

**PEMBATASAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING
PADA PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PMA
DI JAWA TENGAH**



TESIS

**Disusun Dalam Rangka Memenuhi Persyaratan
Program Magister Ilmu Hukum**

OLEH :

SRI BADI PURWANINGSIH, SH

NIM : B 4 A 0 0 2 0 4 8

Bidang Kajian : Hukum Ekonomi dan Tehnologi

DOSEN PEMBIMBING

Prof. Dr. Sri Redjeki Hartono, SH

**MAGISTER ILMU HUKUM PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2005**

**PEMBATASAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING
PADA PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PMA
DI JAWA TENGAH**

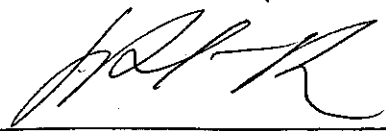
TESIS

**Telah Diterima Sebagai Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Magister Ilmu Hukum**

**Dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 23 Juni 2005**

**DISUSUN OLEH
SRI BADI PURWANINGSIH, SH
NIM : B 4 A 0 0 2 0 4 8**

Pembimbing



Prof. Dr. Sri Redjeki Hartono, SH
NIP. 130 354 857

Mengetahui

**Ketua Program
Magister Ilmu Hukum**



Prof. Dr. H. Barda Nawawi Arief, SH
NIP. 130 368 053

ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah” merupakan penelitian hukum yang bersifat Normatif dan Empiris, dengan pokok permasalahan mengenai implementasi peraturan penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia khususnya pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah, Penggunaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dari segi hukum, dalam penggunaannya Tenaga Kerja Asing dibatasi karena untuk memberikan kesempatan kepada Tenaga Kerja Indonesia supaya bisa berperan aktif dalam perusahaan dalam rangka meningkatkan kemajuan perusahaan, sehingga hanya dalam bidang tertentu saja jabatan yang boleh diduduki oleh Tenaga Kerja Asing. Dari segi ekonomi dan teknologi, penggunaan Tenaga Kerja Asing harus dapat memberikan nilai tambah terhadap perusahaan dan diharapkan adanya alih teknologi dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia. Tujuan penelitian untuk mengetahui perlunya pembatasan penggunaan Tenaga Kerja Asing dan untuk mengetahui manfaat dan kerugian yang timbul dengan adanya penempatan Tenaga Kerja Asing serta untuk mengetahui kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing yang berlaku di Indonesia khususnya pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah.

Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penelitian lapangan dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisioner serta wawancara yang berpedoman pada pertanyaan yang terstruktur. Data skunder diperoleh melalui penelitian kepustakaan. Data yang diperoleh kemudian diseleksi dan selanjutnya dianalisis secara kualitatif dan disusun dalam bentuk laporan penelitian yang bersifat deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan peraturan mengenai Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia khususnya pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah masih perlu adanya peraturan penegasan yang bersifat khusus, mengenai manfaat dan kerugian yang timbul dengan adanya Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia khususnya pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah masih selalu ada, untuk itu dengan telah dikeluarkannya Peraturan Undang-Undang yang baru dimasa yang akan datang diharapkan sudah tidak ada lagi pihak yang dirugikan.

Kata Kunci : Pembatasan Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah.

ABSTRACT

The research titled "The limitation for using the foreign labor at foreign investment companies in Central Java" is a normative and empirical law research with main issue is the implementation of regulation about employing foreign workers in Indonesia, especially at foreign investment corporations in Central Java, the employing based on Legislation no. 13 year 2003 about manpower Chapter VIII on employing foreign workers. On law perspective, the limitation of employing foreign workers in order to give a chance for local (Indonesian) workers for giving active role in the corporation to improve corporation development, therefore at the certain position they (foreign workers) are permitted to get. On economy and technological view, the employing of foreign workers has to give extra value to the corporation and expected there will be a technological transfer from foreign workers into Indonesian workers. This research aims to find out the benefit and detriment of employing foreign workers and to find out the regulation of employing foreign workers in Indonesia, especially on foreign investment corporations.

The data used in this research are primary data and secondary one. Primary data was collected from field by using questionnaire and interview with structured questions. Whereas secondary data was gathered by literature research. The data are selected and followed by analyzing qualitatively and structured in form of descriptive research report.

The result of this research show that the implementation of regulation about limitation employing foreign workers in Indonesia, especially at foreign investment corporations in Central Java, still need a special regulation on the benefit and detriment of employing foreign workers in Indonesia especially at foreign investment corporations in Central Java, therefore by issuing the new Regulation in the future is expected there is now detriment sides.

Keywords : The limitation of foreign workers at corporation
foreign investment in Central Java.

HALAMAN MOTTO

Perubahan

*Kalau Anda mengubah pikiran Anda
berarti Anda mengubah keyakinan-keyakinan Anda.*

*Kalau Anda mengubah keyakinan-keyakinan Anda
Berarti Anda mengubah harapan-hartapan Anda.*

*Kalau Anda mengubah harapan-harapan Anda
Berarti anda mengubah sikap Anda*

*Kalau Anda mengubah sikap Anda
Berarti Anda mengubah tingkah laku Anda.*

*Kalau Anda mengubah tingkah laku Anda
Berarti Anda mengubah unjuk kerja Anda.*

*Kalau Anda mengubah unjuk kerja Anda
Berarti Anda mengubah hidup Anda*

DR.WALTER DOYLESTAPLES

*Jangan melihat kepada apa yang hilang dari Anda
Tapi lihatlah kepada apa yang masih tersisa pada diri Anda*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada :

- *Ayahku (alm) dan Ibuku tercinta,
Yang penuh kasih sayang, yang telah membimbingku dan
membesarkan hatiku.*
- *Seseorang tercinta,
Yang selalu memberikan dorongan untuk maju dan
penuh pengertian.*
- *Anakku tersayang,
Yang selalu mandiri dan tak pernah putus asa.*
- *Rekan-rekan dan sahabatku.*

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas perkenan dan rahmat serta hidayah Nya, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian ini dan penulisan tugas akhir sebuah karya ilmiah berupa tesis dengan judul “ Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan-Perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah”. Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan mencapai derajat S2 Program Studi Ilmu Hukum.

Penelitian dan penyusunan tesis ini tidak mungkin terlaksana tanpa bantuan dan keterlibatan beberapa pihak, oleh sebab itu penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. H. Barda Nawawi Arief, SH, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Diponegoro Semarang, seluruh Dosen dan Staf Karyawan yang telah memberikan bantuan dan pembekalan dalam rangka penyelesaian studi.
2. Ibu Prof. Dr. Sri Redjeki Hartono, SH, selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan, arahan, petunjuk dan dorongan, sehingga terselesaikannya penulisan tesis ini.
3. Ibu Budi Gutami, SH, MM, selaku Pembimbing Pendamping yang telah memberikan koreksi, arahan dan bimbingan yang sangat berharga bagi penulis.
4. Bapak H. Mardiyanto, selaku Gubernur Propinsi Jawa Tengah beserta Staf, yang telah memberikan dorongan dan fasilitas bagi terselesainya studi ini.
5. Ibu Dyah Angraini, SH, selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah beserta Staf, yang telah memberikan dukungan terhadap selesainya studi ini.
6. Bapak Drs. Doddy Asyikin, selaku Kepala Kantor Imigrasi Semarang beserta Staf, yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang sangat berguna bagi penulis.

7. Bapak Drs. Yeru Salimianto, MM, selaku Kepala Badan Penanaman Modal Propinsi Jawa Tengah beserta Staf, yang telah memberikan arahan dan bimbingan yang sangat bermanfaat bagi penulis.
8. Bapak Agus Sugiyanto, SH, MM, selaku Direktur Penempatan Tenaga Kerja Asing Depnakertrans RI beserta Staf, yang telah memberikan arahan dan bimbingan serta dorongan terhadap selesainya studi ini.
9. Pimpinan dan Staf PT. Geomet Indonesia Semarang, PT. Jansen Indonesia Semarang dan PT. AST Indonesia Semarang, atas bantuan dan pemberian informasi/data yang diperlukan penulis.
10. Penghargaan dan rasa terima kasih secara khusus kepada Suami tercinta dan Anak tersayang, atas segala ketulusan, ketabahan, kesabaran, pengorbanan dan doa yang tak pernah putus untuk mendorong terselesaikannya studi ini.
11. Ibunda tersayang dan adik-adik, atas doa dan dorongan untuk terus maju demi terselesaikannya studi ini.
12. Seluruh rekan-rekan peserta Program Magister Ilmu Hukum tahun 2002 Universitas Diponegoro Semarang dan pihak-pihak terkait lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang telah memberikan semangat dan dorongan untuk menyelesaikan studi ini.

Untuk semua ini, semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih berlimpah dari segala amal kebaikan mereka semua. Semoga tesis ini memberikan manfaat. Amien.

Semarang, Maret 2005

Penulis,

Sri Badi Purwaningsih

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN MOTTO	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Permasalahan	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Kontribusi Penelitian	5
E. Kerangka Teori	6
F. Metode Penelitian	12
G. Sistematika Penulisan	15

BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	17
A.	Tenaga Kerja di Indonesia Pada Umumnya	17
1.	Pengertian dan Ruang Lingkup Ketenagakerjaan	17
2.	Strategi Pengadaan Tenaga Kerja	22
3.	Pemberdayaan Tenaga Kerja	24
4.	Kesempatan Kerja	26
5.	Penempatan Tenaga Kerja	29
6.	Tenaga Kerja Asing	32
B.	Penanaman Modal Asing Berhubungan Dengan	
	Ketenagakerjaan	37
1.	Kebutuhan dan Ruang Lingkup PMA	37
2.	Masuk dan Keluar Bagi Pelaku Bisnis	50
3.	Pencegahan dan Penengkalan Bagi Pelaku Bisnis	53
4.	Surat Perjalanan RI Bagi Pelaku Bisnis	58
5.	Sejarah Lahirnya GATT	63
6.	Kesepakatan dan Ketentuan WTO	67
7.	Kerjasama Ekonomi di Tingkat Regional (APEC)	69
8.	Kerja Sama Ekonomi di Tingkat Sub Regional AFTA)	71
9.	Kesiapan Mengikuti Perdagangan Bebas	73
10.	Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas	76

C. Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing	79
1. Dasar Penggunaan Tenaga Kerja Asing	79
2. Pengertian Orang Asing	80
3. Pembatasan Penggunaan TenagaKerja Asing	82
4. Pengawasan Efektif	84
5. Pelaksanaan Pengawasan dan Pembinaan	88
6. Bentuk Penjatuhan Hukuman	90
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	91
A. Hasil Penelitian	91
1. Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan - Perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah	91
2. Manfaat dan Kerugian Yang Timbul Dengan Adanya Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan- Perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah	103
3. Apa sajakah Kebijakan-Kebijakan Yang Digunakan Untuk Mengatur Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan - Perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah	108

B. Pembahasan	113
1. Pelaksanaan Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan - Perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah Berdasarkan	113
2. Manfaat dan Kerugian Yang Timbul Dengan Adanya Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan- Perusahaan Penanamn Modal Asing di Jawa Tengah	146
3. Apa sajakah Kebijakan-Kebijakan Yang Digunakan Untuk Mengatur Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada Perusahaan -Perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah	155
 BAB IV PENUTUP	 202
A. Kesimpulan	202
B. Saran-saran	203

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Hakekat Pembangunan Nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Guna mewujudkan hal tersebut diatas Pemerintah melaksanakan pembangunan dalam segala bidang kehidupan dan semua bentuk penghidupan masyarakat baik lahiriah maupun batiniah. Tujuan pembangunan khususnya dalam bidang ekonomi dan sosial adalah untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat, sehingga menjadi lebih baik secara materiil dan spirituil, agar mencapai derajat hidup yang setinggi-tingginya.

Pembangunan Nasional hanya mungkin bisa dilaksanakan dengan sebaik-baiknya kalau seluruh masyarakat mempunyai kemampuan dan kemauan yang cukup tinggi untuk melakukan semua upaya yang diperlukan. Motivasi penting yang diperlukan bagi masyarakat untuk ikut dalam pembangunan nasional adalah kesadarannya mengenai berbagai kebutuhan hidup material dan spiritual yang harus dipenuhi, serta harapannya bahwa dengan ikut serta dalam pembangunan nasional masyarakat merasa pasti akan dapat memperoleh sarana yang diperlukan guna memenuhi kebutuhan hidup tersebut.

Pembangunan bidang ketenagakerjaan sebagai bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari pembangunan nasional yang bertujuan untuk menyediakan lapangan kerja dan lapangan usaha yang produktif serta berkelanjutan bagi setiap warga negara. Negara menjamin bahwa setiap warga negara berhak untuk mendapat pekerjaan yang layak, sebagaimana tercantum dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”.

Dari ketentuan tersebut diatas, mengandung makna bahwa setiap orang yang mau dan mampu bekerja harus diusahakan dapat memperoleh pekerjaan yang diinginkan serta bagi setiap orang yang bekerja dapat memperoleh penghasilan dan perlindungan yang memadai untuk dapat hidup layak bagi diri sendiri dan keluarganya atau dapat dikatakan bahwa setiap warga negara yang telah memenuhi syarat umur tanpa memandang kondisi fisiknya dapat bekerja dan setiap tenaga kerja harus diberikan hak-hak agar mendapatkan kesejahteraan yang memadai.

Salah satu Masalah Nasional yang besar sekarang ini adalah membengkaknya jumlah tenaga kerja dari tahun ke tahun, sementara lapangan kerja yang tersedia sama sekali kurang seimbang dengan jumlah tenaga kerja yang tersedia. Sesuai dengan perkembangan jaman, pelaksanaan pembangunan yang semakin meningkat dan masalah industrialisasi memaksa individu dalam masyarakat untuk berpikir secara lebih luas dalam menjalani kehidupannya, terutama mengenai ketimpangan dalam pendapatan dari masing-masing individu serta sistem perekonomian pada saat ini.

Negara Republik Indonesia dalam masa pembangunan ini akan makin meningkatkan usaha-usaha untuk memperbaiki kesejahteraan rakyat, baik lahir maupun batin, mendorong pembagian pendapatan yang makin merata dan lebih memperluas kesempatan kerja, demikian pula akan ditingkatkan usaha-usaha untuk memecahkan masalah tentang banyaknya tenaga kerja kita yang terpaksa belum mendapatkan pekerjaan yang layak.

Sedangkan alasan yang mendorong penulis untuk memilih permasalahan yang akan dibahas, antara lain :

1. Pembatasan Tenaga Kerja Asing.

Negara Republik Indonesia dalam masa pembangunan ini membutuhkan beberapa tenaga ahli, baik dibidang management maupun ahli-ahli tehnik yang terampil dan terdidik, sedangkan sekarang ini tenaga ahli tersebut banyak digunakan Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan-jabatan yang belum terisi oleh Tenaga Kerja Indonesia, sehingga Pemerintah berusaha membatasi jumlah Tenaga Kerja Asing untuk memberi kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia yang akhir-akhir ini sering dipermasalahkan.

2. Pengaruh Tenaga Kerja Asing terhadap Tenaga Kerja Indonesia.

Dengan adanya Tenaga Kerja Asing pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah, Tenaga Kerja Indonesia banyak terpengaruh cara kerja mereka, demikian pula banyak manfaat dan kerugiannya bagi perusahaan dan tenaga kerja kita, maka dari itu kami bermaksud mengadakan pendekatan untuk mengetahui pengaruh, manfaat serta kerugiannya bagi

perusahaan dan tenaga kerja kita. Sedang Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia diwajibkan mendidik tenaga kerja kita, guna peningkatan keterampilan bagi tenaga kerja kita, yang pada prinsipnya juga untuk menghilangkan anggapan bahwa tenaga kerja di Indonesia begitu murah, sehingga tenaga kerja kita nantinya tidak diremehkan atau bisa dibayar semauanya (berapa saja).

Dengan adanya peningkatan keterampilan diharapkan membuat tenaga kerja kita bisa bekerja dengan efisien dan menghasilkan upah yang tinggi.

B. PERMASALAHAN

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan, sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pelaksanaan pembatasan penggunaan Tenaga Kerja Asing pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah?
2. Apakah manfaat dan kerugian yang timbul dengan adanya penggunaan Tenaga Kerja Asing pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah?
3. Apa sajakah kebijakan-kebijakan yang dipergunakan untuk mengatur penggunaan Tenaga Kerja Asing pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah?

C. TUJUAN PENELITIAN

Sesuai dengan uraian perumusan permasalahan, maka tujuan penelitian ini, untuk :

1. Mengetahui perlunya pembatasan penggunaan Tenaga Kerja Asing pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah.
2. Mengetahui sejauh mana manfaat dan kerugian yang timbul dengan adanya Penempatan Tenaga Kerja Asing pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah.
3. Mengetahui kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing yang berlaku di Indonesia khususnya pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah.

D. KONTRIBUSI PENELITIAN

Sehubungan dengan hal-hal tersebut diatas, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai berikut :

1. Secara Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan substansi ilmu pengetahuan dibidang hukum ekonomi khususnya yang berhubungan dengan pengaturan tentang penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia khususnya pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah.

2. Secara Praktis.

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran yang berarti bagi kalangan praktisi dan masyarakat dalam melakukan aktivitas perdagangan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah referensi kepustakaan serta masukan bagi ahli hukum dalam melakukan penataan dan pembentukan peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia khususnya pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah.
- c. Untuk pengembangan ilmu hukum khususnya Hukum Ketenagakerjaan terutama yang berkaitan dengan Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia khususnya pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah.
- d. Sebagai sumber informasi bagi Pemerintah dalam rangka pembangunan bidang ketenagakerjaan yang berhubungan dengan penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia khususnya pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah.

E. KERANGKA TEORI

Pada prinsipnya penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia berdasarkan pada kebutuhan akan tenaga kerja ahli dan terampil dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional. Sebab itu penggunaan Tenaga Kerja Asing harus membawa manfaat bagi perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dan perluasan

lapangan usaha yang akan berdampak positif pada penciptaan dan perluasan kesempatan kerja dan terjadinya alih teknologi dari Tenaga Kerja Asing ke Tenaga Kerja Indonesia.

Bangsa Indonesia mempunyai tanggungjawab moril dan Depnakertrans sebagai instansi teknis ketenagakerjaan mempunyai tanggungjawab fungsional untuk mewujudkan kepentingan nasional yang terkandung dalam pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 bahwa *tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.*

Upaya yang nyata harus dilakukan berkaitan dengan pelayanan penempatan (*employment service*) yang merupakan *core business* dengan menempatkan sebanyak mungkin angkatan kerja pada kesempatan kerja yang terus diperluas dengan memanfaatkan penggunaan Tenaga Kerja Asing yang lebih terarah dan terkendali dengan rambu-rambu yang rasional dan kondusif. Sebagaimana dalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing, bahwa untuk mengendalikan dan mengawasi Tenaga Kerja Asing diperlukan sistem perijinan, artinya bahwa setiap pengguna Tenaga Kerja Asing yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing harus memiliki ijin tertulis dari Menteri dibidang ketenagakerjaan.

Dalam pemberian ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing perlu mempertimbangkan secara selektif dan teliti menyangkut dua aspek, yaitu :

1. Aspek Manfaat (*prosperity*).

Penggunaan Tenaga Kerja Asing harus membawa manfaat pada perluasan kesempatan usaha yang selanjutnya dapat memperluas kesempatan kerja dan mempercepat proses alih teknologi (*transfer of technology*) dari Tenaga Kerja Asing ke Tenaga Kerja Indonesia. Dalam aspek ini penilaian dilakukan oleh Depnakertrans dan Departemen/Instansi sektoral sebagai instansi pembina teknis.

2. Aspek Keamanan (*security*).

Penggunaan Tenaga Kerja Asing tidak akan mengganggu ketertiban dan keamanan serta tidak membahayakan bagi kepentingan negara dan masyarakat. Penilaian ini dilakukan oleh Ditjen Imigrasi dengan koordinasi dengan instansi keamanan (Polri).

Sasaran pemberian ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yaitu Ijin Kerja Tenaga Asing (IKTA) adalah perluasan kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia semaksimal mungkin yakni dengan mengendalikan penggunaan Tenaga Kerja Asing sesuai dengan kebutuhan dan manfaatnya, sehingga dalam menggunakan Tenaga Kerja Asing perlu mempertimbangkan secara teliti menyangkut baik dari aspek manfaat (*prosperity*) maupun aspek keamanan (*security*).

Penggunaan Tenaga Kerja Asing tidak terlepas dari kepentingan nasional maupun hubungan internasional dengan mempertimbangkan beberapa asas sebagai landasan filosofis, ekonomi dan politis yang secara umum dapat dipergunakan sebagai sarana penilaian kelayakan penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Asas dimaksud adalah :

1. Asas Hubungan Bilateral.

Pada prinsipnya penggunaan Tenaga Kerja Asing dipertimbangkan sepanjang terdapat hubungan bilateral antara negara Republik Indonesia dengan negara asal (*origin country*) Tenaga Kerja Asing yang dapat dibuktikan dengan adanya hubungan diplomatik. Tegasnya Pemerintah melalui Menakertrans mengizinkan Tenaga Kerja Asing bekerja di Indonesia hanya yang berasal dari negara yang ada hubungan diplomatik dengan Indonesia.

2. Asas Sponsorship.

Tenaga Kerja Asing dapat bekerja di Indonesia hanya atas permintaan pengguna Tenaga Kerja Asing, artinya bahwa Tenaga Kerja Asing tersebut tidak diperbolehkan bekerja secara mandiri.

3. Asas Manfaat

a) Pertumbuhan ekonomi

Pada prinsipnya penggunaan Tenaga Kerja Asing harus membawa dampak positif terhadap pertumbuhan perekonomian Indonesia yang pada akhirnya

akan menciptakan kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia, artinya bahwa penggunaan Tenaga Kerja Asing tidak diijinkan apabila secara ekonomi tidak menguntungkan dan tidak memberikan manfaat bagi kemajuan bangsa Indonesia.

b) Pertumbuhan Kesempatan Kerja

Penggunaan Tenaga Kerja Asing harus mampu menumbuhkan kesempatan kerja secara langsung maupun tidak langsung, artinya setiap penggunaan Tenaga Kerja Asing secara otomatis harus menggunakan Tenaga Kerja Indonesia secara proporsional sebagai pendamping (langsung) dan menumbuhkan kesempatan kerja pada sektor atau bidang kegiatan lain (tidak langsung) sebagai *multiplier effect*. Dampak pelipatgandaan ini dapat berupa dampak hubungan ke belakang (*backward multiplication*) dan dampak hubungan ke depan (*foreward multiplication*).

c) Keseimbangan Pendapatan

Penggunaan Tenaga Kerja Asing senantiasa harus mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberian pendapatan yang seimbang dan wajar antara Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia. Dalam asas ini yang perlu diperhatikan adalah keseimbangan dalam pemberian gaji dan upah serta pendapatan lain antara Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Indonesia, sehingga tidak terjadi ketimpangan yang akhirnya merendahkan derajat Tenaga Kerja Indonesia.

d) Pengalihan Kemampuan Kerja

Aspek ini menekankan bahwa setiap penggunaan Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan di Indonesia harus bersedia mengalihkan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi serta keterampilannya kepada Tenaga Kerja Indonesia, agar terjadi pengalihan kemampuan kerja. Pengalihan kemampuan kerja dapat dilakukan langsung oleh Tenaga Kerja Asing tersebut kepada pendampingnya, atau melalui program Pendidikan dan Pelatihan secara formal bagi Tenaga Kerja Indonesia yang lain yang materinya meliputi pengetahuan dan teknologi yang dikuasai Tenaga Kerja Asing tersebut kepada Tenaga Kerja Indonesia lainnya.

4. Asas Kebutuhan.

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

5. Asas Selektifitas.

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

6. Asas Sementara Waktu.

Secara prinsip penggunaan Tenaga Kerja Asing hanya untuk sementara waktu selama Tenaga Kerja Indonesia belum tersedia dan belum mampu

melaksanakan pekerjaan tersebut dengan tetap memperhatikan pada perkembangan persediaan pasar kerja di Indonesia.

7. Asas Keamanan.

Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pengguna Tenaga Kerja Asing atau perusahaan harus telah mendapatkan *security clearance* dari Ditjen Imigrasi dan atau instansi keamanan lainnya.

8. Asas Legalitas.

Pengguna Tenaga Kerja Asing dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing harus memiliki ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang diterbitkan oleh Menakertrans Republik Indonesia.

F. METODE PENELITIAN

1. Metode Pendekatan.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan normatif dengan alasan menjelaskan permasalahan yang akan diteliti dan hasil penelitian yang diperoleh dalam hubungannya dengan aspek hukumnya serta menjelaskan realitas empiris karena dengan metode ini diharapkan mampu memberikan gambaran secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala hal yang berhubungan dengan Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Pengaruhnya Terhadap Tenaga Kerja

Indonesia serta manfaat dan kerugian yang timbul dengan adanya penggunaan Tenaga Kerja Asing tersebut.

2. Obyek dan Lokasi Penelitian.

Penelitian ini dilakukan pada Tenaga Kerja Asing, Tenaga Kerja Indonesia dan Pengusaha di PT. Geomed Indonesia Semarang, PT. Jansen Indonesia Semarang dan PT. AST Indonesia Semarang, serta Pihak yang terkait dengan penelitian ini (Kantor Imigrasi di Semarang, Badan Penanaman Modal di Semarang, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Jawa Tengah di Semarang dan Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI di Jakarta).

3. Jenis dan Sumber Data.

Sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini meliputi sumber data sekunder dan sumber data primer.

a. Bahan Hukum Primer yaitu :

- Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2).
- Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Inpres RI No.10 Tahun 1968 tentang Pengawasan terhadap Kegiatan Warga Negara Asing Yang Melakukan Pekerjaan Bebas di Indonesia.
- Keputusan Presiden RI Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.
- Keputusan Presiden RI Nomor 84 Tahun 1982 tentang Kebijakan

Pemberian Surat Keterangan Fiskal Luar Negeri.

- Peraturan Menaker RI Nomor Per.03/Men/1990 tentang Pemberian Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing.

b. Sumber Data Utama adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan yang meliputi :

- Bahan hukum sekunder, yaitu yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer, seperti Keputusan yang berkaitan dengan penelitian ini.
- Bahan hukum tersier, yaitu bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, seperti Kamus Hukum.

4. Tehnik Pengumpulan Data.

Untuk mendapatkan data primer maupun data skunder, maka dalam pengumpulan data ini menggunakan teknik wawancara, dimana wawancara dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden yang menjadi sampel penelitian dengan teknik yang dipergunakan adalah interview guide, yakni wawancara yang terstruktur dengan menggunakan daftar pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu. Tetapi masih dimungkinkan adanya variasi-variasi pertanyaan yang disesuaikan dengan situasiketika wawancara berlangsung (tak terstruktur).

5. Tehnik Analisa Data.

Analisa data dilakukan dengan menggunakan analisa kualitatif, yaitu penelaahan dilakukan lebih rinci dan mendalam yang difokuskan kepada masalah-masalah tertentu. Adapun tahapan analisis dilakukan sebagai berikut :

- dilakukan analisis secara deskriptif sebagai tahap awal dengan mengarah pada hal-hal yang perlu diperhatikan untuk menentukan kategori.
- Menganalisis hal-hal yang menjadi perhatian dan menonjol untuk ditentukan sebagai dominan.

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika penulisan ini dimulai dengan Bab I atau Bab Pendahuluan berisi fakta-fakta hukum dan sosial yang melatar belakangi pemikiran penelitian dalam kajian tentang Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Pengaruhnya Terhadap Tenaga Kerja Indonesia serta Manfaat dan Kerugiannya di PT. Geomed Indonesia Semarang, PT. Jansen Indonesia Semarang dan PT. AST Indonesia Semarang.

Beranjak dari latar belakang tersebut perumusan masalah dirumuskan dengan menggunakan metode pendekatan deskriptif, diharapkan melalui penelitian kualitatif ini mampu menemukan akar permasalahan yang mendasar untuk mencari solusi terhadap permasalahan yang ada.

Untuk memperoleh landasan teori dan analisa data serta sesuai dengan arah dan tujuan penelitian, maka pada Bab II diketengahkan tentang Tinjauan Pustaka yang melandasi kajian dalam penulisan ini.

Sesuai dengan uraian Bab I dan Bab II, pada Bab III diketengahkan hasil-hasil dari penelitian berikut pembahasan terhadap data hasil penelitian, baik sekunder maupun primer dan hasilnya merupakan paparan yang bersifat deskriptif kualitatif. Kemudian ditutup dengan Bab IV, dalam bab ini berisi Kesimpulan dan Saran yang merupakan kesimpulan dari hasil penelitian penulis dan rekomendasi yang berupa saran-saran penulis sebagai solusi atas permasalahan yang dihadapi berkaitan dengan judul penelitian yang penulis sajikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. TENAGA KERJA DI INDONESIA PADA UMUMNYA

1. Pengertian dan Ruang Lingkup Ketenagakerjaan

Pengertian Tenaga Kerja menurut Ensiklopedi Indonesia 1992 disebutkan sebagai berikut “Tenaga Kerja menurut pengertian sosio ekonomi adalah (a) Pada hewan, energi yang diwujudkan untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan manusia atas hewan itu (b) Pada manusia, energi yang diperlukan guna mewujudkan aktivitas untuk menyelesaikan hak dan kewajiban dalam kerangka sosial tertentu”.

Supomo, Imam, 1996, berpendapat bahwa tenaga kerja adalah semua orang yang mampu dan dibolehkan melaksanakan pekerjaan baik sesudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai swa pekerja maupun seorang yang belum atau tidak mempunyai pekerjaan. Selain itu beliau juga mengatakan, yang dimaksud dengan tenaga kerja pada umumnya adalah semua penduduk yang mampu melakukan pekerjaan, kecuali :

- (1) Anak-anak berumur 14 tahun ke bawah.
- (2) Mereka yang berusia diatas 14 tahun, masih sekolah untuk waktu penuh.
- (3) Mereka yang karena usia tinggi cacat, baik jasmaniah maupun rokaniah tidak mampu melakukan pekerjaan.
- (4) Mereka yang karena sesuatu tidak diperbolehkan melakukan pekerjaan.

Menurut Simanjuntak, Payaman J, 1985, pengertian tenaga kerja atau *man power* mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja dibedakan hanya oleh batas umur, tujuan dari pemilihan batas umur tersebut adalah supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Di Indonesia dipilih batas umur minimum 10 tahun tanpa batas umur maksimum, pemilihan umur 10 tahun sebagai batas minimum didasarkan pada kenyataan bahwa dalam umur tersebut sudah banyak penduduk Indonesia terutama didaerah pedesaan yang sudah bekerja dan mencari pekerjaan. Dengan bertambahnya kegiatan pendidikan, maka jumlah penduduk dalam usia sekolah yang melakukan kegiatan ekonomi akan berkurang dengan diterapkannya wajib belajar 12 tahun, maka anak-anak sampai umur 13 tahun akan berada disekolah, dengan kata lain jumlah penduduk yang bekerja dalam batas umur tersebut akan menjadi sangat kecil, sehingga batas umur minimum lebih tepat dinaikkan menjadi 14 tahun. Demikian pula di Indonesia tidak menganut batas umur maksimum dengan alasan bahwa di Indonesia belum mempunyai jaminan sosial nasional, hanya sebagian kecil penduduk Indonesia yang menerima tunjangan di hari tua yaitu pegawai negeri dan sebagian kecil pegawai swasta. Bagi golongan inipun pendapatan yang mereka terima tidak mencukupi untuk kebutuhan sehari-hari, maka bagi mereka yang telah mencapai usia pensiun biasanya tetap masih harus bekerja, atau dengan kata lain sebagian besar

penduduk dalam usia pensiun masih aktif dalam kegiatan ekonomi dan mereka tetap digolongkan sebagai tenaga kerja.

Djumiadji Fx, 1994, berpendapat bahwa pengertian tenaga kerja mencakup baik Buruh, Pegawai Negeri Sipil maupun Militer, Angkatan Kerja dan sebagainya. Pengertian buruh berbeda dengan pengertian pegawai negeri sipil meskipun keduanya termasuk pengertian tenaga kerja, adapun beda buruh dengan pegawai negeri dapat diketahui dari segi hukumnya maupun dari segi peraturan perundangan yang mengaturnya. Bagi buruh, hubungan hukum antara buruh dengan majikan berdasarkan hubungan hukum keperdataan, artinya hubungan hukum tersebut harus dibuat antara dua pihak yang mempunyai kedudukan perdata. Hubungan hukum antara buruh dengan majikan selain diatur oleh hukum otonom, artinya ketentuan yang dibuat oleh majikan dengan buruh sendiri, juga diatur oleh hukum heteronom artinya ketentuan yang ditetapkan oleh pembentuk undang-undang. Sedangkan bagi pegawai negeri, hubungan hukum antara pegawai negeri dengan pemerintah berdasarkan hukum publik. Hubungan hukum antara pegawai negeri dengan pemerintah diatur oleh hukum heteronom.

Menurut Zainun, Buchari, 1985, di Indonesia istilah tenaga kerja timbul sebagai pengganti daripada istilah buruh, istilah tenaga kerja sebelumnya tidak dikenal, tenaga kerja mengandung pengertian yang lebih luas termasuk didalamnya buruh dan pegawai. Perubahan konsepsi mengenai beberapa tahap sesuai dengan sikap dan pandangan terhadap kedudukan pekerja dalam rangka hubungan kerja, antara lain : (a) tenaga kerja dianggap

sebagai barang dagangan, (b) tenaga kerja dianggap sebagai mesin, (c) manusia dianggap sebagai sumber kekayaan alam, (d) pekerja dianggap sebagai manusia biasa, (e) karyawan dianggap sebagai teman atau partner, dan (f) tenaga kerja dianggap sebagai tenaga pembeli dan pemakai produk.

Yang dimaksud dengan Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Pemberi kerja adalah orang per seorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengusaha adalah orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri; orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia. Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan

membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain; usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah. Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Perencanaan tenaga kerja adalah proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang dijadikan dasar dan acuan dalam penyusunan kebijakan, strategi dan pelaksanaan program pembangunan ketenagakerjaan yang berkesinambungan. Sedangkan Informasi ketenagakerjaan adalah gabungan, rangkaian dan analisis data yang berbentuk angka yang telah diolah, naskah dan dokumen yang mempunyai arti, nilai dan makna tertentu mengenai ketenagakerjaan.¹⁾

Pembangunan keketanakerjaan yang sedang dilaksanakan di Indonesia selain membawa kemajuan dan peningkatan kemampuan dalam menyediakan dan memperluas kesempatan kerja, juga telah menimbulkan akibat sampingan berupa permasalahan dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sosial bagi tenaga kerja. Langkah-langkah yang bersifat umum meliputi kebijaksanaan fiskal, moneter, upah dan sebagainya, sedangkan yang bersifat sektoral antara lain seperti peningkatan pendidikan yang dapat menciptakan lapangan kerja, pembangunan pertanian, pembangunan industri, pembangunan perhubungan,

¹⁾ UU RI No. 13 Th. 2003 tentang Ketenagakerjaan, BP. Panca Usaha Putra, Jakarta, 2003.

pembangunan pariwisata dan perdagangan, penentuan skala prioritas investasi serta pemilikan teknologi yang tepat guna. Langkah-langkah yang bersifat khusus meliputi program-program bantuan pembangunan proyek padat karya dan lain-lain. Keseluruhan kebijaksanaan tersebut ditujukan untuk memperluas lapangan kerja guna mengurangi pengangguran. Pemerintah Indonesia dalam hal ini telah mengadakan pembatasan jumlah Tenaga Kerja Asing yang diberi ijin bekerja di Indonesia, hal ini untuk memberi kesempatan kerja kepada Tenaga Kerja Indonesia. Adapun mengenai Tenaga Kerja Asing telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing.

2. Strategi Pengadaan Tenaga Kerja

Strategi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran khusus, strategi akan gagal apabila tidak ada langkah khusus untuk mengimplementasikannya, dan strategi juga membutuhkan konsistensi antara apa yang dikatakan, apa yang diusahakan dan apa yang dilakukan.

Simamora, Henrt (1987) menyebutkan strategi adalah kerangka acuan yang terintegrasi dan komprehensif yang mengarahkan pilihan-pilihan yang menentukan bentuk dan arah aktivitas-aktivitas organisasi menuju pencapaian tujuan-tujuannya. Pengertian tersebut memberi arti bahwa strategi merupakan pola atau rencana kegiatan yang mengintegrasikan tujuan-tujuan pokok,

kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur kedalam rencana keseluruhan yang kohesif, sehingga apabila strategi dilaksanakan dengan formulasi yang baik akan membantu mengumpulkan dan mengalokasikan sumber-sumber daya organisasi kedalam suatu identitas berdasarkan kekuatan dan kelemahan internal, perubahan lingkungan dan tindakan pesaing yang terantisipasi.

Soeroto (1983) mengemukakan istilah strategi adalah mencakup garis besar tujuan dan arah jangka panjang yang hendak dicapai, asas-asas serta cara yang diterapkan, subyek dan obyek pembangunan yang perlu mendapat prioritas, sumber daya dan perangkat sarana yang digunakan. Strategi dapat dilaksanakan dengan baik dilengkapi dengan beberapa syarat utama, sebagai berikut : (1) Subyek dan obyek pembangunan adalah ada obyek yang akan dikerjakan dan ada subyek yang melakukan, (2) Sumberdaya, diperlukan masukan dari sumberdaya sosial dan sumberdaya alam yang dijaga dan dikembangkan kelestariannya serta dimanfaatkan secara bijaksana, sumber daya sosial mencakup sumber daya manusia yang cukup banyak dan mempunyai kemampuan kerja, (3) Teknologi yang tepat, fungsi teknologi yang utama adalah untuk menimbulkan perubahan dan atau memperlancar nya, baik itu perubahan struktur, susunan, bentuk, volume, tempat maupun perubahan waktu, (4) Iklim politik, ekonomi dan sosial yang mendukung.

Startegi secara singkat didefinisikan oleh Bryson, John M. (1995) sebagai “ *a plan to achieve the mission and the mandates*” atau suatu rencana untuk meraih misi dan melaksanakan mandat. Strategi merupakan suatu pola tujuan, kebijakan, program, keputusan, kegiatan ataupun pengalokasian

sumber daya yang menentukan apa organisasi itu, apa yang dikerjakan dan mengapa melakukan itu, dengan demikian strategi merupakan pengembangan dari misi organisasi yang menghubungkan organisasi itu dengan lingkungannya sehingga ia merupakan *outline respon* organisasi terhadap tantangan-tantangan mendasar yang dihadapi. Dengan definisi strategi sebagaimana tersebut diatas, pada dasarnya setiap lembaga sebagai suatu organisasi tentu memiliki strategi karena untuk mewujudkan tujuan-tujuannya setiap organisasi harus mempunyai rencana kegiatan. Strategi dalam suatu organisasi akan tampak dalam pola-pola tujuan, kebijakan, program, kegiatan, keputusan dan pengalokasian sumber daya. Strategi sebagai bentuk pola-pola yang digunakan oleh sebuah lembaga mungkin sangat baik sehingga perlu dipertahankan, namun bisa juga strategi yang digunakan bukanlah yang tepat atau sesuai yang dikehendaki sehingga perlu dirumuskan kembali agar menjadi lebih tajam dan bila perlu dirombak dengan strategi yang baru agar hubungan organisasi dengan lingkungannya tetap *mach*. Dengan demikian sangat dimungkinkan dan bahkan menjadi suatu keharusan apabila terjadi perubahan lingkungan, maka strategi yang dulunya sangat efektif sekalipun tentunya harus dirumuskan kembali agar sesuai dengan lingkungan yang baru.

3. Pemberdayaan Tenaga Kerja

Bookman dan Morgen (Handytio Medelina K, 1996) berpendapat bahwa pemberdayaan sebagai konsep yang sedang populer mengacu pada

usaha menumbuhkan keinginan pada seseorang untuk mengaktualisasikan diri, melakukan mobilitas keatas, serta memberikan pengalaman psikologis yang membuat seseorang merasa berdaya lebih lanjut, dikemukakan bahwa keinginan untuk mengubah keadaan yang datang dari dalam diri tersebut dapat muncul jika seseorang merasa berada dalam situasi tertekan dan kemudian menyadari atau mengetahui sumber tekanan tersebut.

Clelland, Mc. (Handytio medelina K, 1996) mengemukakan pula bahwa kegagalan pemberdayaan sebuah masyarakat disebabkan karena warga masyarakat tersebut tidak memiliki motivasi untuk berprestasi atau tidak memiliki *need for achievement* (*N ach*), para warga di masyarakat bersikap fasilistis dan menerima nasibnya tanpa perlawanan. Menurut teori ini agar pemberdayaan berhasil, sikap masyarakat harus diubah dan didorong untuk memiliki *N ach*, dengan mendidik mereka disamping mengubah sikap yang pasrah menjadi sikap yang berani melawan nasib. Untuk menumbuhkan kesadaran atau dorongan dalam diri seseorang tersebut diperlukan intervensi atau stimulasi yang berasal dari luar, sebabnya adalah keinginan seseorang untuk berkembang atau mengubah keadaan tidak terlepas dari kemampuan individual yang ditentukan oleh tingkat pendidikan, ketrampilan, lingkungan serta konteks budaya.

Menurut pendapat Stewart, Aileen M, 1998 bahwa pemberdayaan merupakan cara yang amat praktis dan produktif untuk mendapatkan yang terbaik dari seorang individu, sedangkan manfaat yang dapat diperoleh dari pemberdayaan bagi seorang individu meliputi kesempatan untuk

meningkatkan kecakapan-kecakapan yang penting, terutama pada masa sekarang ketika jaminan kerja semakin kurang didasarkan pada persyaratan-persyaratan awal dan lamanya bekerja melainkan lebih pada kemampuan untuk mendapatkan dan memasarkan kecakapan-kecakapan baru dan pengalaman-pengalaman yang beraneka ragam.

Sementara itu Siswanto, Bejo, 1987, mengartikan juga bahwa pemberdayaan tenaga kerja sebagai pendayagunaan, pembinaan, pengaturan, pengurusan, pengembangan unsur tenaga kerja dengan segala kegiatannya dalam usaha mencapai hasil dan dayaguna yang sebesar-besarnya, sesuai dengan harapan usaha perorangan, usaha perusahaan dan lembaga maupun instansi.

4. Kesempatan Kerja

Kesempatan Kerja menurut Departemen Tenaga Kerja (1995) mengandung pengertian lapangan kerja atau kesempatan yang tersedia untuk bekerja akibat dari suatu kegiatan ekonomi (produksi). Dengan demikian pengertian kesempatan kerja adalah mencakup lapangan pekerjaan yang sudah diisi dan semua lapangan pekerjaan yang masih kosong, dari lapangan pekerjaan yang masih kosong tersebut (yang mengandung arti adanya kesempatan) kemudian timbul kebutuhan akan tenaga kerja. Kebutuhan tenaga kerja ini nyata-nyata diperlukan oleh pihak perusahaan/lembaga penerima tenaga kerja pada tingkat upah, posisi dan syarat kerja tertentu, tidak

semua kebutuhan tenaga kerja dapat terpenuhi karena untuk memperoleh tingkat upah, posisi dan syarat kerja yang tertentu diperlukan tersedianya tenaga kerja yang memiliki kriteria tertentu pula, sehingga dalam hal ini kesempatan kerja dapat diartikan sebagai lowongan pekerjaan (*vacancy*).

Simanjuntak, Payaman J, 1985, mengemukakan bahwa pengertian kesempatan kerja sekaligus dapat berarti : (1) Kesempatan untuk bekerja, (2) Pekerjaan yang sesuai dengan pendidikan dan keterampilan tiap-tiap orang, (3) Kesempatan untuk mengembangkan diri. Menurut Simanjuntak, Payaman J, 1985, tersedianya kesempatan kerja berhubungan erat dengan peningkatan produktivitas kerja masyarakat tenaga kerja, atau dengan kata lain usaha-usaha perluasan kesempatan kerja yang menjamin bahwa setiap orang yang ingin bekerja memperoleh pekerjaan sesuai dengan kemampuannya harus didukung dengan tersedianya tenaga kerja yang mempunyai produktivitas kerja yang memadai. Produktivitas kerja secara filosofis mengandung pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan, keadaan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan mutu kehidupan besok harus lebih baik dari hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja.

Soeroto, 1983, berpendapat bahwa kesempatan kerja dan jumlah serta kualitas orang yang digunakan dalam pekerjaan mempunyai fungsi yang menentukan dalam pembangunan, ini bukan hanya karena tenaga kerja

merupakan pelaksana pembangunan akan tetapi juga karena pekerjaan merupakan sumber pendapatan utama bagi masyarakat. Tenaga kerja mempunyai dua fungsi yaitu pertama sebagai sumberdaya untuk menjalankan proses produksi dan distribusi barang dan jasa, kedua sebagai sarana untuk menimbulkan dan mengembangkan pasar. Kedua fungsi ini merupakan dua syarat yang sama mutlaknya bagi suksesnya pembangunan. Dalam menentukan kebijaksanaan kesempatan kerja, yang perlu dilakukan antara lain adalah menyerap sepenuhnya sumber tenaga kerja yang masih kurang digunakan, hal ini dilakukan demi pertumbuhan kesempatan kerja yang mengarah pada terwujudnya kehidupan masyarakat yang layak dan merata. Sesuai dengan pernyataan bersama sedunia tentang Hak-Hak Manusia (sebagai yang diterima dan diumumkan oleh Rapat Umum Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tanggal 10 Desember 1948) Pasal 23 menyebutkan :

“(1) Setiap orang berhak untuk bekerja, untuk pemilihan pekerjaan dengan bebas, untuk mendapat syarat bekerja yang menguntungkan dan perlindungan terhadap pengangguran (2) Setiap orang tanpa diskriminasi berhak untuk mendapat bayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama (3) Setiap orang bekerja berhak untuk pemberian upah yang memastikan buat dia sendiri dan keluarganya untuk mendapatkan kehidupan yang layak untuk martabat manusia, dan ditambah kalau perlu dan cara-cara lain untuk perlindungan sosial (4) Setiap orang berhak untuk membentuk dan menggabungkan diri kepada serikat buruh untuk melindungi kepentingannya”.

5. Penempatan Tenaga Kerja

Pelayanan penempatan tenaga kerja adalah kegiatan untuk mempertemukan tenaga kerja dengan pemberi kerja, sehingga tenaga kerja dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya, dan pemberi kerja dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhannya. Dengan demikian, penempatan tenaga kerja pada dasarnya mengatur bertemunya pencari kerja dengan pengguna tenaga kerja/majikan dalam suatu pasar kerja, atau dengan kata lain penempatan tenaga kerja merupakan proses terjadinya hubungan kerja melalui penyediaan (*supply*) dan penawaran (*demand*) tenaga kerja dengan memperhatikan kepentingan umum dan untuk kesejahteraan tenaga kerja. Ketentuan tersebut mengandung makna bahwa sejalan dengan perkembangan jaman dan dalam rangka proses globalisasi, pemenuhan tenaga kerja tidak hanya untuk kebutuhan pasar kerja dalam negeri saja tetapi juga untuk kebutuhan pasar kerja di luar negeri. Kegiatan ini dapat dilakukan dengan syarat dapat menjamin tersedianya pekerjaan dan penghidupan yang berkesinambungan dan layak sesuai dengan kemanusiaan.

Menurut Daryanto, 1975, pengertian tentang penempatan tenaga kerja adalah mengatur pasar kerja sedemikian rupa agar supaya setiap majikan atau pengusaha mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan dan setiap pencari kerja mendapatkan pekerjaan yang tepat, segala sesuatu menurut rencana yang telah ditentukan untuk mencapai dan memelihara adanya lapangan pekerjaan yang memadai. Penempatan tenaga kerja sebagai pelayanan terhadap majikan

atau pengusaha dan pencari kerja harus dilaksanakan dengan pedoman "*The right man, on the right job*" yang mempunyai arti tidak sekedar mempertemukan antara pencari kerja dengan majikan atau pengusaha akan tetapi lebih mengandung maksud untuk mengurangi pengangguran, yaitu dengan membantu pencari kerja mendapatkan pekerjaan sesuai dengan minat, bakat, kecakapan dan kemampuannya, sehingga ancaman Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) menjadi relatif lebih kecil dibanding tenaga kerja dengan pekerjaan yang tidak sesuai dengan minat, bakat, kecakapan dan kemampuannya.

Sedikit berbeda dengan pendapat yang disampaikan Daryanto, maka Siswanto, Bedjo, 1987, mengemukakan bahwa penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dalam seleksi untuk dijalankan secara kontinuitas dan kronologis dengan wewenang dan tanggungjawab sebesar porsi dan komposisi yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggungjawab tersebut. Karena penempatan tenaga kerja merupakan output pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan pertimbangan rasional maupun obyektif ilmiah, maka sebelum melaksanakan penempatan tenaga kerja terlebih dahulu perlu dipertimbangkan adanya beberapa faktor baik yang menguntungkan maupun yang merugikan. Untuk mendapatkan hasil yang maksimal khususnya dalam meningkatkan produktifitas tenaga kerja, maka penempatan tenaga kerja yang dilakukan adalah dengan menempatkan tenaga

kerja yang tepat pada posisi jabatan dan pekerjaan yang tepat pula, dan dirancang untuk mencapai dayaguna dan hasilguna yang sebesar-besarnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Penempatan tenaga kerja yang tepat pada posisi jabatan dan pekerjaan yang tepat bukan saja menjadi idaman para tenaga kerja tetapi juga menjadi keinginan perusahaan, dengan jalan demikian tenaga kerja yang bersangkutan mengetahui dengan benar ruang lingkup pekerjaan dan tanggungjawab atau dengan kata lain tenaga kerja tersebut mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja dan mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis. Akibat yang menguntungkan bagi perusahaan adalah meningkatnya omset output produksi yang dihasilkan oleh tenaga kerja yang bersangkutan, sebab pada kenyataannya tidak ada suatu usaha yang mengharapkan kegagalan dikemudian hari, bahkan dalam perencanaan jangka panjang keuntungan menjadi milik sentral orientasinya bukan hanya sekedar omset output produksi. International Labour Organization (1994) mendefinisikan penempatan kerja yang selektif adalah sebagai berikut :

“The process aiming at placing disabled in employment suited to their age, experience, qualifications and physical and mental capacities. It should make use off all of the normal resettlement services and provisions, in the light of the known and carefully assessed needs of each disabled person. This is the final stage in rehabilitation and includes three distinct processes : (1)knowing the worker (2)knowing the job (3 matching the worker to the job”.

6. Tenaga Kerja Asing

Yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Menyongsong era globalisasi dan pasar bebas yang dipercepat dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, mengakibatkan hubungan antar negara semakin dekat dan hampir tanpa batas (*borderless*), terutama terkait dengan pertukaran barang, modal dan jasa termasuk jasa tenaga kerja. Salah satu pengaruh utamanya adalah peningkatan mobilitas tenaga kerja (*free labour movement*) khususnya dengan masuknya Tenaga Kerja Asing (*expatriate*) ke Indonesia pada berbagai tingkat jabatan mulai dari eksekutif, profesional, supervisor sampai dengan teknisi dan operator. Seiring dengan terbentuknya Asean Free Trade (AFTA), Asia Pacific Economic Cooperation (APEC) dan General Agreement on Tariff and Trade / World Trade Organization (GATT/WTO), Indonesia sebagai salah satu anggota telah sepakat dan menyetujui bahwa pasar bebas khususnya untuk sektor perdagangan barang (*goods*) dan jasa (*services*) di kawasan negara-negara ASEAN sudah dimulai pada tahun 2003, sedangkan di kawasan Asia Pasifik akan diberlakukan mulai tahun 2010 dan selanjutnya kawasan dunia pada tahun 2020. Tujuan dan semangat perjanjian GATT pada akhirnya adalah dibukanya perdagangan jasa termasuk jasa tenaga kerja dengan tingkat liberalisasi 100 persen.

Ada empat prinsip yang disepakati dalam perjanjian tersebut, yaitu :

1. Prinsip *Cross Border Supply*, artinya pemasok jasa asing (*foreign service provider*) bebas untuk menjual jasanya di negara tuan rumah (*host country*).
2. Prinsip *Consumption Abroad*, artinya pemakai jasa di negara tuan rumah bebas membeli jasa dari pemasok asing.
3. Prinsip *Commercial Presence*, artinya pemasok jasa asing bebas memperdagangkan produknya di negara tuan rumah.
4. Prinsip *Presence of Natural Person*, artinya pemasok jasa asing bebas untuk mengirimkan tenaga kerjanya untuk bekerja di negara tuan rumah.

Disamping itu dalam mengakses pasar, negara anggota tidak akan dikenakan perlakuan diskriminatif terhadap para penyedia jasa di dalam negeri (*national treatment*) serta tidak mendapat perlakuan diskriminatif antar negara.

Selain pengaruh globalisasi tersebut, kecenderungan peningkatan permintaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia yaitu adanya peningkatan kebutuhan akan teknologi dan tenaga kerja terampil/profesional yang hingga saat ini belum sepenuhnya tersedia di dalam negeri karena Tenaga Kerja Indonesia yang memenuhi kualifikasi tersebut masih terbatas jumlahnya. Kondisi ini sejalan dengan ciri pasar kerja di Indonesia yang mempunyai dua segmen yang berbeda yaitu : pertama, segmen yang ditandai dengan adanya kekurangan permintaan (*labor shortage*) di pasar kerja terampil dan pendidikan relatif tinggi; kedua, segmen yang ditandai dengan kelebihan penawaran kerja (*labor surplus*) yang terjadi pada pasar kerja tidak terampil

dan pendidikan relatif rendah. Menyadari keadaan dunia yang semakin terbuka dan adanya peningkatan kebutuhan akan modal, teknologi dan tenaga kerja terampil/profesional, tampaknya akan semakin sulit membatasi masuknya Tenaga Kerja Asing ke Indonesia, sehingga diperkirakan jumlah Tenaga Kerja Asing yang masuk ke Indonesia cenderung terus meningkat khususnya pada saat dimulainya pasar bebas tahun 2003 (AFTA).

Dalam dua setengah dasawarsa terakhir, arus Tenaga Kerja Asing ke Indonesia meningkat dengan laju yang semakin cepat. Dengan perkiraan pesatnya peningkatan jumlah Tenaga Kerja Asing pada masa yang akan datang merupakan tantangan dan peluang bagi Tenaga Kerja Indonesia, namun demikian alangkah bijaksana masalah keberadaan Tenaga Kerja Asing dilihat secara proporsional yaitu dengan mengambil manfaat sebanyak mungkin dan mengurangi dampak negatif sekecil mungkin.

Persaingan tenaga kerja profesional Indonesia dengan Tenaga Kerja Asing pada profesi yang sama secara fakta sebenarnya telah berlangsung cukup lama khususnya sejak dibukanya kran investasi asing secara langsung (*FDI-Foreign Direct Investment*) ke Indonesia, disamping itu kebutuhan akan tenaga ahli pada saat ekonomi Indonesia tumbuh dengan cepat terutama pada akhir tahun 1980 an hingga sebelum krisis ekonomi melanda Indonesia yang dimulai pada pertengahan tahun 1997, telah mengakibatkan meningkatnya permintaan akan tenaga kerja profesional. Akan tetapi informasi di lapangan memperlihatkan bahwa baik investor lokal yang menggunakan teknologi ataupun manajemen yang relatif canggih dan masih merupakan sesuatu yang

baru di Indonesia cenderung untuk memilih Tenaga Kerja Asing dalam menempati posisi-posisi kunci di perusahaan mereka, hal ini mungkin dikarenakan oleh persepsi yang salah terhadap kemampuan pekerja Indonesia ataupun memang kenyataannya Tenaga Kerja Indonesia tidak memiliki kompetensi seperti yang dipersyaratkan. Untuk ini diperlukan suatu studi yang komprehensif agar potensi maupun kelemahan tenaga kerja profesional dapat diketahui dengan jelas.

Seiring terjadi salah persepsi terhadap konsep perdagangan bebas yaitu bahwa suatu negara harus membuka pasarnya dengan bebas tanpa adanya hambatan, dalam GATS dikenal beberapa prinsip yang dapat dipakai sebagai acuan dalam melakukan komitmen liberalisasi perdagangan jasa, seperti :

- (1) Liberalisasi dapat dilakukan secara bertahap (*progressive liberalization*)
- (2) Sesuai dengan tujuan kebijakan nasional (*national policy objective*)
- (3) Memperhatikan tingkat perkembangan negara (*level of development*)
- (4) Fleksibilitas (untuk negara berkembang)
- (5) Peningkatan partisipasi negara berkembang di perdagangan jasa global.

Melihat prinsip diatas, Indonesia tentunya dapat menetapkan profesi apa yang perlu dan siap untuk dibuka dan profesi mana yang harus dipertahankan untuk ditutup bagi tenaga kerja asing hingga tahap tertentu dapat dibuka.

Sebagai negara anggota WTO Indonesia berkewajiban untuk mematuhi aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh WTO, maka Indonesia telah meratifikasi Persetujuan pembentukan WTO melalui Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1994, hal ini berarti penyusunan kebijakan nasional harus

sejalan, senafas dengan prinsip-prinsip yang terkandung dalam persetujuan. Sebagai anggota, Indonesia dapat berperan aktif dalam menggunakan peluang-peluang yang muncul sebagai akibat lebih terintegrasinya perdagangan dunia atau sering dikenal dengan istilah globalisasi. Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai *steakholder* utama dalam perdagangan tenaga kerja profesional sektor jasa dapat memanfaatkan peluang untuk mengembangkan profesionalisme tenaga kerja hingga dapat bersaing dengan Tenaga Kerja Asing, baik untuk pasar tenaga kerja domestik maupun internasional. Pengembangan profesi ini dapat dilakukan dengan melakukan penyusunan standar kompetensi, pengembangan sarana dan prasarana pelatihan kerja maupun kebijakan ketenagakerjaan lainnya yang dapat menunjang profesionalisme pekerja.

Selain mengikuti sidang multilateral WTO yang secara terus menerus mencari solusi untuk memperbaiki aturan-aturan perdagangan yang dapat dijadikan komitmen dan harus dipenuhi oleh seluruh anggota, Indonesia juga harus melayani permintaan dari negara-negara anggota lainnya dalam pertemuan bilateral. Seperti telah disampaikan diatas, Indonesia hingga saat ini telah menerima *initial request* dari 16 negara. Sebagai kelanjutan dari *request* tersebut sejak pengajuannya pada bulan Juni 2002 Indonesia telah menanggapi permintaan pertemuan bilateral dari 9 negara. Pertemuan tersebut diadakan untuk meminta tanggapan Indonesia atas *request* mereka, namun hingga saat ini Indonesia baru menanggapi dengan mengajukan klarifikasi atas substansi yang diajukan dan juga memberikan penjelasan yang

berhubungan dengan kondisi maupun peraturan ketenagakerjaan yang berhubungan dengan persyaratan masuknya Tenaga Kerja Asing di Indonesia, namun pada 2005 yang ditetapkan sebagai tahun untuk melakukan komitmen, Indonesia sudah harus menetapkan profesi mana yang sudah dapat dibuka.

B. PENANAMAN MODAL ASING BERHUBUNGAN DENGAN KETENAGA KERJAAN

1. Kebutuhan dan Ruang Lingkup Penanaman Modal Asing

Yang dimaksud dengan Penanaman Modal Asing adalah penanaman modal yang dilakukan oleh orang asing yang akan menjalankan usahanya di Indonesia.²⁾

Penanaman Modal dalam rangka Penanaman Modal Asing adalah penanaman modal yang dilaksanakan berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 jo Nomor 11 Tahun 1970 tentang Penanaman Modal Asing.³⁾

Deregulasi yang cukup besar dilakukan pada tanggal 23 Oktober 1993 yang lebih dikenal dengan Pakto II 93, saat itu pemerintah mengeluarkan enam paket deregulasi yang meliputi bidang ekspor impor, bidang tarif dan tata niaga impor, bidang penanaman modal, bidang perijinan, bidang farmasi dan amdal. Latar belakang dikeluarkannya paket deregulasi ini antara lain untuk lebih menggairahkan dan meningkatkan efisiensi kinerja perekonomian nasional, sebab selama ini prosedur perijinan yang terkait dengan birokrat

²⁾ Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penanaman Modal, Kantor Menteri Negara Investasi / BKPM, 1998

³⁾ Himp Peraturan Per UU-an di Bid Penanaman Modal, Biro Hukum Sekretariat Daerah Prop Jateng

dirasakan berbelit-belit dan terlalu panjang. Kondisi demikian mendorong para pengusaha melakukan jalan pintas berkolusi dengan oknum pejabat, akibatnya budaya sogok dan suap merajalela, hal ini menyebabkan timbulnya ekonomi biaya tinggi dan dalam jangka panjang hal ini sangat merugikan perekonomian nasional. Dampaknya biaya produk menjadi lebih tinggi sehingga tidak dapat bersaing dipasar internasional, padahal dalam era globalisasi dewasa ini yang dapat bekerja dengan efisien dan mampu menjaga kualitas dengan baik, maka mereka yang akan memenangkan persaingan. Sehingga pemerintah melalui Pakto II 93 mengambil beberapa langkah kebijakan, khususnya dalam investasi yaitu :

- (1) Ijin investasi langsung dapat diurus ditingkat Kabupaten dan Kotamadia.
- (2) Penghapusan surat pencadangan tanah dari Gubernur, sebelumnya surat ini menjadi syarat untuk penerbitan surat persetujuan penanaman modal baik penanaman modal asing maupun penanaman modal dalam negeri.
- (3) Penghapusan berita acara pemeriksaan proyek BKPM dan investasi lain, di daerah tidak perlu lagi melakukan sebagai syarat bagi penerbitan ijin usaha tetap (IUT).
- (4) Penghapusan permohonan persetujuan penanaman modal khususnya menyangkut pemilikan saham yang sekarang diperbolehkan untuk koperasi.
- (5) Penghapusan persetujuan diversifikasi sepanjang diversifikasi dilakukan dalam kerangka bisnisnya.
- (6) Penghapusan persetujuan perubahan pemasaran.

Kebijakan tersebut diatas dilanjutkan dengan Paket Deregulasi Tahun 1994 yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1994. Kebijakan baru mengenai investasi ini boleh dikatakan merupakan hal yang luar biasa dan dianggap liberal karena dalam peraturan tersebut diberikan peluang yang begitu besar kepada investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Keleluasaan ini bukan saja menyangkut banyak sektor yang terbuka, tetapi juga dalam komposisi kepemilikan saham, perijinan yang disederhanakan, masa ijin usaha yang lebih panjang serta keleluasaan mendirikan tempat usaha.

Adapun Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1994 tentang Persyaratan Pemilikan Saham dalam Perusahaan PMA dan keputusan Menteri Negara Penggerak Dana Investasi/Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal No.15/SK/1994 tentang Ketentuan Pelaksanaan Pemilikan Saham Dalam Perusahaan yang Didirikan Dalam Rangka Penanaman Modal Asing, yaitu :

a. Ketentuan Umum

(1) Penanaman Modal Asing dapat dilakukan dalam bentuk :

- Patungan antara modal asing yang dimiliki oleh Warga Negara Asing dan/atau badan hukum asing dengan modal yang dimiliki Warga Negara Indonesia yang terdiri dari Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Koperasi, Perusahaan PMA, Perusahaan PMDN, Perusahaan Non PMA/PMDN atau
- Langsung, dalam arti seluruh (100 %) modalnya terdiri dari modal asing yang dimiliki oleh Warga Negara Asing dan atau badan

hukum asing, perusahaan Penanaman Modal Asing ini wajib menjual sebagian sahamnya kepada Warga Negara Indonesia dan/atau Badan Hukum Indonesia dalam jangka waktu paling lambat 15 (lima belas) tahun sejak beroperasi komersial dengan jumlah modal saham yang dijual ditetapkan berdasarkan kesepakatan bersama.

- (2) Perusahaan yang didirikan dalam rangka Penanaman Modal Asing harus berbentuk Perseroan Terbatas menurut hukum Indonesia dan berkedudukan di Indonesia.
- (3) Kegiatan usaha perusahaan Penanaman Modal Asing dapat berlokasi di seluruh wilayah Indonesia sesuai dengan peruntukannya sebagaimana ditetapkan dalam Rencana Umum Tata Ruang atau Rencana Detail Tata Ruang.

b. Ketentuan Khusus

- (1) Perusahaan PMA yang melakukan kegiatan usaha dibidang :
 - Pembangunan dan pengusahaan pelabuhan
 - Produksi, transmisi dan distribusi tenaga listrik untuk umum
 - Telekomunikasi
 - Pelayaran dan Penerbangan
 - Pembangunan dan pengusahaan air minum
 - Kereta api umum
 - Pembangkitan tenaga atom

Wajib mendirikan perusahaan patungan dengan modal saham disetor dan ditempatkan oleh peserta Indonesia sekurang-kurangnya 5% dari keseluruhan modal saham perusahaan.

- (2) Perusahaan penanaman modal baik yang didirikan dalam rangka PMA patungan maupun PMA langsung yang telah berproduksi komersial sebagaimana tercantum dalam Izin Usaha Tetapnya, dapat mendirikan perusahaan baru.

Perusahaan yang didirikan tersebut memiliki status :

- Sebagai perusahaan PMA, apabila diantara peserta yang berpatungan tersebut terdapat Warga Negara Asing dan/atau badan hukum asing baru, atau
- Sebagai perusahaan PMDN, apabila 100 % modal sahamnya dimiliki oleh perusahaan PMA, atau pemegang sahamnya terdiri dari Badan Hukum Indonesia dan/atau Warga Negara Indonesia.

- (3) Perusahaan Penanaman Modal Asing patungan yang telah berproduksi komersial sebagaimana tercantum dalam Izin Usaha Tetapnya, dapat membeli saham perusahaan yang sudah berdiri dan berbentuk Perseroan Terbatas melalui pemilikan langsung dan/atau pasar modal dalam negeri.

Pembelian saham yang melalui pemilikan langsung :

- Hanya dapat dilakukan apabila bidang usaha perusahaan yang akan dibeli sahamnya, pada saat pembelian, bidang usahanya terbuka untuk Penanaman Modal Asing.

- Status perusahaan yang dibeli sahamnya, sama dengan status perusahaan penanaman modal tersebut pada saat didirikan.
- (4) Badan Hukum asing dan/atau perusahaan Penanaman Modal Asing langsung dan/atau Warga Negara Asing dapat membeli saham perusahaan yang sudah berdiri dan berbentuk Perseroan Terbatas menurut hukum Indonesia, melalui pemilikan langsung dan/atau pasar modal dalam negeri.

Pembelian saham yang melalui pemilikan langsung :

- Hanya dapat dilakukan apabila bidang usaha perusahaan yang akan dibeli sahamnya pada saat pembelian, bidang usahanya terbuka untuk Penanaman Modal Asing.
- Jumlah saham peserta Indonesia didalam perusahaan yang dibeli tidak boleh menjadi lebih kecil dari 5% dari jumlah modal saham disetor dan ditempatkan.
- Pembelian saham ini dilakukan dalam rangka penyelamatan dan penyehatan perusahaan yang bersangkutan dengan maksud melanjutkan pembangunan yang sedang dalam tahap konstruksi dan/atau melakukan konversi modal pinjaman menjadi modal saham dan/atau meningkatkan pemasaran hasil produksi dan/atau meningkatkan ekspor dan/atau menggunakan teknologi baru.

Selanjutnya menurut Sanyoto Sastrowardjojo, langkah yang diambil pemerintah mengeluarkan deregulasi melalui Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 1994 untuk menghadapi berbagai macam tantangan dalam melaksanakan pembangunan jangka panjang tahap II, yaitu :

- (1) Berasal dari dalam negeri yakni berupa berbagai keterbatasan dari sisi permodalan, sumber daya manusia dan teknologi, sedangkan kita harus dapat memenuhi target-target pembangunan, seperti jumlah investasi dan pertumbuhan ekonomi, peningkatan ekspor, penurunan jumlah penduduk yang hidup dibawah garis kemiskinan, kontribusi sektor industri, pengolahan pada Produk Domestik Bruto (PDB) dan sebagainya.
- (2) Berasal dari luar Indonesia sendiri, didalam memasuki abad 21 yang akan datang, perekonomian dunia semakin bersifat global, persaingan dalam mengisi pangsa pasar dunia semakin tajam, jumlah modal yang tersedia semakin langka, sedangkan dilain pihak negara-negara yang memerlukan modal asing semakin banyak, sementara itu dari lain sisi *technological gap* yang ada sekarang ini antara negara-negara industri maju dengan negara-negara yang sedang membangun akan semakin lebar apabila negara-negara yang sedang membangun seperti Indonesia tidak segera mempersiapkan diri dengan mempercepat pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.
- (3) Perubahan-perubahan yang terjadi dikawasan Asia Pacific oleh karena semakin cepat terlaksanakannya kesepakatan-kesepakatan APEC disektor perdagangan dan investasi akan menimbulkan berbagai peluang usaha

terutama disektor investasi.

- (4) Kondisi iklim usaha atau iklim berusaha, bahwa peraturan atau kebijaksanaan yang ada sekarang belum sepenuhnya dapat membantu atau mendorong dunia usaha kita untuk dapat tumbuh dan berkembang serta bersaing di pasar global dunia.

Upaya untuk menciptakan sasaran investasi masyarakat tersebut tidaklah mudah, kita menyadari bahwa kemampuan sumber dalam negeri baik dari segi penyediaan dana, penguasaan teknologi, manajerial dan kemampuan memasuki pasar global masih terbatas, maka dalam melaksanakan pembangunan ekonomi nasional, kita harus memanfaatkan dana dan kemampuan luar negeri baik dalam bentuk penanaman modal asing maupun pinjaman luar negeri yang tidak memberikan neraca pembayaran Indonesia dan memberikan dampak lain yang menguntungkan bagi perekonomian nasional, untuk itu diharapkan memperbaiki iklim investasi di Indonesia agar lebih kondusif bagi masuknya penanaman modal asing.

Beberapa kondisi yang diinginkan oleh investor asing tersebut, antara lain :

- (1) Kebebasan kepemilikan saham termasuk dihapuskan keharusan diinvestasi
- (2) Kebebasan menetapkan sendiri nilai investasi.
- (3) Perlakuan sama dalam hukum dan kedudukan.
- (4) Kondisi dalam pelaksanaan peraturan-peraturan.
- (5) Adanya jaminan berinvestasi dan berusaha.
- (6) Diterima kehadirannya sebagai mitra pembangunan.
- (7) Birokrasi yang transparan dan lancar.

Kehadiran Penanaman Modal Asing diharapkan dapat memperluas lapangan kerja, meningkatkan produksi dan penerimaan negara serta adanya percepatan proses alih teknologi. Keputusan pemerintah ini membuka kesempatan yang besar bagi investor asing itu bisa dikatakan merupakan suatu terobosan besar yang sangat berani dan mungkin tidak pernah dibayangkan sebelumnya, hal ini dapat dilihat dalam penjelasan atas Peraturan Pemerintah No. 20 Tahun 1994 yang menyebutkan bahwa dengan terjadinya perubahan struktur politik dan ekonomi diberbagai bagian dunia serta meluasnya globalisasi perekonomian dunia, banyak negara yang dulunya sangat tertutup bagi penanaman modal asing, sekarang telah membuka kesempatan yang sebesar-besarnya kepada modal asing dalam rangka meningkatkan kesempatan kerja, pertumbuhan dan memperluas kegiatan ekonominya. Keadaan tersebut telah menimbulkan persaingan yang semakin tajam dalam penanaman modal asing untuk peningkatan dan perluasan investasi.

Untuk mendorong partisipasi masyarakat dan dunia usaha dalam meningkatkan daya saing dalam investasi dan perdagangan dunia serta alih teknologi, kemampuan manajerial dan modal agar mampu meningkatkan investasi, pertumbuhan dan perluasan kegiatan ekonomi diberbagai daerah, maka dipandang perlu memberikan perangsang yang lebih menarik terhadap penanaman modal asing. Guna mencapai sasaran tersebut dipandang perlu melakukan penyempurnaan terhadap ketentuan pemilikan saham dalam perusahaan yang didirikan dalam rangka penanaman modal.

Sasaran yang ingin dicapai oleh Undang-Undang tersebut diantaranya adalah peningkatan kemampuan berorganisasi, keterampilan penggunaan teknologi, pendayagunaan sumber daya manusia dan pemanfaatan modal serta peningkatan manajemen, sehingga diharapkan dapat terwujud suatu perubahan dari ekonomi potensial menjadi kekuatan ekonomi riil yaitu kemampuan ekonomi yang dimiliki masyarakat secara nyata dan terpadu. Pelaksanaan Undang-Undang Penanaman Modal Asing di Indonesia secara garis besarnya dikemukakan oleh Sri Redjeki Hartono dalam diskusi Panel 20 Desember 1990 menyebutkan : (1) Adanya kerjasama yang serasi antar dua unsur yaitu asing dan unsur nasional, (2) Terjadinya arus timbal balik antar dua kepentingan yaitu kepentingan asing dan kepentingan nasional, dan (3) Tercapainya suatu kerjasama yang saling menguntungkan antara dua pihak yaitu pihak asing dan pihak nasional.

Berbicara mengenai penanaman modal asing di Indonesia biasanya yang diutamakan hanyalah satu bentuk saja, yaitu apa yang disebut sebagai penyertaan dalam modal dasar (*equity participation*), tetapi apabila diamati lebih lanjut maka penanaman modal asing tersebut terdapat tiga macam bentuk, yaitu :

- (1) Penyertaan dalam modal dasar (*equity participation*).
- (2) Pinjaman modal (*loan*).
- (3) Penanaman apa yang disebut *industrial property* (patent dengan *technological knowhow*-nya, merek dagang dan nama dagangannya).

Didalam praktek dapat dijumpai ketiga bentuk dan bentuk campuran dari ketiga bentuk tersebut, misalnya ada yang berbentuk *equity participation* murni, *equity participation* campuran dengan lisensi paten dan merek dagang, ada yang berbentuk *equity participation* campuran dengan pinjaman (*loan*) dan ada pula yang berbentuk pinjaman campuran dengan lisensi paten dan merek dagang. Undang-Undang Penanaman Modal Asing (Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967) hanya mengatur tentang *equity participation* saja meskipun juga disebut tentang pinjaman dan penemuan baru, tetapi kesemuanya itu dalam rangka *equity participation*. Adanya sikap *restrictive* dalam Undang-Undang Penanaman Modal Asing dan daftar negatif atau daftar tentang lapangan usaha yang tidak boleh dimasuki penanaman modal asing melalui Undang-undang Penanaman Modal Asing akibatnya banyak para investor asing masuk lewat jalan pintas dengan memberikan pinjaman dan lisensi patent serta merk dagang secara diam-diam dan tidak mendapat perlindungan ataupun pembatasan hukum yang jelas dan ketat. Secara umum kehadiran modal asing melalui perusahaan tradisional bertumpu kepada pengolahan sumber daya alam, terutama pertambangan dan energi dan industri pengolahan. Kecenderungan memusatkan kepada hal tersebut disebabkan sektor pertambangan dan energi mempunyai tujuan utama untuk pengamanan sumber daya alam, sementara di sektor industri pengolahan dimaksudkan untuk perluasan dan pemanfaatan tenaga kerja murah, mendekatkan diri pada bahan mentah serta menciptakan basis industri baru, yang paling utama adalah sebagai ikhtiar dampak pencemaran industri yang di negara lain tidak

diperbolehkan. Sedangkan penanaman modal di sektor keuangan dan asuransi serta perdagangan dimaksudkan untuk menopang penanaman modal pada kedua sektor utama tersebut, melalui keterlibatan perusahaan dagang dan keuangan. Konsekuensi pemusatan modal pada sektor pengolahan sumber daya alam terutama pada sektor pertambangan dan energi jelas-jelas membawa dampak besar terhadap kelestarian lingkungan hidup di Indonesia.

Adapun dampak positif Penanaman Modal Asing di Indonesia secara umum dapat disebutkan sebagai berikut :

- (1) Menambah pendapatan negara melalui penanamam modal di bidang produksi eskpor.
- (2) Pada sektor industri penanaman modal asing mengurangi kebutuhan devisa untuk impor.
- (3) Meningkatkan pendapatan negara berupa pajak dan royalti dari perusahaan-perusahaan asing.
- (4) Menambah kesempatan kerja dan membuka lapangan kerja baru.
- (5) Meningkatkan keterampilan tenaga kerja dengan adanya alih teknologi.
- (6) Memberi pengaruh modernisasi melalui kinerja perusahaan asing.

Disamping dampak positif tersebut diatas, penanaman modal asing juga membawa dampak negatif bagi Indonesia, antara lain :

- (1) Modal asing masuk dengan motif mencari keuntungan sebesar-besarnya, dan hal ini tujuan utamanya adalah memperbesar modal, baru kemudian tujuan khususnya yaitu memproduksi barang.
- (2) Penanaman modal asing yang dimaksud untuk menunjang pembangunan

nasional, kemungkinan akan berbenturan dengan motif investor untuk menumpuk keuntungan.

- (3) Hasil-hasil yang diperoleh penanaman modal asing berupa keuntungan akan ditransfer keluar negeri oleh pemegang saham, hal ini dapat memberatkan neraca pembayaran luar negeri bagi Indonesia, depresiasi dalam praktek sering dipakai untuk menyembunyikan keuntungan-keuntungan agar tidak kena pajak, barang modal dan bahan baku harus didatangkan dari luar negeri, yang dalam pelaksanaannya pemerintah Indonesia harus menyediakan fasilitas, penanaman modal asing berhak sewaktu-waktu menarik kembali modalnya.
- (4) Jika terjadi pertentangan kepentingan antara penanam modal asing dengan negara penerima modal asing, maka besarnya modal akan diwakili negaranya, biasanya imbalan kekuatan akan ditanggung oleh penanam modal (investor).
- (5) Jika jumlah modal asing sedikit maka arti kuantitatifnya pada efek pembangunan tidak banyak, sebaliknya jika jumlah modal asing besar maka arti kuantitatifnya besar dan kekuasaan modal asing itupun besar.
- (6) Hanya sebagian masyarakat yang mendapat keuntungan dari penanaman modal asing yaitu mereka yang mempunyai hubungan (akses) langsung.
- (7) Pengaruh penanaman modal asing terhadap industri dalam negeri menunjukkan bahwa walaupun modal asing belum masuk, sudah merupakan saingan berat bagi produksi dalam negeri, sehingga lapangan usaha bagi pengusaha-pengusaha nasional semakin tersisih.

(8) Lapangan usaha yang menarik bagi penanaman modal asing yaitu lapangan usaha yang relatif lebih tinggi profitnya dan pangsa pasarnya adalah untuk ekspor, sedangkan pengusaha nasional produksinya hanya terbatas untuk konsumen dalam negeri.

2. Masuk dan Keluar Bagi Pelaku Bisnis

Setiap orang pelaku bisnis yang masuk atau keluar wilayah Indonesia harus melalui pemeriksaan imigrasi, jika yang bersangkutan tidak memiliki surat perjalanan atau paspor, maka oleh pejabat imigrasi diambil tindakan dan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika seseorang pelaku bisnis akan meninggalkan wilayah Indonesia dan tidak memiliki surat perjalanan atau paspor yang berlaku, bila yang bersangkutan Warga Negara Indonesia dipersilahkan dahulu mengurus paspor di kantor imigrasi setempat, dan bila yang bersangkutan orang asing pelaku bisnis, maka dipersilahkan menghubungi negaranya di Indonesia untuk mendapatkan paspor kebangsaannya dan bila tidak memungkinkan untuk mendapatkan paspor dari negaranya atau negara lain, kepada yang bersangkutan dapat diberikan paspor atau laksana paspor untuk orang asing, sebelum yang bersangkutan memiliki paspor, keberangkatannya dicegah atau ditolak.⁴⁾

⁴⁾ H.J. Adiwinata, Pengertian Imigrasi, Diklat Kursus Pejabat Imigrasi, 1957

- b. Setiap pelaku bisnis, warga negara Indonesia atau orang asing baru dapat meninggalkan wilayah Indonesia setelah pejabat imigrasi di tempat pemeriksaan imigrasi menerangkan tanda bertolak (cap segitiga) pada paspornya. Setelah melalui pemeriksaan di tempat pemeriksaan imigrasi dan tidak terdapat hal-hal yang memberatkan terhadap masuknya orang asing ke wilayah Indonesia, maka oleh pejabat imigrasi diberikan yang diterapkan pada visa atau paspornya. Izin masuk yang diberikan berupa izin masuk sekaligus izin keberadaannya di wilayah Indonesia bagi orang asing yang kedatangan untuk singgah atau kunjungan.

Setiap orang pelaku bisnis (warga negara Indonesia atau orang asing) yang masuk ke wilayah Indonesia dari luar negeri, wajib melalui pemeriksaan imigrasi untuk mendapatkan izin masuk setelah hasil pemeriksaan tidak terdapat hal-hal yang memberatkan (penangkalan). Demikian juga setiap orang yang meninggalkan wilayah Indonesia wajib melalui pemeriksaan imigrasi untuk dilakukan pengecekan apakah yang bersangkutan terdapat dalam daftar pencegahan dan jika tidak terdapat hal-hal yang memberatkan diberikan tanda bertolak. Tempat pemeriksaan imigrasi yang dahulu dikenal dengan nama Pelabuhan Pendaratan adalah tempat-tempat tertentu di pelabuhan laut, Bandar Udara atau tempat di darat, oleh Menteri Kehakiman ditetapkan sebagai tempat pemeriksaan imigrasi, dimana ditempatkan Pejabat Imigrasi yang bertugas melakukan pemeriksaan terhadap orang-orang yang akan masuk atau keluar wilayah Indonesia. Tidak semua Pelabuhan atau

Bandar Udara ditetapkan sebagai tempat pemeriksaan imigrasi.⁵⁾

Tempat pemeriksaan imigrasi dapat juga ditetapkan di darat, seperti diperbatasan Negara Republik Indonesia dengan Negara Tetangga, contohnya di Entikong, Kalimantan Barat. Selain tempat pemeriksaan imigrasi yang ditetapkan oleh Menteri Kehakiman secara permanen, dapat juga diperlakukan sebagai tempat pemeriksaan imigrasi secara Insidentil atau Sementara, dimana dikirimkan Pejabat Imigrasi untuk melakukan pemeriksaan terhadap orang yang masuk atau keluar wilayah Indonesia, seperti di anjungan lepas pantai atau diatas kapal atau pesawat yang sedang dalam perjalanan ke wilayah Indonesia.

Visa merupakan syarat untuk dapat melakukan perjalanan dan masuk ke wilayah Indonesia disamping paspor. Tanpa Visa orang asing akan ditolak izin masuk ke wilayah Indonesia, hanyalah orang-orang asing pelaku bisnis yang bermanfaat bagi kepentingan Negara dan masyarakat, seperti pemasukan devisa dan membantu pembangunan dalam bentuk modal dan tenaga ahli serta tidak menimbulkan gangguan terhadap ketertiban dan keamanan Nasional dan menghargai kebudayaan masyarakat Indonesia. Kebijakan yang dianut oleh Pemerintah Indonesia dibidang keimigrasian adalah Kebijaksanaan Saringan (*selective policy*).

⁵⁾ Abdullah Syahriful (James) SH, Memperkenalkan Hukum Keimigrasian, PT. Graha, Jakarta, 1993

3. Pencegahan dan Penangkalan Bagi Pelaku Bisnis

Pencegahan adalah larangan yang bersifat sementara terhadap orang-orang tertentu untuk keluar dari wilayah Indonesia berdasarkan alasan tertentu. Pelaku bisnis yang terkena pencegahan tidak diijinkan oleh pejabat imigrasi di tempat pemeriksaan imigrasi untuk meninggalkan wilayah Indonesia dan tidak diberi tanda bertolak.

Kewenangan untuk membuat keputusan pencegahan terhadap seseorang diberikan kepada pejabat yang menyangkut bidang tugasnya, yaitu :

- a. Yang menyangkut urusan keimigrasian dilakukan oleh Menteri yang dalam hal ini Menteri Kehakiman.
- b. Yang menyangkut masalah piutang negara dilakukan oleh Menteri Keuangan.
- c. Yang menyangkut pelaksanaan ketentuan pasal 32 huruf g Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1991 tentang Kejaksaan Republik Indonesia dilakukan oleh Kejaksaan Agung.
- d. Yang menyangkut masalah pemeliharaan dan penegakan keamanan dan pertahanan negara diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1982 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Pertahanan Keamanan Negara Republik Indonesia sebagaimana yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1988, dilakukan oleh Panglima Angkatan Bersenjata Republik Indonesia.

Mengingat pencegahan merupakan pembatasan terhadap hak-hak seseorang, maka dalam mengambil keputusan, pejabat yang berwenang harus didasarkan pada alasan yang sah dan wewenang ini tidak dapat dilakukan oleh pejabat yang lebih rendah berdasar delegasi wewenang. Pelaksanaan keputusan pencegahan dilaksanakan oleh Menteri dalam hal ini Menteri Kehakiman yang dalam pelaksanaannya ditunjuk pejabat imigrasi yang bertugas ditempat pemeriksaan imigrasi dan kantor-kantor imigrasi melalui Direktur Jenderal Imigrasi. Keberatan terhadap pencegahan diajukan kepada Pejabat yang mengeluarkan keputusan. Keputusan pencegahan harus merupakan keputusan tertulis yang ditanda tangani oleh Pejabat yang berwenang, sehingga orang yang terkena pencegahan mengerti mengapa ia dikenakan dan jika ia berkeberatan atas pencegahan tersebut, mengetahui kemana ia harus mengajukan keberatannya.⁶⁾

Keputusan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang harus dilengkapi oleh sekurang-kurangnya tiga hal, jika keputusan tidak lengkap atau kurang, maka Menteri Kehakiman atau pejabat yang ditunjuk untuk melaksanakan keputusan tersebut dapat menolak dan mengembalikan kepada pejabat yang membuat keputusan untuk dilengkapi. Keputusan pencegahan harus disampaikan kepada yang terkena pencegahan paling lambat tujuh hari, sehingga cukup waktu untuk menyampaikan kepada pejabat yang akan melaksanakan dan kepada yang terkena juga menyampaikan waktu untuk mengatur pemberangkatannya atau membatalkannya.

⁶⁾ H.J. Adiwinata, *Pengertian Hukum Imigrasi*, Jakarta, 1987

Pencegahan yang menyangkut keimigrasian dan piutang negara berlaku paling lama enam bulan. Pencegahan tersebut dalam keputusan Pejabat yang berwenang menentukan dapat berlaku kurang dari enam bulan. Pencegahan tersebut dapat diperpanjang sebanyak dua kali setiap perpanjangan untuk jangka waktu paling lama enam bulan, berarti seluruh pencegahan berlaku seluruhnya paling lama delapan belas bulan dan tidak dapat diperpanjang lagi. Jika terdapat seseorang yang telah dikenakan pencegahan, diperlukan pencegahan lagi, maka akan diberlakukan pencegahan baru, bukan perpanjangan. Masa berlaku pencegahan dapat dicabut sebelum masa berlakunya habis oleh pejabat yang mengeluarkan keputusan pencegahan. Pencabutan juga berlaku, bila telah berlaku selama delapan belas bulan, maka pencegahan berakhir demi hukum. Pencegahan yang menyangkut pidana yang diputuskan oleh Jaksa Agung dan dapat diperpanjang sesuai dengan keputusan Jaksa Agung. Berakhirnya pencegahan ditetapkan oleh Jaksa Agung setelah berakhirnya masa pencegahan atau selama masa berlakunya pencegahan. Pencegahan yang menyangkut pemeliharaan dan penegakan keamanan dan pertahanan negara berlaku paling lama enam bulan dan dapat diperpanjang beberapa kali dan setiap perpanjangan paling lama untuk waktu enam bulan dan seluruh masa perpanjangan tidak lebih dari dua tahun, yang berarti seluruh pencegahan dengan perpanjangan paling lama dua setengah tahun. Pencabutan pencegahan dapat dilakukan oleh Panglima Angkatan bersenjata Republik Indonesia sebelum masa berlaku pencegahan berakhir atau pada waktu habis masa berlaku pencegahan tidak ada

perpanjangan atau masa pencegahan telah berlaku selama dua tahun enam bulan sejak pencegahan. Jika telah ada keputusan pencegahan dari pejabat-pejabat yang berwenang terhadap seseorang dan masih berlaku, maka pejabat imigrasi wajib menolak keberangkatannya keluar wilayah Indonesia. Jika terjadi bahwa pencegahan seseorang telah habis masa berlakunya dan tidak ada keputusan perpanjangan atau telah habis seluruh masa pencegahan termasuk perpanjangannya, maka pejabat imigrasi di tempat pemeriksaan imigrasi dapat mengizinkan yang bersangkutan keluar wilayah Indonesia dengan memberikan tanda bertolak.⁷⁾

Penangkalan adalah larangan yang bersifat sementara terhadap orang-orang tertentu untuk masuk ke wilayah Indonesia berdasarkan alasan tertentu. Pelaku bisnis yang terkena penangkalan tidak diijinkan masuk oleh pejabat Imigrasi di tempat pemeriksaan imigrasi dan harus dikembalikan ke negara asalnya atau ketempat lain diluar wilayah Indonesia oleh alat angkut yang membawanya atau dengan alat angkut lain atas jaminan penanggung jawab alat angkut yang membawanya masuk ke wilayah Indonesia. Keputusan penangkalan terhadap orang asing pelaku bisnis yang menyangkut urusan keimigrasian dilakukan oleh Menteri Kehakiman. Keputusan penangkalan terhadap orang asing pelaku bisnis yang menyangkut pelaksanaan ketentuan Pasal 32 huruf g Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1991 tentang Kejaksaan Republik Indonesia dilakukan oleh Jaksa Agung terutama yang berhubungan dengan urusan pidana. Keputusan penangkalan terhadap orang asing pelaku

⁷⁾ Prof. Dr. Awaloedin Djamin, *Posisi Hukum Keimigrasian Dalam Sistem Kenegaraan*, Jakarta, 1998

bisnis yang menyangkut pemeliharaan dan penegakan keamanan dan pertahanan negara terhadap orang asing dilakukan oleh Panglima Angkatan Bersenjata Republik Indonesia. Kewenangan dalam pengambilan keputusan penangkalan dari ketiga pejabat tersebut tidak dapat dilimpahkan kepada pejabat lainnya. Pelaksanaan penangkalan tersebut oleh Menteri Kehakiman atau Pejabat Imigrasi di tempat pemeriksaan imigrasi yang diberi wewenang untuk menolak orang asing yang terkena penangkalan untuk masuk ke wilayah Indonesia.

Alasan untuk melakukan penangkalan terhadap orang asing pelaku bisnis adalah sikap dan perbuatan orang asing pelaku bisnis tersebut yang dinilai atau diduga akan merugikan kepentingan Negara dan masyarakat Indonesia sesuai dengan kebijaksanaan dibidang keimigrasian, yaitu kebijaksanaan saringan (*selective policy*), dimana hanya orang asing pelaku bisnis yang bermanfaat diijinkan masuk ke wilayah Indonesia. Sikap bermusuhan, kegiatan yang bertentangan dengan keamanan, ketertiban, agama, adat dan kebiasaan bangsa dan masyarakat Indonesia, orang asing yang menghindari diri dari ancaman hukuman atas kejahatannya yang dilakukan di negerinya atau negara lain, kejahatan mana juga akan dikenakan hukuman berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia. Demikian juga alasan yang menyangkut keimigrasian, seperti pernah diusir/dideportasi, penyalahgunaan perijinan dan lain-lain yang akan diatur lebih lanjut dalam Peraturan pemerintah. Penangkalan terhadap orang asing pelaku bisnis dituangkan dalam keputusan tertulis yang dikeluarkan oleh Pejabat yang berwenang, yaitu oleh Menteri

Kehakiman, Jaksa Agung atau Panglima Angkatan Bersenjata Republik Indonesia sesuai dengan bidang masing-masing. Dalam keputusan tertulis, untuk penangkalan, harus memuat identitas yang jelas, sehingga tidak menimbulkan keraguan terhadap orang yang terkena penangkalan, alasan yang jelas, sehingga yang bersangkutan mengetahui alasan mengapa ia dikenakan penangkalan, sehingga jika ia akan mengajukan usaha hukum mengetahui jelas alasan penangkalan dan lamanya waktu penangkalan. Keputusan penangkalan tidak disampaikan kepada yang bersangkutan karena sukar menetapkan tempat tinggal orang yang terkena penangkalan. Keputusan itu dikirimkan ke Perwakilan Republik Indonesia yang dapat menyampaikan kepada yang bersangkutan dimana pada waktu ia memohon Visa. Waktu penangkalan yang keputusannya dikeluarkan oleh Menteri Kehakiman dan panglima Angkatan Bersenjata Republik Indonesia masing-masing berlaku satu tahun dan dapat diperpanjang jika dengan alasan yang jelas untuk beberapa kali tanpa batas. Jika tidak ada perpanjangan lagi, maka penangkalan berakhir demi hukum atau dapat dicabut sebelum waktunya. Sedang penangkalan yang diputus oleh Jaksa Agung waktunya ditetapkan oleh Jaksa Agung termasuk perpanjangannya. Jika tidak ada perpanjangan lagi, penangkalan akan berakhir demi hukum/dapat dicabut sebelum waktunya.

4. Surat Perjalanan Republik Indonesia Bagi Pelaku Bisnis

Surat perjalanan adalah dokumen resmi yang dikeluarkan oleh Pejabat yang berwenang dari suatu negara yang memuat identitas pemegangnya dan

berlaku untuk melakukan perjalanan antar negara. Yang dimaksud dengan surat perjalanan ialah yang lazim disebut paspor atau surat perjalanan (keterangan) laksana paspor yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang dari suatu negara kepada warga negaranya atau kepada orang asing tertentu yang berdiam atau bertempat tinggal di negara tersebut. Paspor berfungsi sebagai bukti identitas dan sebagai dokumen perjalanan untuk melakukan perjalanan antar negara.⁸⁾

Surat perjalanan untuk pelaku bisnis, antara lain :

- a. Paspor Biasa, Paspor untuk Orang Asing, Surat Perjalanan Laksana Paspor untuk Warga Negara Indonesia dan Surat Perjalanan Laksana Paspor untuk Orang Asing di Indonesia diberikan oleh Menteri Kehakiman atau Pejabat yang ditunjuk, dalam hal ini Direktur Jenderal Imigrasi yang dalam pelaksanaannya dilimpahkan kepada Kepala Kantor Imigrasi di daerah, di luar negeri oleh Pejabat Imigrasi atau Pejabat Dinas Luar Negeri pada Perwakilan Republik Indonesia.
- b. Paspor Diplomatik, Paspor Dinas dan Surat Perjalanan Laksana Paspor Dinas dikeluarkan oleh Menteri Luar Negeri atau Pejabat yang ditunjuk dan pengeluarannya hanya di Indonesia.
- c. Paspor Haji dikeluarkan oleh Menteri agama atau Pejabat yang ditunjuk oleh Menteri Agama dan dikeluarkan hanya di Indonesia.

Bagi Warga Negara Indonesia yang bertempat tinggal di Luar Negeri dan bila ingin menunaikan ibadah haji dapat mempergunakan Paspor Biasa

⁸⁾ H.J. Adiwinata, Pengertian Imigrasi, Diklat Kursus Pejabat Imigrasi, 1957

yang dikeluarkan oleh Perwakilan Republik Indonesia.

Surat perjalanan Republik Indonesia sebagai dokumen negara, yang berarti jika tidak dipergunakan lagi harus dikembalikan kepada Negara dan tidak dapat dipindah tangankan, oleh karena itu pemegang paspor tidak dinyatakan sebagai pemilik, tetapi sebagai pemegang paspor (*passport holder*). Bagi Warga Negara Indonesia yang bertempat tinggal di Luar Negeri, dapat diberikan Paspor Biasa dan Surat Perjalanan Laksana Paspor oleh Perwakilan Republik Indonesia yang wilayah tempat kerjanya -termasuk tempat tinggal yang bersangkutan. Bagi Warga Negara Indonesia yang bertempat tinggal di Luar Negeri, Paspor Biasa diperlukan selain untuk keperluan melakukan perjalanan antar negara, juga sebagai identitas kewarganegaraan Indonesia. Dalam keadaan khusus tidak dapat diberikan Paspor Biasa, sebagai pengantinya diberikan Surat Perjalanan Laksana Paspor untuk Warga Negara Indonesia. Keadaan khusus disini dimaksudkan seperti dalam rangka pemulangan Warga Negara Indonesia dari Luar Negeri karena Paspor Biasanya hilang di luar negeri dan akan kembali ke Indonesia.

Pengiriman rombongan Warga Negara Indonesia untuk tujuan khusus yang tidak memerlukan Paspor Biasa bagi setiap anggota rombongan atau karena ada perjanjian Bilateral Khusus dengan negara lain, seperti pengiriman tenaga kerja atau dalam rangka legalisasi tenaga kerja yang telah berada di Luar Negeri dan keadaan khusus lainnya.⁹⁾

⁹⁾ Sudikun Adikun Mertokusumo, *Mengenal Hukum Keimigrasian*, Liberty, Yogyakarta, 1991

Paspor Diplomatik diberikan oleh Menteri Luar Negeri atas nama Presiden Republik Indonesia kepada Warga Negara Indonesia yang akan ditempatkan pada Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri dengan status diplomatik atau yang ditugaskan mengadakan perjalanan ke Luar Negeri dalam rangka perjalanan dinas yang bersifat diplomatik, seperti menghadiri rapat atau konperensi sebagai anggota delegasi yang perlu diberikan status diplomatik. Paspor Diplomatik hanya dikeluarkan Indonesia di Departemen Luar Negeri.

Paspor Dinas dikeluarkan oleh Menteri Luar Negeri atau Pejabat yang ditunjuk kepada Warga Negara Indonesia yang akan ditempatkan di Perwakilan Republik Indonesia yang tidak diberi status diplomatik, seperti anggota keluarga dari Pejabat yang ditempatkan di Perwakilan Republik Indonesia dengan status Diplomatik atau anggota delegasi ke Luar Negeri untuk menghadiri pertemuan yang sifatnya tidak perlu dengan status diplomatik atau petugas yang mendapat tugas belajar ke Luar Negeri atas biaya negara. Dalam hal khusus tidak dapat diberikan Paspor Dinas, maka dikeluarkan Surat Perjalanan Laksana Paspor Dinas, seperti pengiriman rombongan Angkatan Bersenjata yang akan mengikuti latihan-latihan bersama dengan negara lain dalam waktu yang singkat dan tidak diperlukan setiap anggota diberikan Paspor Dinas.

Paspor Orang Asing Pelaku Bisnis hanya diberikan kepada orang asing pelaku bisnis yang telah memiliki Ijin Tinggal Tetap atau dahulu disebut sebagai Penduduk Indonesia, jika yang bersangkutan akan melakukan

perjalanan ke luar wilayah Indonesia dan mungkin akan kembali. Jadi orang asing pelaku bisnis yang hanya memiliki Ijin Singgah, Ijin Kunjungan dan Ijin Tinggal Terbatas tidak mungkin diberikan paspor untuk orang asing.¹⁰⁾

Jika orang asing pelaku bisnis yang memperoleh paspor untuk orang asing, memperoleh Surat Perjalanan dari negaranya atau negara lain, maka paspor untuk orang asing pelaku bisnis tersebut dinyatakan tidak berlaku lagi dan harus diserahkan kepada Kantor Imigrasi setempat atau Perwakilan Republik Indonesia di Luar Negeri.

Surat Perjalanan Laksana Paspor untuk orang asing pelaku bisnis hanya diberikan dalam keadaan tertentu, yaitu :

- a. Orang asing pelaku bisnis yang ingin meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya dan untuk keperluan ini ia tidak dapat memperoleh Surat Perjalanan atau paspor dari negara lain dan ijin tinggalnya dapat berupa ijin tinggal singgah, ijin tinggal kunjungan, ijin tinggal terbatas atau ijin tinggal tetap, bahkan tidak dapat mempunyai ijin tinggal, dapat diberikan Surat Perjalanan Laksana Paspor untuk orang asing pelaku bisnis.
- b. Surat Perjalanan Laksana Paspor untuk orang asing yang dengan kehendak sendiri dari orang yang dikenakan tindakan pengusiran atau deportasi hanya berlaku untuk sekali perjalanan keluar wilayah Indonesia.

Bagi orang asing pelaku bisnis yang kehilangan kewarganegaraan Indonesia berdasarkan Pasal 17 huruf k Undang-Undang Nomor 62 Tahun 1958 tentang Kewarganegaraan Indonesia yang bermaksud kembali ke Indonesia untuk

¹⁰⁾ Moh. Arif, Masalah Penyempurnaan dan Penyederhanaan Dalam Bidang Keimigrasian, Jakarta, 1980

memperoleh kewarganegaraan Indonesia, Surat Perjalanan Laksana Paspor untuk orang asing berlaku sekali untuk perjalanan ke wilayah Indonesia, sedang bagi orang asing yang dalam keadaan tertentu diijinkan masuk ke wilayah Indonesia, maka pemberian Surat Perjalanan Laksana Paspor dapat digunakan satu kali perjalanan ke wilayah Indonesia dan kembali keluar wilayah Indonesia. Pada prinsipnya setiap orang dapat diberikan surat perjalanan sendiri tidak dibatasi oleh umur, namun dalam keadaan tertentu umpamanya demi keamanan dan kepentingan keluarga, orang tua dari anak-anak yang berumur dibawah 16 tahun dapat memohon agar anaknya tersebut diikut sertakan dalam paspor orang tuanya yang memiliki surat perjalanan yang sama. Hal ini berarti jika orang tuanya memiliki surat perjalanan yang berbeda dengan anaknya, umpamanya orang tuanya memiliki surat perjalanan asing anaknya mempunyai kewarganegaraan Indonesia, maka anak tersebut tidak dapat diikut sertakan dalam surat perjalanan orang tuanya dan harus memiliki surat perjalanan sendiri. Surat perjalanan atau paspor yang diikut sertakan oleh anak-anaknya disebut paspor keluarga atau paspor kolektif. Dalam paspor kolektif dimungkinkan pengikutsertaan orang lain dalam paspor seseorang, seperti saudara yang berumur dibawah 16 tahun atau paspor kolektif dalam satu rombongan diberikan hanya satu paspor.

5. Sejarah Lahirnya GATT

General Agreement on Tariffs and Trade (GATT) atau Perjanjian Umum Tentang Tarif dan Perdagangan, merupakan perjanjian multilateral

yang tujuan utamanya adalah untuk membebaskan perdagangan dunia dari berbagai faktor yang mungkin menghambatnya serta menempatkannya pada suatu landasan yang kokoh sehingga dapat menumbuhkan dan mengembangkan perekonomian serta kesejahteraan bangsa-bangsa di dunia. GATT mulai dirundingkan sejak tahun 1947 dan mulai diberlakukan oleh dua puluh tiga negara yang pertama-tama menandatangani pada tanggal 1 Januari 1948, sejak itu pula GATT berperan sebagai lembaga yang menggerakkan perundingan guna mewujudkan suatu perdagangan dunia yang bebas dan adil. Dengan prinsip perdagangan bebas tanpa hambatan ini diharapkan terjadi efisiensi dalam perekonomian dunia. Dalam GATT pula yang kini anggotanya mencapai lebih dari 117 negara, negara-negara anggotanya mendiskusikan dan merundingkan berbagai masalah dalam perdagangannya.¹¹⁾

Menurut Soedradjad Djiwandono, 1992, prinsip dan aturan perdagangan multilateral dalam GATT pada dasarnya terdiri dari tiga hal pokok, antara lain : Pertama, Prinsip Resip Rositas atau Timbal Balik, artinya perlakuan yang diberikan suatu negara kepada negara lain harus diimbangi pula dengan perlakuan yang sama dari negara lain ke mitra dagangnya tersebut. Kedua, Prinsip Non Diskriminasi atau Perlakuan Yang Sama. Prinsip ini dikenal pula dengan sebutan *Most Favoured Nation (MFN)*, yaitu apabila kita mengistimewakan suatu negara maka keistimewaan itu juga harus diberikan kepada negara lainnya. Ketiga, *Transparancy* atau kejelasan dan keterbukaan, artinya perlakuan dan kebijaksanaan yang dilakukan suatu

¹¹⁾ Robutson David, GATT Ruiber For Emergency Protection, London, 1992

negara harus transparan, jelas dan dapat diketahui mitra dagangnya, hal ini dilaksanakan dengan cara memberikan pelaporan kepada sekretariat GATT yang ada di Genewa mengenai kebijaksanaan dan perubahan kebijaksanaan perdagangannya, sehingga apabila ada negara yang membutuhkan penjelasan mengenai kebijaksanaan tersebut, maka negara yang bersangkutan harus melayaninya.

Prinsip pokok diatas menjadi dasar pijakan dalam perundingan-perundingan perdagangan multilateral anggota GATT, namun demikian dalam kenyataan hal itu masih mungkin disimpangi dengan berbagai persyaratan tertentu. Dalam mengurangi hambatan perdagangan dunia ini, GATT tidak saja berkonsentrasi pada masalah hambatan tarif bea masuk, melainkan juga hambatan-hambatan yang berkaitan dengan Non Tarif atau *Non Tariff Barriers (NTB)* yang banyak diberlakukan oleh negara-negara anggotanya. Masalah-masalah yang berkaitan dengan pengurangan dan penghapusan tingkat tarif dan hambatan non tarif tersebut menjadi bahasan utama dalam tujuan putaran-putaran perundingan yang dilaksanakan sejak 1947 di Jenewa hingga putaran Tokyo (1973-1979). Putaran yang terakhir adalah Putaran Uruguay (*Uruguay Round*) yang dianggap perundingan paling ambisius karena melingkupi banyak aspek yang berkaitan dengan tata perdagangan dunia.¹²⁾

Untuk melaksanakan aktivitas atau melakukan perundingan-perundingan GATT memiliki beberapa forum dan lembaga yang mendukungnya. Forum atau badan tertinggi GATT adalah sidang para anggota atau sidang

¹²⁾ Departemen Perdagangan, GATT Putaran Uruguay, Jakarta, 1991

contracting parties yang biasanya diadakan setiap tahun. Lembaga-lembaga GATT antara lain adalah Dewan Perwakilan (*Council Representative*) yang mempunyai kewenangan untuk menangani hal yang rutin dan mendesak, *Committee on Trade and Development*, *Committee on Balance of Payment*, *Committee on Participating Countries*, *Committee on Tariff Concession*, *Committee on Safeguard* dan sebagainya.

Walaupun belum sepenuhnya berhasil mewujudkan tujuan digariskannya, namun GATT sudah memberikan kontribusi yang cukup besar dalam merintis perwujudan perdagangan dunia yang lebih bebas, jujur dan adil. Berhasilnya kesepakatan dalam Putaran Uruguay telah memberikan harapan yang lebih besar pula dalam penciptaan perdagangan yang lebih bebas tersebut. Putaran Uruguay diluncurkan pertama kali pada forum tingkat Menteri di Punta Del Este, Uruguay pada tanggal 20 September 1986.

Tujuan putaran Uruguay antara lain :

- a. Menciptakan perdagangan yang bebas, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua negara, khususnya negara berkembang.
- b. Meningkatkan peran GATT dan memperbaiki sistem perdagangan multilateral berdasarkan prinsip-prinsip dan ketentuan-ketentuan GATT serta memperluas cakupan produk perdagangan dunia.
- c. Meningkatkan ketanggapan sistem GATT terhadap perkembangan sistem perekonomian dengan memperlancar penyesuaian struktural, mempercepat hubungan GATT dengan organisasi Internasional yang relevan dengan mengikat prospek perdagangan dimasa datang.

d. Mengembangkan suatu bentuk kerjasama pada tingkat nasional dan Internasional untuk mengaitkan hubungan antara kebijaksanaan perdagangan dengan kebijaksanaan ekonomi lain melalui usaha untuk memperbaiki sistem moneter Internasional (Sukardi, 1994).

Akhirnya forum perundingan anggota GATT untuk membahas rencana kongret tentang pelaksanaan perdagangan dunia yang bebas, adil dan terbuka disepakati tanggal 15 Desember 1993.

6. Kesepakatan dan Ketentuan WTO

Dengan keberhasilan perundingan Uruguay Round dan didirikannya *World Trade Organization (WTO)* sebagai lembaga penerus GATT, maka sekretariat GATT menjadi sekretariat WTO. Karena perjanjian *Uruguay Round* telah memperluas cakupan substansi dan wewenang WTO yang diwarisi dari GATT, maka sekretariat WTO juga mengalami perluasan sesuai dengan perkembangan baru. Dengan perluasan substansi yang ditangani WTO maka susunan struktur organisasi sekretariat WTO juga mengalami ekspansi struktural, maka susunan organisasi WTO mencakup jenis kegiatan yang sebelumnya tidak pernah ditangani oleh GATT. Dua bidang utama yang belum pernah ditangani oleh GATT adalah masalah hak perdagangan jasa-jasa atau *trade service* (jasa finansial dan perbankan, telekomunikasi, pelayaran, angkutan udara, konstruksi, konsultasi, pariwisata, kesehatan, pendidikan) dan masalah hak atas kekayaan intelektual yang berkaitan dengan perdagangan

atau *trade related aspects of intellectual property rights*.¹³⁾

Perjanjian *Uruguay Round* juga menghasilkan perjanjian yang meningkatkan kegiatan WTO sebagai forum dan memantau kebijaksanaan masing-masing negara anggota dalam rangka *Trade Policy Review Body*. Kegiatan pemantau kebijaksanaan yang cakupannya luas ini memerlukan dukungan sekretariat dan administrasi yang menjadi tugas dari Sekretariat WTO. Pada tingkat yang lebih tinggi lagi dapat dikemukakan kembali bahwa dalam GATT, puncak keputusan politis berada ditangan *Contracting Parties* yang kemudian melimpahkan wewenangnya kepada *Council of Representatives*. Dalam WTO kekuasaan tertinggi berada pada *Ministerial Conference* yang bertemu setiap dua tahun.

Yang menggantikan fungsi GATT adalah WTO dimana secara garis besar inti ketentuan WTO mengatur empat bidang, antara lain :

- a. Kegiatan perdagangan Internasional yang meliputi produk manufaktur, tekstil, garmen dan produk pertanian.
- b. Kegiatan Jasa-jasa yang terkait dengan perdagangan.
- c. Aspek sosial yang terkait dengan perdagangan, seperti HAM dan hak milik intelektual.
- d. Kegiatan investasi yang terkait perdagangan, seperti *National Treatment*.

Inti dari Ketentuan WTO adalah bertujuan menghilangkan berbagai hambatan yang dapat mempengaruhi arus lalu lintas barang modal, informasi teknologi jasa serta meningkatkan akses pasar seluas-luasnya ke berbagai pelosok dunia.

¹³⁾ RI, Terjemahan Resmi Persetujuan Akhir Putaran Uruguay, Departemen Keuangan RI, Jakarta, 1994

7. Kerjasama Ekonomi di Tingkat Regional (APEC)

Pemikiran untuk mewujudkan suatu kerjasama ekonomi atas dasar saling menguntungkan dan untuk memajukan tingkat ekonomi negara-negara di kawasan Asia pasifik sudah muncul sejak tahun 1960-an. Pertama-tama gagasan ini muncul dari kalangan non pemerintah Jepang, khususnya dari para akademis yang secara intensif melakukan pengkajian dan menuangkan pikirannya tentang urgensi kerjasama ekonomi di antara negara-negara di kawasan Asia Pasifik. Bahkan pada pertengahan tahun 1960-an, *Japan Economic Research Council (JERC)* mengusulkan pembentukan *Pacific Free Trade Area (PAFTA)* yang anggotanya terdiri dari lima negara maju di asia pasifik yang sekarang juga anggota APEC (Jepang, USA, Kanada, Australia, Selandia Baru) ditambah negara berkembang yang berminat.¹⁴⁾

Pada tahun 1967 bahkan sudah didirikan *Pacific Basin Economic Council (PBEC)* yang sampai sekarang masih eksis dan berperan, beranggotakan eksekutif senior bisnis dari negara Tepian Pasifik, organisasi ini dibentuk antara lain untuk memperkuat hubungan ekonomi dan bisnis serta meningkatkan perdagangan dan investasi antar negara anggotanya, disamping untuk mendorong percepatan pertumbuhan ekonomi dan sosial negara-negara berkembang di Tepian Pasifik, PBEC mencakup 850 perusahaan dari 12 negara dikawasan Pasifik.

Gagasan dari kalangan akademis Jepang tersebut terus bergulir yang akhirnya juga mendapat perhatian dari pemerintahnya dan tersosialisasi ke

¹⁴⁾ Soesastro, Hadi, *Indonesia Perspective on APEC and Regional Corporation in Asia Pasific*, CSIS, Jakarta, 1994

forum internasional. Pada akhir tahun 1970-an proses kerjasama Asia Pasifik acap kali dibicarakan antar pemerintah dan beberapa lembaga pengkajianpun berdiri, seperti *Pacific Economic Cooperation Council (PECC)* yang didirikan tahun 1980 yang sampai sekarang terus aktif. Saat ini anggota PECC meliputi 21 negara, yakni semua anggota APEC (minus Papua New Guinea), ditambah Rusia, Kolombia dan Peru. Australia merupakan salah satu negara yang merasa sangat berkepentingan dan karenanya sangat antusias untuk membentuk forum ataupun wadah kerjasama ekonomi negara Asia Pasifik, ini bisa dipahami karena Australia merasa perlu mencari tim kerjasama yang lebih erat mengingat sampai sekarang masih sendiri dan tidak terkait dengan “blok-blok ekonomi” potensial, seperti NAFTA, Masyarakat Eropa (ME) ataupun AFTA. Australia sejauh ini baru melakukan hubungan yang erat dengan New Zealand dalam *Australian New Zealand Closer Economic Relation (ANZCER)*. Proses pembentukan ini menjadi semakin signifikan setelah Perdana Menteri Australia Bob Hawke melakukan berbagai peninjauan kepada calon negara anggota yang akhirnya disepakati di Canberra pada bulan Nopember 1989, pembentukan suatu forum konsultasi yang diberi nama *APEC (Asia Pasific Economic Cooperation)*.¹⁵⁾

Proses pembentukan APEC ini bisa cepat karena juga didasari motivasi, antara lain :

- a. Kekhawatiran gagalnya Putaran Uruguay (GATT) yang dapat berakibat meningkatnya proteksionisme.

¹⁵⁾ Departemen Perdagangan, GATT Putaran Uruguay, Jakarta, 1991

- b. Munculnya kelompok-kelompok perdagangan seperti pasar tunggal Eropa (ME) dan pasar bebas Amerika Utara (NAFTA).
- c. Perubahan yang cepat dalam politik dan ekonomi di Eropa Timur khususnya negara-negara eks Soviet union.
- d. Adanya pemikiran bahwa kemajuan perekonomian suatu negara dapat tercapai bila didorong oleh pasar menuju ke suatu integrasi ekonomi regional atau internasional.

8. Kerjasama Ekonomi di Tingkat Sub Regional (AFTA)

Dengan perkembangan APEC yang begitu cepat telah menjadikan APEC bukan saja sebagai kawasan ekonomi yang memiliki pertumbuhan ekonomi yang tercepat di dunia tetapi juga sebagai pusat kegiatan ekonomi dan bisnis.¹⁶⁾

Di tingkat Sub Regional tujuan memperluas akses pasar juga telah mendapat perhatian besar dalam rangka melaksanakan kerjasama dibidang ekonomi, seperti diketahui sejak tahun 1992 ASEAN telah melakukan banting setir yakni setelah para pemimpin ASEAN sadar bahwa strategi pembangunan ekonomi yang bersifat *inward-looking* akhirnya akan membawa mala petaka bagi bangsa ASEAN sendiri, maka strategi semacam itu perlu diganti dengan strategi pembangunan yang bersifat *outward-looking* dengan menerima resiko yakni menghadapi langsung persaingan global yang akan semakin memuncak.

¹⁶⁾ Soesastro, Hadi, *Ind Perspective on APEC and Regional Corporation in Asia Pasific*, Jkrt, 1994

Pada 1992 lahirlah *AFTA (Asean Free Trade Agreement)* yang bertujuan sekaligus mencapai “perluasan” dan “kesatuan” pasar. Mekanisme untuk melaksanakan AFTA adalah skema *CEPT (Common Effective Preferential Tariff)* atau tingkat tarif efektif yang sama. Adapun mata dagangan (pos tarif) yang termasuk dalam skema CEPT dibagi dalam dua daftar, yakni “*daftar inclusion*” dan “*daftar exclusion*”, khususnya bagi komoditi pertanian murni ditambah dengan daftar ketiga yakni “*daftar sensitif*”. Tujuan AFTA adalah agar semua produk yang termasuk dalam daftar *exclusion* dan *sensitif* berangsur-angsur dipindahkan ke dasar *inclusion*.¹⁷⁾

Pada tahap awal, komoditi yang masuk dalam skema CEPT AFTA hanya meliputi dua kelompok, yakni produk manufaktur dan komoditi pertanian yang telah diproses, kemudian ditambah dengan kelompok komoditi pertanian murni yang tidak diproses dan kelompok sektor jasa yang ada kaitannya dengan kegiatan perdagangannya. Selanjutnya telah disepakati bahwa jadwal penurunan tarif efektif (produk CEPT) dilaksanakan secara bertahap sampai mencapai tarif akhir (*ending rate*) sebesar 0-5% pada tahun 2003. Untuk pelaksanaannya dapat ditempuh dengan dua cara, yakni memilih “jalur normal” atau “jalur cepat” sedangkan jadwal penghapusan hambatan non-tarif akan dimulai tahun 2008.

¹⁷⁾ A. Agraria, *International economic Integration*, London, 1998

9. Kesiapan Mengikuti Perdagangan Bebas

Diantara negara-negara anggota AFTA maupun APEC, kondisi Indonesia secara keseluruhan memang masih relatif tertinggal. Jika melihat pendapatan per kapitanya, maka Indonesia termasuk berada di lapisan bawah, dan hanya sedikit lebih tinggi dibanding Filipina, China dan Vietman. Pada tahun 1996 ketika krisis ekonomi belum terjadi, pendapatan per kapita Indonesia lebih tinggi, namun merosot setelah terjadinya krisis ekonomi bila dibandingkan dengan pendapatan per kapita Malaysia dan Jepang pada tahun yang sama. Begitu pula jika dilihat dari tingkat industrialisasinya, dimana Indonesia jauh ketinggalan dibandingkan Malaysia, Singapura dan Thailand, sementara itu persaingan di APEC jauh lebih ketat lagi. Jika dalam AFTA tidak ada negara maju didalamnya, maka di APEC terdapat dua negara yang sudah sangat maju (Amerika Serikat dan Jepang), serta negara maju (Kanada, Australia, Selandia Baru dan Hongkong), disamping tiga negara industri baru (Korea Selatan, Singapura dan Thaiwan). Sementara di antara negara-negara berkembang di APEC, juga ada negara yang saat ini secara relatif ekonomi lebih tangguh dibanding Indonesia, yakni Malaysia, Meksiko maupun Chili.

Memang beberapa tahun terakhir ini terutama sejak era reformasi, pemerintah sudah melakukan berbagai upaya untuk mengurangi proteksi dan lebih menyerahkan mekanisme perekonomian kepada pasar, namun seperti dikemukakan diatas masih terdapat pula unit usaha atau sektor yang perkembangannya mengandalkan bantuan pemerintah untuk bisa bertahan

hidup atau bertambah besar, bantuan tersebut dapat berupa proteksi, lisensi ataupun hak-hak istimewa lainnya yang berakibat pada rendahnya efisiensi unit usaha tersebut. Dengan berbagai fasilitas ini unit usaha tersebut berkembang pesat, namun tidak efisien, ini yang oleh Yoshihara Kunio disebut sebagai kapitalis semu, sementara juga terdapat istilah lain seperti kapitalis konco (*croni capitalist*) ataupun kapitalis birokrat, disamping itu praktek-praktek birokrasi yang belum mendukung kearah efisiensi merupakan hal yang masih banyak dikeluhkan para pelaku bisnis dan pengamat ekonomi, hal ini dipandang sebagai penyebab yang menimbulkan ekonomi biaya tinggi (*high cost economy*). Untuk menyongsong era APEC maka praktek-praktek yang demikian tidak bisa lagi dipertahankan karena akan memperlemah daya saing produk kita didalam maupun diluar negeri. Dipasar dalam negeri yang kian bebas produk Indonesia akan terancam oleh pesaing-pesaing dari Asia Pasifik yang mungkin lebih efisien karena mereka sudah lebih dulu berpengalaman dalam persaingan bebas. Untuk menghindari hal ini maka mau tidak mau proses deregulasi dan debirokratisasi yang sudah ada ini perlu dipercepat dan menghindarkan adanya pengaruh *vested interest group* dalam melakukan deregulasi atau penyusunan kebijakan ekonomi tertentu, orientasi dari kebijakan harus dapat dijelaskan secara transparan dan benar-benar didasari untuk mempersiapkan diri pada era keterbukaan ekonomi tersebut. Disamping itu ada pula sektor-sektor yang masih lemah daya saingnya terutama sektor jasa, kelemahan ini tercermin dari defisit yang berkelanjutan dari transaksi berjalan, yakni selisih antara ekspor dan impor barang serta jasa

kita. Sepanjang sejarah pembangunan Orde Baru transaksi berjalan Indonesia hampir selalu defisit meskipun pada tahun 1998/1999 dan tahun 1999/2000 menjadi surplus, surplusnya neraca berjalan ini lebih dikarenakan oleh defisitnya neraca jasa akibat kegiatan ekonomi yang lesu.

Dengan kian terpuruknya ekonomi kita maka sektor jasa (*service*) ini, seperti angkutan, asuransi dan keuangan akan semakin terancam, pengkajian pada sektor ini agaknya mendesak untuk dilakukan agar kita segera mengetahui kelemahan-kelemahan yang ada selama ini sehingga dapat melakukan berbagai perbaikan untuk mengantisipasi era persaingan bebas APEC nantinya. Hal yang sama juga terjadi pada beberapa sektor pertanian kita, terutama pertanian pangan yang masih diproteksi cukup ketat, jika sektor ini nantinya juga termasuk yang dibebaskan dari kompetisi maka petani-petani kita yang masih belum efisien menurut standar dunia akan mengalami nasib yang merugikan, contohnya masuknya gula impor pada akhir tahun 1999 hingga kini yang kemudian membuat tak berdaya pertanian dan petani tebu kita, namun liberalisasi di pertanian ini sebenarnya masih begitu jelas karena beberapa negara anggota APEC lainnya juga menghadapi masalah yang sama seperti Indonesia. Yang pasti keputusan APEC memang memberikan dampak ganda, disatu sisi memberikan harapan dan janji untuk mendapatkan pasar yang lebih luas maupun investasi asing yang lebih banyak, di sisi lain juga memberikan ancaman dan tantangan akan dominasi asing didalam perekonomian Nasional. Peluang itu bisa diraih manakala dari sejak awal kita sudah melakukan berbagai penyesuaian atas kebijakan yang ada dan

diarahkan kepada pengembangan iklim atau budaya yang kompetitif. Begitu pula dengan ancaman dan tantangan yang ada, juga akan dapat terwujud manakala tidak dari sejak dini kita mengantisipasi dan berbenah diri untuk mengarahkan perekonomian nasional pada budaya persaingan yang sehat dan jujur tersebut dan menghilangkan praktek-praktek birokrasi yang dapat menimbulkan biaya tinggi. Tentunya ancaman ini tidak diinginkan terjadi yakni kondisi dimana pengusaha-pengusaha nasional hanya menjadi pengusaha yang marginal, menjadi pelayan unit usaha negara lain, sementara pasar kita menjadi ajang rebutan dari usaha asing dari negara mitra kita di APEC, kita juga tidak menginginkan APEC akan melahirkan suatu bentuk kolonisasi ekonomi atau neo kolonialisme yang menempatkan Indonesia sebagai negara terjajah dan negara-negara maju sebagai penjajah.

10. Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas

Kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas adalah suatu kawasan yang berada dalam wilayah hukum negara kesatuan Republik Indonesia yang terpisah dari daerah pabean sehingga bebas dari pengenaan bea masuk, pajak pertambahan nilai, pajak penjualan atas barang mewah dan cukai, dimana kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas merupakan bagian integral dari negara Kesatuan Republik Indonesia sehingga tidak dapat terpisah dari wilayah hukum nasional. Kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas dapat mendorong kegiatan lalu lintas perdagangan internasional yang mendatangkan devisa bagi negara serta dapat memberi

pengaruh dan manfaat besar bagi kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui Undang-Undang yang mengatur perdagangan bebas dan pelabuhan bebas. Batas-batas kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas baik daratan maupun perairannya ditetapkan dalam Undang-Undang pembentukan kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas, yang mana didalam kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas dilakukan kegiatan-kegiatan dibidang ekonomi, seperti sektor perdagangan, maritim, industri, perhubungan, perbankan, pariwisata dan bidang-bidang lain selain bidang ekonomi. Kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas mempunyai kedudukan sebagai badan hukum, dimana jangka waktu suatu kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas adalah tujuh puluh tahun terhitung sejak ditetapkan sebagai kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas dan dapat diperpanjang, yang dimaksudkan untuk memberikan rangsangan kepada para penanam modal luar negeri maupun dalam negeri untuk melakukan kegiatan ekonomi dan perdagangan di kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas serta untuk meningkatkan persaingan sehat dalam rangka meningkatkan pendapatan nasional melalui peningkatan penerimaan devisa dan penanaman modal asing dalam negeri. Ketentuan mengenai struktur organisasi dan fungsi-fungsi kawasan, perijinan termasuk lalu lintas barang, karantina devisa, keimigrasian pelayaran dan penerbangan, sumber pendapatan dan pembagian akan diatur dalam pembentukan kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas. Sedangkan mengenai pengenaan bea masuk, pajak pertambahan nilai, pajak penjualan atas barang mewah dan

cukai tidak diberlakukan di kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas. Dewan kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas ditetapkan oleh Presiden atas usul Gubernur bersama DPRD yang merupakan implementasi dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan daerah.

Dalam rangka menghadapi perkembangan keadaan baik didalam maupun diluar negeri perlu menjawab tantangan persaingan global, dengan semangat otonomi daerah yang memberikan kewenangan luas, nyata dan bertanggungjawab kepada daerah secara proposional, maka otonomi daerah yang diwujudkan dengan pengaturan, pembagian dan pemanfaatan sumber daya nasional serta perimbangan keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah sesuai dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerataan dan keadilan serta potensi yang keanekaragaman daerah dilaksanakan dalam kerangka Negara Kesatuan Republik Indonesia. Ketentuan mengenai struktur organisasi dan fungsi-fungsi kawasan, perijinan termasuk lalu lintas barang, karantina devisa, keimigrasian pelayaran dan penerbangan, sumber pendapatan dan pembagian akan diatur dalam pembentukan kawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas. Mengenai pengenaan bea masuk, pajak pertambahan nilai, pajak penjualan atas barang mewah dan cukai tidak diberlakukan dikawasan perdagangan bebas dan pelabuhan bebas.

C. PEMBATASAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING

1. Dasar Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 tentang Penempatan Tenaga Asing bahwa setiap perusahaan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IKTA). Dalam Undang-Undang ini menganut azas sponsorship artinya Tenaga Kerja Asing dapat bekerja di Indonesia berdasarkan permintaan perusahaan dan tidak dibenarkan Tenaga Kerja Asing bekerja secara mandiri, disamping itu penggunaan Tenaga Kerja Asing harus bermanfaat untuk pertumbuhan ekonomi, perluasan kesempatan kerja, keseimbangan pendapatan dan alih teknologi. Untuk Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja di Indonesia, maka jabatan-jabatan yang terbuka bagi Tenaga Kerja Asing diutamakan kepada jabatan-jabatan yang belum dapat diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia. Oleh karena itu penggunaan Tenaga Kerja Asing harus disertai penunjukkan Tenaga Kerja Pendamping yaitu melalui kewajiban Tenaga Kerja Asing untuk mengalihkan pengetahuan dan keterampilannya kepada Tenaga Kerja Pendamping. Untuk mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, pengguna (perusahaan) diwajibkan membayar Levy and Grant (Dana Iuran Pelatihan) sebesar US\$ 100,00 untuk setiap orang per bulan (vide pasal 10 ayat (1) dan (2) Keppres Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang juncto Pasal 1 ayat (1) dan (2) Permenaker Nomor 01 Tahun 1997 tentang Dana Pengembangan Keahlian dan Ketrampilan (DPKK). Disini sebagian dari penerimaan tersebut

dapat digunakan untuk pelatihan Tenaga Kerja Indonesia dalam rangka peningkatan kualitas sumber daya manusia dan dalam rangka program penggantian Tenaga Kerja Asing.

2. Pengertian Orang Asing

Orang asing adalah orang bukan warga negara Republik Indonesia.

Adapun orang yang masuk atau keluar dari suatu negara ke negara Republik Indonesia disebut dengan istilah imigrasi. Agar masyarakat mengetahui tentang lalu lintas orang antar negara, maka dibuatlah peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang lalu lintas orang antar negara. Sedangkan pengertian keimigrasian sendiri yaitu hal ikwal lalu lintas orang yang masuk atau keluar wilayah Republik Indonesia serta pengawasan orang asing di wilayah negara Republik Indonesia. Dalam pengaturan keimigrasian yang meliputi lalu lintas orang yang masuk ataupun keluar wilayah Indonesia merupakan wewenang negara Republik Indonesia serta merupakan salah satu perwujudan dari kedaulatannya sebagai negara hukum yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Kemudian dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional yang berwawasan nusantara dan semakin meningkatnya lalu lintas orang serta hubungan antara bangsa dan negara diperlukan penyempurnaan pengaturan keimigrasian yang sesuai dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan. Bertitik tolak dari hal tersebut diatas, maka disyahkan suatu Undang-Undang yang mempunyai tugas untuk

mengatur dan mengawasi orang asing yang berada di wilayah Negara Republik Indonesia. Dalam rangka menunjang stabilitas dan kepentingan nasional, kedaulatan negara, keamanan dan ketertiban umum serta kewaspadaan terhadap segala dampak negatif yang timbul akibat perlintasan orang antar negara, maka keberadaan orang asing dengan segala kegiatannya dipandang perlu melakukan pengawasan secara cepat, teliti dan terkoordinasi tanpa mengakibatkan keterbukaan dalam memberikan pelayanan orang asing.

Setiap orang asing dapat masuk ke wilayah Republik Indonesia setelah mendapat ijin masuk, yakni ijin keimigrasian sebagaimana yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 ada beberapa macam, antara lain :

- a. Ijin Singgah yaitu ijin yang diberikan kepada orang asing yang memerlukan singgah di wilayah Indonesia untuk meneruskan perjalanan ke negara lain.
- b. Ijin Kunjungan yaitu ijin yang diberikan kepada orang asing yang berkunjung ke wilayah Indonesia untuk waktu yang singkat dalam rangka tugas pemerintahan, pariwisata, kegiatan sosial budaya atau usaha.
- c. Ijin Tinggal Terbatas yaitu ijin yang diberikan kepada orang asing untuk tinggal di wilayah Indonesia dalam jangka waktu yang terbatas.
- d. Ijin Tinggal Tetap yaitu ijin yang diberikan kepada orang asing untuk tinggal menetap di wilayah Indonesia yang pelaksanaannya diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1991 tentang Visa, Ijin Masuk dan Ijin Keimigrasian.¹⁸⁾

¹⁸⁾ UU No. 9 Tahun 1992, Pasal 1 ayat 6

Visa diberikan kepada orang asing apabila maksud dan tujuan kedatangannya di Indonesia bermanfaat serta tidak akan menimbulkan gangguan terhadap ketertiban dan keamanan nasional.

3. Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang sebagai pengganti dari Keputusan Presiden Nomor 23 Tahun 1974 tentang Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, dalam Keppres baru tersebut tidak lagi menggunakan istilah pembatasan sehingga tidak dikenal istilah “negative list” melainkan “positive list” dari jabatan prioritas dan strategis yang kemudian dituangkan dalam penyusunan Standar Kompetensi (*competency standart*). Standar Kompetensi adalah kualifikasi yang harus dimiliki oleh Tenaga Kerja Asing, antara lain keterampilan, keahlian, kemampuan, budaya dan bahasa. Standar Kompetensi merupakan alat untuk melakukan seleksi mutu Tenaga Kerja Asing, melalui penentuan standart kompetensi ini hanya jabatan yang memiliki syarat keahlian dan keterampilan tinggi yang diijinkan diduduki Tenaga Kerja Asing. Dikaitkan dengan pasar kerja bebas, kebijakan strategis penggunaan Tenaga Kerja Asing dimasa yang akan datang berorientasi pada peningkatan KSA (*knowledge, skill dan attitude*) Tenaga Kerja Indonesia melalui peningkatan daya saing dengan memiliki standar internasional sehingga mampu masuk ke pasar kerja didalam

maupun diluar negeri. Strategi jangka pendek yang harus dilakukan adalah penyusunan standar kompetensi, sehingga tenaga kerja yang masuk ke Indonesia hanyalah tenaga kerja yang secara nasional mutunya telah diakui, sedangkan dalam jangka panjang yaitu peningkatan mutu sumber daya manusia terutama dalam hal pendidikan. Keppres 75 Tahun 1995 mewajibkan pengguna Tenaga Kerja Asing melaksanakan program alih teknologi dari Tenaga Kerja Asing ke Tenaga Kerja Indonesia, disamping itu pengguna Tenaga Kerja Asing wajib (1) Menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai pendamping pada jenis pekerjaan yang dipegang oleh Tenaga Kerja Asing, (2) Menyelenggarakan pendidikan dan latihan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang dipekerjakan baik sendiri maupun menggunakan jasa pihak ketiga. Program alih teknologi merupakan cara untuk menyerap teknologi dan pengetahuan dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia, sehingga secara alamiah hal ini bisa saja berjalan karena dengan bekerjasama dengan Tenaga Kerja Asing sedikit banyak telah terjadi alih teknologi. Dengan demikian dalam jangka waktu tertentu diharapkan Tenaga Kerja Indonesia bisa menggantikan kedudukan Tenaga Kerja Asing.

Dalam Keppres 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang, juga mewajibkan pengguna Tenaga Kerja Asing untuk membayar *levy and grand* dalam bentuk Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK) yang besarnya US\$100 per bulan per jabatan dan dibayar dimuka sesuai dengan jangka waktu berlakunya Ijin Kerja Tenaga Asing (IKTA) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 92

tahun 2000 tentang Tarif Atas Jenis Pajak Penghasilan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

4. Pengawasan Efektif

Pengawasan efektif adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dengan cermat dan seksama serta menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai sasaran dan obyek yang diteliti sesuai dengan semestinya atau tidak.¹⁹⁾

Pengawasan merupakan fungsi dari suatu kegiatan agar supaya yakin sasaran yang telah ditentukan dapat dicapai. Selain itu pengawasan efektif juga bertujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan arah yang ditempuh oleh suatu organisasi dari arah yang telah ditetapkan. Pengawasan efektif terhadap keberadaan orang asing pemegang ijin tinggal di Indonesia terutama pemegang visa yaitu mengenai kegiatan yang dilakukan oleh orang asing tersebut selama di Indonesia. Pengawasan yang dilakukan oleh Kantor Imigrasi terhadap keberadaan orang asing pemegang visa terdiri dari pengawasan intern dan pengawasan ekstern. Adapun pengawasan tersebut dilakukan agar tidak terjadi penyimpangan ataupun penyalahgunaan ijin tinggal yang diberikan kepadanya sehingga kegiatan yang dilakukan oleh orang asing tersebut sesuai dengan visa ataupun dokumen yang melekat pada orang asing tersebut. Pengawasan intern dilakukan pada saat orang asing

¹⁹⁾ Ir. Suyanto, Beberapa Pengertian di Bidang Pengawasan, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1983

mengurus untuk mendapatkan ijin masuk atau keluar wilayah Indonesia dan sekitarnya pada tempat pemeriksaan Imigrasi dan Kantor Imigrasi. Pengawasan ekstern dilakukan melalui operasi bersama-sama dengan instansi teknis terkait, seperti Kejaksaan Tinggi, Kepolisian serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di wilayah dimana orang asing tersebut tinggal atau berada dan melaksanakan kegiatan.

Wujud dari pengawasan terhadap orang asing meliputi :

- a. Pengamatan dan pemeriksaan segala kegiatan orang asing yang dinilai dari rencana akan masuk ke Indonesia.
- b. Selama berada di Indonesia kemudian meninggalkan Indonesia.
- c. Mengamati dalam arti menganalisa dan menentukan apakah orang asing tersebut selama berada di Indonesia, baik keberadaannya maupun kegiatannya sesuai dengan yang telah ditentukan atau sesuai dengan peraturan yang berlaku, memantau kegiatan-kegiatan yang dilakukan guna mengetahui secara dini setiap peristiwa yang diduga mengandung unsur pelanggaran, kemudian apabila terjadi pelanggaran diambil tindakan yang diperlukan.

Pelaksanaan pengawasan terhadap orang asing pelaku bisnis dilakukan oleh Menteri dalam hal ini Menteri Kehakiman atau pejabat yang ditunjuk yaitu Direktur Jenderal Imigrasi beserta jajarannya dengan bekerjasama dengan Badan atau Instansi Pemerintah seperti Badan Koordinasi Inteljen Negara, Aparat Keamanan, Departemen terkait seperti Departemen Tenaga Kerja atau Departemen lainnya yang berkaitan dengan keberadaan dan

kegiatan orang asing di wilayah Indonesia. Pengawasan dilakukan dalam bentuk administratif atau berdasarkan data-data administrasi yang berada pada Direktorat Jenderal Imigrasi atau Badan atau Instansi terkait maupun pengawasan operasional di lapangan secara terpadu.

Keberadaan orang asing pelaku bisnis di wilayah Indonesia menyangkut tiga aspek yaitu :

- (1) Masuk dan Keluarnya orang asing ke dan dari wilayah Indonesia.
- (2) Keberadaan atau ijin tinggalnya selama di wilayah Indonesia.
- (3) Kegiatan selama berada di wilayah Indonesia.

Tindakan terhadap orang asing pelaku bisnis dilakukan jika terjadi pelanggaran atau penyimpangan terhadap salah satu dari ketiga aspek tersebut. Aspek masuk atau keluar wilayah Indonesia terjadi penyimpangan atau pelanggaran antara lain tidak memenuhi persyaratan, menggunakan dokumen palsu atau memberi keterangan yang tidak benar mengenai diri, dokumen atau tujuan kedatangannya atau lain-lain yang berkaitan dengan masuk dan keluarnya di atau ke wilayah Indonesia. Aspek keberadaan orang asing pelaku bisnis menyangkut ijin tinggal selama berada di wilayah Indonesia. Pelanggaran serta penyimpangan antara lain telah habis masa berlaku ijin tinggalnya, pemalsuan dokumen ijin tinggal, tidak mempunyai ijin tinggal yang sah, penyalahgunaan ijin tinggal orang asing pelaku bisnis di wilayah Indonesia. Aspek kegiatan menyangkut kegiatan-kegiatan orang asing pelaku bisnis selama berada di wilayah Indonesia yang dapat diperinci dalam beberapa kegiatan, antara lain :

- (1) Menyalahgunakan perijinan yaitu melakukan kegiatan yang menyimpang dari tujuan kedatangannya di Indonesia, seperti memiliki ijin tinggal wisata di Indonesia.
- (2) Disamping melakukan kegiatan sesuai dengan perijinan, melakukan kegiatan-kegiatan lain yang tidak termasuk dalam pemberian ijin tinggalnya dengan kata lain melakukan pekerjaan rangkap .
- (3) Selama di wilayah Indonesia melakukan kegiatan yang merugikan negara, pemerintah dan masyarakat atau kegiatan yang membahayakan negara dibidang ideologi, politik, ekomomi, sosial, dan pertahanan keamanan.

Tindakan keimigrasian yang berupa pembatasan perubahan atau pembatalan ijin keberadaan, antara lain :

- (1) Melakukan pembatasan ijin tinggalnya dengan tidak memberi perpanjangan ijin tinggal atau membatasi berlaku ijin tinggalnya.
- (2) Ijin tinggalnya tidak berlaku bagi daerah atau tempat tertentu di Indonesia umpamanya daerah rawan yang dapat disalahgunakan oleh orang asing tersebut.
- (3) Diharuskan untuk berada disuatu tempat tertentu seperti diruang transit dipelabuhan, di rumah sakit untuk dirawat atau dikarantina imigrasi .
- (4) Dilakukan pengusiran atau deportasi yaitu orang asing tersebut diharuskan meninggalkan wilayah Indonesian atau dilakukan pencekalan yaitu larangan untuk ke wilayah Indonesia.

Tindakan keimigrasian terhadap orang asing pelaku bisnis yang berupa pembatasan, perubahan atau pembatalan ijin tinggal, larangan untuk berada di

suatu atau beberapa tempat tertentu, keharusan untuk bertempat tinggal di suatu tempat tertentu atau pengusiran deportasi dilakukan serta alasan yang mendasari tindakan keimigrasian yang dikenakan, yang bersangkutan dapat mengajukan keberatan kepada Menteri dalam hal ini Menteri Kehakiman.

Orang asing pelaku bisnis yang kedapatan berada di wilayah Indonesia tanpa memiliki ijin tinggal yang sah atau mempunyai ijin tinggal yang tidak berlaku lagi dapat di tempatkan di karantina Imigrasi dalam proses pemindahan keimigrasian lainnya, baik proses justisia maupun proses non justisia. Penempatan karantina Imigrasi terhadap orang asing pelaku bisnis dapat juga dilakukan dalam rangka menunggu pengusiran atau deportasi baik setelah menjalani proses justisia maupun dalam rangka penindakan keimigrasian non justisia. Dalam keadaan tertentu seperti sakit atau pertimbangan lain, orang asing yang seharusnya ditempatkan di karantina, dapat ditempatkan ditempat lain seperti di Rumah Sakit atau Perwakilan Negara orang asing yang bersangkutan. Pengaturan lebih lanjut tentang pengawasan orang asing pelaku bisnis dan tindakankeimigrasian diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1994 tentang Pengawasan Orang Asing dan Tindakan Keimigrasian.

5. Pelaksanaan Pengawasan dan Pembinaan

Pengawasan administrasi dilakukan ditempat pemberian pelayanan keimigrasian, antara lain Perwakilan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal Imigrasi, Kantor Wilayah Departemen Kehakiman dan Hak Azasi Manusia

serta Kantor Imigrasi. Pengawasan lapangan dilakukan ditempat beradanya orang asing, misalnya di alat angkut dimana orang asing tersebut naik, di Kantor Perusahaan dimana orang asing tersebut bekerja, di Hotel tempat dimana orang asing tersebut menginap dan di pusat keramaian dan hiburan.

Pengawasan terhadap pelaksanaan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dilakukan oleh PPNS apabila terjadi pelanggaran seperti :

- a. Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tanpa dilengkapi Ijin Kerja Tenaga Asing walaupun mereka masuk secara legal dengan menggunakan visa wisata, visa usaha, visa sosial budaya dan visa kunjungan beberapa kali.
- b. Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing pada jabatan/pekerjaan yang tidak sesuai dengan jabatan yang tercantum dalam Ijin Kerja Tenaga Asing.
- c. Memasukkan Tenaga Kerja Asing secara ilegal.

Yang termasuk aparat pengawasan terdiri dari :

- a. Dirjen Binawas/PPNS Depnakertrans menyangkut norma kerja.
- b. Dirjen Imigrasi Departemen Kehakiman HAM menyangkut keimigrasian.
- c. Direktur Pengawasan Orang Asing-POLRI dan
- d. HANKAM menyangkut aspek keamanan.

Pelaksanaan pengawasan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing dapat dilakukan secara fungsional yaitu melalui Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di masing-masing wilayah kerja, juga dilakukan secara terkoordinasi melalui Lembaga Pengawas Antar Instansi (SIPORA) yang melibatkan Ditjen Imigrasi, Pemerintah Daerah setempat, Kepolisian,

Depnakertrans dan Instansi terkait. Disamping pengawasan dilakukan pula pembinaan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing untuk mencegah terjadinya pelanggaran melalui penyuluhan dan bimbingan kepada pengguna Tenaga Kerja Asing yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dan Tenaga Kerja Asing yang bersangkutan.

6. Bentuk Penjatuhan Hukuman

Adapun bentuk penjatuhan hukuman bagi orang asing, antara lain :

- a. Diajukan ke pengadilan bagi orang asing yang telah cukup bukti melakukan tindak pidana keimigrasian.
- b. Dikarantina bagi orang asing yang sedang dalam proses peradilan yang diancam pidana keimigrasian kurang dari lima tahun.
- c. Ditahan oleh negara bagi orang asing yang ijinnya masih berlaku, bagi orang asing yang nyata-nyata telah melakukan tindak pidana.
- d. Ijin imigrasinya tidak dapat diperpanjang bagi orang asing yang betul-betul telah melakukan tindak pidana.
- e. Dikeluarkan dari wilayah Indonesia bagi orang asing yang telah selesai menjalani hukuman.
- f. Dikeluarkan dari wilayah Indonesia dan tidak boleh masuk lagi.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Setelah dilakukan penelitian di 3 (tiga) perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah yaitu PT. Geomed Indonesia Semarang, PT. Jansen Indonesia Semarang dan PT. AST Indonesia Semarang, maka dapat disajikan hasil penelitian dan pembahasan sebagai berikut :

A. HASIL PENELITIAN

1. PELAKSANAAN PEMBATAAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING PADA PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PENANAMAN MODAL ASING DI JAWA TENGAH.

Dasar hukum pelaksanaan Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, bahwa setiap perusahaan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing.¹⁾

Dalam Undang-Undang ini menganut azas sponsorship artinya Tenaga Kerja Asing dapat bekerja di Indonesia berdasarkan permintaan perusahaan dan tidak dibenarkan Tenaga Kerja Asing bekerja secara mandiri, disamping itu

¹⁾ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

penggunaan Tenaga Kerja Asing harus bermanfaat untuk pertumbuhan ekonomi perluasan kesempatan kerja, keseimbangan pendapatan dan alih teknologi. Undang-Undang Penggunaan Tenaga Kerja Asing tersebut, didalamnya juga menerangkan mengenai beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian antara lain : (1) dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tanpa izin dari Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi, (2) dilarang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing yang sudah habis jangka waktu berlakunya izin, dan (3) dilarang melalaikan kewajiban untuk memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam izin, seperti memindahkan jabatan atau mempekerjakan dalam lain jabatan tenaga asing tersebut dan melalaikan kewajiban untuk mendidik dan melatih tenaga-tenaga Indonesia untuk menggantikan tenaga-tenaga asing yang dipekerjakan.

Sesuai dengan Keputusan Presiden Nomor 23 Tahun 1974 tentang Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang, maka untuk melakukan pembatasan penggunaan Tenaga Kerja Asing dasar hukum memang penting agar dalam pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.²⁾

Dasar hukum melakukan pembatasan penggunaan Tenaga Kerja Asing yang merupakan keseluruhan peraturan dasar pembatasan penggunaan Tenaga Kerja Asing yang memuat ketentuan-ketentuan untuk melakukan pembatasan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing tersebut.

²⁾ Keppres No.23/1974 tentang Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

Tenaga Kerja Asing diperlukan dalam rangka peningkatan investasi, ekspor dan alih teknologi kepada Tenaga Kerja Indonesia sehingga pemberian ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing perlu diatur sedemikian rupa agar kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia untuk menduduki tempat yang layak dalam lapangan kerja tetap terjamin.

Berkaitan dengan penempatan Tenaga Kerja Indonesia didalam perusahaan Penanaman Modal Asing, bahwa dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing telah menyatakan bahwa setiap perusahaan-perusahaan modal asing wajib memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja dengan warga negara Indonesia. Demikian pula didalam pasal 12 menyatakan bahwa perusahaan-perusahaan modal asing berkewajiban menyelenggarakan fasilitas-fasilitas latihan dan pendidikan didalam dan atau diluar negeri secara teratur dan terarah bagi warga negara Indonesia dengan tujuan agar berangsur-angsur tenaga-tenaga kerja warga negara asing dapat diganti oleh tenaga kerja warga negara Indonesia. Selanjutnya didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada pasal 43 ayat (2) huruf d telah menyatakan pula bahwa setiap mempekerjakan Tenaga Kerja Asing harus menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan. Kemudian pasal 45 menyatakan bahwa pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja Asing dan melaksanakan pendidikan dan

pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sebagaimana dimaksud sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing, namun hal ini tidak berlaku bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan Direksi dan atau Komisaris.

Sejalan dengan ketentuan Undang-Undang tersebut diatas, Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang pada pasal 2 menyatakan bahwa setiap penggunaan Tenaga Kerja Asing atau mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja Indonesia disemua bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia, pemberi kerja atau pengguna Tenaga Kerja Asing dapat menggunakan Tenaga Kerja Asing sampai batas waktu tertentu. Adapun pasal 8 ayat (1) menyatakan bahwa setiap pengguna Tenaga Kerja Asing wajib melakukan program penggantian Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Indonesia, ayat (2) menyatakan bahwa dalam pelaksanaan program sebagai mana dimaksud dalam ayat (1) pemberi kerja atau penggunaan Tenaga Kerja Asing wajib : (a) menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai tenaga kerja pendamping pada jenis pekerjaan yang dipegang oleh Tenaga Kerja Asing, (b) menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang dipekerjakan, baik sendiri maupun menggunakan jasa pihak ketiga. Sedangkan ayat (3) menyatakan bahwa Tenaga Kerja Pendamping sebagai mana dimaksud dalam ayat (2) huruf a harus tercantum dengan jelas dalam Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sebagaimana diatur

dalam pasal 7 ayat (1) dan dalam struktur jabatan perusahaan.

Kemudian ayat (4) menyatakan bahwa biaya untuk penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) huruf b dibebankan kepada pemberi kerja atau pengguna Tenaga Kerja Asing dan bukan dibebankan kepada Tenaga Kerja Indonesia.

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang telah diuraikan diatas bahwa sesungguhnya Tenaga Kerja Indonesia yang mempunyai kemampuan dan skill serta pengalaman dimungkinkan untuk dapat menduduki posisi jabatan tertentu dalam perusahaan Penanaman Modal Asing, namun dalam pelaksanaannya masih banyak perusahaan Penanaman Modal Asing dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja tidak memperhatikan peluang bagi Tenaga Kerja Indonesia dan biasanya perusahaan Penanaman Modal Asing tersebut dalam melakukan rekrutmen tenaga kerja dengan cara kepercayaan dan kekeluargaan akan tetapi tidak jarang memperhatikan lagi masalah skill dan pengetahuan serta pengalaman, sehingga Tenaga Kerja Asing selalu mendapat prioritas untuk menduduki posisi jabatan yang strategis dalam perusahaan Penanaman Modal Asing.

PT. Geomed Indonesia merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing yang berlokasi di Kawasan Industri Terboyo Blok M.62-64 Semarang. Produk yang dihasilkan adalah Alat-alat Kedokteran Bedah untuk pemasaran ekspor ke negara Jerman. PT. Geomed Indonesia secara manajemen berada dibawah Geomed Medizin-Technik GmbH & Co, KG, Germany. Awal mula pendirian PT. Geomed Indonesia dirintis dengan terbitnya suat SPTP (Surat Pemberitahuan tentang Persetujuan Presiden) tertanggal 26 Pebruari 1997 yang direvisi tanggal 17 Maret 1997 karena adanya pengembangan usaha dan hingga kini telah dilakukan revisi sebanyak empat kali. Pada tanggal 5 April 1997 PT. Geomed Indonesia secara resmi didirikan dengan akte pendirian Nomor 69 dengan Notaris SP. Henny Singgih, SH. Pada tanggal 29 Juli 1997 akte pendirian disahkan oleh Menteri Kehakiman dengan Nomor C2-7239.HT.01. 01TH.97 dan pada tanggal 3 Oktober 1997 dilakukan pengangkatan Direktur dan Komisaris berdasarkan akte No. 6 dengan Notaris SP. Henny Singgih, SH. Per Januari 1998 secara resmi perusahaan mulai beroperasi dengan jumlah karyawan sekitar 50 orang dan hanya menempati satu gedung dan tanah seluas 3.600 M persegi. Tanggal 22 Mei 1998 pendirian perusahaan dimuat dalam Tambahan Berita Negara Nomor 41 dan pada tanggal 26 Agustus 1998 Pemerintah menerbitkan Surat Keputusan bahwa PT. Geomed Indonesia berlaku sebagai Kawasan Berikat. Seiring dengan perkembangan perusahaan, maka pada bulan Desember 1998 dilakukan perluasan lokasi menjadi 5.867 m persegi dan perluasan gedung menjadi dua gedung. Dengan meningkatnya permintaan pasar, hingga kini jumlah

karyawan berkembang hingga menjadi 207 orang (206 orang Tenaga Kerja Indonesia, 1 orang Tenaga Kerja Asing). Sumber Dana Perusahaan, karena PT. Geomed Indonesia adalah perusahaan Penanaman Modal Asing murni, maka sumber dana perusahaan diperoleh melalui saham 100 % dari negara Jerman. Maksud dan Tujuan Perusahaan, dengan aktivitas yang dilakukan maka perusahaan ini mempunyai tujuan utama yaitu mendapatkan keuntungan disamping berpartisipasi dalam pembangunan yang sedang digalakkan oleh pemerintah Indonesia dalam hal meningkatkan devisa. Sedangkan maksud dan tujuan perusahaan adalah untuk mengembangkan teknologi dan memberikan lapangan kerja khususnya dibidang alat-alat kedokteran (alat-alat bedah) dan satu-satunya perusahaan yang memproduksi alat-alat kedokteran yang ada di Indonesia.

PT. Jansen Indonesia merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing yang berlokasi di Kabupaten Jepara, Jawa Tengah. Produk yang dihasilkan adalah mebel dan komponennya untuk pemasaran export ke negara-negara antara lain Eropa, Amerika dan Hongkong. PT. Jansen Indonesia secara manajemen berada dibawah Jansen Co, Belanda. Awal pendirian PT. Jansen Indonesia dirintis dengan terbitnya surat SPTP (Surat Pemberitahuan tentang Persetujuan Presiden) tertanggal 21 Maret 1998 Nomor 84. Pada tanggal 8 Juni 1998 PT. Jansen Indonesia secara resmi didirikan dengan akte pendirian Nomor 03 dengan Notaris DR. Liliana Tedjosaputro, SH. Pada tanggal 28 September 1998 akte pendirian disahkan oleh Menteri Kehakiman dengan

Nomor C2-15621.HT.01.01.TH.98 dan pada tanggal 30 Oktober 1998 dilakukan pengangkatan Direktur dan Komisaris berdasarkan akte Nomor 03 dengan Notaris DR. Liliana Tedjosaputro, SH. Per Oktober 1998 secara resmi perusahaan mulai beroperasi dengan jumlah karyawan sekitar 50 orang dan hanya menempati satu gedung dan tanah seluas 1.000 M persegi. Tanggal 2 Juli 1998 pendirian perusahaan dimuat dalam Tambahan Berita Negara Nomor 53. Seiring dengan perkembangan perusahaan, maka dilakukan perluasan lokasi menjadi 3.000 m persegi dan perluasan gedung yang berlokasi di Kawasan Candi, tepatnya di Jalan Raya Semarang-Kendal, Semarang. Dengan meningkatnya permintaan pasar, hingga kini jumlah karyawan telah berkembang menjadi 398 orang (395 orang Tenaga Kerja Indonesia, 3 orang Tenaga Kerja Asing). Sumber Dana Perusahaan, karena PT. Jansen Indonesia adalah perusahaan Penanaman Modal Asing murni, maka sumber dana perusahaan diperoleh melalui saham 100 % dari negara Belanda. Maksud dan Tujuan Perusahaan, dengan aktivitas yang dilakukan maka perusahaan ini mempunyai tujuan utama yaitu mendapatkan keuntungan disamping berpartisipasi dalam pembangunan yang sedang digalakkan oleh pemerintah Indonesia dalam hal meningkatkan devisa. Sedangkan maksud dan tujuan perusahaan adalah sesuai dengan kebijaksanaan management perusahaan, menjalankan usaha dibidang industri.

PT. AST Indonesia merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing yang berlokasi di Kawasan Industri Tugu Wijaya Kusuma, tepatnya di Jalan Raya Semarang-Kendal Blok A-01 Semarang. Produk yang dihasilkan adalah Komponen Elektronika dan Plastik Injection untuk pemasaran export ke negara-negara antara lain Singapura, Malaysia, Thailand, Taiwan, Hongkong, Antwerp, Uni Erirat Arab, dan lain-lain. PT. AST Indonesia secara manajemen berada dibawah Sumitomo Forestry Singapore Ltd dan Shizuoka Pioneer Co, Jepang. Awal mula pendirian PT. AST Indonesia mulai berdiri pada bulan Juli 1996 dan baru memulai berproduksi bulan Oktober 1996. Pada tanggal 02 Juli 1996 PT. AST Indonesia secara resmi didirikan dengan akte pendirian Nomor 01 dengan Notaris Neneng Salmiah,SH,MHum. Semula perusahaan berlokasi di Kawasan Berikat Tanjung Emas, Semarang. Seiring dengan perkembangan perusahaan, maka pada bulan Mei 2000 dilakukan perluasan lokasi menjadi tanah seluas 50.000 ha dan perluasan pabrik seluas 32.000 ha. Dengan meningkatnya permintaan pasar, hingga kini jumlah karyawan telah berkembang menjadi 861 orang (850 orang Tenaga Kerja Indonesia, 11 orang Tenaga Kerja Asing). Sumber Dana Perusahaan, karena PT. AST Indonesia adalah perusahaan Penanaman Modal Asing murni, maka sumber dana perusahaan diperoleh melalui saham 100 % dari negara Jepang, dengan kepemilikan sahamnya dari Sumitomo Forestry Singapore Ltd 50 % dan dari Shizuoka Pioneer Co 50 %. Maksud dan Tujuan Perusahaan, dengan aktivitas yang dilakukan maka perusahaan ini mempunyai tujuan utama yaitu mendapatkan keuntungan disamping berpartisipasi dalam pembangunan yang

sedang digalakkan oleh pemerintah Indonesia dalam hal meningkatkan devisa. Sedangkan maksud dan tujuan perusahaan adalah sesuai dengan kebijaksanaan management perusahaan, perusahaan punya "Polocy 21" yaitu Dengan memberikan kepuasan pelanggan, kesan yang mendalam serta rasa memiliki bersama kita ciptakan perusahaan Era Abad 21. Kebahagiaan seluruh karyawan dalam kerja mendukung perkembangan bangsa dan negara Indonesia.

Adapun perusahaan-perusahaan tersebut diatas, memberikan beberapa cara untuk membatasi penggunaan Tenaga Kerja Asing agar tidak dominan dalam perusahaan, antara lain dengan cara :

- a. Melakukan pembatasan pada jabatan tertentu untuk Tenaga Kerja Asing, dimana jabatan tersebut perlu ditegang oleh Tenaga Kerja Asing karena membutuhkan keahlian dan atau hubungan khusus dengan perusahaan asing yang belum dapat dilakukan oleh Tenaga Kerja Indonesia.
- b. Menunjuk Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia sebagai Tenaga Kerja Pendamping Tenaga Kerja Asing.

Dalam rangka menjalankan pekerjaan selama berada di Indonesia dalam jangka waktu terbatas, sehingga secara umum sebagaimana dengan orang asing lainnya keberadaannya di Indonesia harus melalui prosedur-prosedur keimigrasian dan secara khusus sebagai Tenaga Kerja Asing harus memenuhi persyaratan ketenagakerjaan yang berlaku, yaitu :

- a. Setiap Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia harus berdasarkan sponsor dari perusahaan yang mendatangkannya.
- b. Setiap Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang diajukan oleh perusahaan sponsor yang akan menggunakan tenaganya.
- c. Setiap Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia harus memiliki Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing yang diajukan oleh perusahaan sponsor yang menggunakan tenaganya.
- d. Setiap Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia harus membayar kompensasi yang berupa Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan sebesar US\$ 100 per orang pertahun yang dibayarkan pada awal Tenaga Kerja Asing mau bekerja di perusahaan.
- e. Setiap Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia dibatasi dengan waktu tertentu (sesuai dengan peraturan yang berlaku).
- f. Setiap Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia diharuskan mendidik dan melatih Tenaga Kerja Indonesia guna untuk menggantikan Tenaga Kerja Asing tersebut apabila batas waktu ijinnya selesai.
- g. Setiap Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia tidak diperbolehkan merangkap jabatan.
- h. Setiap Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia wajib mentaati semua peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia dan apabila ternyata Tenaga Kerja Asing tersebut melanggar peraturan maka akan dikenakan sanksi.

Berdasarkan penelitian kami di tiga perusahaan tersebut diatas, diadakan pembatasan penggunaan Tenaga Kerja Asing, karena :

- a. Untuk membuka lapangan pekerjaan bagi Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia.
- b. Untuk memberikan kesempatan kepada Tenaga Kerja Warga Negara Indonesia supaya maju dan berkembang serta dapat menyerap teknologi dan keahlian dari Tenaga Kerja Asing.
- c. Untuk meminimalkan biaya yang timbul dari penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Sedangkan tujuan dilakukannya pembatasan penggunaan Tenaga Kerja Asing di tiga perusahaan tersebut diatas, antara lain :

- a. Untuk meminimalkan biaya yang timbul akibat dari penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- b. Untuk mengurangi resiko yang timbul akibat dari penggunaan Tenaga Kerja Asing.
- c. Untuk memberikan kepercayaan kepada Tenaga Kerja Indonesia supaya ikut dalam mengembangkan perusahaan.

2. MANFAAT DAN KERUGIAN YANG TIMBUL DENGAN ADANYA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING PADA PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PENANAMAN MODAL ASING DI JAWA TENGAH.

Menurut PT. Geomed Indonesia Semarang Manfaat dan Kerugian dengan adanya penggunaan Tenaga Kerja Asing di Perusahaan tersebut, yaitu :

a. Manfaatnya

- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di Perusahaan, komunikasi dengan perusahaan induk lebih terarah (karena kendala bahasa).
- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, perusahaan bertambah maju dibuktikan dengan meningkatnya hasil produksi.
- Untuk beberapa pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus lebih mudah dilakukan dan didiskusikan atau dicari pemecahannya , terutama yang belum dipahami benar oleh Tenaga Kerja Indonesia (Tenaga Pendamping).
- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, Tenaga Kerja Indonesia akan mendapatkan transfer ilmu atau keahlian yang dimiliki oleh Tenaga Kereja Asing, dengan kata lain Tenaga Kerja Indonesia dapat menyerap ilmu dan teknologi dari Tenaga Kerja Asing yang ada.

b. Kerugiannya

- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia menjadi berkurang karena jabatan tersebut diduduki oleh Tenaga Kerja Asing, dengan kata lain kesempatan Tenaga

Kerja Indonesia untuk menempati kedudukan atau jabatan tertentu menjadi terbatas.

- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, Biaya yang ditimbulkan karena penempatan Tenaga Kerja Asing menjadi besar.
- Ketidakeimbangan pendapatan antara Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia karena gaji yang diperoleh oleh Tenaga Kerja Asing biasanya lebih besar dari pada gaji yang diperoleh oleh Tenaga Kerja Indonesia.

Menurut PT. Jansen Indonesia Semarang Manfaat dan Kerugian dengan adanya penggunaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan tersebut, yaitu :

a. Manfaatnya

- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di Perusahaan, komunikasi dengan perusahaan induk lebih terarah (karena kendala bahasa).
- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, perusahaan bertambah maju dibuktikan dengan meningkatnya hasil produksi, dengan kata lain dapat menambah pengetahuan dan keahlian bagi Tenaga Kerja Indonesia yang ada di perusahaan.
- Untuk beberapa pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus lebih mudah dilakukan dan didiskusikan atau dicari pemecahannya, terutama yang belum dipahami benar oleh Tenaga Kerja Indonesia (Tenaga Pendamping).

- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, Tenaga Kerja Indonesia akan mendapatkan transfer ilmu atau keahlian yang dimiliki oleh Tenaga Kerja Asing, dengan kata lain Tenaga Kerja Indonesia dapat menyerap ilmu dan teknologi dari Tenaga Kerja Asing yang ada.
- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, menambah wawasan Tenaga Kerja Indonesia dalam pekerjaannya sehingga bidang tersebut dapat dikuasai untuk melakukan pekerjaannya.

b. Kerugiannya

- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia menjadi berkurang karena jabatan tersebut diduduki oleh Tenaga Kerja Asing, dengan kata lain kesempatan Tenaga Kerja Indonesia untuk menempati kedudukan atau jabatan tertentu menjadi terbatas.
- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, Biaya yang ditimbulkan karena penempatan Tenaga Kerja Asing menjadi besar.
- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, gaji Tenaga Kerja Asing standar dollar, benefit dan kompensasi lebih tinggi dari pada Tenaga Kerja Indonesia sehingga keuntungan perusahaan akan berkurang.
- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, Tenaga Kerja kita dianggap masih belum mempunyai keahlian/kurang menguasai pekerjaan sehingga Tenaga Kerja kita dimanfaatkan oleh Tenaga Kerja Asing.

Menurut PT. AST Indonesia Semarang Manfaat dan Kerugian dengan adanya penggunaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan tersebut, yaitu :

a. Manfaatnya

- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di Perusahaan, komunikasi dengan perusahaan induk lebih terarah (karena kendala bahasa).
- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, perusahaan mendapatkan pekerja yang lebih terampil, lebih bisa dipercaya dan dapat berkomunikasi dengan pihak Luar Negeri, hal ini dikarenakan mereka lebih memahami kondisi dan situasi Luar Negeri tempat asalnya.
- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, membuat Tenaga Kerja Indonesia terpacu untuk bekerja lebih profesional, mereka akan berusaha mengambil ilmu dan pengalaman dari Tenaga Kerja Asing tersebut sehingga dalam beberapa tahun berikutnya bisa menggantikan kedudukannya.
- Untuk beberapa pekerjaan yang membutuhkan keahlian khusus lebih mudah dilakukan dan didiskusikan atau dicari pemecahannya, terutama yang belum dipahami benar oleh Tenaga Kerja Indonesia (Tenaga Pendamping).
- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, Tenaga Kerja Indonesia akan mendapatkan transfer ilmu atau keahlian yang dimiliki oleh Tenaga Kereja Asing, dengan kata lain Tenaga Kerja Indonesia dapat menyerap ilmu dan teknologi dari Tenaga Kerja Asing yang ada.

b. Kerugiannya

- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia menjadi berkurang karena jabatan tersebut diduduki oleh Tenaga Kerja Asing, dengan kata lain kesempatan Tenaga Kerja Indonesia untuk menempati kedudukan atau jabatan tertentu menjadi terbatas.
- Ketidakeimbangan pendapatan antara Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia karena gaji yang diperoleh oleh Tenaga Kerja Asing biasanya lebih besar dari pada gaji yang diperoleh oleh Tenaga Kerja Indonesia.
- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, para Tenaga Kerja Asing biasa digaji dengan mata uang asing pula sehingga merupakan pos pengeluaran yang cukup besar bagi perusahaan disamping itu beberapa fasilitas yang harus disediakan untuk kenyamanan bagi Tenaga Kerja Asing tersebut.
- Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, membuat persaingan dan kesempatan Tenaga Kerja Indonesia agak terhambat dalam meraih kedudukan yang lebih tinggi, padahal kemampuan Tenaga Kerja Indonesia belum tentu kalah dengan kemampuan Tenaga Kerja Asing tersebut.

3. KEBIJAKAN YANG DIGUNAKAN UNTUK MENGATUR PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA KHUSUSNYA PADA PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PENANAMAN MODAL ASING DI JAWA TENGAH.

Menurut PT. Geomed Indonesia Semarang kebijakan mengatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, anatar lain menyebutkan bahwa Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia khususnya pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah masih sangat dibutuhkan karena perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah sistem dan teknologinya masih ketinggalan dibandingkan dengan negara lain di luar negeri. Untuk itu perusahaan mendatangkan Tenaga Kerja Asing untuk pembenahan dari management sampai kemajuan teknologi guna kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Dengan demikian Pemerintah harus memperketat ijin-ijin kerja Tenaga Kerja Asing yang betul-betul tidak sesuai dengan kebutuhan dan untuk kemajuan perusahaan.

Menurut PT. Jansen Indonesia Semarang kebijakan mengatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, antara lain menyebutkan bahwa Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia khususnya di perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah kurang bermanfaat karena Tenaga Kerja Asing yang datang ke Jawa Tengah hanya sebagai tukang atau orang yang hidupnya disana susah sehingga masuk ke Indonesia

khususnya ke Jawa Tengah seperti boss, padahal tidak punya keahlian sama sekali. Untuk itu perusahaan mendatangkan Tenaga Kerja Asing harus diseleksi secara ketat dan harus mempunyai keahlian yang ditunjukkan dengan sertifikat atau ijazah yang mendukung dan berpendidikan. Dengan demikian Pemerintah harus menyeleksi secara ketat ijin-ijin kerja Tenaga Kerja Asing yang betul-betul tidak sesuai dengan kebutuhan dan untuk kemajuan perusahaan.

Menurut PT. AST Indonesia Semarang kebijakan mengatur didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, antara lain menyebutkan bahwa Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia khususnya pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah masih sangat dibutuhkan sebatas pada jabatan-jabatan yang menduduki posisi strategis yang memang belum bisa diduduki oleh Tenaga Kerja Indonesia, misalnya jabatan Presiden Director, Direktur Keuangan, Technical Engineering, Quality Control dan Manager Produksi. Untuk itu perusahaan mendatangkan Tenaga Kerja Asing untuk pembenahan dari management sampai kemajuan teknologi guna kemajuan dari perusahaan itu sendiri. Dengan demikian Pemerintah harus memperketat ijin-ijin kerja Tenaga Kerja Asing yang betul-betul tidak sesuai dengan kebutuhan dan untuk kemajuan perusahaan.

Menurut pengamatan dari ketiga perusahaan tersebut diatas, untuk mengantisipasi pembangunan Indonesia kedepan, diharapkan :

a. Indonesia mempunyai sumber daya manusia yang sudah semakin maju dan

berkembang dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, dengan kemajuan pendidikan dan tingkat pemikiran yang tinggi dapat mempersiapkan mereka menjadi tenaga kerja yang profesional dan handal serta dapat bersaing dengan Tenaga Kerja Asing.

- b. Untuk dapat membuktikan bahwa Tenaga Kerja Indonesia mampu bersaing dengan Tenaga Kerja Asing, maka perlu memberikan kesempatan, peluang dan kepercayaan yang besar bagi mereka. Tanpa kesempatan, peluang dan kepercayaan mereka tidak akan dapat mengimplementasikan ilmu mereka dan tidak mungkin dapat membuktikan kemampuan mereka.
- c. Dalam beberapa hal khususnya bila terjadi permasalahan, Tenaga Kerja Indonesia lebih dapat diandalkan, karena mereka lebih memahami kondisi Negara serta sisten perundangan yang berlaku.
- d. Untuk beberapa pekerjaan tertentu kita tetap memerlukan Tenaga Kerja Asing, dalam hal ini berguna untuk kemajuan Tenaga Kerja Indonesia supaya dapat menyerap ilmu dan teknologi yang lebih maju lagi yang belum didapat di Indonesia.

Seiring dengan terbentuknya Asian Free Trade Area (AFTA) dan Asia Pacific Economic Cooperation (APEC), Indonesia sebagai salah satu negara anggota dituntut untuk menyiapkan diri menghadapi Era Globalisasi dan globalisasi ekonomi, maka Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, perlu dioptimalkan demi kemajuan pembangunan di Indonesia saat ini dan dimasa

yang akan datang. Dengan adanya liberalisasi, setiap negara anggota dituntut tidak lagi mempertahankan strategi yang menekankan pada ketersediaan sumber daya alam yang melimpah ataupun tenaga kerja murah dengan keterampilan rendah. Pemanfaatan teknologi dan tenaga kerja terampil sudah merupakan keharusan untuk menghasilkan barang dan jasa yang mempunyai daya saing yang tinggi. Pertumbuhan ekonomi Indonesia yang relatif tinggi serta jumlah penduduk diatas 200 juta jiwa merupakan pasar yang potensial dan menjadi faktor penarik bagi para investor untuk menanamkan modalnya di Indonesia, terlihat bahwa volume investasi dari luar negeri (*foreign direct investment*) terus meningkat. Masuknya Tenaga Kerja Asing seiring dengan masuknya investasi ke Indonesia yang biasanya disertai teknologi maju. Adanya peningkatan kebutuhan akan teknologi dan tenaga kerja terampil hingga saat ini belum sepenuhnya tersedia didalam negeri karena tenaga kerja lokal yang memenuhi kualifikasi tersebut masih terbatas jumlahnya, hal ini mendorong terjadinya peningkatan permintaan Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia. Dari pandangan hukum, hal ini dimungkinkan karena adanya peraturan-peraturan yang mengizinkan Tenaga Kerja Asing keberja di Indonesia. Namun dari pandangan ekonomi, pesatnya peningkatan jumlah Tenaga Kerja Asing akan menjadi ancaman bagi Tenaga Kerja Indonesia. Namun demikian kehadiran Tenaga Kerja Asing dapat juga sebagai sumber belajar dan transfer budaya kerja agar lebih produktif, disamping itu adanya peningkatan jumlah Tenaga Kerja Asing juga menyebabkan transfer pendapatan Tenaga Kerja Asing ke luar negeri terus meningkat jauh melebihi

transfer pendapatan Tenaga Kerja Indonesia dari luar negeri. Faktor lain yang menyebabkan peningkatan arus Tenaga Kerja Asing ke Indonesia adalah akibat siklus ekonomi. Revolusi mobilitas tenaga kerja dari negara-negara maju ke negara-negara berkembang yang bersumber dari adanya resesi ekonomi di negara-negara maju menyebabkan aktivitas ekonomi menurun dan membawa dampak pada penurunan permintaan tenaga kerja, keadaan ini mendorong Tenaga Kerja Asing mencari pekerjaan di negara-negara lain terutama di negara sedang berkembang seperti Indonesia. Arus Tenaga Kerja Asing ke Indonesia meningkat dengan laju yang semakin cepat, hingga sampai saat ini belum ada kajian yang bersifat komprehensif mengenai fenomena Tenaga Kerja Asing di Indonesia sehingga dibutuhkan suatu studi yang mendalam tidak hanya memberikan tentang karakteristik Tenaga Kerja Asing di Indonesia tetapi juga menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi tingginya arus masuk Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Studi ini menjadi lebih penting mengingat Indonesia juga menghadapi masalah tingginya jumlah penganggur terdidik karena terbatasnya lapangan kerja yang ada, sedangkan para pencari kerja masih harus bersaing dengan Tenaga Kerja Asing. Diharapkan hasil studi ini akan menjadi masukan dalam menyusun kebijaksanaan ketenagakerjaan di masa yang akan datang, disamping untuk menyusun alternatif kebijaksanaan yang relevan untuk menurunkan laju pertumbuhan Tenaga Kerja Asing dan sekaligus meningkatkan kesempatan kerja bagi tenaga terdidik Indonesia.

B. PEMBAHASAN

1. PELAKSANAAN PEMBATAHAN PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING PADA PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PENANAMAN MODAL ASING DI JAWA TENGAH.

1.1 TATA CARA PERMOHONAN UNTUK MENDATANGKAN DAN MEMPERKERJAKAN TENAGA KERJA ASING

a. Penjabaran mengenai Tenaga Kerja Asing.

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing tidak memberikan pengertian tentang Tenaga Kerja Asing, namun didalamnya memberikan pengertian tentang orang asing yaitu sebagaimana yang termuat dalam Pasal 1 huruf a, sebagai berikut :

“Orang Asing ialah tiap orang bukan warga negara Republik Indonesia yang mendapat ijin masuk (admission) dengan memperoleh hak untuk tinggal di Indonesia dalam waktu tertentu”.³⁾

Pengertian sebagaimana tersebut diatas tidak dapat ditafsirkan sebagai Tenaga Kerja Asing, namun demikian pengertian tentang Tenaga Kerja Asing dapat diketahui dari pendapat G. Kartasaputra sebagai berikut :

“Yang dimaksud sebagai Tenaga Kerja Asing ialah tiap orang yang bukan Warga Negara Indonesia yang melakukan tiap pekerjaan yang dilakukan dibawah perintah orang lain di Indonesia dengan menerima upah atau tidak, atau yang melakukan tiap pekerjaan di Indonesia yang dijalankan atas dasar borongan dalam suatu perusahaan, baik oleh orang yang menjalankan pekerjaan itu sendiri maupun orang yang membantunya” (G. Kartasaputra, 1986 : 45-46).⁴⁾

³⁾ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing.

Undang-Undang Penanaman Modal Asing juga tidak menyebutkan secara jelas apa yang dimaksud Tenaga Kerja Asing, namun apabila dihubungkan dengan ketentuan-ketentuan yang mengatur tentang tenaga kerja dalam Penanaman Modal Asing, penulis sependapat dengan Ismail Sunny dan Rudiono Rochmat, bahwa yang dimaksud dengan istilah Tenaga Kerja Asing dalam Undang-Undang Penanaman Modal Asing ialah :

“Tenaga Direksi, Tenaga-tenaga Ahli WNA, Tenaga-tenaga Pimpinan dan Tenaga-tenaga yang tidak termasuk kedalam ketiga pengertian diatas” (Ismail Sunny dan Rudiono Rochmat, 1976 : 21).⁵⁾

Dari uraian diatas, yang dimaksud dengan Tenaga Kerja Asing dalam Undang-Undang Penanamam Modal Asing mempunyai pengertian luas.

Negara Indonesia sebagai negara berkembang dengan jumlah penduduk yang sangat besar dan masih akan terus bertambah menghadapi masalah dibidang ketenagakerjaan, yang antara lain meliputi :

(1) Peningkatan jumlah tenaga kerja dan angkatan kerja.

Seiring dengan laju pertumbuhan penduduk, tenaga kerja dan angkatan kerja juga meningkat dan ini diikuti oleh adanya kurang seimbangan di dalam struktur umur, yaitu angkatan kerja berusia muda merupakan bagian yang relatif besar dan angkatan kerja berusia muda inilah yang membutuhkan pekerjaan.

⁴⁾ G. Kartasaputra 1986 : 45-46.

⁵⁾ Ismail Sunny dan Rudiono Rochmat 1976 : 21.

(2) Penyediaan kesempatan kerja.

Pertumbuhan ekonomi di Indonesia sampai dengan saat ini masih belum mampu menyediakan lapangan kerja yang cukup bagi para pencari kerja. Hal ini terbukti dari masih diaturnya masalah ketenagakerjaan ini dalam Ketetapan MPR-RI Nomor II/MPR/1993 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara, yaitu dalam kebijaksanaan Pelita Keenam butir 7 yang antara lain berbunyi :

“Penciptaan dan perluasan lapangan kerja terus diupayakan, terutama melalui peningkatan dan pemerataan pembangunan industri, pertanian dan jasa yang mampu menyerap tenaga kerja yang banyak”.⁶⁾

Pengaturan dalam Garis-garis Besar Haluan Negara tersebut menunjukkan masih lebih banyaknya jumlah pencari kerja dibandingkan dengan lapangan atau kesempatan kerja yang ada.

(3) Keterampilan kerja.

Bagian terbesar dari jumlah pencari kerja kurang atau tidak memiliki keterampilan kerja, hal ini mengakibatkan tidak lakunya mereka di pasar kerja karena masih banyak perusahaan yang lebih senang menggunakan tenaga kerja yang sudah mempunyai keterampilan.

Rendahnya mutu tenaga kerja ini tidak hanya mengakibatkan rendahnya produktifitas kerja dan penghasilan, tetapi juga akan menyulitkan usaha pemanfaatan sumber daya alam. Berbagai akibat dari rendahnya mutu tenaga kerja dapat timbul yaitu menurunnya produktifitas kerja,

⁶⁾ Tap MPR RI Nomor II/MPR/1993 tentang Garis-garis Besar Haluan Negara

kerusakan mesin, pemborosan dana/modal, mengundang kehadiran tenaga kerja asing dan menghambat proses alih teknologi.

Dalam konteks pembangunan nasional senantiasa disadari bahwa investasi modal swasta merupakan salah satu motor penggerak ekonomi yang cukup dominan. Oleh karena itu sejak diundangkannya Undang-Undang Penanaman Modal Asing dan Undang-Undang Penanaman Modal Dalam Negeri Pemerintah secara berkesinambungan terus berupaya agar iklim investasi di Indonesia tetap menarik bagi penanam modal asing.

Dalam kaitan antara masalah ketenagakerjaan yang dihadapi Indonesia dan kebijaksanaan Penanaman Modal Asing, maka Pasal 9 Undang-Undang Penanaman Modal Asing menyebutkan :

“Pemilik modal mempunyai wewenang sepenuhnya untuk menentukan Direksi perusahaan-perusahaan dimana modal nya ditanam”.⁷⁾

Dalam penjelasan Pasal 9 Undang-Undang Penanaman Modal Asing disebutkan bahwa yang dimaksud dengan pemilik modal adalah pemilik modal asing. Dalam hal ini pemilik modal diberi wewenang penuh untuk menentukan Direksi suatu perusahaan. Penunjukan ini kiranya wajar, sebab pemilik modal hanya akan menyerahkan modalnya kepada orang yang dapat mereka percayai, akan tetapi apabila perusahaan Penanaman Modal Asing terdiri dari kerjasama antara modal asing dan modal nasional, maka menurut penjelasan Pasal 9 tersebut Direksi ditetapkan secara

⁷⁾ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal asing.

bersama-sama, dan yang dimaksud dengan bersama-sama hanya dapat dilakukan melalui Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) sebagai alat perlengkapan perseroan yang melaksanakan kepemimpinan tertinggi atas perusahaan. Lebih lanjut dalam pasal 10 Undang-Undang Penanaman Modal Asing menyatakan :

“Perusahaan-perusahaan Modal Asing wajib memenuhi kebutuhan akan tenaga kerjanya dengan Warga Negara Indonesia kecuali dalam hal-hal tersebut pada Pasal 11”.⁸⁾

Dalam melakukan usahanya di Indonesia, penanam modal tidak memaksakan bahwa perusahaan Indonesia diharuskan memakai tenaga kerja dari negara penanam modal tersebut, namun disebabkan Tenaga Kerja Indonesia sendiri belum mampu untuk memenuhi kebutuhan akan keterampilan yang diperlukan oleh penanam modal, maka dipergunakan lah Tenaga Kerja Asing oleh perusahaan Penanaman Modal Asing dengan memenuhi ketentuan-ketentuan hukum yang berlaku di Indonesia.

Penggunaan Tenaga Kerja Asing tersebut lebih lanjut diatur dalam Pasal 11 Undang-Undang Penanaman Modal Asing, yaitu :

“Perusahaan modal asing diijinkan mendatangkan atau menggunakan tenaga-tenaga dan pimpinan dan tenaga-tenaga ahli warga negara asing bagi jabatan-jabatan yang belum diisi dengan tenaga kerja warga negara Indonesia”.⁹⁾

⁸⁾ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing.

⁹⁾ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing.

Ketentuan penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Undang-Undang Penanaman Modal Asing ini tidak berbeda dengan ketentuan penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Undang-Undang Penanaman Modal Dalam Negeri sebagaimana dituangkan dalam Pasal 18 Undang-Undang Penanaman Modal Dalam Negeri sebagai berikut :

“Perusahaan-perusahaan baik nasional maupun asing wajib menggunakan tenaga asli bangsa Indonesia, kecuali apabila jabatan-jabatan yang diperlukan belum dapat diisi dengan tenaga bangsa Indonesia, dalam hal mana dapat digunakan tenaga ahli warga negara asing satu dan lain menurut ketentuan Pemerintah. Penggunaan tenaga kerja warga negara asing sebagai penduduk Indonesia harus memenuhi ketentuan-ketentuan Pemerintah”.¹⁰⁾

Adanya ketentuan tersebut dikarenakan pada dasarnya Pemerintah mempunyai harapan bahwa pertumbuhan ekonomi baik melalui Penanaman Modal Asing maupun Penanaman Modal Dalam Negeri harus dapat memberikan kesempatan kerja yang seluas-luasnya kepada tenaga kerja Indonesia.

Dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing ini pihak pengusaha harus memperoleh ijin tertulis terlebih dahulu dari Pemerintah (Cq. Menteri Tenaga Kerja) sebagaimana dinyatakan dalam Pasal 2 ayat (1) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958, yaitu :

“Majikan dilarang mempekerjakan orang asing tanpa ijin tertulis dari Menteri”.¹¹⁾

¹⁰⁾ Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1968 tentang Penanaman Modal Dalam Negeri.

¹¹⁾ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing.

Selanjutnya Pasal 3 ayat (2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 menyatakan :

“Ijin diberikan dengan memperhatikan keadaan dan perkembangan pasar kerja serta aspirasi nasional untuk menduduki tempat-tempat yang penting dalam segala lapangan masyarakat yang disesuaikan dengan rencana pembangunan yang konkrit”.¹²⁾

Apabila dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing pihak pengusaha mengabaikan perijinan tersebut, sehingga terdapat Tenaga Kerja Asing ilegal yang tidak dapat dibenarkan, Pemerintah dapat mengambil tindakan sesuai dengan hukum yang berlaku di Indonesia. Oleh karena itu penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan segala akibat yang ditimbulkannya memerlukan pengaturan melalui hukum yang benar-benar ketat, yang dapat diatur, mengendalikan serta mengarahkan agar keberadaan Tenaga Kerja Asing dapat membawa manfaat bagi Tenaga Kerja Indonesia. Sehubungan dengan itu kemudian dikeluarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang untuk menggantikan Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 1974 tentang Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang yang dirasa sudah tidak dapat menampung perkembangan masalah penggunaan Tenaga Kerja Asing. Pasal 2 Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1995 menyatakan :

¹²⁾ Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing.

“(1) Setiap penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang wajib mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja Indonesia di semua bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia. (1) Apabila bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya dapat diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia, pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang dapat menggunakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang sampai batas waktu tertentu”.¹³⁾

Dengan berpijak pada aturan tersebut, berarti kebijaksanaan penggunaan Tenaga Kerja Asing tetap pada bidang dan jenis pekerjaan yang belum dapat diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia dan penggunaan itupun tertentu batas waktunya.

Pembatasan jangka waktu penggunaan Tenaga Kerja Asing ini mempunyai maksud agar setelah Tenaga Kerja Asing kembali ke negaranya pekerjaannya dapat dilanjutkan oleh Tenaga Kerja Indonesia. Untuk mencapai maksud tersebut diperlukan persiapan-persiapan agar keahlian dan keterampilan Tenaga Kerja Indonesia dapat mengisi kebutuhan atau jenis pekerjaan yang ditinggalkan oleh Tenaga Kerja Asing. Oleh karena itu lebih lanjut Pasal 8 ayat (1) dan (2) Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1995 menyatakan :

“(1) Setiap Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang wajib melaksanakan program penggantian Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang ke Tenaga Kerja Indonesia. (2) Dalam rangka pelaksanaan program sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), pengguna Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang wajib :

¹³⁾ Keppres Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing.

- a. menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai Tenaga Pendamping pada jenis pekerjaan yang dipegang oleh Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang.
- b. menyelenggarakan pendidikan dan latihan bagi Tenaga Kerja Indonesia yang dipekerjakan, baik sendiri maupun menggunakan jasa pihak ketiga".¹⁴⁾

Penyelenggaraan pendidikan dan latihan bagi Tenaga Kerja Indonesia ini membutuhkan biaya dan berdasarkan Keputusan Presiden diatas, biayanya dibebankan kepada pihak pengguna Tenaga Kerja Asing bukan kepada Tenaga Kerja Indonesia.

b. Yang dapat mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang.

Yang dapat mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang adalah majikan/pengusaha/badan usaha lainnya yang berdomisili di Indonesia dan Instansi Pemerintah.

c. Jenis Ijin Kerja Tenaga Asing.

Ijin Kerja Tenaga Asing ada 3 (tiga) jenis yaitu :

(1) Ijin Kerja Tenaga Asing Baru.

Ijin yang diberikan untuk mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing pendatang untuk pertama kali (baru datang) dari negaranya.

¹⁴⁾ Keppres Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang.

(2) Ijin Kerja Tenaga Asing Perpanjangan.

Ijin yang diberikan untuk memperpanjang masa berlakunya ijin setelah habis waktunya.

(3) Ijin Kerja Tenaga Asing Sementara.

Ijin yang diberikan untuk mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing pendatang maksimal 60 hari.

d. Cara mendatangkan dan mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang.

- Sebelum Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang didatangkan, maka perusahaan pengguna yang bersangkutan diwajibkan secara berturut-turut :
- Mengajukan permohonan pengesahan RPTK yang disampaikan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi cq. Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Ditjen Binapendagri).
- Mengajukan permohonan rekomendasi penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TA.01) kepada Dirjen Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Dalam Negeri (Dirjen Binapendagri).
- Setelah diperoleh surat rekomendasi yang tersebut diatas, maka perusahaan yang bersangkutan mengajukan permohonan Visa untuk kerja kepada Dirjen Imigrasi up. Direktorat Lintas Antar Negara dan Perijinan cq. Sub Direktorat Visa.

- Apabila permohonan Visa sudah dikabulkan, maka Dirjen Imigrasi up. Direktorat Lintas Antar Negara dan Perijinan cq. Sub Direktorat Visa segera mengirimkan Surat Penguasaan Pemberian Visa kepada Perwakilan Indonesia di luar Negeri dimana Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang yang bersangkutan berdomisili.
- Setelah Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang tiba di Indonesia maka selambat-lambatnya dalam waktu 3 x 24 jam segera Perusahaan pengguna harus melaporkan kedatangan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang tersebut kepada Direktorat Jenderal Instansi Teknis yang bersangkutan.
- Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang yang memiliki Visa Berdiam sementara wajib melaporkan diri ke kantor Imigrasi setempat untuk memperoleh Kartu Ijin Masuk Sementara (KIMS) atau Kartu Ijin Tinggal Terbatas (KITAS).
- Perusahaan pengguna wajib melapor ke Dirjen Pembinaan dan Penggunaan Tenaga Kerja guna memperoleh Ijin Kerja Tenaga Asing.
- Setelah memperoleh IKTA, Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang yang bersangkutan wajib melaporkan diri ke kantor Kepolisian setempat untuk memperoleh Surat Tanda Melapor Diri.
- Dalam waktu selambat-lambatnya 14 (empat belas) hari, Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang yang bersangkutan wajib melaporkan diri kepada Pemerintah Daerah setempat dimana Tenaga Kerja Asing tersebut berdomisili.

e. Syarat-syarat mengajukan ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Tenaga Kerja Asing diperlukan dalam rangka peningkatan investasi, ekspor dan alih teknologi kepada Tenaga Kerja Indonesia sehingga pemberian ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing perlu diatur sedemikian rupa agar kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia untuk menduduki tempat yang layak dalam lapangan kerja tetap terjamin. Persetujuan dan ijin pelaksanaan penanaman modal dari instansi tingkat pusat ini yang berkaitan dengan penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagaimana dimaksud diatas adalah :

- * Keputusan tentang Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).

Surat Keputusan RPTKA ini merupakan persetujuan rencana jumlah, jabatan dan jangka waktu penggunaan Tenaga Kerja Asing yang diperlukan dalam masa produksi serta rencana penggantinya oleh Tenaga Kerja Indonesia. RPTKA ini menjadi dasar untuk pemasukan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang dan Penerbitan Ijin Kerja Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

RPTKA ini selalu ada kalau perusahaan yang bersangkutan adalah perusahaan penanaman modal, tetapi harus selalu diperpanjang setelah jangka waktunya habis.

- * Keputusan tentang Ijin Kerja Tenaga Asing (IKTA).

Tenaga Kerja Asing dalam rangka menjalankan pekerjaan berada di Indonesia dalam jangka waktu terbatas, sehingga secara umum

sebagaimana dengan orang asing lainnya keberadaannya di Indonesia harus melalui prosedur-prosedur keimigrasian dan secara khusus sebagai Tenaga Kerja Asing harus memenuhi persyaratan ketenagakerjaan yang berlaku.

Untuk dapat menggunakan Tenaga Kerja Asing diperlukan langkah-langkah pengurusan berbagai macam surat ijin, antara lain :

(1) Persyaratan permohonan RPTK meliputi :

- Surat permohonan dari perusahaan pengguna TKWNAP.
- Mengisi Formulir RPTK.
- Copy Surat Ijin Usaha.
- Copy Akte Pendirian Perusahaan.
- Copy Bagan Struktur Organisasi perusahaan.
- Copy Bukti wajib lapor ketenagakerjaan (UU No.7 th.1981).
- Kontrak Kerja antara TKWNA dengan perusahaan.

(2) Persyaratan permohonan IKTA Baru meliputi :

- Surat permohonan dari perusahaan pengguna TKWNAP.
- Mengisi Formulir IKTA.
- Bukti Setor DPKK.
- Copy RPTK.
- Copy Surat Ijin Usaha.
- Copy Akte Pendirian Perusahaan.

- Copy Bagan Struktur Organisasi perusahaan.
- Copy Bukti wajib lapor ketenagakerjaan (UU No.7 th.1981).
- Copy Kontrak Kerja antara TKWNA dengan perusahaan.
- Daftar Riwayat Hidup TKWNA.
- Copy Pasport lengkap.
- Copy Ijasah TKWNA atau Bukti pengalaman kerja.
- Pas foto ukuran 3 x 4 cm sebanyak 4 lembar.
- Nama tenaga kerja pendamping dan program diklat.

(3) Persyaratan permohonan IKTA Perpanjangan meliputi :

- Surat permohonan dari perusahaan pengguna TKWNAP.
- Mengisi Formulir IKTA.
- Bukti Setor DPKK.
- Copy RPTK.
- Copy Surat Ijin Usaha.
- Copy Akte Pendirian Perusahaan.
- Copy Bagan Struktur Organisasi perusahaan.
- Copy Bukti wajib lapor ketenagakerjaan (UU No.7 th.1981).
- Kontrak Kerja antara TKWNA dengan perusahaan.
- Daftar Riwayat Hidup TKWNA.
- Copy Pasport lengkap.
- Copy Ijasah TKWNA atau Bukti pengalaman kerja.

- Pas foto ukuran 3 x 4 cm sebanyak 4 lembar.
- Nama tenaga kerja pendamping dan laporan diklat.
- Copy IKTA.
- Copy KITAS.

(4) Persyaratan permohonan IKTA Sementara meliputi :

- Surat permohonan dari perusahaan pengguna TKWNAP.
- Mengisi Formulir IKTA.
- Bukti Setor DPKK.
- Surat alasan mempekerjakan TKWNA.
- Copy Surat Ijin Usaha.
- Copy Akte Pendirian Perusahaan.
- Copy Bagan Struktur Organisasi perusahaan.
- Copy Bukti wajib lapor ketenagakerjaan (UU No.7 th.1981).
- Kontrak Kerja antara TKWNA dengan perusahaan.
- Daftar Riwayat Hidup TKWNA.
- Copy Pasport lengkap.
- Copy Ijasah TKWNA atau Bukti pengalaman kerja.
- Pas foto ukuran 3 x 4 cm sebanyak 4 lembar.

(5) Persyaratan permohonan IKTA Artis/Seniman meliputi :

- Surat permohonan dari perusahaan pengguna TKWNAP.
- Bukti setor DPKK.
- Copy surat kontrak antara perusahaan jasa Impresariat dengan artis luar negeri.
- Copy surat perjanjian kerja antara usaha jasa Impresariat dengan pihak penyelenggara pertunjukan/pengelola usaha hiburan.
- Rencana penyelenggaraan pertunjukan yang meliputi tempat penyelenggaraan, kota dan uraian hiburan yang akan ditampilkan.
- Copy paspor.
- Copy pertunjukan atau guntingan iklan pertunjukan.
- Pas foto ukuran 3 x 4 sebanyak 4 lembar.
- Daftar Riwayat hidup.

f. Hal-hal yang harus diperhatikan perusahaan yang memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang

Yang harus diperhatikan antara lain :

- (1) Mentaati syarat-syarat yang ditetapkan dalam IKTA.
- (2) Mendidik dan melatih Tenaga Kerja Indonesia untuk mengganti Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.
- (3) Membayar dana DPKK bilamana telah ada surat perintah membayar yang diterbitkan oleh instansi teknis yang bersangkutan.
- (4) Mentaati petunjuk yang dikeluarkan oleh pejabat yang berwenang.

g. Kebijakan kalau ada perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tanpa ijin

Berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, apabila perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tanpa ijin, maka majikan atau pengusaha yang bersangkutan dapat dituntut dengan ancaman hukuman kurungan atau denda.

h. Pengecualian Kewajiban Memiliki Ijin Kerja Tenaga Asing

Pengguna Tenaga Kerja Asing dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tidak diwajibkan memiliki Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing untuk kunjungan usaha bukan bekerja dalam rangka kegiatan, sebagai berikut :

- (1) Melakukan peninjauan ke lapangan dan atau membicarakan tentang barang dagangan yang akan dibeli/dijual dalam usaha impor/ekspor.
- (2) Mengadakan penjajagan dan pembicaraan dalam rangka penanaman modal di Indonesia dengan calon partnernya di Indonesia.
- (3) Mengadakan pembicaraan dengan pimpinan perusahaan di Indonesia yang mempunyai hubungan baik dibidang permodalan maupun produksi barang/jasa berkaitan dengan perusahaannya di luar negeri.
- (4) Melakukan pembicaraan dalam rangka transaksi jual beli.
- (5) Mengikuti pameran di Indonesia.
- (6) Memberikan ceramah atau mengikuti seminar yang tidak bersifat

komersial dalam bidang sosial, agama dan budaya baik yang dilaksanakan swasta maupun Pemerintah.

- (7) Mengikuti rapat yang diadakan dengan kantor Pusat atau Perwakilannya di Indonesia.
- (8) Melakukan hubungan jurnalistik yang telah mendapat ijin dari instansi yang berwenang.
- (9) Mengikuti pelatihan di Indonesia.

1.2. BIAYA-BIAYA PELAKSANAAN PEMBERIAN IJIN TENAGA KERJA ASING

Biaya-biaya pelaksanaan pemberian ijin mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing pendatang (pemegang visa) dan tenaga kerja warga negara asing menetap (pemegang SKK) perlu dibedakan, karena pada umumnya perusahaan/pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing pendatang mempunyai kemampuan keuangan yang lebih besar bila dibandingkan dengan perusahaan/pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing menetap. Biaya tersebut biasanya ditanggung oleh perusahaan atau pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing tersebut. Biaya-biaya termaksud diatas dibayarkan kepada Kantor Kas Negara ke dalam mata anggaran Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia melalui Bank Nasional Indonesia dimana saja, ditempat terdekat dari pengusaha/perusahaan tersebut.

1.3. PROSES PERPANJANGAN IJIN TENAGA KERJA ASING

- (1) Dua bulan sebelumnya perusahaan/pengusaha mengajukan permohonan perpanjangan ijin kerja kepada Disnakertrans Propinsi, maka akan mendapatkan rekomendasi perpanjangan ijin tinggal (TA.02) untuk maksud kerja.
- (2) Setelah mendapatkan TA.02 kemudian dibawa ke Imigrasi untuk memperpanjang KITAS, maka akan mendapatkan perpanjangan KITAS.
- (3) Kemudian perpanjangan KITAS tersebut dibawa ke Disnakertrans Propinsi untuk mendapatkan IKTA.

Apabila perusahaan terlambat mengajukan perpanjangan, maka Tenaga Kerja Asing yang bersangkutan akan di EPO (Exit Permit Only) artinya untuk sementara waktu Tenaga Kerja Asing harus keluar dulu dari wilayah Indonesia sambil menunggu selesainya surat-surat yang dibutuhkan. Karena pertimbangan biaya dan waktu biasanya Tenaga Kerja Asing yang di EPO (Exit Permit Only) ini masuk ke negara terdekat dari wilayah Indonesia, misalnya Singapura, setelah surat-surat yang dibutuhkan selesai barulah Tenaga Kerja Asing tersebut boleh masuk lagi ke wilayah Indonesia.

Sebaliknya apabila Tenaga Kerja Asing tersebut tidak diperpanjang lagi masa kontrak kerjanya, maka perusahaan harus segera minta EPO (Exit Permit Only) ke Kantor Imigrasi setempat dengan dilampiri :

1. Surat pemberitahuan EPO yang berisi data tentang Tenaga Kerja Asing, seperti Nomor Paspor, Nomor KITAS, dan lain-lain.

2. KITAS Asli.
3. Buku POA.
4. Paspor Asli yang oleh Kantor Imigrasi akan diberi cap EPO.

Selanjutnya EPO tersebut dilaporkan ke Disnakertrnas dengan dilampiri :

1. Surat pemberitahuan sponsor.
2. Surat Keterangan bahwa Tenaga Kerja Asing yang bersangkutan sudah tidak bekerja lagi di perusahaan sponsor.
3. Bukti EPO dari Kantor Imigrasi.
4. IKTA Asli.

Peraturan-peraturan yang diberlakukan bagi Tenaga Kerja Asing tersebut diatas merupakan salah satu upaya Pemerintah untuk membatasi mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang di Indonesia, karena pada dasarnya kesempatan kerja yang ada diutamakan untuk warga negara Indonesia, namun hal ini tidak dimaksudkan untuk menutup sama sekali kehadiran Tenaga Kerja Asing yang akan dipekerjakan di Indonesia karena dalam rangka alih teknologi keberadaan mereka tetap diperlukan.

1.4 PEMBERIAN IJIN TENAGA KERJA PEMEGANG VISA

(1) PROSEDUR PEMBERIAN IJIN TENAGA KERJA ASING PEMEGANG VISA

Masalah pemberian ijin kerja bagi Tenaga Kerja Asing,

khususnya tenaga kerja asing pemegang visa (pendatang baru dari luar negeri) mempunyai hubungan yang sangat erat dengan berbagai masalah lain, maka dalam mempertimbangkan pemberian ijin kerja bagi tenaga kerja pemegang visa tidak dapat dilepaskan dari keharusan adanya koordinasi yang harmonis dengan instansi-instansi lain yang bersangkutan pada tingkat nasional.

Agar Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan maksud dan tujuannya, dibawah ini ketentuan-ketentuan yang harus diperhatikan antara lain :

1. Yang berwenang memberikan ijin kerja bagi Tenaga Kerja Asing pemegang visa adalah Direktur Direktorat Penempatan dan Penggunaan Tenaga Kerja yang bertindak atas nama Menteri Tenaga Kerja RI.
2. Setiap kali Kantor Pusat memberikan ijin visa mempekerjakan Tenaga Kerja Asing pemegang visa, tembusan dari kutipan Surat Keputusan pemberian ijin kerja itu harus segera dikirimkan kepada Kantor Daerah dan Kantor Resort yang bersangkutan dimana tenaga kerja asing tersebut melakukan pekerjaan sehari-hari.
3. Setiap kali Kantor Pusat akan memberikan perpanjangan ijin kerja bagi Tenaga Kerja Asing pemegang visa, pendapat Kantor Daerah/ Kantor Resort dijadikan salah satu pertimbangan yang penting.

4. Khusus terhadap permohonan yang diajukan kepada Kantor Pusat untuk mendapatkan ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing pada jabatan-jabatan yang diperkirakan telah dapat diisi oleh tenaga-tenaga kerja Indonesia setempat, sebelum Kantor Pusat memberikan keputusan atas permohonan itu, dimintakan surat pertimbangan dari Kantor Daerah/Kantor Resort yang bersangkutan terlebih dahulu.
5. Dalam hal permohonan ijin kerja Tenaga Kerja Asing itu tidak mempunyai Kantor Pusat atau perwakilannya di Jakarta, surat permohonan dapat diajukan melalui Kantor Daerah /Kantor Resort setempat.
6. Agar kelancaran jalannya pekerjaan dapat terjamin dan hambatan-hambatan dapat dihindari, penata administrasi dari tembusan-tembusan kutipan surat keputusan serta surat-surat pertimbangan pada Kantor Daerah/Kantor Resort harus diatur sebaik-baiknya.
Dengan penata administrasi yang baik itu Kantor Daerah/Kantor Resort senantiasa dapat mengetahui kapan suatu ijin kerja akan habis waktu berlakunya, sehingga dengan demikian tidak akan mengalami kesukaran dalam melaksanakan ketentuan seperti yang dimaksud pada bagian atas.
7. Semua surat-surat pertimbangan dari Kantor Daerah/Kantor Resort adalah bersifat rahasia dan karenanya kerahasiaan itu harus terjamin dengan baik dalam pengiriman dan penerimaan surat-surat tersebut.

Adapun pengurusannya sebagai berikut :

1. TA.01.

TA.01 ini merupakan surat rekomendasi pengurusan Visa untuk tujuan bekerja yang dikeluarkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pusat yang ditujukan kepada Direktorat Jenderal Imigrasi.

TA.01 dapat diminta dengan melampiri :

- Surat Permohonan yang dibuat oleh perusahaan yang mendatangkan Tenaga Kerja Asing.
- Mengisi Formulir TA.01.
- Paspor Tenaga Kerja Asing.
- Foto Copy RPTKA.
- Foto Copy Akte Pendirian Perusahaan Sponsor.
- Foto Copy Ijin Usaha.
- Foto Copy NPWP.
- Pas foto Tenaga Kerja Asing ukuran 3 x 4 cm sebanyak 2 lembar.
- Foto Copy Ijazah terakhir Tenaga Kerja Asing.
- Foto Copy Surat Pengalaman Kerja Tenaga Kerja Asing.
- Foto Copy Daftar Riwayat Hidup Tenaga Kerja Asing.

2. Visa Berdiam Sementara.

Visa Berdiam Sementara ini diajukan ke Direktorat Jenderal Imigrasi

Sub Dit Visa, dengan dilampiri :

- Surat Sponsor.

- TA.01 Asli.
- Foto Copy Paspor seluruh halaman.
- Foto Copy IUT/SPT BKPM.
- Foto Copy Akte Pendirian Perusahaan.
- Foto Copy NPWP.
- Foto Copy KTP Direksi.
- Mengisi Formulir dan Surat pernyataan/jaminan sponsor.

Berdasarkan persyaratan tersebut Direktorat Jenderal Imigrasi akan mengadakan koordinasi dengan Instansi Security (Bakin, BAIS, ABRI atau Polri) untuk "*Security Clearance*" calon Tenaga Kerja Asing.¹⁵⁾

Apabila Security Clearance disetujui, maka Ditjend Imigrasi akan mengeluarkan Telex penguasaan pemberian Visa kepada KBRI tujuan. Telex tersebut kemudian akan dikirim ke Tenaga Kerja Asing untuk dibawa ke KBRI setempat. Selanjutnya KBRI setempat ini akan memberikan Visa Berdiam Sementara untuk waktu 1 (satu) tahun yang dicap pada Paspor Tenaga Kerja Asing.

Pada waktu Tenaga Kerja Asing sampai di Indonesia, di Airport paspornya akan dicap oleh Petugas Imigrasi dengan ketentuan dalam waktu 3 (tiga) hari yang bersangkutan wajib lapor di Kantor Imigrasi yang terdekat (biasanya di Telex sudah disebutkan) untuk membuat Kartu Ijin Tinggal Terbatas (KITAS).

¹⁵⁾ Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian.

3. Kartu Ijin Tinggal Terbatas (KITAS).

Kartu Ijin Tinggal Terbatas (KITAS) ini diajukan ke Kantor Imigrasi setempat, dengan dilampiri :

- Surat Sponsor.
- Foto Copy TA.01.
- Foto Copy RPTKA.
- Foto Copy Paspur seluruh halaman.
- Mengisi formulir-formulir Imigrasi (Form Perdim).

Untuk keperluan ini Tenaga Kerja Asing harus datang ke Kantor Imigrasi untuk pas foto dan sidik jari.

Setelah syarat terpenuhi, Kantor Imigrasi akan mengeluarkan KITAS dan Buku POA (Buku Biru).

4. Ijin Kerja Tenaga Asing (IKTA).

Permohonan Ijin Kerja Tenaga Asing (IKTA) Baru ke Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pusat, dan permohonan Ijin Kerja Tenaga Asing (KTA) Perpanjangan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi.

5. Surat Keterangan Laporan Diri (SKLD).

Surat Keterangan Laporan Diri (SKLD) ini diajukan ke Bagian POA Dit. IPP Polda setempat, dengan dilampiri :

- Mengisi formulir yang tersedia dengan ditanda tangani oleh Tenaga Kerja Asing dan sidik jarinya.

- Foto Copy Paspor seluruh halaman.
- Foto Copy KITAs dan Buku POA (Buku Biru).
- Foto Copy IKTA atau TA.01.
- Foto Copy Surat Keterangan Tempat Tinggal (SKTT).
- Surat Sponsor.
- Pas poro ukuran 3 x 4 sebanyak 2 lb dan 4 x 6 cm sebanyak 4 lb.

Setelah syarat ini dipenuhi, Tenaga Kerja Asing akan diberi Surat Keterangan Lapor Diri (SKLD) yang berbentuk buku saku berwarna kuning.

6. Surat Tanda Melapor Perusahaan (STMP).

Surat Tanda Melapor Perusahaan ini diajukan ke Polres setempat, dengan dilampiri :

- Foto Copy Paspor seluruh halaman.
- Foto Copy KITAS dan Buku POA (Buku Biru).
- Foto Copy IKTA atau TA.01.

Surat Tanda melapor Perusahaan (STMP) yang dikeluarkan oleh Polres berbentuk selebar kertas ukuran ½ folio.

7. Surat Keterangan Pendaftaran Penduduk Sementara (SKPPS).

SKPPS ini diajukan ke Bagian Kependudukan Pemda Tingkat II setempat, dengan dilampiri :

- Foto Copy Paspor seluruh halaman.
- Foto Copy KITAS dan Buku POA (Buku Biru).
- Foto Copy IKTA atau TA.01.

- Foto Copy STMP.

SKPPS ini juga berupa selemba kertas.

8. Surat Pelaporan Tenaga Kerja Asing.

Surat ini diajukan ke Kantor Sospol setempat, dengan dilampiri :

- Foto Copy Paspor seluruh halaman.

- Foto Copy KITAS dan Buku POA (Buku Biru).

- Foto Copy IKTA atau TA.01.

- Foto Copy STMP.

- Foto Copy SKPPS.

- Mengisi formulir yang tersedia di Kantor Sospol setempat.

Surat Pelaporan Tenaga Kerja Asing ini setelah jadi berupa selemba surat tanda terima pelaporan Tenaga Kerja Asing.

9. Surat Keterangan Tempat Tinggal (SKKT).

SKKT dapat diminta di Kantor Kelurahan sesuai dengan alamat yang tertera di KITAS, dengan dilampiri :

- Foto Copy Paspor seluruh halaman.

- Foto Copy KITAS dan Buku POA (Buku Biru).

- Foto Copy IKTA atau TA.01.

- Foto Copy STMP.

- Foto Copy SKPPS.

SKTT ini juga berupa selemba surat.

10. Pajak Bangsa Asing (PBA).

PBA dibayar di Kantor Dipenda setempat untuk 1 tahun, dilampiri :

- Foto Copy Paspor seluruh halaman.
- Foto Copy KITAS dan Buku POA (Buku Biru).
- Foto Copy IKTA atau TA.01.
- Foto Copy STMP.
- Foto Copy SKPPS.
- Foto Copy SKTT.
- Foto Copy SKLD.

11. Laporan Keberadaan Tenaga Kerja Asing.

Laporan ini disampaikan ke Kantor Depnaker setempat, dilampiri :

- Foto Copy Paspor seluruh halaman.
- Foto Copy KITAS dan Buku POA (Buku Biru).
- Foto Copy IKTA atau TA.01.
- Foto Copy STMP.
- Foto Copy SKPPS.
- Foto Copy SKTT.
- Foto Copy SKLD.
- Surat pengantar dari perusahaan sponsor.
- Mengisi formulir yang disediakan Depnaker.

(2) PENJELASAN ATAS PROSEDUR PEMBERIAN IJIN TENAGA KERJA ASING PEMEGANG VISA

Sehubungan dengan dikeluarkannya Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 53 dan 54 Tahun 1977 jo Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor Kep.105/MEN/1977 tentang Pelimpahan wewenang Pemberian Ijin Kerja bagi Tenaga Asing Pendatang yang akan bekerja dalam rangka Penanaman Modal kepada Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal, maka dengan ini kami berikan penjelasan sebagai berikut : ¹⁶⁾

1. Berdasarkan Keputusan Menteri Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Koperasi Nomor Kep.105/MEN/1977 maka ijin kerja bagi Tenaga Asing yang dipekerjakan dalam rangka penanaman modal baik dalam rangka penanaman modal dalam negeri maupun penanaman modal asing diberikan oleh Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal atas nama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Keputusan Menteri tersebut dimaksudkan untuk memperlancar tata cara pemberian ijin kerja dalam rangka penyederhanaan tata cara penanaman modal sebagaimana dimaksud dalam Keppres Nomor 53 Tahun 1977.
3. Pembinaan, pengendalian dan pengawasan daripada pelaksanaan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing masih berada pada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

¹⁶⁾ Kepmenaketranskop No.105/Men/1977 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Ijin TKA.

4. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka Keputusan-keputusan/Instruksi-instruksi/Edaran-edaran yang telah dikeluarkan mengenai kebijaksanaan dari pada pelaksanaan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 masih tetap berlaku baik terhadap perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga asing dalam rangka penanaman modal maupun yang bukan.

1.5. LANGKAH-LANGKAH YANG DILAKUKAN OLEH PEMERINTAH UNTUK MEMBATASI TENAGA KERJA ASING -

Baik untuk menjamin bagian yang layak dari kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia maupun untuk memenuhi hasrat bangsa Indonesia untuk menduduki tempat-tempat yang layak dalam berbagai lapangan kerja yang kini kebanyakan masih diduduki oleh orang-orang asing, Pemerintah perlu untuk mengatur pekerjaan-pekerjaan yang dapat dijalankan oleh Tenaga Kerja Asing dengan maksud untuk membatasinya dalam hal-hal yang dipandang perlu dan dengan demikian menyediakan kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia.

Penempatan Tenaga Kerja Asing sampai sekarang tidak banyak berbeda daripada sebelum kemerdekaan. Keadaan ini akan berlangsung terus jika Pemerintah tidak mulai turut campur dalam penempatan Tenaga Kerja Asing itu dengan tegas. Di dalam melaksanakan penempatan Tenaga Kerja Asing itu Pemerintah berpendapat bahwa khusus untuk menghilangkan unsur-unsur kolonial dalam struktur ekonomi negara kita dalam lapangan usaha yang vital bagi perekonomian nasional dan yang mempunyai sifat-sifat tersebut,

pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing harus diperkeras, diantaranya dengan menutup jabatan-jabatan tertentu untuk Tenaga Kerja Asing dan menyediakannya khusus untuk Tenaga Kerja Indonesia dan antara Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia, untuk pekerjaan yang sama sifat, nilai dan tanggung jawabnya masih terdapat diskriminasi, hal ini oleh Pemerintah tidak diinginkan.

Sebaliknya “Indonesianisasi” itu pada sifatnya minta waktu karena Pemerintah harus berusaha menyediakan dan mendidik Tenaga Kerja Indonesia untuk menggantikan Tenaga Kerja Asing tersebut.

Selama Tenaga Kerja Asing yang berada di Indonesia dapat pindah bekerja atau ganti pekerjaan tanpa pengawasan dari Pemerintah, maka usaha-usaha Pemerintah untuk mengatur pekerjaan Tenaga Kerja Asing dengan mengatur atau membatasi pemasukan Tenaga Kerja Asing, pada hakekatnya tidak mungkin membawa hasil yang diharapkan. Oleh karena itu dengan adanya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing, maka semua pekerjaan orang asing dapat diawasi oleh Pemerintah.

Langkah-langkah tersebut antara lain :

(1) LANGKAH PENGETATAN

Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja kepada pers di Jakarta mengemukakan bahwa Menteri Tenaga Kerja telah meminta agar penggunaan Tenaga Kerja Asing diketatkan. Pengetatan tersebut dimaksudkan baik yang menyangkut jenis pekerjaan yang boleh diberikan kepada tenaga asing maupun pengawasan

terhadap berbagai jenis pelanggaran yang mungkin dilakukan oleh tenaga asing di Indonesia. Tenaga Kerja Asing di Indonesia yang begitu besar jumlahnya, bukan disebabkan tidak adanya tenaga kerja yang sudah meninggalkan Indonesia sejak adanya program Indonesianisasi dibidang ketenagakerjaan, tetapi karena adanya Tenaga Kerja Asing yang baru untuk berbagai proyek yang baru pula. Pengetatan guna mencegah pelanggaran semacam itu sudah diusahakan pemerintah sejak awal tahun 1983, yaitu sejak Januari 1983 denda bagi setiap pelanggar dinaikkan dari US\$ 1000 per tenaga kerja menjadi US\$ 4000.

(2) PERPANJANGAN WAKTU KERJA BAGI TENAGA KERJA ASING DITIADAKAN

Ketentuan baru mengenai prosedur pemberian ijin penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia segera dikeluarkan. Menurut Menteri Tenaga Kerja perpanjangan waktu dua tahun yang selama ini sering diberikan kepada Tenaga Kerja Asing akan segera dihapus. Prosedur pngeluaran ijin kerja yang dulu melalui beberapa jalur, sekarang diharuskan hanya melalui satu jalur yaitu Departemen Tenaga Kerja dan Transmigarsi. Dalam perencanaan tenaga kerja tentunya mencakup soal Tenaga Kerja Asing, misalnya berapa yang dibutuhkan dalam waktu tertentu, selain itu juga harus dicantumkan program Indonesianisasi dan alih teknologi, misalnya dalam jangka waktu dua tahun Tenaga Kerja Asing tersebut harus diganti dan yang bersangkutan harus mendidik Tenaga Kerja Indonesia yang akan menggantikannya.

(3) JENIS-JENIS PELANGGARAN YANG DILAKUKAN TENAGA KERJA ASING

Dalam masalah penempatan Tenaga Kerja Asing ada perusahaan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing lebih banyak daripada ketentuan Surat Persetujuan Tetap Badan Koordinasi Penanaman Modal (SPT BKPM), ada pula yang memakai Tenaga Kerja Asing dari kebangsaan yang tidak sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam SPT tersebut. Pelanggaran lainnya adalah penyalahgunaan visa kunjungan untuk bekerja di Indonesia, selain itu terdapat Tenaga Kerja Asing yang berkualifikasi rendah tidak sesuai dengan ketentuan yang memungkinkan pengalihan teknologi. Selanjutnya terdapat penyimpangan mengenai tempat bekerja yang sudah ditentukan BKPM, misalnya Tenaga Kerja Asing yang seharusnya bekerja di perusahaan X tetapi nyatanya bekerja di perusahaan Z.

Dalam kesempatan ini Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga memperingatkan kepada perusahaan-perusahaan dibidang lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing agar memperhatikan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Dikatakan bahwa operasi terhadap penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia ini akan terus dilancarkan, pemerintah tidak ragu-ragu untuk mengambil tindakan tegas terhadap tiap pelanggaran, penyelewengan dan penyimpangan-penyimpangan.

(4) SANKSI-SANKSI YANG DIJATUHKAN KEPADA TENAGA KERJA ASING APABILA MELAKUKAN PELANGGARAN

1. Ditahan oleh Negara bagi Tenaga Kerja Asing yang ijin kerjanya masih berlaku, bagi Tenaga Kerja Asing yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran.
2. Ijin kerjanya tidak dapat diperpanjang lagi bagi Tenaga Kerja Asing yang betul-betul telah melakukan pelanggaran.
3. Dikeluarkan dari wilayah Indonesia dan tidak boleh masuk lagi ke wilayah Indonesia.

2. MANFAAT DAN KERUGIAN YANG TIMBUL DENGAN ADANYA PENEMPATAN TENAGA KERJA ASING PADA PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PENANAMAN MODAL ASING DI JAWA TENGAH.

Globalisasi adalah aturan yang dibuat oleh para pemodal dari negara industri maju yang pasti lebih menguntungkan pembuatnya dan pasti merugikan manusia di negara-negara miskin yang sedang berkembang. Kita tidak menentang globalisasi tetapi globalisasi harus kita atur kembali hingga sesuai dengan tujuan mewujudkan keadilan sosial, bukan malah makin meningkatkan ketidakadilan sosial (*Globalization entails the closer integration of the countries of the world and that means there is going to be more interdependence. Our welfare, our well being, will depend on others and*

it will depend on how globalization is managed).¹⁷⁾

Kondisi ketenagakerjaan kedepan digambarkan oleh Agus Sugijanto harus berorientasi pada sistem pengembangan sumber daya manusia yang bersifat *multi skilling, flexible* dan *retainble* menuju kemampuan *enterperneurship* serta *life long education* merupakan prinsip-prinsip pelatihan kerja yang perlu dijadikan pedoman dan dikembangkan agar para lulusan atau pencari kerja dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Perubahan dunia kerja (*changing the wold of work*).¹⁸⁾

Kondisi dunia kerja dan pasar kerja (tempat terjadinya pertemuan antara persediaan dan kebutuhan tenaga kerja dan terjadinya penyerapan tenaga kerja) sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti krisis ekonomi (*economical crisis*), pemanfaatan teknologi informasi (*utilization technology information*) serta pasar kerja bebas (*trade liberalization*). Akibat pengaruh tersebut dunia kerja cepat sekali berubah yang ditandai dengan :

* Perubahan paradigma yang meliputi :

- perubahan orientasi pelatihan dari pencari kerja (*supply driven*) ke orientasi pada kebutuhan kerja (*demend driven*).
- Basis pelatihan dari pemerintah (*government based training*) menjadi pelatihan berbasis pada swasta (*private based training*).
- Basis pelatihan berdasarkan kompetensi (*competency besed training*) dengan mengikutsertakan industri untuk merancang, membangun dan melaksanakan pelatihan sehingga implemen tasi pelatihan dapat diterima oleh dunia industri.

¹⁷⁾ Joseph Stigliz, We have to make globalization work for all, The Jakarta Post, 22 Oktober 2003 : 7. Terjemahan bebas adalah globalisasi itu tidak integrasi di seluruh negara dunia dan hal ini berarti akan menjadi lebih tidak ketergantungan, akan tergantung yang lain dan itu juga tergantung bagaimana globalisasi diaturnya.

¹⁸⁾ Agus Sugijanto, Kebijakan Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Iklim Investasi, Makalah disampaikan pada acara Konsolidasi Perencanaan dan Pelaksanaan Penanaman Modal Regional se Jawa-Bali, diselenggarakan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal, Anyer Serang Propinsi Banten, 1 September 2003.

- Basis pelatihan yang mengarah kepada penempatan tenaga kerja (*training for placement*).
- * Perubahan struktur lapangan pekerjaan dari informal ke formal.
- * Perampingan struktur organisasi.
- * Berperannya usaha mandiri (*self employment*).
- * Persyaratan jabatan baru (*new job requirement*).¹⁹⁾

Untuk itu sistem pembinaan dan penempatan tenaga kerja perlu dirumuskan secara terpadu, melalui :

“Pertama, Program peningkatan kualitas dan produktivitas tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan dan produktivitas untuk menciptakan Tenaga Kerja Indonesia yang profesional dan kompeten mengacu pada penguasaan *knowledge skill* dan *attitude* serta pembangunan jejaring (*networking*) Lembaga Pelatihan dan Produktivitas.

Kedua, Program pengembangan dan perluasan kerja melalui penempatan tenaga kerja dalam negeri di sektor formal dan informal serta pembangunan jejaring (*networking*) Lembaga Penempatan Tenaga Kerja (Bursa Kerja) baik Pemerintah maupun swasta, personil penempatan tenaga kerja (pegawai pengantar kerja), serta Informasi Pasar Kerja (IPK).

Dengan demikian pelayanan penempatan (*employment services*) dan perluasan kesempatan kerja (*employment creation*) terwujud bersama dengan terbentuknya standarisasi, sertifikasi dan akreditasi yang selanjutnya kegiatan penempatan (*placement*) dan produktivitas tenaga kerja tercapai”.²⁰⁾

Permasalahan ketenagakerjaan secara umum dirasakan adanya kesenjangan struktural di pasar kerja Indonesia yang ditandai dengan permasalahan ketenagakerjaan, meliputi :

“Pesatnya pertumbuhan angkatan kerja, rendahnya kualitas angkatan kerja, banyaknya tenaga kerja yang tersedia di pasar kerja tidak atau belum memiliki kualitas yang disyaratkan dan terbatasnya lapangan kerja produktif, kondisi ini berdampak pada tingginya angka pengangguran yang saat ini mencapai 46 juta orang yang terdiri dari pengangguran terbuka (*open employment*) sebesar 6 juta orang dan setengah pengangguran (*under unemployment*) sebesar 40 juta orang.

¹⁹⁾ Ibid.

²⁰⁾ Ibid.

Pengangguran merupakan masalah universal dan harus dijadikan prioritas utama yang harus diselesaikan secara koordinatif. Tantangan kedepan dalam bidang ketenagakerjaan ini masih sangat dipengaruhi oleh kondisi perekonomian yang sampai saat ini belum menunjukkan tanda-tanda perbaikan yang signifikan. Oleh karena itu pembangunan perekonomian melalui upaya peningkatan investasi dalam negeri yang berorientasi ekspor akan menyerap banyak tenaga kerja dan berbasis padat karya serta sekaligus meningkatkan devisa negara".²¹⁾

Mencermati RAPBN 2004 yang memperkirakan tingkat pertumbuhan ekonomi akan mencapai 5 % , maka Indonesia optimis dengan pertumbuhan ekonomi tersebut akan mendorong perluasan lapangan usaha yang mampu menyerap tenaga kerja yang terus bertambah memasuki pasar kerja.

Namun demikian ditengah upaya Indonesia meningkatkan daya serap pasar kerja didalam negeri, Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah ketenagakerjaan, salah satunya dengan pemulangan Tenaga Kerja Indonesia ilegal dari Malaysia dan berbagai masalah pemutusan hubungan kerja sebagai akibat tutupnya perusahaan baik dalam rangka Penanaman Modal Asing atau Penanaman Modal Dalam Negeri maupun Swasta Nasional serta masalah keamanan dalam negeri yang kurang kondusif seperti dampak negatif dari peledakan bom Marriott. Dalam keadaan kondisi multi krisis yang berkepanjangan yang dampaknya masih dirasakan sampai saat ini, keadaan ekonomi yang mampu memperluas kesempatan kerja membutuhkan dukungan semua pihak. Indonesia terutama memahami bahwa faktor pendukung utama dalam pertumbuhan ekonomi adalah peningkatan investasi, peningkatan produksi dalam negeri, peningkatan produksi berorientasi ekspor.

²¹⁾ Ibid.

Terkait dengan pembangunan bidang investasi, meskipun perekonomian Indonesia mulai membaik, namun investor asing masih cenderung berhati-hati dalam menanamkan modalnya ke Indonesia. Disamping sebagian investor yang sudah berinvestasi memindahkan investasinya ke negara lain, sehingga kebijaksanaan untuk memulihkan perekonomian nasional menjadi sangat krusial. Salah satu penyebab turunnya investasi di Indonesia adalah tidak adanya kepastian hukum dan jaminan keamanan di Indonesia. Untuk itu perlu adanya komitmen bersama untuk menciptakan iklim usaha yang baik melalui pembenahan berbagai sektor, utamanya sektor hukum dan keamanan yang sangat krusial untuk diprioritaskan penyelesaiannya.

Sejalan dengan kebijakan pembangunan ketenagakerjaan sebagaimana ditetapkan dalam GBHN Tahun 1999 – Tahun 2004 yaitu pengembangan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja dan peningkatan pengupahan, maka upaya mewujudkan terlaksananya pembangunan ketenagakerjaan merupakan langkah strategis yang harus didukung semua pihak sesuai kompetensinya masing-masing karena ekstensi ketenagakerjaan bukan hanya menjadi tanggungjawab Pemerintah tetapi juga tanggungjawab semua pihak.

Dalam melaksanakan amanat GBHN Tahun 1999 – Tahun 2004 khususnya dalam bidang pembinaan dan penempatan tenaga kerja dalam negeri, Pemerintah telah menetapkan visinya yaitu terwujudnya tenaga kerja Indonesia yang kompeten dan mandiri untuk mencapai *full employment* dan

produktifitas tenaga kerja untuk melaksanakan visi tersebut, Pemerintah mempunyai misi sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan profesionalisme dan kompetensi tenaga kerja melalui pengembangan program pelatihan dan pemagangan yang berorientasi pada kebutuhan pasar kerja global.
- 2) Membangun standarisasi dan sertifikasi kompetensi tenaga kerja sesuai dengan permintaan pasar kerja global.
- 3) Membangun jaringan kerja (*networking*) di bidang pelatihan dan produktivitas serta perluasan tenaga kerja di tingkat nasional dan internasional.
- 4) Memasyarakatkan peningkatan kesadaran produktivitas tenaga kerja di seluruh sektor ekonomi dan masyarakat.
- 5) Mendorong terciptanya perluasan kesempatan kerja dan pengurangan pengangguran melalui pemberdayaan dalam mendukung terciptanya lapangan kerja (*employment creation*).
- 6) Membangun sistem antar kerja nasional meliputi Antar Kerja Antar Daerah (AKAD) dan Antar Kerja Lokal (AKAL) melalui pemberdayaan lembaga penempatan tenaga kerja (Bursa Kerja) baik Pemerintah maupun swasta, Informasi Pasar Kerja (IPK) terpadu, Penyuluhan Bimbingan Jabatan (PBJ), dan Analisa Jabatan (AJ).
- 7) Mengembangkan, membenahi, dan memberdayakan personil penempatan tenaga kerja (pegawai pengantar kerja) dalam mendukung pelayanan penempatan tenaga kerja (*employment services*).

- 8) Mengendalikan penggunaan Tenaga Kerja Asing agar bermanfaat bagi kepentingan dan perlindungan bagi kesempatan Tenaga Kerja Indonesia serta menciptakan sistem penggunaan terkait dengan berlakunya pasar kerja bebas melalui pembentukan daftar jabatan (*positive list*) dan standar kompetensi (*competency standard*) di semua sektor/sub sektor.

Penanaman Modal Asing secara formal telah diatur dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1997. Dasar pertimbangan dikeluarkannya Undang-Undang tersebut adalah :

- a. bahwa kekuatan ekonomi potensial yang dengan karunia Tuhan Yang Maha Esa terdapat banyak diseluruh Wilayah Tanah Air yang belum diolah untuk dijadikan kekuatan ekonomi riil, yang antara lain disebabkan oleh karena ketiadaan modal, pengalaman dan teknologi.
- b. bahwa Pancasila adalah landasan idiil dalam membina sistem ekonomi Indonesia dan yang senantiasa harus tercermin dalam setiap kebijaksanaan ekonomi.
- c. bahwa pembangunan ekonomi berarti pengolahan kekuatan ekonomi potensial menjadi kekuatan ekonomi riil melalui penanaman modal, penggunaan teknologi, penambahan pengetahuan, peningkatan keterampilan, penambahan kemampuan berorganisasi dan manajemen.
- d. bahwa penanggulangan kemerosotan ekonomi harus didasarkan kepada pembangunan lebih lanjut dan potensi ekonomi harus didasarkan kepada kemampuan serta kesanggupan rakyat Indonesia sendiri.
- e. bahwa dalam pada itu asas untuk mendasarkan kepada kemampuan serta kesanggupan sendiri tidak boleh menimbulkan keseganan untuk memanfaatkan potensi-potensi modal, teknologi, dan skill yang tersedia dari luar negeri, selama segala sesuatu benar-benar diabdikan kepada kepentingan ekonomi rakyat tanpa mengakibatkan ketergantungan terhadap luar negeri.
- f. bahwa penggunaan modal asing perlu dimanfaatkan untuk mempercepat pembangunan ekonomi Indonesia serta digunakan dalam bidang-bidang dan sektor-sektor yang dalam waktu dekat belum dan atau tidak dapat dilaksanakan oleh Modal Indonesia sendiri.²²⁾

²²⁾ Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing. Diundangkan di Jakarta pada tanggal 10 Januari 1967, Lembaran Negara Tahun 1967 Nomor 1.

Adapun manfaat dan kerugian dengan adanya penempatan Tenaga Kerja Asing pada perusahaan-perusahaan Penanaman Modal Asing di Jawa Tengah, sebagai berikut :

2.1 MANFAAT ADANYA TENAGA KERJA ASING

Manfaat adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, antara lain :

- (1) Dengan adanya Tenaga Kerja Asing, perusahaan yang sebelumnya hampir mati, setelah adanya Tenaga Kerja Asing perusahaan dapat berjalan lancar lagi sehingga dapat memberi lapangan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia.
- (2) Dengan adanya Tenaga Kerja Asing, maka Tenaga Kerja Indonesia mendapat kesempatan memperoleh pendidikan latihan dari mereka.
- (3) Dengan adanya Tenaga Kerja Asing, maka Tenaga Kerja Indonesia dapat mengambil banyak contoh cara kerja Tenaga Kerja Asing yang teliti, disiplin dan menghargai waktu bekerja.
- (4) Dengan adanya Tenaga Kerja Asing, lama kelamaan tenaga kerja kita dapat mentransfer teknologi dan ilmu pengetahuan yang dimiliki Tenaga Kerja Asing, mula-mula mereka dapat menduduki jabatan terpenting dalam perusahaan kemudian ilmu mereka kita transfer dan setelah mapan maka secara berangsur-angsur jabatan-jabatan tersebut dapat diisi dan diganti oleh tenaga kerja warga negara Indonesia.

2.2 KERUGIAN ADANYA TENAGA KERJA ASING

Kerugian adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan, antara lain :

- (1) Dengan adanya Tenaga Kerja Asing, maka beberapa karyawan di perusahaan merasa Tenaga Kerja Asing tidak bisa diajak kerja sama khususnya mengenai saling pengertian antara karyawan dengan Manager Direktur, yang dimaksud disini adalah bahwa kadang-kadang Manager Direktur tidak mau tahu tentang keadaan keluarga karyawan, yang penting mereka sudah diberi upah, sehingga hubungan antara karyawan dengan Manager Direktur kurang dekat, dengan adanya hal demikian dikhawatirkan betapa sulitnya untuk mendapatkan kemajuan perusahaan, seharusnya hubungan antara karyawan dengan Manager Direktur dibina sedekat mungkin dengan memperhatikan kesejahteraan karyawan dapat diharapkan karyawan bisa bekerja dengan penuh semangat.
- (2) Jika suatu perusahaan terus menerus menggunakan Tenaga Kerja Asing dikhawatirkan tidak adanya kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia untuk maju menggantikan kedudukan-kedudukan yang paling penting yang biasanya diisi oleh Tenaga Kerja Asing.
- (3) Antara Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia untuk pekerjaan yang sama sifat, nilai dan tanggungjawabnya masih terdapat diskriminasi dalam hal pemberian upah.

3. KEBIJAKAN YANG DIGUNAKAN UNTUK MENGATUR PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING PADA PERUSAHAAN-PERUSAHAAN PENANAMAN MODAL ASING DI JAWA TENGAH.

3.1 KEBERADAAN ORANG ASING DI INDONESIA DALAM PERDAGANGAN BEBAS

Sejak pertengahan Tahun 1977 investasi asing di Indonesia mengalami penurunan sangat drastis yang sebagian besar disebabkan oleh tidak stabilnya kondisi politik, lemahnya mata uang rupiah dan perekonomian yang tidak pasti. Para pengusaha merasa tidak pasti tentang situasi politik dan ekonomi Indonesia, hal ini berakibat pada arus Penanaman Modal Asing di Indonesia. Kini ketika Indonesia mulai stabil kembali, perhatian kita untuk menarik investor asing mulai meningkat. Berkaitan dengan hal itu, tentu kita senang bahwa para pengusaha asing masih tetap menaruh kepercayaan yang tinggi untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Harus jujur diakui bahwa sebagian besar masalah tersebut ditunjang oleh kondisi politik yang relatif stabil. Saat ini Indonesia memerlukan sejumlah investasi untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya. Menyadari bahwa kita hanya memiliki anggaran negara terbatas, sementara penanaman modal dalam negeri termasuk sektor perbankan berada pada posisi yang sulit, maka kebutuhan untuk menarik Penanaman Modal Asing jadi sangat penting dan harus lebih agresif dibandingkan masa lalu.

Dalam rangka investasi untuk menciptakan lapangan pekerjaan bagi warga negara Indonesia dibutuhkan perjanjian kerja yang jelas. Perjanjian kerja tidak boleh menyimpang dari peraturan perundang-undangan, antara lain yang diatur dalam KUHP Pasal 1320 menentukan bahwa untuk sahnya suatu perjanjian diperlukan empat syarat:

- a. Sepakat mereka yang mengikatkan dirinya.
- b. kecakapan untuk membuat suatu perikatan.
- c. suatu hal tertentu dan
- d. sebab yang halal.

Dari hal-hal tersebut diatas kiranya perlu diadakan penelitian mengenai kedudukan tenaga kerja dalam pelaksanaan penanaman modal asing.

Pada tanggal 27 Pebruari Tahun 2003 Presiden Megawati telah mencanangkan bahwa Tahun 2003 sebagai tahun investasi. Bila berbicara investasi di Indonesia, maka ada dua hal pokok yang menjadi pertanyaan investor asing, yaitu adakah rasa aman dan bagaimana kepastian hukum di Indonesia. Rasa aman ini sangat bergantung kepada bangsa dan negara Indonesia, jadi investasi akan tumbuh subur apabila situasi di dalam negeri terasa aman dan kondusif bagi proses investasi. Kalau sering terjadi demonstrasi, maka situasi investasi di negara kita akan kurang kondusif, hal itu akan membuat para investor melarikan modalnya ke negara lain, bagaimanapun juga Indonesia memerlukan investasi asing guna pemulihan (*recovery*) ekonomi.

Menurut Theo F. Tumeon, alasan diterbitkannya Undang-Undang No.1 Tahun 1967 tentang Penanaman Modal Asing dan Undang-Undang No. 6 Tahun 1968 tentang Penanaman Modal Dalam Negeri adalah pada

saat itu Indonesia sedang membutuhkan dana, selain itu di satu pihak banyak ketakutan para investor tentang ancaman nasionalisasi. Namun yang melandasi lahirnya kedua Undang-Undang tersebut menurut Theo adalah semangat keterbukaan atau liberalisasi, jadi sejak tahun 1967 Indonesia telah membuka diri untuk penanaman modal asing. Indonesia mengalami banyak kemajuan dengan adanya kedua Undang-Undang ini, kemudian Indonesia masuk ke dalam krisis ekonomi yang dimulai dengan menurunnya nilai tukar rupiah hingga merembet kepada krisis multi dimensi, hal ini disebabkan kurangnya kepercayaan investor asing kepada Indonesia. Investasi sangat erat kaitannya dengan stabilitas politik, ekonomi dan sosial, investasi juga sangat erat kaitannya dengan sektor keamanan, yang terpenting investasi sangat erat kaitannya dengan penegakan hukum. Bila dilihat dari ekonomi makro, maka *recovery* ekonomi telah bisa kita rasakan, namun agar *recovery* ini bisa bertahan (*sustainable*) banyak bergantung kepada investasi. Investasi menjadi sangat penting karena erat kaitannya dengan penciptaan lapangan kerja. Menurut ahli portofolio ini ada satu cara untuk mengembalikan keadaan ekonomi Indonesia, yaitu pertumbuhan ekonomi.

Setiap orang asing pelaku bisnis didalam perdagangan bebas yang berada di wilayah Indonesia wajib memiliki ijin keimigrasian. Ijin keimigrasian yang dimaksud merupakan bukti keberadaan yang sah bagi setiap orang asing pelaku bisnis yang melakukan perdagangan di wilayah Indonesia. Jadi ijin keimigrasian yaitu ijin tinggal selama orang asing

pelaku bisnis berada di wilayah Indonesia. Ijin-ijin ini menggantikan ijin-ijin keberadaan orang asing pelaku bisnis yang selama ini diberikan baik yang dikeluarkan berdasarkan Penetapan Ijin Masuk, Undang-Undang Darurat No. 9 Tahun 1955 tentang Kependudukan Orang Asing maupun yang berdasarkan keputusan Direktur Jenderal Imigrasi yang berupa Ijin Singgah, Ijin Kunjungan dan Ijin Tinggal Sementara yang berbentuk Kartu Ijin Masuk Sementara (KIMS). Ijin Singgah dan Ijin Kunjungan merupakan ijin tinggal singkat (*shot visit stay*) yang perijinannya berupa cap yang diterakan pada surat perjalanan (paspor), sedangkan Ijin Tinggal Terbatas dan Ijin Tinggal Tetap sebagai pengganti Kartu Ijin Masuk (KIM), Kartu Ijin Masuk Sementara (KIMS) dan Surat Keterangan Kependudukan (SKK).

Yang dimaksud dengan Ijin Singgah sering juga disebut transit adalah ijin untuk berada di wilayah Indonesia yang diberikan kepada orang asing pelaku bisnis yang memerlukan singgah di Indonesia dalam perjalanannya menuju atau meneruskan perjalanan tersebut. Karena ijin singgah memberikan ijin memasuki wilayah Indonesia, maka semua persyaratan keimigrasian harus dipenuhi termasuk tiket untuk meneruskan perjalanan ke negara tujuan. Yang dimaksud dengan ijin kunjungan ini sifatnya adalah kunjungan singkat untuk tugas-tugas pemerintahan, kegiatan sosial budaya atau usaha. Jangka waktu atau ijin kunjungan disesuaikan dengan keperluan atau jadwal kegiatan tersebut, ijin kunjungan kepariwisataan ditentukan sesuai dengan perlakuan

perundang-undangan yang berlaku. Adapun yang dimaksud dengan kunjungan kegiatan sosial budaya antara lain untuk mengisi kesenian, misi pendidikan atau program tukar menukar budaya. Yang dimaksud dengan ijin tinggal terbatas adalah ijin yang diberikan kepada orang asing yang memenuhi persyaratan-persyaratan keimigrasian dan mengajukan permohonan tinggal untuk jangka waktu terbatas diwilayah Indonesia baik karena pekerjaan atau alasan-alasan lain yang sah. Yang dimaksud dengan ijin tinggal tetap adalah ijin yang diberikan kepada orang asing pelaku bisnis yang telah menetap diwilayah Indonesia secara berturut-turut untuk jangka waktu tertentu dan memenuhi persyaratan-persyaratan keimigrasian serta syarat-syarat lain yang akan diatur dengan peraturan pemerintah. Selanjutnya dalam peraturan pemerintah akan diatur pula mengenai istri dan anak-anak orang asing yang mendapat ijin tinggal tetap tersebut. Bagi orang asing yang mendapat ijin tinggal tetap berlaku semua ketentuan-ketentuan tentang kependudukan Indonesia. Ijin singgah dan ijin kunjungan adalah ijin yang diberikan kepada orang asing pelaku bisnis untuk berada diwilayah Indonesia dalam rangka kunjungan singkat, tidak untuk bertempat tinggal, oleh sebab itu kedua ijin keimigrasian tersebut berupa catan yang diterakan pada paspor yang bersangkutan tidak dalam bentuk dokumen imigrasi dan diberikan langsung bersama dengan ijin masuk oleh Pejabat Imigrasi di tempat pemeriksaan imigrasi. Sedangkan ijin tinggal terbatas dan ijin tinggal tetap diberikan berupa dokumen imigrasi seperti halnya Kartu Ijin Masuk

dan Surat Keterangan Kependudukan menurut ketentuan yang lama dan dikeluarkan oleh Kantor Imigrasi setempat maupun atas dasar persetujuan Direktur Jenderal Imigrasi.

Ijin dapat ditolak jika orang asing sebagai pelaku bisnis didalam perdagangan bebas atau tidak memberi ijin kepada orang asing pelaku bisnis untuk masuk ke wilayah Indonesia apabila orang asing tersebut (1) Tidak memiliki surat perjalanan yang sah, (2) Tidak memiliki visa, (3) Menderita gangguan jiwa atau penyakit menular yang membahayakan kesehatan umum, (4) Tidak memiliki ijin masuk kembali atau tidak mempunyai ijin untuk masuk ke negara lain, dan (5) Ternyata telah memberi keterangan yang tidak benar dalam memperoleh surat perjalanan atau visa. Ijin tinggal tetap hanya diberikan kepada orang asing yang memiliki paspor kebangsaan tertentu, dengan demikian ijin tersebut tidak dapat diberikan kepada orang asing yang hanya memiliki paspor untuk orang asing atau surat perjalanan laksana paspor atau yang sejenisnya yang telah diijinkan masuk wilayah Indonesia, kepada orang asing tersebut hanya sampai ijin tinggal terbatas. Ijin masuk kembali hanya diberikan kepada pemegang ijin tinggal terbatas dan ijin tinggal tetap yang masih berlaku, sedang kepada pemegang ijin singgah dan ijin kunjungan tidak dapat diberikan ijin masuk kembali, kecuali jika yang bersangkutan memiliki visa untuk beberapa kali perjalanan atau orang asing yang tidak diwajibkan memiliki visa.²³⁾

²³⁾ Yani, Kasi Pengawasan Orang Asing, Kantor Imigrasi Semarang, Jawa Tengah.

3.2 PENGAWASAN ORANG ASING DI INDONESIA DALAM PERDAGANGAN BEBAS

Salah satu tujuan didirikannya Negara Kesatuan Republik Indonesia yang merupakan cita-cita luhur bangsa Indonesia adalah menciptakan masyarakat adil dan makmur bagi seluruh rakyat Indonesia secara merata, yakni mencapai kesejahteraan umum.

Secara umum penjelasan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1967 menerangkan bahwa:

“Keadaan ekonomi kita sejak beberapa tahun ditandai oleh kemerosotan daya beli masyarakat secara terus menerus dan pembedaan tingkat hidup yang makin menonjol. Keadaan yang menyedikan ini tidak dapat dibiarkan berlangsung terus dan harus segera dihentikan. Majelis Pemusyawaratan Rakyat Sementara telah menetapkan bahwa kepada masalah perbaikan ekonomi rakyat harus diberikan prioritas utama diantara soal-soal nasional dan bahwa cara menghadapi masalah-masalah ekonomi harus didasarkan kepada prinsip-prinsip ekonomi yang rasional dan realistis. Dengan berpegang teguh pada ketentuan MPRS ini maka segera harus diambil langkah-langkah untuk memperbaiki nasib ekonomi rakyat. Masalah ekonomi adalah masalah meningkatkan kemakmuran rakyat dengan menambah produksi barang dan jasa, sedangkan selanjutnya adalah masalah mengusahakan pembagian yang adil dari barang-barang dan jasa hasil produksi. Peningkatan produksi dapat tercapai melalui penanaman modal, penggunaan teknologi, penambahan pengetahuan, peningkatan keterampilan, penambahan kemampuan berorganisasi dan manajemen. Dalam rangka ini penanam modal memegang peranan yang sangat penting. Dalam menghentikan kemerosotan ekonomi dan melaksanakan pembangunan ekonomi maka asas penting yang harus dipegang teguh ialah bahwa segala usaha harus didasarkan kepada kemampuan serta kesanggupan rakyat Indonesia sendiri. Namun begitu, asas ini tidak boleh menimbulkan keseganan untuk memanfaatkan potensi-potensi modal, teknologi dan skill yang tersedia dari luar negeri, selama segala sesuatu benar-benar diabdikan kepada kepentingan ekonomi rakyat tanpa mengakibatkan ketergantungan terhadap

luar negeri. Berdasarkan pangkal tolak yang rasional dan realitis sebagaimana diuraikan diatas, maka ditetapkan Undang-Undang tentang Penanaman Modal Asing. Untuk mencapai maksud tersebut diatas, kepada penanam modal asing diberikan pembebasan atau keonggaran perpajakan dan fasilitas-fasilitas lain. Dalam pada itu Undang-undang itu tidak membuka seluruh lapangan usaha bagi modal asing. Dominasi modal asing seperti dikenal dalam zaman penjajahan dengan sendirinya harus dicegah. Perusahaan-perusahaan vital yang menguasai hajat hidup orang banyak tetap tertutup bagi modal asing (Pasal 6). Dan tiap izin penanam modal asing ditentukan jangka waktu berlakunya yang tidak lebih dari 30 tahun. Kecuali itu di dalam menentukan bidang-bidang usaha mana modal asing diperbolehkan. Pemerintah sepenuhnya memperhatikan kekuatan modal nasional yang ada dan rencana-rencana pembangunan yang akan disusun oleh Pemerintah (pasal 5). Dalam hal ini tidak boleh dilupakan bahwa tanah, kekayaan alam dan itikad baik negara dan bangsa Indonesia juga dapat diperhitungkan sebagai modal yang berharga. Penanam modal asing menurut Undang-undang ini dapat dilakukan dalam bentuk kerjasama antara modal asing dan modal nasional”.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Penanaman Modal Asing Nomor 1 Tahun 1967 telah menyatakan bahwa setiap perusahaan-perusahaan modal asing wajib memenuhi kebutuhan akan tenaga kerja dengan warga negara Indonesia. Adapun Pasal 11 menyatakan bahwa perusahaan-perusahaan modal asing diijinkan mendatangkan/menggunakan tenaga-tenaga pimpinan dan tenaga-tenaga ahli warga negara asing bagi jabatan-jabatan yang belum dapat diisi dengan tenaga kerja warga negara Indonesia. Demikian pula dalam pasal 12 menyatakan bahwa perusahaan-perusahaan modal asing berkewajiban menyelenggarakan dan atau menyediakan fasilitas-fasilitas latihan dan pendidikan di dalam dan atau diluar negeri secara teratur dan terarah bagi warga negara Indonesia dengan tujuan agar berangsur-angsur tenaga-tenaga warga

negara asing dapat diganti tenaga-tenaga warga negara Indonesia. Untuk itu penggunaan tenaga-tenaga kerja warga negara asing dapat dilaksanakan sepanjang pekerjaan yang akan dikerjakan tidak dapat dikerjakan oleh warga negara Indonesia. Istilah-istilah yang digunakan dalam usulan penelitian ini perlu dirumuskan batasan definisi operasionalnya. Beberapa batasan atau definisi yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam usulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak milik orang perseorangan, milik persekutuan atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain dan usaha-usaha sosial, dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus serta memperkerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengusaha adalah:

- a. orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagai dimaksud huruf a dan b yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Penanaman Modal Asing hanyalah meliputi Modal Asing secara langsung yang dilakukan menurut atau berdasarkan ketentuan-ketentuan yang berlaku yang digunakan untuk menjalankan perusahaan di Indonesia dalam arti bahwa pemilik modal secara langsung menanggung resiko dari penanam modal tersebut.

Adapun modal asing adalah :

- a. Alat pembayaran luar negeri yang tidak merupakan bagian dari kekayaan devisa Indonesia yang dengan persetujuan pemerintah digunakan untuk pembiayaan perusahaan di Indonesia.
- b. Alat-alat untuk perusahaan termasuk penemuan-penemuan baru milik orang asing dan bahan-bahan yang dimasukkan dari luar negeri ke dalam wilayah Indonesia, selama alat tersebut tidak dibiayai dari kekayaan devisa Indonesia.
- c. Bagian dari hasil perusahaan yang berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku diperkenankan ditransfer, tetapi dipergunakan untuk membiayai perusahaan di Indonesia.

Usaha untuk menarik Penanaman Modal Asing terkait dengan upaya menyelesaikan permasalahan ekonomi, Kantor Badan Koordinasi Penanaman Modal memprioritaskan tiga kegiatan utama yaitu :

Pertama, mempertahankan pengusaha yang ada untuk membantu memecahkan permasalahan yang mereka hadapi. Menyadari bahwa investasi sangat berhubungan dengan masalah stabilitas sosial-ekonomi

dan politik. Berkaitan dengan hal tersebut, Badan Koordinasi Penanaman Modal membentuk *ask forse* yang beranggota wakil-wakil dari aparat keamanan, penegakan hukum, serta instansi terkait yang sekarang mulai aktif dalam membantu perusahaan-perusahaan untuk memecahkan permasalahan yang mereka hadapi. Ini sejalan dengan paradigma baru BKPM sebagai suatu instansi yang propasar atau *BKPM as your business partner for your investment needs*.

Adapun masalah-masalah yang sering dihadapi pengusaha bervariasi, mulai perburuhan, keamanan, pemanfaatan retribusi. Tetapi Badan Koordinasi Penanaman Modal percaya bahwa pengusaha yang ada di Indonesia merupakan promotor investasi yang baik dalam menarik pengusaha lain untuk menanamkan modalnya di Indonesia. Apabila pengusaha dapat menjalankan perusahaannya dengan aman dan dapat mendiversifikasikan usahanya, hal penting lainnya adalah pengusaha tersebut akan memberitahu rekan bisnisnya bahwa walaupun dalam keadaan Indonesia yang tidak stabil, mereka dapat mempertahankan usaha di Indonesia dan tidak merelokasi usahanya dari Indonesia.

Kedua, melakukan langkah-langkah untuk mempromosikan iklim investasi yang lebih liberal dan pemberian investasi baru, liberalisasi di seluruh sektor ekonomi untuk pengusaha asing, serta minimalisasi daftar negatif investasi dengan hanya meninggalkan sektor-sektor yang berbasis keamanan nasional, agama, budaya, kesehatan, dan lingkungan hidup usaha menengah.

Perlu pula disini dikemukakan mengenai kebijakan penanam modal asing yang masih berlaku saat ini dan telah mengakomodasi beberapa tingkat liberalisasi antara lain :

Pertama, Investasi asing diizinkan untuk memiliki 100% saham diseluruh sektor investasi, kecuali infrastruktur untuk masyarakat seperti pelabuhan, jalan tol, pembangkit listrik dan telekomunikasi. Di sektor-sektor dimaksud investor asing hanya diizinkan untuk memiliki 95% saham. Kedua, tidak ada pembatasan jumlah minimal investasi sebelumnya total minimal investasi asing ditentukan 1,0 juta USD. Ketiga, pemberian fasilitas perpajakan antara lain sebagai berikut : investasi *tax allowance*, keringanan biaya masuk untuk impor bahan baku dan penunjang selama 2 Tahun produksi (untuk proyek baru dan perluasan).

Negara Indonesia sebagai bagian dari suatu sistem lingkungan pergaulan dunia internasional mau tidak mau harus membuka diri bagi masuknya warga negara dari negara-negara lain (orang asing), hal ini sudah merupakan kesepakatan timbal balik antar negara di dunia internasional. Berdasarkan kesepakatan itu, seseorang diperbolehkan masuk ke negara lain dan sebaliknya. Akan tetapi untuk dapat masuk ke suatu negara tentu saja orang asing tersebut harus meminta ijin terlebih dahulu kepada negara yang bersangkutan, demikian pula apabila ingin bertempat tinggal tetap atau sementara harus mempunyai bukti bahwa ia masuk secara sah ke negara tersebut. Sementara itu, dikarenakan jumlah orang asing makin bertambah banyak, maka sangat diperlukan adanya

pengawasan terhadap orang asing, dan supaya pengawasan itu mencapai tujuannya, maka ditentukan pula kewajiban bagi orang asing untuk mempunyai keterangan diri. Pengawasan terhadap orang asing ini dilakukan karena selain Indonesia bertanggungjawab dengan keberadaan orang asing tersebut kepada negara asalnya maupun dunia internasional pada umumnya, juga pengawasan tersebut berguna untuk menjaga tetap tegaknya negara Indonesia khususnya dari segi pertahanan dan keamanan negara. Sehubungan dengan itu, orang asing yang ingin masuk ataupun menetap di Indonesia akan dipertahankan dari segi politik, ekonomi, sosial dan budaya. Pertimbangan ini perlu dilakukan sehubungan dengan pembangunan nasional yang sedang dilaksanakan, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dan perkembangan hubungan internasional dengan konsekwensi meningkatnya jumlah orang asing yang masuk dan keluar wilayah Indonesia. Lebih lanjut mengenai kewajiban orang asing untuk mempunyai keterangan diri, maka Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian menyatakan :

“Setiap orang asing yang masuk wilayah Indonesia wajib memiliki Visa”²⁴⁾

Yang dimaksud dengan Visa adalah ijin tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang pada Perwakilan Republik Indonesia atau di tempat lainnya yang ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia yang memuat persetujuan bagi orang asing untuk masuk dan melakukan perjalanan ke wilayah Indonesia.

²⁴⁾ Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian.

Pemberian Visa ini bersifat selektif (*selective policy*) artinya hanya dapat diberikan kepada orang asing yang dapat memberikan manfaat kepada Indonesia, serta tidak bermusuhan terhadap rakyat maupun negara Indonesia. Dalam rangka pengawasan dan pengendalian lalu lintas orang asing di Indonesia, Visa merupakan satu hal yang penting karena pada dasarnya maksud dan tujuan pemberian Visa adalah untuk mengendalikan serta mengawasi lalu lintas orang asing yang keluar masuk wilayah Indonesia.

Visa yang diberikan berbentuk :

- Cap yang diterakan pada Paspor atau Surat Perjalanan yang lain yang masih berlaku.
- Lembaran atau kertas biasa yang dilekatkan atau dilampirkan pada Paspor.
- Kartu elektronik.

(Pasal 2 Keputusan Menteri Kehakiman Nomor M.02.IZ.01.10 Tahun 1995 tentang Visa Singgah, Visa Kunjungan, Visa Tinggal Terbatas, Ijin Masuk dan Ijin Keimigrasian).

Pada pemberian visa yang berwujud tanda bukti yang diterakan atau dicapkan pada salah satu halaman dalam Paspor orang asing yang bersangkutan termuat keterangan mengenai :

- Nomor visa.
- Nama pemegang visa.

- Lamanya diijinkan tinggal di Indonesia.
- Maksud dan tujuan ke Indonesia.
- Tempat dan tanggal pemberian visa.
- Besarnya biaya permintaan visa yang telah dibayar.

Visa itu sendiri dapat digolongkan kedalam beberapa jenis sesuai dengan kebutuhannya, yang meliputi :

- (1) Visa Diplomatik yang diberikan bagi mereka yang tugasnya bersifat diplomatik.
- (2) Visa Dinas yang diberikan bagi mereka yang melaksanakan tugas resmi dari Pemerintah Asing yang bersangkutan atau diutus oleh Organisasi Internasional, tetapi tugas tersebut tidak bersifat diplomatik.
- (3) Visa Singgah yang diberikan bagi mereka yang bermaksud singgah di wilayah negara Republik Indonesia untuk meneruskan perjalanan ke negara lain atau kembali ke negara asalnya.
- (4) Visa Kunjungan yang diberikan bagi mereka yang bermaksud melakukan kunjungan dalam rangka tugas Pemerintahan, pariwisata, kegiatan sosial budaya dan usaha.
- (5) Visa Tinggal Terbatas yang diberikan bagi mereka yang bermaksud untuk :
 - Menanamkan modal.
 - Bekerja.

- Melaksanakan tugas sebagai rokhaniawan.
- Mengikuti pendidikan dan latihan/melakukan penelitian ilmiah.
- Menggabungkan diri dengan suami dan/atau orang tua bagi isteri dan/atau anak sah dari seorang WNI.
- Menggabungkan diri dengan suami dan/atau orang tua bagi isteri dan anak-anak sah dibawah umur dari orang asing yang dimaksud diatas (Pasal 1 PP No.32 Tahun 1994 tentang Visa, Ijin Masuk dan Ijin Keimigrasian).

Terhadap kewajiban memiliki Visa ini ada orang asing yang dikecualikan, yaitu :

- (1) Warga negara dari negara-negara ASEAN dalam rangka kunjungan wisata.
- (2) Warga negara dari negara-negara lain seperti Italia, USA, Turki dan lain-lain dalam rangka kunjungan wisata.
- (3) Usahawan asing dalam rangka kunjungan usaha.
- (4) Orang asing yang mempunyai ijin masuk kembali.
- (5) Kapten, nahkoda dan awak alat angkut yang berlabuh di pelabuhan atau mendarat di bandara di wilayah Indonesia.
- (6) Penumpang transit di pelabuhan atau bandara di wilayah Indonesia sepanjang tidak keluar dari tempat transit.

Lebih lanjut Pasal 24 ayat (1) Undang-Undang Keimigrasian menyatakan :

“Setiap orang asing yang berada di wilayah Indonesia wajib memiliki Ijin Keimigrasian”.²⁵⁾

Ijin keimigrasian ini merupakan bukti keberadaan yang sah bagi setiap orang asing yang berada di wilayah Indonesia, yang terdiri dari :

- Ijin Singgah.
- Ijin Kunjungan.
- Ijin Tinggal Terbatas.
- Ijin Tinggal Tetap.

Keberadaan dan kegiatan orang asing di wilayah Indonesia perlu diketahui dengan jelas jumlah dan jenis kegiatan yang dilakukannya, oleh karena itu mengenai keberadaan dan kegiatan orang asing perlu diadakan pendaftaran. Dalam hal ini yang wajib mendaftarkan diri di Kantor Imigrasi setempat adalah orang asing pemegang :

- (1) Ijin Kunjungan yang berada di wilayah Indonesia lebih dari 90 hari.
- (2) Ijin Tinggal Terbatas, dan
- (3) Ijin Tinggal Tetap.

(Pasal 2 ayat (1) Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Monor M.04.PW.09.02 Tahun 1995 tentang Pendaftaran Orang Asing).

²⁵⁾ Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian.

Adapun yang dimaksud dengan pendaftaran orang asing adalah kegiatan mengenai pencatatan keberadaan dan kegiatan orang asing di wilayah Indonesia. Setelah mendaftarkan diri orang asing tersebut akan diberi tanda bukti berupa Buku Pengawasan Orang Asing (Buku POA yaitu bagi orang asing pemegang Ijin Tinggal Terbatas dan Ijin Tinggal Tetap), sedangkan orang asing pemegang Ijin Kunjungan diberi Surat Bukti Pendaftaran Orang Asing. Kedua macam bukti ini wajib dikembalikan apabila orang asing tersebut meninggalkan wilayah Indonesia dan tidak akan masuk kembali ke wilayah Indonesia.

Selanjutnya mengenai pengawasan ini Pasal 38 ayat (f) Undang-Undang keimigrasian menentukan :

“Pengawasan terhadap orang asing di Indonesia meliputi :
a. masuk dan keluarnya orang asing ke dan dari wilayah Indonesia.
b. keberadaan serta kegiatan orang asing di wilayah Indonesia”.²⁶⁾

Membaca apa yang tercantum dalam Pasal 38 ayat (1) tersebut, berarti pengawasan terhadap orang asing dilakukan sejak saat mereka masuk ke wilayah Indonesia, selama berada di Indonesia termasuk kegiatan-kegiatannya sampai mereka keluar dari wilayah Indonesia.

Pengawasan terhadap orang asing tersebut diperlukan dalam rangka mewujudkan prinsip “*selective policy*” dan dalam rangka pengawasan ini, maka Pemerintah menyelenggarakan pendaftaran orang asing yang berada dan melakukan kegiatan di wilayah Indonesia sebagaimana telah diuraikan dimuka.

²⁶⁾ Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian.

Pasal 41 Undang-Undang Keimigrasian menyatakan :

“Pelaksanaan pengawasan terhadap orang asing yang berada diwilayah Indonesia dilakukan Menteri dengan koordinasi bersama Badan atau Instansi Pemerintah yang terkait”.²⁷⁾

Menurut Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1994 tentang Pengawasan Orang Asing dan Tindakan Keimigrasian, yang dimaksud dengan :

“Menteri adalah Menteri yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya meliputi bidang keimigrasian”.²⁸⁾

Menunjuk pada pasal diatas, maka Menteri yang dimaksud adalah Menteri Kehakiman yang menurut Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 1994 menyebutkan :

- “Menteri mempunyai wewenang dan tanggungjawab :
- a. melakukan pengawasan terhadap orang asing yang masuk dan keluar, keberadaan serta kegiatannya di wilayah Negara Republik Indonesia.
 - b. mengkoordinasikan pelaksanaan tugas Badan atau Instansi Pemerintah yang terkait dalam pengawasan orang asing”.²⁹⁾

Selanjutnya pelaksanaan pengawasan dan koordinasi sebagaimana dimaksud dalam pasal diatas dilakukan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi beserta jajarannya yang meliputi Kantor Wilayah Departemen kehakiman yang berada ditingkat Propinsi dan Kantor Imigrasi ditingkat Kabupaten/Kotamadya Daerah Tingkat II.

²⁷⁾ Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian.

²⁸⁾ PP Nomor 31 Tahun 1994 tentang Pengawasan Orang Asing dan Tindakan Keimigrasian.

²⁹⁾ PP Nomor 31 Tahun 1994 tentang Pengawasan Orang Asing dan Tindakan Keimigrasian.

Dalam menjalankan tugasnya Pejabat Imigrasi melakukan pengawasan terhadap orang asing di Tempat Pemeriksaan Imigrasi, Kantor Imigrasi, Kantor Wilayah Departemen Kehakiman maupun Direktorat Jenderal Imigrasi dengan koordinasi bersama Badan atau Instansi Pemerintah yang terkait, antara lain : Departemen Luar Negeri, Departemen Tenaga Kerja, Kejaksaan Agung, BAKIN, Kepolisian Negara berdasarkan Undang-Undang Keimigrasian beserta peraturan pelaksanaannya, yaitu :

- (1) Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1994 tentang Tata cara Pencegahan dan Penangkalan.
- (2) Peraturan Pemerintah No. 31 Tahun 1994 tentang Pengawasan Orang Asing dan Tindakan Keimigrasian.
- (3) Peraturan Pemerintah No. 32 Tahun 1994 tentang Visa, Ijin Masuk dan Ijin Keimigrasian.
- (4) Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 1994 tentang Surat Perjalanan.

Yang dimaksud dengan Tempat Pemeriksaan Imigrasi adalah pelabuhan, bandar udara atau tempat-tempat lain yang ditetapkan oleh Menteri Kehakiman sebagai tempat masuk atau keluar wilayah Indonesia, seperti perbatasan darat antara Republik Indonesia dan Serawak (Malaysia) di Entikong, Kabupaten Sanggau, Propinsi Kalimantan Barat.

Keberadaan orang asing khususnya pelaku bisnis di suatu negara menjadi tanggungjawab dari negara dimana orang asing itu berada, sedang negara dari orang asing tersebut juga mempunyai tanggungjawab

melindungi warganya yang berada di negara lain. Negara dimana orang asing berada, selain mempunyai kewajiban untuk menjamin kepentingan dan keamanannya juga wajib melakukan pengawasan terhadap orang asing yang berada di negaranya. Orang asing yang berada di suatu negara lain, keberadaannya dapat ditinjau dari dua aspek, yaitu aspek keberadaannya atau ijin tinggalnya dan aspek kegiatannya selama berada di negara tersebut.

Keberadaan orang asing di suatu negara dapat dilihat dari sah tidaknya ijin tinggal yang dimiliki orang asing tersebut selama yang bersangkutan berada di negara itu, yang dapat golongan, antara lain :

- (1) Orang asing yang mempunyai ijin tinggal yang sah dan masih berlaku.
- (2) Orang asing yang memiliki ijin tinggal yang sah tetapi sudah tidak berlaku.
- (3) Orang asing yang tidak memiliki ijin tinggal yang sah.

Sedangkan kegiatan orang asing selama berada disuatu negara lain dapat melakukan kegiatan yang berupa :

- (1) Kegiatan yang sesuai dengan ijin yang diberikan dan sesuai dengan maksud kedatangannya diwilayah negara yang didatangi.
- (2) Kegiatan yang tidak sesuai dengan ijin yang diberikan dan maksud kedatangannya.
- (3) Kegiatan yang merugikan atau membahayakan negara yang didatangi.

Pengawasan adalah suatu proses kegiatan mengumpulkan data, menganalisa dan menentukan apakah sesuatu yang diawasi sesuai dengan standar yang telah ditentukan atau sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Pengawasan orang asing meliputi aspek yang menyangkut aspek keberadaannya dan aspek kegiatannya, yaitu suatu proses kegiatan dibidang keimigrasian yang mengumpulkan data dan informasi, menganalisa dan menentukan apakah keberadaan orang asing sejak masuknya diwilayah Indonesia dan kegiatannya selama berada diwilayah Indonesia telah sesuai dengan norma-norma yang berlaku baginya. Norma-norma yang diberlakukan bagi orang asing di Indonesia antara lain norma hukum yang berupa peraturan perundang-undangan yang berlaku seperti yang menyangkut ijin keberadaannya (ijin keimigrasian), ijin kegiatannya seperti yang menyangkut ketenagakerjaan, mengikuti pendidikan dan latihan, mengadakan penelitian dan sebagainya. Selain itu juga norma-norma yang menyangkut norma agama dan sosial budaya lainnya seperti norma agama, kebudayaan, adat istiadat yang berlaku di Indonesia. Jika terjadi penyimpangan terhadap norma-norma tersebut, terhadap orang asing yang bersangkutan akan diambil tindakan sesuai dengan peraturan yang berlaku, baik berupa tindakan justisial ataupun tindakan keimigrasian. Menurut undang-undang tentang keimigrasian, pengawasan orang asing di Indonesia meliputi : (1) masuk dan keluarnya orang asing ke dan dari wilayah Indonesia dan (2) Keberadaan serta kegiatan orang asing di wilayah Indonesia.

Seiring dengan terjadinya lonjakan arus lalu lintas orang asing pelaku bisnis didalam perdagangan bebas, maka tidak tertutup kemungkinan juga akan menimbulkan berbagai permasalahan dibidang keimigrasian, untuk itu pengawasan keimigrasian (pengawasan orang asing) menjadi sangat diperlukan, dalam arti bahwa pengawasan itu tidak hanya dilakukan ketika orang asing masuk ataupun keluar wilayah Indonesia, tetapi juga dilakukan tatkala berada diwilayah Indonesia dalam melakukan segala aktifitasnya. Pengawasan terhadap masuk dan keluarnya orang asing ke dan dari wilayah Indonesia dilakukan oleh Pejabat Imigrasi ditempat Pemeriksaan Imigrasi. Jika dalam pemeriksaan imigrasi terdapat penyimpangan atau pelanggaran yang dilakukan orang asing yang akan masuk ke wilayah Indonesia, Pejabat Imigrasi akan menolak memberikan ijin masuk dan memerintahkan yang bersangkutan meninggalkan wilayah Indonesia melalui alat angkut yang membawanya dan kepada penanggungjawab alat angkut diperintahkan untuk membawa kembali orang asing tersebut ke negara asalnya atau ketempat pemberangkatan terakhir dengan alat angkutnya atau alat angkut lain atas jaminan penanggung jawab alat angkut yang membawanya ke wilayah Indonesia. Terhadap orang asing yang akan meninggalkan wilayah Indonesia, jika didapati adanya penyimpangan atau pelanggaran pada pemeriksaan imigrasi, maka keberangkatannya dapat dibatalkan dan akan diproses sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pengawasan terhadap keberadaan orang asing yang menyangkut ijin keberadaan atau ijin tinggalnya diwilayah Indonesia yang diberikan oleh Pejabat Imigrasi, baik yang berupa ijin yang diberikan oleh Pejabat Imigrasi ditempat pemeriksaan imigrasi atau di Kantor Imigrasi, pengawasan ini merupakan pengawasan yang bersifat administratif dengan data yang lengkap yang berada di Imigrasi. Sedangkan pengawasan terhadap kegiatan orang asing akan menyangkut badan atau instansi terkait yang mempunyai tugas melakukan pengawasan orang asing seperti Departemen Tenaga Kerja, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan dan instansi atau badan lainnya yang dapat dilakukan melalui Tim Koordinasi Pengawasan Orang Asing.

Tindak lanjut dari pengawasan keberadaan dan kegiatan orang asing akan dikenakan tindakan baik dengan melalui proses peradilan atau tindakan keimigrasian non justisial. Berdasarkan Pasal 2 ayat (2) Keputusan Menteri Kehakiman Nomor M.02.PW.09.02 Tahun 1995 tentang tata cara pengawasan, pengajuan keberadaan orang asing dan tindak keimigrasian, bentuk pengawasan terhadap orang asing dilakukan dengan cara, anantara lain :³⁰⁾

(1) Pengawasan administratif yaitu pengawasan yang dilaksanakan dengan menggunakan data-data administratif yang ada pada instansi yang melakukan pengawasan, dimana terdapat data-data yang

³⁰⁾ Kepmen Kehakiman Nomor M.02.PW.09.02 Tahun 1995 tentang Tata cara pengawasan, pengajuan keberadaan orang asing dan tindak keimigrasian.

bersangkutan, sehingga jika terjadi penyimpangan, instansi tersebut berdasarkan data-data yang ada padanya sudah dapat mengambil langkah berdasarkan peraturan yang berlaku. Pengawasan administratif dilakukan melalui penelitian surat-surat atau dokumen berupa pencatatan, pengumpulan, pengolahan data dan penyajian maupun penyebaran informasi secara manual dan elektronik tentang lalu lintas, keberadaan dan kegiatan orang asing. Pengawasan administratif ini juga dilakukan melalui pengumpulan, penelitian dan pemeriksaan terhadap surat-surat atau dokumen orang asing.

Pengawasan administratif dilakukan baik pada waktu yang bersangkutan memohon visa di KBRI yang ada di luar negeri maupun pada waktu mereka masuk pertama kali di wilayah Indonesia dan setelah berada di dalam wilayah Indonesia yang dapat dirinci sebagai berikut :

- Melakukan penelitian, pemeriksaan setiap sumber data ataupun laporan masyarakat tentang keberadaan dan kegiatan orang asing.
- Dalam hal permintaan perpanjangan ijin keimigrasian terlebih dahulu diadakan penelitian dan pengecekan terhadap sponsor.
- Setiap pemberian atau penolakan perpanjangan ijin keimigrasian diberitahukan kepada Kepala Kantor Imigrasi yang memberikan pelayanan keimigrasian sebelumnya.
- Setiap pemberian perpanjangan ijin keimigrasian dibuatkan kartu pengawasan.

- Menyampaikan surat pemberitahuan kepada sponsor orang asing apabila ijin keimigrasiannya akan berakhir.

Pengawasan secara administratif ini juga dilakukan untuk mengetahui apakah orang asing tersebut memakai paspor asli atau palsu, juga untuk mengetahui apakah orang asing tersebut masuk secara sah atau tidak kedalam wilayah Indonesia.

- (2) Pengawasan Koordinatif yaitu pengawasan terhadap orang asing oleh beberapa instansi yang terkait dalam pengawasan dengan saling memberi masukan sesuai dengan bidangnya masing-masing sehingga dapat ditentukan secara koordinatif apakah terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh orang asing tersebut serta tindakan apa yang akan diambil sesuai dengan bidang masing-masing instansi terkait baik secara sendiri maupun secara bersama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Setiap instansi melihat pelanggaran atau penyimpangan yang dilakukan oleh orang asing yang bersangkutan dibidangnya, sedang data lainnya diperoleh dari instansi yang berkoordinasi. Sesuai dengan peraturan yang berlaku, pengawasan secara koordinatif dilakukan secara bertingkat ditingkat Pusat dipimpin oleh Menteri Kehakiman atau Direktur Jenderal Imigrasi, ditingkat Propinsi oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Kehakiman atau Pejabat Imigrasi yang ditunjuk olehnya dan ditingkat Kabupaten/ Kotamadya oleh Kepala Kantor Imigrasi di daerah.

(3) Pengawasan ditempat dengan suatu operasi lapangan yang dilakukan oleh imigrasi dan atau bersama dengan instansi terkait secara koordinatif dimana suatu satuan atau tim mengadakan pengawasan dengan mendatangi tempat-tempat yang diduga terjadi pelanggaran atau penyimpangan yang dilakukan oleh orang asing baik yang menyangkut keberadaannya ataupun yang menyangkut kegiatannya selama berada diwilayah Indonesia.

Yang dimaksud dengan pengawasan lapangan adalah pengawasan berupa pemantauan, patroli, razia dengan mengumpulkan bahan keterangan, pencarian orang asing dan alat bukti yang berhubungan dengan tindak pidana keimigrasian. Sedangkan yang dimaksud dengan pemantauan adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui secara dini setiap peristiwa yang diduga mengandung unsur pelanggaran keimigrasian dan peraturan perundangan lainnya.

Pengawasan di lapangan ini dilakukan dengan cara :

(a) Pemantauan keimigrasian yang dapat digolongkan :

- Kegiatan rutin yaitu berupa upaya untuk memperoleh data/keterangan tentang adanya pelanggaran keimigrasian di lapangan yang dilaksanakan petugas dengan surat perintah.
- Kegiatan insidental berupa operasi sebagai upaya untuk memperoleh data/keterangan tentang adanya pelanggaran keimigrasian di lapangan yang pelaksanaannya dibatasi dengan daerah operasi, waktu operasi serta adanya dukungan dana.

(b) Pemeriksaan.

- Wawancara.

Secara tidak resmi dilakukan dalam rangka pemantauan dan dalam hal ini petugas tidak menunjukkan identitas yang sebenarnya. Secara resmi dilakukan dalam rangka pemeriksaan dengan menunjukkan identitas yang sebenarnya.

- Pengamatan.

Pengamatan sasaran menetap dan pengamatan sasaran bergerak. Kedua cara ini dilakukan dengan alat bantu, seperti kamera, teropong dan lain-lain.

- Pelacakan.

Pelacakan berupa kegiatan mengamati dan mengikuti orang asing dimanapun berada untuk mengetahui apa yang dilakukannya, yang dapat dilakukan dengan bantuan peralatan teknologi.

- Pembuntutan.

Pembuntutan yaitu pengamatan secara sistematis terhadap orang, artinya pelaksanaannya disesuaikan dengan kebutuhan dan keadaan di lapangan.

- Penyusupan.

Penyusupan dilakukan untuk keperluan pemantauan yang tidak mungkin didapatkan dengan cara-cara wawancara, pengamatan, pelacakan dan pemantauan, sehingga perlu dilakukan penyusupan kedalam sasaran.

Pengawasan terhadap orang asing dilakukan sejak orang asing mengajukan permintaan visa, ketika masuk wilayah Indonesia melalui pemeriksaan imigrasi ditempat pemeriksaan imigrasi selama berada diwilayah Indonesia baik terhadap ijin keberadaannya maupun kegiatannya selama berada diwilayah Indonesia. Untuk keperluan pengawasan administratif yang berupa catatan dan bahan-bahan tertulis yang dikumpulkan sejak orang asing mengajukan visa, saat kedatangan ditempat pemeriksaan imigrasi, ketika memberikan ijin keimigrasian dan lain-lain yang bersifat administratif. Dari data-data tersebut dapat diketahui keadaan orang asing yang bersangkutan. Untuk keperluan pengawasan koordinatif dibentuk Tim Koordinasi Pengawasan Orang Asing (SIPORA) sejak dari Tingkat Pusat, Wilayah Propinsi dan Kabupaten/Kotamadya daerah tingkat II. Tim pengawasan orang asing di tingkat Pusat oleh Direktur Jenderal Imigrasi atau Pejabat yang ditunjuk yang anggotanya terdiri dari unsur instansi yang terkait seperti Markas Besar Kepolisian, Badan Koordinasi Inteljen Negara, Departemen Dalam Negeri, Departemen Luar Negeri, Departemen Tenaga Kerja dan Instansi lainnya yang mempunyai tugas dan tanggungjawab terhadap pengawasan orang asing. Dalam pengawasan lapangan langsung tertuju pada kegiatan pemantauan dan operasi pemantauan pelaksanaannya terpusat ditempat-tempat keberadaan orang asing, yaitu alat angkut, kantor/perusahaan, hotel dan sejenisnya, pusat keramaian dan tempat-tempat hiburan serta lainnya. Sumber data yang dipergunakan meliputi hasil pengamatan,

wawancara, pelacakan, pembuntutan dan penyusupan, hasil penilaian sumber data pengawasan administratif, hasil penilaian dari laporan masyarakat serta berita media cetak dan elektronik, hasil laporan instansi pemerintah maupun swasta dan hasil pengembangan dari semua sumber data yang ada. Dengan adanya pengawasan lapangan (pemantauan keimigrasian) yang bertujuan untuk menghimpun data dan informasi sehubungan dengan masuk ataupun keluarnya orang asing, keberadaan dan kegiatannya selama di wilayah Indonesia, maka paling tidak akan diketahui secara dini setiap peristiwa yang diduga mengandung unsur-unsur pelanggaran atau kejahatan dalam tindak pidana keimigrasian. Dengan kegiatan pemantauan keimigrasian ditegaskan bahwa petugas atau pejabat Imigrasi yang menjalankan mempunyai kewenangan untuk :

- Mendapatkan keterangan dari masyarakat atau instansi pemerintah.
- Mendatangi tempat-tempat atau bangunan yang diduga dapat ditemukan bahan keterangan mengenai keberadaan dan kegiatan orang-orang asing.
- Memeriksa surat perjalanan atau dokumen keimigrasian orang asing.

Pemantauan keimigrasian ini bila dikaitkan dengan penyelidikan maka bisa dikatakan mempunyai kesamaan arti dan makna, hal ini dapat kita cermati melalui pengertian sebagai berikut, yaitu Pemantauan keimigrasian adalah segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui secara dini setiap peristiwa yang diduga mengandung unsur-unsur pelanggaran keimigrasian, sedangkan penyelidikan adalah serang-

kaian tindakan penyidik untuk mencari dan menemukan suatu peristiwa yang diduga sebagai tindak pidana guna menentukan dapat atau tidaknya dilakukan penyidikan menurut cara yang diatur dalam undang-undang. Muatan substansi baik pemantauan keimigrasian maupun penyelidikan tersebut hanya tertuju pada pencari bukti-bukti awal dari suatu peristiwa agar tidak bisa dikategorikan/dianggap sebagai tindak pidana keimigrasian serta menentukan dapat atau tidaknya melakukan penyelidikan lebih lanjut melalui hasil laporan pemantauan keimigrasian. Dengan asumsi inilah maka tim penelitian memandang bahwa pemantauan keimigrasian adalah merupakan petunjuk (langkah awal) dan sekaligus menjadi bagian dalam proses penyelesaian tindak pidana keimigrasian bahkan tampak kuat indikasinya bila dikaitkan dengan pasal 15 Keputusan Menteri Kehakiman RI No.M.02-PW.09.02 Tahun 1985 yang menegaskan bahwa sumber data sebagaimana dimaksud (sumber pengawasan administratif) dan (sumber data pengawasan lapangan) dikumpulkan, diolah, didata dan dijadikan informasi untuk pengambilan keputusan dan bukti-bukti untuk keperluan yustisial serta tindakan keimigrasian (*non yustisial*).

Sebagaimana dikemukakan diatas, dalam melaksanakan tugasnya Menteri Kehakiman dibantu Instansi Pemerintah yang mempunyai tugas yang berkaitan dengan orang asing, hal ini dimungkinkan karena memang masalah penanganan orang asing sifatnya kompleks, sehingga membutuhkan suatu kerjasama dari berbagai Departemen maupun Instansi yang secara keseluruhan berada dibawah koordinasi Menteri

Kehakiman. Masalah pengawasan orang asing di Indonesia dengan sendirinya berkaitan dengan masalah keamanan umum dan ketentraman masyarakat dan dalam hal ini aparat Pertahanan Keamanan yang terkait dengan tugas pengawasan adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia, sesuai dengan Pasal 2 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1961 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepolisian Negara, sebagai berikut :

“Dalam melaksanakan ketentuan-ketentuan dalam Pasal 1, maka Kepolisian Negara mempunyai tugas memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum”.³¹⁾

Keikutsertaan Kepolisian Negara RI dalam tugas pengawasan orang asing ini sesuai dengan penjelasan Pasal 41 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992 tentang Keimigrasian dan sebagai salah satu instansi terkait didalam pelaksanaan pengawasan orang asing di Indonesia, di tingkat wilayah pelaksanaan pengawasannya ditangani oleh Kepolisian Daerah yang melaksanakan tugas dan wewenang sebagai berikut :

(1) Perlindungan.

- Memberikan perlindungan terhadap jiwa, harta dan kehormatan serta kegiatan orang asing dari setiap ancaman dan gangguan dari pihak lain.
- Mencegah kemungkinan tindak kriminalitas terhadap orang asing.
- Bila terjadi pelanggaran/kejahatan yang dikakukan, baik oleh atau

³¹⁾ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1961 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kepolisian Negara.

terhadap orang asing, melakukan penyidikan.

(2) Pelayanan.

Pelayanan administrasi.

- Pembuatan Surat Keterangan Laporan Diri (SKLD) bagi :
 - Orang Asing Berdiam Sementara (pemegang KITAS) oleh Bagian POA Dit. IPP Polda.
 - Orang Asing Penduduk Tetap (pemegang KITAP) oleh Polres/Polresta/Poltabes.
- Pembuatan Surat Tanda Melapor (STM) bagi setiap orang yang memberikan kesempatan menginap pada orang asing, oleh Polsek/Polsekta, Polres/Polresta, Poltabes dan Polda.
- Pelaporan tamu asing Hotel oleh Polsek/Polsekta, Polres/Polresta, Poltabes dan Polda.
- Mutasi orang asing pindah oleh Polres/Polresta dan Poltabes.

(3) Pengamanan dan penindakan.

- Pengamanan terhadap keluarganya.
- Mengamankan barang bawaannya.
- Pengamanan personil.
- Menyidik bila ditemukan pelanggaran/kejahatan, baik yang dilakukan oleh atau terhadap orang asing.

Tugas dan wewenang Polda tersebut diatas dilaksanakan dengan cara :

(1) Secara Langsung, yaitu petugas mengawasi sasaran orang asing secara langsung atau dengan alat bantu, dengan melihat, mengamati dan mengikuti gerak gerik orang asing yang dicurigai.

(2) Secara Administratif :

- Pembuatan SLKD/perpanjangan tiap tahun.
- Pelaporan tamu asing Hotel.
- Pelaporan bagi orang yang memberikan kesempatan menginap pada orang asing (STM).
- Pelaporan bila terjadi mutasi orang asing.

Tugas dan wewenang Polda dalam pengamanan, pengawasan, perlindungan dan penindakan terhadap orang asing tersebut dilakukan terhadap orang asing, yang meliputi kegiatan :

- Tamu Negara.
- Corp Diplomatic (Konsuler).
- Wisatawan.
- Tenaga Kerja (ahli asing).
- Penduduk asing pemegang visa/tanpa visa, baik legal, illegal maupun yang tanpa kewarganegaraan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam rangka pengawasan orang asing ini, Menteri Kehakiman membentuk Tim Koordinasi Pengawasan Orang Asing, baik di tingkat Pusat, tingkat Propinsi, dan wilayah/daerah yang terdapat Kantor Imigrasi, yang anggotanya terdiri dari wakil dari Badan atau Instansi Pemerintah yang bidang tugasnya menyangkut pengawasan orang asing. Untuk tingkat Propinsi seperti Jawa Tengah misalnya, Tim Koordinasi Pengawas Orang Asing ini terdiri dari Ditsospol Pemda, Kejati, Kanwil Depnaker, Kodam dan Polda. Tim Koordinasi Pengawasan Orang Asing mempunyai tugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada Badan atau Instansi terkait yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan pengawasan orang asing. Untuk lebih memantapkan mekanisme koordinasi dan mekanisme operasi antara Badan atau Instansi terkait tersebut, masing-masing badan atau instansi akan tetap menjalankan tugasnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sedangkan koordinasi diantara badan atau instansi tersebut dimaksudkan untuk lebih memaksimalkan upaya pengawasan terhadap orang asing. Hasil dari pengawasan yang dilakukan oleh Tim Koordinasi Pengawasan Orang Asing kemudian disampaikan kepada Kantor Wilayah Departemen Kehakiman untuk ditindaklanjuti sesuai dengan proporsi permasalahan yang terjadi, artinya hal-hal yang bersifat melanggar hukum akan disampaikan ke instansi yang berwenang untuk diselesaikan secara hukum. Selanjutnya setelah yang bersangkutan dikenakan tindakan hukum akan disusul dengan pengenaan tindakan keimigrasian

oleh aparat imigrasi, yang berupa :

- Pembatasan, perubahan atau pembatalan ijin keberadaan.
- Larangan untuk berada di suatu atau beberapa tempat tertentu di wilayah Indonesia.
- Keharusan untuk bertempat tinggal di suatu tempat tertentu di wilayah Indonesia.
- Pengusiran atau deportasi dari wilayah Indonesia atau penolakan masuk ke wilayah Indonesia.

(Pasal 2 ayat (2) Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1992)

Dalam rangka menjalankan tugasnya, Tim Koordinasi Pengawasan Orang Asing ini mengadakan pertemuan hanya apabila terjadi permasalahan yang berkaitan dengan orang asing yaitu dengan mengundang Tim untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi tersebut.

3.2 PEMBAHARUAN PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN MENGENAI TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA

Dalam antisipasi globalisasi kita telah melakukan pembenahan berbagai peraturan yang berkaitan dengan penggunaan Tenaga Kerja Asing yaitu dengan menerbitkan Keppres Nomor 75/1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang sebagai pengganti Keppres Nomor 23/1974 tentang Pembatasan Penggunaan

Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang. Antisipasi tersebut yaitu dengan menggunakan menghilangkan istilah pembatasan yang tidak sesuai lagi dengan jiwa globalisasi yang merupakan barrier sehingga tidak dikenal lagi istilah negative list melainkan positive list dari jabatan prioritas dan strategis yang kemudian dituangkan dalam penyusunan standar kompetensi.

Kebijakan atau peraturan perundang-undangan tentang Tenaga Kerja Asing, antara lain :

- Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing bahwa setiap perusahaan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IKTA). Dalam Undang-Undang ini menganut azas sponsorship artinya Tenaga Kerja Asing dapat bekerja di Indonesia berdasarkan permintaan perusahaan dan tidak dibenarkan Tenaga Kerja Asing bekerja secara mandiri, disamping itu penggunaan Tenaga Kerja Asing harus bermanfaat untuk pertumbuhan ekonomi, perluasan kesempatan kerja, keseimbangan pendapatan dan alih teknologi.

Yang diperbaharui dengan :

- Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang memuat 8 (delapan) pasal yaitu Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 yang berlaku efektif sejak tanggal 25 Maret 2003.

Penjelasan mengenai kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing, sebagai berikut :

- (1) Setiap Warga Negara Indonesia mempunyai hak memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, oleh karena itu untuk menjamin bagian dari kesempatan kerja bagi warga negara Indonesia maupun untuk memenuhi hasrat bangsa Indonesia untuk menduduki tempat-tempat yang layak dalam pelbagai lapangan kerja, maka Pemerintah perlu mengatur pekerjaan-pekerjaan yang dapat dilaksanakan oleh Tenaga Kerja Asing melalui sistem perijinan (pasal 42 ayat 1).

Keberadaan Tenaga Kerja Asing tidak dapat dihindari dengan memperhatikan kepentingan pasar kerja bebas (globalisasi) dan kepentingan nasional (*national interest*) bahwa dalam pembangunan nasional masih diperlukan modal atau investasi, teknologi dan tenaga kerja ahli asing karena pasar kerja dalam negeri belum mampu menyediakan tenaga kerja ahli/skill baik secara kuantitas maupun kualitas.

Bagi pemberi kerja atau pengguna Tenaga Kerja Asing yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki ijin dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk (pasal 42 ayat 2), artinya :

- Bahwa kewenangan penerbitan ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing adalah kewenangan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

- Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing diberikan kepada pemberi kerja dan bukan kepada Tenaga Kerja Asing yang bersangkutan (asas sponsorship).
 - Bagi Tenaga Kerja Asing dilarang bekerja secara mandiri (*self employment*).
- (2) Sasaran pemberian Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing adalah perlindungan Tenaga Kerja Indonesia melalui pengendalian penggunaan Tenaga Kerja Asing sesuai dengan kebutuhan, sehingga dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing perlu dipertimbangkan secara teliti, menyangkut 2 (dua) aspek yaitu :
- Aspek Manfaat (*prosperity*) bahwa dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing harus membawa manfaat terhadap peningkatan kualitas Tenaga Kerja Indonesia melalui alih teknologi dan alih keahlian (pasal 45 ayat 1), mendorong investasi dan perluasan lapangan usaha, serta penyediaan kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia.
 - Aspek keamanan (*security*) bahwa kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing terkait dengan kebijakan lalu lintas orang asing, sehingga masuknya orang asing atau Tenaga Kerja Asing harus selektif (*selective policy*) melalui satu pintu (*one gate policy*) dimaksudkan agar dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing tetap memperhatikan kepentingan keamanan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

- (3) Untuk melindungi hak warga negara Indonesia dalam mendapatkan pekerjaan yang layak, maka untuk pekerjaan-pekerjaan yang mampu diisi Tenaga Kerja Indonesia tidak diijinkan diduduki Tenaga Kerja Asing, sehingga penggunaan Tenaga Kerja Asing bersifat sementara selama Tenaga Kerja Indonesia belum mampu melaksanakan pekerjaan tersebut, oleh karena itu Tenaga Kerja Asing yang akan dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu (pasal 42 ayat 4).
- (4) Dalam Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, pemberi kerja harus mentaati ketentuan mengenai jabatan-jabatan yang terbuka bagi Tenaga Kerja Asing dan standar kompetensi mengenai kualifikasi Tenaga Kerja Asing meliputi pengetahuan, keahlian dan keterampilan serta memahami budaya Indonesia termasuk mampu berkomunikasi dalam bahasa Indonesia (pasal 44 ayat 1).
- (5) Bagi pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib menunjuk Tenaga Kerja Indonesia sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing dan melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja untuk keperluan alih teknologi dan alih keahlian dari Tenaga Kerja asing ke Tenaga Kerja Indonesia (pasal 45 ayat 1). Namun seyogyanya pengguna Tenaga Kerja Asing mengangkat Tenaga

Kerja Pendamping untuk menggantikan jabatan Tenaga Kerja Asing apabila yang bersangkutan telah menyelesaikan tugasnya.

(6) Agar kendali penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia optimal, maka penerbitan ijin harus didasarkan alasan yang jelas dan realistis, sehingga pemberi kerja yang akan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang merupakan instrumen pengendalian terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing yang memuat alasan penggunaan Tenaga Kerja Asing, jabatan Tenaga Kerja Asing, Jangka waktu penggunaan dan penunjukan Tenaga Kerja Indonesia sebagai Pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan (pasal 43 dan 45 ayat 1).

(7) Jabatan-jabatan yang berhubungan langsung dengan pengelolaan sumber daya manusia merupakan jabatan kunci yang akan menghadapi masalah rekrutmen pegawai atau penyelesaian perselisihan perburuhan, sehingga orang warga negara Indonesia dianggap lebih dapat memahami kepentingan Tenaga Kerja Indonesia secara keseluruhan (pasal 46).

(8) Bagi pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib membayar kompensasi atas diisinya kesempatan kerja yang

seharusnya diperuntukkan bagi Tenaga Kerja Indonesia. Kompensasi yang dibebankan kepada pengguna Tenaga Kerja Asing merupakan Penerimaan Negara Bukan Pajak (PNBP) yang harus disetorkan ke Kas Negara dan bukan kas daerah (pasal 47).

Selanjutnya Pemerintah akan mengatur keberuntukkannya untuk pengembangan sumber daya manusia secara nasional.

Setelah diterbitkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, maka Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Asing dinyatakan tidak berlaku, tetapi oleh karena peraturan pelaksanaan yang baru belum ada, sehingga peraturan pelaksanaan yang lama masih berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip-prinsip Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan-peraturan pelaksanaan lama yang masih berlaku antara lain :

- Keppres Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang telah dibuka jabatan Direktur kecuali Direktur Personalia dengan tujuan untuk melindungi Tenaga Kerja Indonesia.
- Permenaker Nomor 03/Per/1990 yang membolehkan mempekerjakan Tenaga Kerja Asing untuk level Teknisi/Operator dalam rangka Turn Key Project.

- Kepmenaker Nomor 416/Men/1990 tentang Petunjuk Pelaksanaan Permenaker Nomor 03/Per/1990.
- Kepmenaker Nomor 167/Men/2000 tentang Pencabutan Kepmenaker Nomor 208/Men/1992 tentang Prosedur Pemberian Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang dan Pelimpahan Wewenang Kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja, Kepala Kantor Wilayah Depparpostel, Direksi PT. (Pesero) Kawasan berikat Nusantara, Direksi PT. (Pesero) Pengelola Kawasan Berikat Indonesia, dan Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah.
- Kepmenaker Nomor 168/Men/2000 tentang Pencabutan Kepmenaker Nomor 1897/Men/1987 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Ijin Penggunaan Lift, Ijin Penggunaan Boiler, dan Ijin Kerja Malam, Kelebihan Jam Kerja dan Waktu Libur serta Ijin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pendetang dalam Bidang Pariwisata Khusus Untuk Hotel, Wisata Bahari, dan Obyek Wisata Kepada Menteri Parpostel.
- Kepmenaker Nomor 169/Men/2000 tentang Pencabutan Kepmenaker Nomor 105/men/1977 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Ijin Kerja Bagi Tenaga Asing Yang Akan Bekerja Dalam Koordinasi Penanaman Modal, dan Kepmenaker Nomor 105/Men/1985 tentang Penunjukan Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Untuk Mensahkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Dalam Rangka Penanaman Modal.

- Kepmenaker Nomor 170/Men/2000 tentang Pencabutan Kepmenaker Nomor 204-A/Men/1991 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Ijin Kerja Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang dan Penyimpangan Waktu Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Bekerja di Kawasab Berikat Yang Dikelola Oleh PT. (Pesero) Kawasan Berikat Nusantara (PT. KBN) dan PT. (Pesero) Pengelola Kawasan Berikat Indonesia (PT. PKBI).
- Kepmenaker Nomor 172/Men/2000 tentang Penunjukan Pejabat Pemberi Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang Untuk Pekerjaan Yang Bersifat Sementara atau Mendesak.
- Kepmenaker Nomor 173/Men/2000 tentang Jangka waktu ijin mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang yang memberikan jangka waktu ijin sampai dengan 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang.
- Kepmenakertrans Nomor 148/Men/2001 tentang Penggunaan Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Tenaga Kerja Indonesia, tanggal 23 Juli 2001.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 04 Tahun 1992 tentang Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pendatang Untuk Pekerjaan Yang Bersifat Sementara atau Mendesak.
- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 153.PR.03.22.2001 tentang Kewenangan Penerbitan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, tanggal 18 Mei 2001.

- Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor SE.03/M/SJ/2001 tentang Penyetoran Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK), tanggal 27 Juli 2001.

Sedangkan peraturan mengenai Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan masih tetap berlaku, yaitu :

- Undang-Undang Nomor 20 Tahun 1997 tentang Pendapatan Negara Bukan pajak.
- Peraturan Pemerintah Nomor 92 Tahun 2000 tentang Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- Permenaker Nomor 01 Tahun 1997 tentang Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan.
- Permenaker Nomor 02 Tahun 1999 tentang Penyempurnaan Pasal 14 Perménaker Nomor 01 Tahun 1997.

Beberapa peraturan pelaksanaan baru dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan khususnya menyangkut BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang telah diterbitkan yaitu beberapa Kepmenakertrans, sebagai berikut :

- Kepmenakertrans Nomor 223/Men/2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan Yang Dikecualikan Dari Kewajiban Membayar Kompensasi :

* Sebagai pelaksanaan Pasal 47 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan sebagai pengganti Permenaker Nomor 01 Tahun 1997 tentang Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan dan Permenaker Nomor 02 Tahun 1999 tentang penyempurnaan pasal 14 Permenaker Nomor 01 Tahun 1997.

* Jabatan tertentu yang dikecualikan yaitu : (i) Tenaga Kerja Asing sebagai Kepala Sekolah dan Guru di lembaga pendidikan yang dikelola kedutaan negara asing, (ii) Tenaga Kerja Asing sebagai Dosen dan atau peneliti di Perguruan Tinggi yang dipekerjakan sebagai bentuk kerjasama dengan Perguruan Tinggi di luar negeri.

- Kepmenakertrans Nomor 228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).

Sebagai pelaksanaan pasal 43 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan sebagai pengganti Kepmenaker Nomor 416/Men/1990 khusus yang mengatur tata cara mendapatkan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).

- Kepmenakertrans Nomor 20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Sebagai pelaksanaan pasal 42 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagai pengganti Kepmenaker

Nomor 416/Men/1990 termasuk didalamnya mengatur kewenangan penerbitan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

- Kepmenakertrans Nomor 21/Men/III/2004 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Pemandu Nyanyi/Karaoke.

Dewasa ini dengan berkembangnya pekerjaan sebagai pemandu nyanyi/karaoke dan kenyataan terdapat pemandu karaoke asing tanpa pengaturan yang jelas, maka diatur mengenai perijinan Tenaga Kerja Asing bagi Pemandu Karaoke.

- Kepmenakertrans Nomor 67/Men/IV/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Asing.
- Permenakertrans Nomor 02/Men/XII/2004 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Asing.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja diberlakukan kepada setiap tenaga kerja yang bekerja di Indonesia, untuk itu perlu ditetapkan kewajiban bagi pengusaha untuk mengikutsertakan Tenaga Kerja Asing dalam program Jamsostek.

BAB IV

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian dan analisa penulis diatas, maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelaksanaan pembatasan penggunaan Tenaga Kerja Asing di Jawa Tengah sudah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang mana setiap Tenaga Kerja Asing yang bekerja, termasuk mereka yang melakukan pekerjaan dalam waktu tertentu terbuka bagi Tenaga Kerja Asing dan sehubungan dengan penanaman modal dan kepercayaan yang diperlukan untuk itu.
2. Dengan adanya Tenaga Kerja Asing di perusahaan Tenaga Kerja Indonesia dapat menyerap ilmu dan teknologi darinya, sedangkan disisi lain kesempatan kerja Tenaga Kerja Indonesia untuk menduduki jabatan tertentu menjadi terbatas, disamping juga ketidak seimbangan pendapatan antara Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia.
3. Peraturan yang kini telah dimiliki berupa Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan BAB VIII tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing diharapkan bisa menjadi pedoman dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing di

Indonesia khususnya di Jawa Tengah, sehingga dapat memenuhi kepentingan perkembangan masyarakat kini dan masa yang akan datang, demikian juga dengan peraturan yang ada dibawahnya. Dengan telah diterbitkannya peraturan perundang-undangan sebagai dasar hukum, diharapkan lebih sesuai dengan perkembangan era globalisasi dan menciptakan suatu sistem dan prosedur yang baku yang tidak setiap kali dirubah sesuai dengan selera pimpinan serta dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.

B. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian diatas, maka beberapa saran yang perlu dikakukan, antara lain :

1. Supaya menumbuh kembangkan potensi yang ada pada Tenaga Kerja Indonesia dengan jalan melatih dan mendidik agar lebih terampil sehingga mereka dapat segera menggantikan Tenaga Kerja Asing, daripada hanya membayar mahal Tenaga Kerja Asing, alangkah baiknya dana dan biaya itu sebagian dipergunakan untuk biaya melatih dan mendidik Tenaga Kerja Indonesia supaya mempunyai kemampuan yang melebihi tenaga kerja asing.
2. Perlu adanya keseimbangan antara Tenaga Kerja Asing dengan Tenaga Kerja Indonesia dalam berbagai hal agar tidak terjadi suatu kesenjangan yang dirasakan sangat mencolok.

3. Menghadapi Globalisasi pasar bebas, Hukum Ketenagakerjaan khususnya yang mengatur mengenai Tenaga Kerja Asing, dituntut supaya menyesuaikan kebijaksanaannya dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat baik masyarakat Indonesia maupun masyarakat Internasional dan trend yang terjadi di negara lain terutama di negara-negara yang secara teknologi lebih tinggi, perlu mendapatkan pengamatan yang seksama dan dipelajari kemungkinan yang akan terjadi di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Manulung, Senjun, H., 1995, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Silalahi, Bennet, N.S., 1983, *Perencanaan Pembinaan Tenaga Kerja Perusahaan*, Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta.
- Simanujuntak, Pajaman, J., 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, Jakarta.
- Siswanto Bedjo, 1987, *Manajemen Tenaga Kerja*, Sinar Baru, Bandung.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Efendi, 1989, *Metode Penelitian Survei*, LP3ES, Jakarta.
- Soekanto, Soeryono dan Sri Mamudji, 1985, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Pres, Jakarta.
- Soekanto, S., 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Soemitro, Rony Hanityo, 1988, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Zainun, Buchari, 1985, *Perencanaan dan Pembinaan Tenaga Kerja*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Arikunto, S., 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.

- Depdibud, 1975, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (Edisi Kedua)*, Balai Pustaka, Jakarta.
- Depnaker, 1995, *Perencanaan Tenaga Kerja Nasional*, Badan Perencanaan dan Pengembangan Tenaga Kerja, Jakarta.
- Djumialdji, FX., 1994, *Perjanjian Kerja*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Effendi, T, N., 1993, *Sumber Daya Manusia, Peluang Kerja dan Kemiskinan*, Tiara Wacana, Yogyakarta.
- Indriati, E., 2001, *Menulis Karya Ilmiah*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Moleong, L, Y., 2000, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Nawawi, H., dan Martini, M., 1994, *Penelitian Terapan*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Simamora, H., 1987, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Soeroto, 1983, *Strategi Pembangunan dan Perencanaan Tenaga Kerja*, Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Subagyo, J., 1991, *Metode Penelitian Dalam Teori dan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunggono, B., 1997, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Ismail Sunny, dan Rudioro Rochmat, 1976, *Tinjauan dan Pembahasan Undang-Undang Penanaman Modal Asing dan Kredit Luar Negeri*, Pradnya Paramita, Jakarta.

Sutrisno Hadi, *Bimbingan Menulis Skripsi Thesis Jilid I*, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1982.

Sutrisno Hadi, *Bimbingan Menulis Skripsi Thesis Jilid II*, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1983.

Sutrisno Hadi, *Metodologi Research Jilid I*, Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, Yogyakarta, 1982.

Abeng, Tantri, 1998, *Restrukturisasi dan Privatisasi BUMN*, Makalah Seminar Nasional Transformasi dan Privatisasi BUMN, FE UII.

Anggito Abimanyu, 1995, *Orientasi Usaha dan Kinerja Bisnis Konglomerat*, Jurnal Unisia, Nomor 25.

Aris Ananta, 1995, *Prospects of Labor Market in Indonesia*, Makalah Seminar Building on Succes Maximizing the Gains from Deregulation, Jakarta.

Arndt, 1993, *Pembangunan Ekonomi Indonesia*, Gama Press, Yogyakarta.

AW Widjaya, 1987, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*, PT Bina Aksara, Jakarta.

Awaluedin Djamin, 1999, *Posisi Lembaga Keimigrasian Dalam Sistem Kenegaraan Sesuai Dengan Fungsi dan Peranan Keimigrasian*, Seminar BPHN, Jakarta.

Bagir Manan, 1999, *Kedudukan Hukum Keimigrasian Dalam Sistem Hukum Indonesia*, Seminar BPHN, Jakarta.

-----, 1999, *Metodologi Penelitian Sosial dengan Orientasi Pada Penelitian Bidang Hukum*, Bagian Hukum Universitas Diponegoro, Semarang.

Bank Indonesia, 1999, *Statistik Ekonomi dan Keuangan Indonesia*, Jakarta.

Biro Pusat Statistik, 1997, *Analisa Perbandingan Industri Besar/Sedang, Kecil dan Rumah Tangga*, BPS, Jakarta.

-----, 1999, *Indikator Ekonomi*, BPS, Jakarta.

Cekny, PG, 1995, *Globalization and The Changing Logie of Collective Action*, International Organization.

Departemen Perdagangan, 1991, *GATT Putaran Uruguay*, Jakarta.

Djiwandono, Soedradjad, 1992, *Perdagangan dan Pembangunan*, LP3ES, Jakarta.

El Agraa, Ali M, 1998, *International Economic Integration*, Mac Millan Press, London.

Goeltoni, Miranda, 1994, *Esensi dan Dampak Putaran Uruguay Terhadap Perekonomian Indonesia*, Warta BRI.

Hamid, Edy Suandi, 1999; *Upaya Mengatasi Krisis Ekonomi, Road Show Dialog Ekonomi Politik*, Pikiran Rakyat, 23 Pebruari, Bandung.

-----, 1998, *Privatisasi Menuju BUMN yang lebih Berorientasi pada Pasar*, Unisia, Nomor 36/XXI/IV, Yogyakarta.

-----, 1995, *Transformasi Struktural Pembangunan Ekonomi Indonesia*, Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha, Yogyakarta.

-----, 1995, *Bunga Rampai Ekonomi Mikro*, BPFE UII, Yogyakarta.

-----, 1995, *Perilaku Industri dan Konglomerasi di Indonesia*, Unisia, Nomor 25, UII, Yogyakarta.

Hartono, CFG Sumaryati, 1994, *Penelitian Hukum di Indonesia Pada Akhir Abad ke 20*, Alumni, Bandung.

-----, 1986, *Kapita Selekta Perbandingan Hukum*, Alumni, Bandung.

-----, 1996, *Transformasi Ekonomi Indonesia Sejak 1996 Sebuah Kajian Kritis dan Komprehensif*, Tiara Wacana, Yogyakarta.

Ibnu Syamsu, SV, 1987, *Pokok-pokok Organisasi dan Manajemen*, PT Bina Aksara, Jakarta.

INDEF, 1996, *Prospek Ekonomi Indonesia 1997*, Institute for Development of Economics and Finance, Jakarta.

Insukindro, 1994, *Ekonomi Keuangan dan Bank, Teori dan Pengalaman Indonesia*, BPEE, Yogyakarta.

Iqbal, Farrukh, 1995, *Deregulation and Development in Indonesia*, Makalah Seminar Buildingon Success, Maximizing The Gains from Deregulation, Jakarta.

Juoro, Umar, 1997, *Strategi Pengembangan Industri dan Perusahaan Nasional Menghadapi Globalisasi, Tantangan Pembangunan di Indonesia, Beberapa Pandangan Kontemporer dari Dunia Kampus*, UII Press, Yogyakarta.

Kusnanto Anggoro, 1998, *Globalisasi, Kedaulatan dan Kebijakan di Bidang Keimigrasian*, Centre for Strategis and Internatiuonal Studies, Jakarta.

Miles, M B dan Huberman, A M, 1988, *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber tentang Metode-metode Baru*, Penerjemah Tjetep Rohendi, UI Press, Jakarta.

Mochtar Kusumaatmaja, 1996, *Pengantar Ilmu Hukum*, Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, Bandung.

Moehammad Arif, 1999, *Aspek Perubahan Kebijaksanaan Keimigrasian*, Seminar HUT Imigrasi, Jakarta.

Moleong, Lexy, J, 1993, *Metodologi Kualitatif*, Remaja Rosdakarya, Bandung.

Nasution, S, 1982, *Metode Research*, Jemmars, Bandung.

Peter, A G, 1988, *Hukum dan Perkembangan Sosial (Buku Teks Sosiologi Hukum II)*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.

-----, 1993, *Politik Deregulasi dan Agenda Kebijakan Ekonomi*, Infobank, jakarta.

-----, 1997, *Untuk Apa BUMN Go Public*, Forum Keadilan, 3 Nopember.

Ramli, Rizal, 1995, *Efisiensi Ekonomi Indonesia, Kerangka Konseptual dan Perubahan Struktur Industri*, Makalah Sidang Pleno ISEI ke 8, Menado.

Republik Indonesia, 1994, *Terjemahan Resmi Persetujuan Akhir Putaran Uruguay*, Departemen Keuangan RI, Jakarta.

Republik Indonesia, 1999, *Nota Keuangan dan RAPBN 1999/2000*, Jakarta.

- Reynold, Bruce, 1987, *Chinese Economic Reform*, Journal of Comparative Economics.
- Ruru, Bacellius, 1986, *Privatisasi BUMN sebagai Strategi Makro di Bidang pasar Modal*, Seminar Pengembangan Pasar Modal, ISEI-PAU Studi Ekonomi UGM, Yogyakarta.
- Ruru, Bacellius, 1986, *Prospek Penjualan Saham BUMN di Bursa Lokal dan Internasional*, Kelola Gadjah Mada Business Review, MM UGM, Yogyakarta.
- S. Nasution dan M Thomas, 1996, *Buku Penuntun Membuat Tesis, Skripsi, Disertasi dan Makalah*, Bina Aksara, Jakarta.
- Sassen, S, 1998, *Globalization and its Discontents*, New York, The New Press.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji Sri, 1982, *Penelitian Normatif*, CV Rajawali, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono dan Mamudji Sri, 1982, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Soekanto, Soerjono, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.
- Soemitro, Ronny Hanitijo, 1988, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Soesastro, Hadi, 1994, *Indonesian Perspective on APEC and Regional Cooperation in Asia Pasific*, CSIS, Jakarta.
- Sondakh, Licky, 1995, *Deregulasi, Daya Saing dan Perekonomian Rakyat*, Makalah Sidang Pleno ISEI ke 8, Manado.

- Sudikun Adikno Mertokusumo, 1991, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta.
- Sumardjono, Maria S W, 1996, *Pedoman Pembuatan Usulan Penelitian*, Sebuah Panduan Dasar, Penerbit Pustaka Gramedia, Jakarta.
- Tatang M Amrin, 1990, *Menyusun Rencana Penelitian*, Rajawali Pers, Jakarta.
- Todung Muya Lubis, 1992, *Hukum dan Ekonomi*, Sinar Harapan, Jakarta.
- UNIDO, 1995, *Industry and Development*, Global Report 1993, Wina Austria.
- Weber, Max, 1977, *The Theory of Social and Economic Organization*, Oxford University Press, New York.
- Wibisono, Christianto, 1986, *Anatomi BUMN di Indonesia, Sejarah, Masalah dan Prospek*, Kelola Gadjah Mada Business Review, MM UGM, Yogyakarta.
- Widjaya, Faried dan Soetanto Hadiwigeno, 1980, *Untaian Ekonomi Moeneter dan Perbankan*, BPEE UGM, Yogyakarta.
- Anaroga, Panji, 2001, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Departemen Tenaga Kerja RI, 1999, *Profil Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta.
- Dumairy, 1999, *Perekonomian Indonesia*, Erlangga, Jakarta.
- Esmara, Hendra, 1986, *Politik, Perencanaan Pembangunan, Teori Kebijakan dan Prospek*, Gramedia, Jakarta.
- Faisal, Sanapiah, 1990, *Penelitian Kualitatif, Dasar-dasar dan Aplikasi*, YA3, Malang.

- , 1997, *Bimbingan Menulis Skripsi Tesis*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hadisoemarto, T, 1985, *Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan, Sayuti, 2000, *Ekonomi Sumber Daya Manusia, Teori dan Kebijakan*, LP3ES, Jakarta.
- , 2001, *Ekonomi Tenaga Kerja (Labor Economic)*, Yayasan Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta.
- Mas'ud, Mochtar, 1989, *Ekonomi dan Struktur Politik Orde Baru*, LP3ES, Jakarta.
- Muhadjir, Neong, 1990, *Metodologi Penelitian Kualitatif Telaah Positivistik, Rasionalistik, Phenomenologik, Realisme Methafisik*, Rake Sarasin, Yogyakarta.
- Nasikun, J, 1994, *Isu Obyektifitas dan Sumbangan Ilmu-ilmu Sosial Bagi Pembangunan Nasional*, AIPI, Yogyakarta.
- Nasution, 1996, *Metode Penelitian Naturalistik Kualitatif*, Tarsito, Bandung.
- Nasution, Thomas M, 2000, *Buku Penuntun Membuat Tesis Skripsi Disertasi Makalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Rahardjo, Dawam, 1988, *Esei-esei Ekonomi Politik*, LP3ES, Jakarta.
- , 1985, *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Lembaga Penerbitan FE-UI, Jakarta.
- , 1988, *Masalah Ketenagakerjaan di Indonesia*, Departemen Tenaga Kerja, Jakarta.

Simamora, Henry, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.

Singarimbun, Masri dan Sofyan Efendi, 1983, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta.

Soejadmoko, 1983, *Dimensi Manusia Dalam Pembangunan*, LP3ES, Jakarta.

Soekanto, Soerjono, 1983, *Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*, CV Rajawali, Jakarta.

-----, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.

-----, 1982, *Kesadaran Hukum dan Kepatuhan Hukum*, Rajawali, Jakarta.

-----, 1985, *Efektivitas Hukum dan Peranan Sanksi*, Remaja Karya, Bandung.

Soemitro, Ronny Hanitijo, 1989, *Studi Hukum Masyarakat dan Teknologi*, CV Agung, Semarang.

-----, 1964, *Pengantar Hukum Kerja*, Yayasan Kanisius, Semarang.

Souhoka, Marteen, 2001, *Makalah Hukum Ketenagakerjaan*, Universitas Noratama, Surabaya.

RI, Presiden (Soeharto), 1974, *Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang*, Keputusan Presiden No.23 Tahun 1974, Jakarta, 18 April 1974.

RI, Direktur Jenderal Pembinaan dan Penggunaan Tenaga Kerja (Arrie Benggolo MT), *Penjelasan Atas Prosedur Pemberian Ijin Kerja Tenaga Asing Pemegang Visa*, Penjelasan Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penggunaan Tenaga Kerja No.1480/DB/78, Jakarta, 25 Nopember 1978.

RI, Direktur Jenderal Pembinaan dan Penggunaan Tenaga Kerja (Tatang Mahmud), *Prosedur Pemberian Ijin Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing Pemegang Visa*, Instruktur Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penggunaan Tenaga Kerja No.173/DDI/K/1972, Jakarta, 30 Desember 1972.

RI, Direktorat Jenderal Pembinaan dan Penggunaan Tenaga Kerja Depertemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi, *Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang* (t.th).

RI, Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi (Subroto), *Biaya-biaya Pelaksanaan Pemberian Ijin Tenaga Kerja Warga Negara Asing*, Peraturan Menteri No.Kep.97/MEN/1977, Jakarta, 29 September 1977.

RI, Presiden (Soeharto), 1968, *Pengawasan Terhadap Kegiatan Warga Negara Asing Yang Melakukan Pekerjaan Bebas di Indonesia*, Instruktur Presiden No.10 Tahun 1968, Jakarta, 27 Maret 1968.

Landasan Hukum

Undang-Undang Dasar 1945 pasal 27 ayat (2).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Keputusan Presiden Nomor 23 Tahun 1974 tentang Pembatasan Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

Keputusan Presiden Nomor 75 tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

Permenaker Nomor 03/PER/1990 tentang Pemberian Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

Kepmenaker Nomor 416/MEN/1990 tentang Petunjuk Pelaksanaan Permenaker Nomor 03/PER/1990.

Kepmenaker Nomor 167/MEN/2000 tentang Pencabutan Kepmenaker Nomor 208/MEN/1992 tentang Prosedur Pemberian Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang dan Pelimpahan Wewenang Kepada Kepala Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja, Kepala Kantor Wilayah Depparpostel, Direksi PT. (Pesero) Kawasan Berikat Nusantara, Direksi PT. (Pesero) Pengelola Kawasan Berikat Indonesia, dan Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Daerah.

Kepmenaker Nomor 168/MEN/2000 tentang Pencabutan Kepmenaker Nomor 1897/MEN/1987 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Ijin Penggunaan Lift, Ijin Penggunaan Boiler, dan Ijin Kerja Malam, Kelebihan Jam Kerja dan Waktu Libur serta Ijin Penggunaan TKWNAP dalam bidang Pariwisata Khusus untuk Hotel, Wisata Bahari, dan Obyek Wisata Kepada Menteri Parpostel.

Kepmenaker Nomor 169/MEN/2000 tentang Pencabutan Kepmenaker transkop Nomor 105/MEN/1977 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Ijin Kerja Bagi Tenaga Asing Yang Akan Bekerja Dalam Koordinasi Penanaman Modal, dan Kepmenaker Nomor 105/MEN/1985 tentang Penunjukan Ketua Badan Koordinasi Penanaman Modal Untuk Mensahkan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Dalam Rangka Penanaman Modal.

Kepmenaker Nomor 170/MEN/2000 tentang Pencabutan Kepmenaker 204-A/MEN/1991 tentang Pelimpahan Wewenang Pemberian Ijin Kerja Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang dan Penyimpangan Waktu Kerja Bagi Tenaga Kerja Yang Bekerja di Kawasan Berikat Yang Dikelola oleh PT. (Pesero) Kawasan Berikat Nusantara (PT.KBN) dan PT. (Pesero) Pengelola Kawasan Berikat Indonesia (PT.PKBI).

Kepmenaker Nomor 172/MEN/2000 tentang Penunjukan Pejabat Pemberi Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang Untuk Pekerjaan Yang Bersifat Sementara atau Mendesak.

Kepmenaker Nomor 173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang.

Kepmenaker Nomor 148/Men/2001 tentang Penggunaan Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Tenaga Kerja Indonesia, tanggal 23 Juli 2001.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja Nomor 04 tahun 1992 tentang Rencana Penggunaan TKWNAP untuk Pekerjaan Yang Bersifat Sementara atau Mendesak.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 1997 tentang Penerimaan Negara Bukan Pajak.

Peraturan Pemerintah Nomor 92 tahun 2000 tentang Tarif Atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak Yang Berlaku Pada Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Permenaker Nomor 01 tahun 1997 tentang Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (skill development fund) Tenaga Kerja Indonesia.

Permenaker Nomor 02 tahun 1998 tentang Penyempurnaan Pasal 4 Permenaker Nomor 01 tahun 1997.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab VIII Pasal 42 s/d Pasal 49 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Kepmenakertrans Nomor 223/Men/2003 tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan Yang Dikecualikan Dari Kewajiban Membayar Kompensasi.

Kepmenakertrans Nomor 228/Men/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).

Kepmenakertrans Nomor 20/Men/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Kepmenakertrans Nomor 21/Men/III/2004 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Pemandu Nyanyi/karaoke.

Kepmenakertrans Nomor 67/Men/IV/2004 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing.

Permenakertrans Nomor 02/Men/XII/2004 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bagi Tenaga Kerja Asing.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Nomor 153.PR.03.22.2001
tentang Kewenangan Penerbitan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga
Negara Asing, tanggal 18 Mei 2001.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja dan Tansmigrasi Nomor 03/M/SJ/2001tentang
Penyetoran Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK), tanggal
27 Juli 2001.