesimpulan dilakukan secara induktif, yang dimaksud dengan penarikan kesimpulan induktif adalah penarikan kesimpulan yang didasarkan dengan mengemukakan data atau pernyataan khusus kemudian dilanjutkan dengan pernyataan umum.

PEMBAHASAN

Retribusi menurut Pasal 1 angka 64 Undang-Undang Nomor 28 tahun 2009 Tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah adalah pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan pribadi atau badan. Berbeda dengan Pajak Pertambahan Nilai yang di kelola oleh Direktorat Jendral Pajak, retribusi yang dapat disebut sebagai pajak daerah dikelola oleh Dinas Pendapatan Daerah (Dispenda).

Retribusi daerah adalah pembayaran kepada negara yang dilakukan kepada mereka yang menggunakan jasa-jasa negara, artinya retribusi daerah sebagai pembayaran atas jasa atau karena mendapat pekerjaan usaha atau milik milik daerah bagi yang berkepentingan atau jasa yang diberikan oleh daerah baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, setiap pungutan yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah senantiasa berdasarkan prestasi dan jasa yang diberikan kepada masyarakat, sehingga retribusi daerah terletak pada yang dapat dinikmati oleh masyarakat. Pembayaran retribusi harus memenuhi syarat sebagai berikut : dasar untuk mengenakan retribusi biasanya harus didasarkan pada *total cost* (biaya total) dari pada pelayanan-pelayanan yang disediakan dan dalam hal beberapa hal, retribusi

² Muhammad Abdul Kadir, Hukum dan Penelitian Hukum, (Bandung : PT. Citra, 2004), Hal. 52

biasanya harus didasarkan pada kesinambungan harga jasa suatu pelayanan, yaitu harus mencari keuntungan.³

Subyek retribusi adalah orang pribadi atau badan yang menggunakan atau menikmati pelayanan jasa umum yang bersangkutan. Subjek retribusi jasa umum dapat ditetapkan menjadi wajib jasa umum yaitu orang pribadi atau badan yang diwajibkan untuk melakukan pembayaran retribusi. Obyek retribusi adalah pelayanan yang di sediakan atau di berikan Pemerintah Daerah untuk tujuan kepentingan dan kemanfaatan umum serta dapat dinikmati oleh orang pribadi atau badan.⁴

Mengenai pengertian perijinan dalam kamus istilah hukum, ijin dijelaskan sebagai perkenaan atau ijin dari pemerintah yang disyaratkan untuk perbuatan yang pada umumnya memerlukan pengawasan khusus, tetapi yang pada umumnya tidaklah dianggap sebagai hal-hal yang sama sekali tidak dikehendaki.⁵

Izin bertujuan dan berarti menghilangkan halangan, hal yang dilarang menjadi boleh. Sementara itu izin adalah perbuatan hukum administrasi negara bersegi satu yang mengaplikasikan peraturan dalam hal konkret berdasarkan persyaratan dan prosedur sebagaimana ditetapkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.⁶

Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) adalah surat keputusan yang merupakan dasar diperbolehkannya seorang Warga Negara Asing untuk bekerja di perusahaan di wilayah Indonesia dengan masa berlaku maksimal satu tahun dan dapat diperpanjang. IMTA diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, pengajuannya berdasarkan bukti pembayaran Dana Pengembangan Keahlian dan Ketrampilan Kerja Depnaker yang dibayarkan sebesar USD 100 / bulan. Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 9 Tahun 2013 menjelaskan bahwa : Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disebut Perpanjangan IMTA adalah Izin yang diberikan oleh Bupati atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing.

Untuk perpanjangan IMTA, jika hanya di dalam satu wilayah kerja maka perpanjangannya diterbitkan oleh Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Republik Indonesia di wilayah Tenaga Kerja Asing tersebut bekerja. Di mana pengurusan IMTA Perpanjangan oleh TKA di perusahaan-perusahaan pada wilayah Kabupaten Pasuruan diserahkan kepada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Pasuruan.

Prinsip hukum adalah landasan hukum dan asas hukum sebagai perilaku yang mempunyai nilai permanen, sebab asas hukum itu mengandung nilai-nilai dan tuntutan secara etis.⁷

Perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing harus berdasarkan pertimbangan yang menyangkut aspek manfaat di samping itu juga perlu

³ Adrian Sutedi, Hukum Pajak dan Retribusi Daerah, (Bogor : Gahlia Indonesia, 2008), Hal. 74

⁴ Mariot Siahaan, Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, (Jakarta : Raja Grafindo, 2005), Hal. 445.

⁵ Viswandro, Kamus Istilah Hukum, (Yogyakarta : Pustaka Yustisa, 2015), Hal. 95

⁶ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, (Jakarta : Raja Grafindo Persada, 2010), Hal. 198

⁷ Soimin, Pengantar Hukum Indonesia, (Jakarta : Setara Press, 2012), Hal. 125

mempertimbangkan berbagai asas yang menjadi landasan filosofis, ekonomi dan politis untuk melindungi kepentingan bangsa dan negara, untuk itu penelitian kelayakan dilakukan oleh Departemen atau Instansi sektoral sebagai instansi pembina teknis, adapun prinsip hukum perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing mengandung asas-asas sebagai berikut :

1) Asas Manfaat

Pada prinsipnya penggunaan Tenaga Kerja Asing harus membawa dampak positif terhadap pertumbuhan perekonomian Indonesia yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi bangsa Indonesia

2) Asas Kebutuhan

Jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing adalah jabatan yang memang belum dapat dilaksanakan oleh tenaga kerja Indonesia baik secara kualitas maupun kuantitas.

3) Asas Selektifitas

Penggunaan Tenaga Kerja Asing harus didasarkan pada rencana atas kelayakan syarat jabatan, kelangkaan jabatan, dan tingkat kesulitan kerja.

4) Asas Sementara Waktu

Penggunaan Tenaga Kerja Asing hanya bersifat sementara, dalam arti setelah Tenaga Kerja Asing selesai melaksanakan tugasnya, maka pengguna harus mengembalikan Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan ke Negara asalnya.⁸

Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing memiliki peranan penting dan strategis dalam pelaksanaan pembangunan daerah, Oleh karena itu diperlukan adanya pembinaan pengendalian dan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia. Tenaga kerja asing harus memiliki izin yang dikeluarkan oleh Pemerintah Daerah sebagai salah satu bentuk pengendalian terhadap masyarakat. Tujuan pelaksanaan Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) adalah sebagai berikut :

1. Agar Tersedia prosedur yang efektif bagi Tenaga Kerja Asing yang hendak mengajukan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).
2. Agar Tercipta tertib adminisrasi dalam penerbitan surat Izin Mempekerjakan tenaga Kerja Asing (IMTA).⁹

Penggunaan Tenaga Kerja Asing harus berdasarkan pertimbangan yang menyangkut aspek manfaat di samping itu juga perlu mempertimbangkan berbagai unsur pertanggungjawaban yang menjadi landasan filosofis, ekonomi dan politis untuk melindungi kepentingan bangsa dan negara, adapun pertanggungjawaban izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia memiliki unsur-unsur, yaitu :

1) Adanya unsur keamanan

Tenaga Kerja Asing di Inddonesia yang dipekerjakan harus telah mendapatkan akses keamanan (*security clearance*) dari instansi yang berwenang, instansi yang

⁸ Suharprihatiningrum, Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, (Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI, 2006), Hal. 35

⁹ Agusmidah, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, (Bogor : Ghalia Indonesia, 2010), Hal. 113

berwenang meliputi : Direktort Jendral Imigrasi, Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dan Kepolisian

2) Adanya unsur kemanfaatan

Pada prinsipnya penggunaan Tenaga Kerja Asing harus membawa dampak positif terhadap pertumbuhan perekonomian Indonesia, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan bagi masyarakat. Dalam aspek ketrampilan setiap Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan di Indonesia harus bersedia mengalihkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi kepada tenaga kerja Indonesia.

3) Adanya unsur hubungan bilateral

Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang akan dipekerjakan berasal dari negara yang mempunyai hubungan bilateral dengan negara Republik Indonesia.

4) Adanya unsur legalitas

Pengguna Tenaga Kerja Asing dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing harus memiliki ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang diterbitkan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.¹⁰

Dalam era globalisasi yang terjadi di Indonesia ini, tidak dapat dihindari adanya penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pada prinsipnya penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam dua hal, yakni pertama mereka (Tenaga Kerja Asing) yang membawa modal (sebagai investor), kedua membawa skill dalam rangka alih pengetahuan (transfer of knowledge atau transfer of know how). Selain karena kedua hal tersebut maka pada hakekatnya tidak diperkenankan menggunakan tenaga kerja asing dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia (Tenaga Kerja Indonesia).¹¹

Pengaturan tentang tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1997 Tentang Ketenagakerjaan kemudian dicabut dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Khusus mengenai Tenaga Kerja Asing semula diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 Tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing, kemudian Undang-Undang tersebut dicabut dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Mengenai Tenaga Kerja Asing diatur dalam Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 42 mengatur bahwa : setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Ketentuan tersebut mengisyaratkan agar dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tidak menimbulkan dampak negatif khususnya terhadap masalah keamanan (security) dan berkurangnya kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia. Sebelum Undang-undang ketenagakerjaan diberlakukan Instruksi Presiden Nomor 10 Tahun 1968 di mana pengusaha dalam mempekerjakan warga negara asing wajib memiliki izin kerja tertulis dari menteri.

Keberadaan Tenaga Kerja Asing maka sudah tentu mempunyai manfaat tersendiri bagi bangsa Indonesia misalnya, manfaat alih teknologi yang merupakan

¹⁰ HR Abdulsalam, Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan), (Jakarta : IK, 2015), Hal. 335

¹¹ Op. Cit., Suharprihatiningrum, hal. 57.

salah satu persyaratan bagi yang bekerja di Indonesia. Dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian maka pemberi kerja Tenaga kerja Asing wajib :

1. Menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian tenaga kerja asing.
2. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.¹²

Melihat dalam prakteknya, ternyata pemanfaatan Tenaga Kerja Asing Pendetang juga mendatangkan masalah. Data Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi tahun 2015 menyebutkan masalah tersebut kerap muncul di lapangan, bahwa banyak sekali Tenaga Kerja Asing yang melanggar aturan ketenagakerjaan, seperti kasus Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang yang ternyata tidak memiliki Izin Kerja Tenaga Asing (IKTA). Masalah lainnya yaitu adanya Tenaga Kerja Asing yang bekerja di bidang yang tidak sesuai dengan keahliannya. Kemudian adanya Tenaga Kerja Asing ilegal dan tidak dipenuhinya pembayaran dana kompensasi terhadap dana pengembangan keahlian dan keterampilan oleh pemberi kerja kepada pemerintah, terhadap kewajiban alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing kepada tenaga kerja Indonesia juga patut dipertanyakan.

Pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar pengguna tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja Indonesia secara optimal (Hastuti 2005:16) Untuk menegakkan ketentuan di dalam perizinan yang telah diatur sangat diperlukan pengawasan. Untuk memberikan izin dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, diperlukan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku, yaitu Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 20 Tahun 2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagai pelaksanaan Pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Izin kerja pada prinsipnya adalah izin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk olehnya kepada majikan atau perusahaan tertentu untuk mempekerjakan tenaga asing di Indonesia dengan menerima upah atau tidak selama waktu tertentu

Ada 2 (dua) macam izin, yaitu :

1. Izin mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing
2. Izin melakukan pekerjaan bebas.

Menurut jenisnya ada 3(tiga) macam izin kerja tenaga kerja asing, yaitu:

1. Izin kerja tenaga asing (baru)
2. Izin kerja tenaga asing (perpanjangan)
3. Izin kerja tenaga asing (pindah jabatan).¹³

Berkaitan dengan retribusi perpanjangan izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 9 Tahun 2013 mengatur sebagai berikut :

¹² Agusmidah, Op. Cit, Hal. 112

¹³ Sumarprihatiningrum, Op. Cit, Hal. 57

Pasal 5 :

Retribusi perpanjangan Izin Perpanjangan Tenaga Kerja Asing digolongkan sebagai Retribusi Perizinan Tertentu.

Pasal 6 :

Tingkat penggunaan jasa diukur berdasarkan jumlah penerbitan dan jangka waktu tertentu.

Pasal 7 :

- (1) Prinsip dan sasaran dalam penetapan tarif retribusi Perpanjang Izin Mempekerjakan Tenaga Asing didasarkan pada tujuan untuk menutup sebagai atau seluruh biaya penyelenggaraan perpanjang Izin Mempekerjakan Tenaga Asing.
- (2) Biaya penyelenggaraan Perpanjang Izin Mempekerjakan Tenaga Asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi penerbitan dokumen izin, pengawasan di lapangan, penegakan hukum, penatausahaan, dan biaya dampak negatif dari Perpanjang Izin Mempekerjakan Tenaga Asing.

Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) merupakan kewenangan yang dipimpin oleh seorang Kepala Seksi Penempatan Kerja dan mempunyai tugas pokok menyelenggarakan kegiatan penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi serta bursa kerja. Namun, secara spesifik Seksi Penempatan Tenaga Kerja adalah seksi yang bertanggungjawab dalam menangani pengenaan Retribusi Perpanjangan IMTA. Seksi ini mempunyai tugas pokok merencanakan kegiatan, melaksanakan, membagi tugas dan mengontrol urusan Penempatan Tenaga Kerja. Dalam melaksanakan tugas pokok, seksi ini mempunyai fungsi perencanaan kegiatan urusan Penempatan Tenaga Kerja, pelaksanaan urusan Penempatan Tenaga Kerja, pembagian pelaksanaan tugas urusan Penempatan Tenaga Kerja, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia berpedoman pada peraturan-peraturan yang berlaku. Adapun dasar hukum penggunaan TKA diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Untuk melaksanakan undang-undang tersebut, pemerintah dan DPR memandang perlu untuk membuat peraturan pelaksana, seperti Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.15/MEN/IV/2006 tentang Perubahan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.¹⁴

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur beberapa ketentuan yang salah satunya adalah penggunaan TKA yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan. Penggunaan TKA di Kabupaten Pasuruan tidak lepas karena adanya izin yang diberikan kepada TKA untuk bekerja di Indonesia. Undang-undang tersebut menegaskan bahwa setiap pengusaha dilarang mempekerjakan orang-orang asing tanpa izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk. Dalam memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada Tenaga Kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan TKA dan melakukan pengawasan. Oleh karena itu, pemerintah mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan. Selanjutnya dijelaskan bahwa untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat dilakukan oleh TKI, maka TKA dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Mempekerjakan TKA dapat dilakukan oleh pihak manapun sesuai dengan ketentuan, terkecuali untuk pemberi kerja perseorangan. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau pejabat yang ditunjuk kecuali terhadap perwakilan Negara asing yang mempepergunakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.¹⁵

Mempekerjakan TKA adalah suatu ironi sementara di dalam negeri masih banyak TKI yang menganggur. Akan tetapi, karena beberapa sebab, mempekerjakan TKA tersebut tidak dapat dihindarkan. Ada beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia, yaitu:

1. Untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh tenaga kerja Indonesia.
2. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.
3. memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja di Indonesia
4. Peningkatan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.¹⁶

Penggunaan TKA diatur dalam Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pemberi kerja berkewajiban :

1. Memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk
2. Memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang
3. disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. RPTKA sekurangkurangnya meliputi alasan penggunaan TKA, jabatan TKA dalam struktur organisasi

¹⁴ Sri Wikanti, Wawancara Pribadi, Kasi Penempatan Tenaga Kerja, 10 Agustus 2016

¹⁵ Sri Wikanti, Wawancara Pribadi, Kasi Penempatan Tenaga Kerja, 10 Agustus 2016

¹⁶ HR Abdulsalam, Op. Cit, Hal. 334

- perusahaan, jangka waktu penggunaan TKA, dan penunjukkan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan
4. Menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku
 5. Menunjuk tenaga kerja Indonesia pendamping dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia (tidak perlu pendamping apabila jabatan dari TKA yang bersangkutan adalah direksi dan/atau komisaris)
 6. Membayar kompensasi atas TKA yang dipekerjakan
 7. Memulangkan TKA setelah hubungan kerjanya sudah habis.¹⁷

Adanya otonomi daerah dan desentralisasi fiskal yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota membuka peluang daerah untuk memaksimalkan Pendapatan Asli Daerah. Untuk melaksanakan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2007 tersebut, ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 23 Tahun 2014 tersebut terdapat urusan pemerintahan yang sepenuhnya menjadi kewenangan pemerintah dan urusan pemerintahan yang dibagi bersama antar tingkatan dan/atau susunan pemerintahan yang meliputi politik luar negeri, pertahanan, keamanan, yustisi, moneter dan fiskal nasional, serta agama. Pemerintahan daerah provinsi dan pemerintahan daerah kabupaten/kota mengatur dan mengurus urusan pemerintahan yang berdasarkan kriteria pembagian urusan pemerintahan.

Dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, pemberi kerja yang mempekerjakan TKA untuk pertama kali harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). RPTKA ini digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan IMTA baru. Pemberian kerja TKA yang akan mengurus IMTA, terlebih dahulu harus mengajukan permohonan kepada Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) untuk mendapatkan rekomendasi visa dengan melampirkan dokumen-dokumen yang dibutuhkan. Pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib membayar dana kompensasi yang disebut juga dengan Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK) sebesar USD 100 per bulan untuk setiap TKA dan disetorkan ke Bank Pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yaitu Bank Jatim untuk selaku bank yang ditunjuk. DPKK merupakan syarat mutlak untuk mendapatkan IMTA dan IMTA baru yang diterbitkan tersebut hanya berlaku maksimal satu tahun.¹⁸

IMTA yang telah didapat selanjutnya diproses untuk mendapatkan Kartu Izin Tinggal Sementara (KITAS) ke Direktur Jenderal Imigrasi atau Pejabat Imigrasi yang ditunjuknya dan berlaku selama dua tahun, penggunaan TKA diperpanjang sesuai dengan jangka waktu berlakunya RPTKA karena IMTA baru hanya berlaku selama satu tahun. Untuk Kabupaten Pasuruan, permohonan IMTA diajukan oleh pemberi

¹⁷ Sri Wikanti, Wawancara Pribadi, Kasi Penempatan Tenaga Kerja, 10 Agustus 2016

¹⁸ Dewi Andalusia, Wawancara Pribadi, Bendahara Penerimaan IMTA, 10 Agustus 2016

kerja disampaikan kepada Bupati atau pejabat yang ditunjuk, dalam hal ini melalui kepala Disnaker Kabupaten Pasuruan. Penerbitan perpanjangan IMTA di Kabupaten Pasuruan pada awalnya dilakukan berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, dan Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 9 Tahun 2013 tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing.¹⁹

Proses pembuatan IMTA baru dan IMTA perpanjangan memiliki proses yang hampir sama. Pemberi kerja yang memperpanjang jangka waktu penggunaan TKA juga harus membuat perpanjangan RPTKA bila jangka waktu RPTKA telah berakhir. Pada dasarnya, RPTKA diberikan untuk jangka waktu paling lama lima tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.²⁰

Untuk pemberi kerja yang berlokasi di Kabupaten Pasuruan, RPTKA ditujukan ke Kemenakertrans atau ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa timur. Selanjutnya, pemberi kerja dapat mengurus IMTA perpanjangan ke Disnaker Kabupaten Pasuruan. Sama halnya dengan pembuatan IMTA baru, DPKK merupakan syarat mutlak dikeluarkannya IMTA perpanjangan. DPKK berlaku satu tahun harus dibayar pemberi kerja sebesar USD 100 per bulan untuk setiap TKA yang dipekerjakan dan disetorkan ke Bank Jatim. Setelah itu, pemberi kerja harus membuat KITAS perpanjangan ke Kantor Imigrasi. IMTA perpanjangan digunakan sebagai dasar pembuatan KITAS perpanjangan. TKA yang baru pertama kali ke Indonesia, pemberi kerja harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang merupakan dasar mendapatkan IMTA. RPTKA ini sekurang-kurangnya memuat alasan penggunaan TKA, jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan, dan penunjukkan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan.

Pemberi kerja TKA yang akan mengurus IMTA, terlebih dahulu harus mengajukan permohonan kepada Direktur Pengendalian Penggunaan TKA Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kemenakertrans) untuk mendapatkan rekomendasi visa (TA-01). Apabila permohonan telah memenuhi syarat, Direktur Pengendalian Penggunaan TKA Kemenakertrans harus menerbitkan TA-01 dan menyampaikan kepada Direktur Lalu Lintas Keimigrasian (Lantaskim), Direktorat Jendral (Ditjen) Imigrasi dalam waktu selambat-lambatnya pada hari berikutnya dengan ditembuskan kepada pemberi kerja TKA. Ditjen imigrasi telah mengabulkan permohonan visa untuk dapat bekerja dan menerbitkan surat pemberitahuan tentang

¹⁹ Sri Wikanti, Wawancara Pribadi, Kasi Penempatan Tenaga Kerja, 10 Agustus 2016

²⁰ Sri Wikanti, Wawancara Pribadi, Kasi Penempatan Tenaga Kerja, 10 Agustus 2016

persetujuan pemberian visa terbatas (Vitas) maka pemberi kerja mengajukan permohonan IMTA.²¹

Permohonan IMTA diajukan kepada Direktur Pengendalian Penggunaan TKA Kemenakertrans. Dalam pengurusan IMTA dikenakan dana kompensasi yang disebut dana pengembangan keahlian dan keterampilan (DPKK). Direktur Pengendalian Penggunaan TKA Kemenakertrans kemudian menerbitkan rekomendasi imigrasi (TA-02) dan menyampaikan kepada ditjen imigrasi.

Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Pasuruan, maka penjelasan dari implementasi Peraturan Daerah tersebut dapat dijelaskan dalam uraian sebagai berikut :

1. Pemerintah Daerah sebagai pelaksana dan penanggung jawab dalam setiap kebijakan dalam hal ini dibantu oleh instansi terkait
2. Instansi yang terkait dimaksudkan dalam Peraturan Daerah ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan yang fungsinya adalah :
 - a) Menyusun rencana kegiatan Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Penggunaan TKA berdasarkan kebijakan di bidang ketenagakerjaan.
 - b) Menerbitkan rekomendasi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) perpanjangan
 - c) Melaksanakan sosialisasi kebijakan dan pedoman penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA)
 - d) Menyusun petunjuk teknis penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) berdasarkan peraturan yang berlaku
3. Sementara untuk pemberian sanksi sesuai dengan yang tercantum dalam Pasal 16 Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 9 Tahun 2013 dikenakan sanksi administratif berupa bunga sebesar 2% (dua persen) setiap bulan dari Retribusi yang terutang, penagihan Retribusi yang terutang sebagaimana yang dimaksud didahului dengan Surat Teguran. Untuk ketentuan pidana, wajib retribusi yang tidak melaksanakan kewajibannya sehingga merugikan keuangan Daerah diancam pidana kurang paling lama 3 (tiga) bulan atau denda paling banyak 3 (tiga) kali jumlah Retribusi terutang yang kurang dibayar.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan hasil penelitian yang telah di jelaskan pada bab sebelumnya maka penulis menarik kesimpulan sesuai dengan permasalahan yang diteliti yaitu Implentasi Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Retribusi Perpanjangan izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing adalah Dari hasil pengamatan di lapangan penulis menyimpulkan bahwa Peraturan Daerah Kabupaten Pasuruan Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Retribusi Perpanjangan izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tidak Implementatif dan banyak kendala dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing.

²¹ Herry Mustiko, Wawancara Pribadi, Staf, 10 agustus 2016

SARAN

Mempermudah proses pembuatan IMTA baru, sehingga ada kejelasan masuknya tenaga kerja asing yang bekerja di kota-kota maupun daerah terutama di Kabupaten Pasuruan sehingga Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tersebut bisa terealisasi dengan baik dan Diharapkan kepada Pemerintah Daerah kabupaten Pasuruan untuk menambah pegawai di Dinas tenaga Kerja dan transmigrasi khusus untuk menangani pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Pasuruan serta Pemerintah Kabupaten Pasuruan melalui Dinas Tenaga Kerja yang terkait dengan Peraturan Daerah tersebut harus tegas dalam menjalankan dan memberikan sanksi sesuai dengan isi Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2013 Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tersebut agar memberikan efek jera bagi Tenaga Kerja Asing dan Perusahaan yang melanggar aturan Peraturan Daerah Tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulsalam, HR. 2015. *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perburuhan)*. IK Jakarta.
- Sutedi, Adrian. 2008. *Hukum Pajak dan Retribusi Daerah*. Gahlia Indonesia Bogor.
- Sumarprihatiningrum. 2006. *Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia*. Lembaga Penerbit FEUI Jakarta.
- Zurida, Ida. 2012. *Tekhnik Penyusunan Peraturan Daerah Tentang Pajak dan Retribsi Daerah*. Sinar Grafika Jakarta.
- Siahaan, Mariot. 2005. *Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*. Rajagrafindo jakarta,
- Rusli, Hardijan. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan*. Gahlia Indonesia Jakarta.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2005. *Penelitian Hukum*. Kencana Prenda Group Jakarta.
- Manulung, Senjun, 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Rineka Cipta Jakarta.
- Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah*. Visimedia. Jakarta.
- Undang-undang No 28 Tahun 2009 Tentang Ketenagakerjaan*. Visimedia. Jakarta.
- Undang-undang No 23 tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah*. Pustaka Mahardika. Yogyakarta.

*Peraturan Pemerintah No 65 Tahun 2012 Tentang Retribusi Pengendalian Lalulintas
dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing*