

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pembangunan nasional adalah semua kegiatan untuk tercapainya pembaharuan ke arah yang lebih baik, dan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur. Pada hakekatnya pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya dalam bingkai kebhinekaan yang berlandaskan Pancasila dan UUD 1945.

Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan nasional.<sup>1</sup> Dalam hal ini kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin di berbagai bidang usaha yang diimbangi dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja. Hal ini berlaku pada semua bidang kerja dan bersifat menyeluruh pada semua sektor.

Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah:

Setiap orang laki-laki atau wanita yang sedang dalam dan/ atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Asri.Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009. hlm.6.

<sup>2</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Masalah ketenagakerjaan yang dari dulu sampai sekarang masih menjadi kendala pada dasarnya ada dua, yaitu masalah kesempatan kerja dan masalah kualitas kerja. Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan ketidakseimbangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia. Apalagi sekarang ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja. Adanya masalah kekurangan kesempatan kerja ini membuat banyak terjadi pengganguran di Indonesia. Pada dasarnya jumlah angkatan kerja yang ada pada suatu negara dapat menjadi modal dasar pembangunan yang efektif jika dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang produktif.

Di lain pihak ditinjau dari segi kualitas kerja, tenaga kerja Indonesia dapat dikatakan belum mempunyai keunggulan kompetitif jika dibandingkan dengan negara-negara maju di dunia. Keunggulan kompetitif yang dimaksud di sini adalah keunggulan dalam hal penguasaan teknologi. Padahal di tengah kemajuan dunia yang sangat pesat sekarang ini tenaga kerja dituntut lebih menguasai teknologi. Dengan adanya masalah seperti ini membuat bangsa Indonesia kadang-kadang masih belum dapat memenuhi sendiri kebutuhan tenaga kerja yang menguasai teknologi, padahal ditinjau dari segi kuantitas, Indonesia mempunyai banyak tenaga kerja. Pada

dasarnya jumlah angkatan kerja yang ada pada suatu negara dapat menjadi modal dasar pembangunan yang efektif jika dibina dan dikerahkan sebagai tenaga kerja yang produktif.<sup>3</sup>

Pada saat ini kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keunggulan dalam teknologi amat mendesak, terutama pada perusahaan-perusahaan besar dan berlabel multinasional yang semua bahan baku serta cara pengolahannya membutuhkan suatu keilmuan yang tinggi dan handal akan penguasaan teknologi. Kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keunggulan kompetitif ini dalam jangka waktu dekat tidak bisa disediakan oleh Indonesia, karena pemerintah Indonesia sendiri menyadari bahwasanya walaupun Indonesia memiliki tenaga kerja yang banyak bahkan cenderung melimpah namun mayoritas diantaranya merupakan pekerja kasar/ pekerja non ahli sedangkan persediaan akan tenaga ahli atau tenaga yang mempunyai pendidikan tinggi masih kurang. Dilema itu semakin bertambah manakala sebuah perusahaan besar yang disuntik oleh pemodal asing dan berlabel multinasional mengharapkan adanya tenaga kerja yang mempunyai pendidikan tinggi dan dapat menguasai teknologi-teknologi terbaru serta diharapkan dapat menduduki jabatan-jabatan tertentu.

Implikasi yang dapat langsung dilihat dengan ketidakmampuan pemerintah Indonesia menyediakan tenaga kerja berkemampuan kompetitif ialah banyaknya tenaga Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di

---

<sup>3</sup> Harry. Heriawan Saleh, *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi (Antara Perdagangan dan Migrasi)*, Jakarta, 2005, hlm. 21-28.

Indonesia, kedatangan Tenaga Kerja Asing itu sengaja dilakukan oleh perusahaan untuk mengelola teknologi perusahaan tersebut.<sup>4</sup>

Untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat ter-cover oleh tenaga kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.

Istilah Tenaga Kerja Asing (TKA) sudah menjadi fenomena yang lumrah. Dilihat dari perkembangannya, latar belakang digunakannya Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia mengalami perubahan sesuai zamannya. Ketika Belanda membuka perkebunan besar di beberapa daerah di Indonesia, seperti Sumatera Timur, alasan kelangkaan sumber daya manusia sebagai pekerja/ buruh yang mendorong pemerintah Belanda ketika itu mendatangkan pekerja asing dari negara lain. Kini, dengan semakin berkembangnya IPTEK, maka alasan kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu menjadi alasan utama digunakannya Tenaga Kerja Asing (TKA).

Datangnya Tenaga Kerja Asing tidak dapat dilepaskan dari adanya permasalahan yang dihadapi oleh Indonesia yakni banyaknya Tenaga Kerja Indonesia yang tidak/ kurang memiliki keahlian, keterampilan, dan kemampuan untuk menguasai teknologi sehingga perusahaan terpaksa menempuh jalan pintas dengan mendatangkan Tenaga kerja Asing (TKA) yang berasal dari negara pemilik modal perusahaan tersebut. Tenaga Kerja

<sup>4</sup> Website resmi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Data dan Informasi Ketenagakerjaan <http://www.depnakertrans.go.id/>?, diakses pada tanggal 21 Oktober 2012.

Asing (TKA) akan dipekerjakan pada jabatan yang strategis dan berhubungan dengan teknologi misalnya bidang teknik, pengelolaan bahan baku.

Faktor lain yang menyebabkan perusahaan-perusahaan Indonesia mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) antara lain meningkatnya hubungan ekonomi dengan negara-negara lain dan adanya kepercayaan dari pemilik modal asing untuk mengembangkan usahanya di Indonesia. Biasanya para pemilik modal asing ini selain menanamkan modalnya juga menyertakan tenaga kerja dari negara asalnya.

Dalam hal ini bagi tenaga kerja asli Indonesia seharusnya mampu memanfaatkan kedatangan Tenaga Kerja Asing (TKA) itu untuk menimba ilmu pengetahuan sebanyak-banyaknya dan mengalihkan teknologi yang mereka kuasai karena tujuan utama penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia berkaitan dengan alih teknologi, perpindahan tenaga kerja dan pelatihan kerja yang kesemua hal ini ditujukan dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia agar mampu merespons aplikasi maupun pemanfaatan teknologi yang terus berkembang. Sehingga dalam jangka panjang ketergantungan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) sedikit demi sedikit dapat dikurangi dan akhirnya Indonesia mampu mencukupi kebutuhan tenaga kerja yang berkualitas dari dalam negeri.

Untuk menghindari penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan oleh perusahaan di Indonesia, maka pemerintah melakukan tugasnya dalam bentuk memberikan sistem perizinan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing dengan memberi batasan-batasan juga penyediaan kesempatan kerja

bagi tenaga kerja indonesia dalam bentuk tenaga kerja pendamping yang nantinya akan diberikan ilmu oleh tenaga kerja asing.

Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.<sup>5</sup>

Pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Berdasarkan pemaparan diatas, mengingat bahwa penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia amatlah dibutuhkan oleh perusahaan yang berlabel multinasional, maka harus ada Peraturan khusus yang mengatur perizinan keluar dan masuknya Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia sehingga Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan keputusan yang diwujudkan dalam Keputusan Menteri Nomor :20/MEN/III/2004 Tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, akan tetapi seiring dengan perkembangan zaman perlu diadakan penyesuaian dengan keadaan ketenagakerjaan dan otonomi daerah sehingga Keputusan Menteri Nomor:20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing digantikan dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Peraturan Menteri ini menentukan persyaratan yang harus dipenuhi oleh Tenaga Kerja Asing (TKA) yang akan bekerja di Indonesia antara lain prosedur perizinan penggunaan Tenaga kerja Asing (TKA), serta kewajiban-kewajiban yang harus dipenuhi oleh pengusaha yang akan mempekerjakan

---

<sup>5</sup> Pasal 42 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Tenaga Kerja asing (TKA) di Indonesia. Oleh karena itu penulis menulis judul Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Studi Di PT Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries ).

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah disebutkan diatas, maka penulis menulis permasalahan pokok dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/ III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries berhubungan dengan izin mempekerjakan tenaga kerja asing?
2. Apa kendala yang dihadapi oleh PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan bagaimana upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut?

## **C. Tujuan penelitian**

1. Untuk mengetahui, memahami, dan menganalisis Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. Meiji Indonesian

Pharmaceutical Industries berhubungan dengan izin mempekerjakan tenaga kerja asing?

2. Untuk mengetahui, menemukan, dan menganalisis kendala yang dihadapi oleh PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries dalam proses Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/ III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, serta untuk menganalisa upaya yang dapat dilakukan oleh PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries untuk mengatasi kendala yang dihadapi dalam implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam hal Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini mencakup kegunaan teoritik dan kegunaan praktis, sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

###### **a. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai sarana pengembangan ilmu hukum, sehingga mampu menambah khasanah keilmuan khususnya perkembangan Hukum Administrasi Negara dalam hal ini Hukum Perizinan. Mengenai implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja

Asing, serta mengetahui, mendiskripsikan, menemukan dan menganalisa kendala yang ditemui dan bagaimana upaya menanggulangnya.

**b. Bagi Mahasiswa**

Diharapkan dari penelitian ini dapat menjadi sarana pembelajaran dan analisis hukum mengenai kajian Hukum Administrasi Negara, bidang Hukum Perizinan materi hukum Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam hal ini hukum Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

**2. Manfaat Praktis**

**a. Bagi PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai sarana untuk koreksi diri mengenai kekurangan dan kelebihan yang ditemukan dalam tata cara memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, serta tercapainya alih teknologi kepada Tenaga Kerja Indonesia.

**b. Bagi Masyarakat**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi, sebagai sarana pengetahuan tentang masalah-masalah yang terkait dengan hukum izin ketenagakerjaan beserta tata cara memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing. Memberikan wacana bahwa dalam Peraturan Ketenagakerjaan terdapat sebuah Peraturan Khusus yang berwujud Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia yang harus ditaati dalam hal penggunaan tenaga kerja asing yang dalam penerapannya terdapat tata cara memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing.

## **E. SISTEMATIKA PENULISAN**

Agar penyusunan skripsi ini lebih mudah untuk dipahami maka perlu suatu kerangka atau susunan yang sistematis. Maka dari itu penulis menguraikan secara berurutan dalam bentuk bab demi bab yang terbagi menjadi 5 (lima) bab dan pada masing-masing bab akan diuraikan sebagai berikut:

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II : KAJIAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan lebih dalam mengenai teori-teori dan konsep-konsep yang melandasi penulisan dan pembahasan yang berkaitan dengan judul yakni Kajian umum tentang implementasi, kajian umum tentang perizinan, kedudukan hukum ketenagakerjaan di bidang hukum administrasi, kajian umum izin mempekerjakan tenaga kerja asing dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN/III/2008.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi mengenai, jenis penelitian, metode pendekatan, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, tehnik analisa data dan definisi operasional.

### **BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini diuraikan mengenai gambaran umum PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries dan dijelaskan mengenai implementasi Pasal 22-

25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries.

#### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan dan saran yang dapat penulis berikan kepada pihak-pihak yang terkait.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Kajian Umum tentang Implementasi

Implementasi adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.<sup>6</sup> Dapat dikatakan bahwa implementasi adalah bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan dilakukan secara sungguh-sungguh berdasarkan acuan norma tertentu untuk mencapai tujuan tertentu kegiatan. Oleh karena itu implementasi tidak berdiri sendiri tetapi dipengaruhi oleh objek berikutnya.

Implementasi juga berarti perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.<sup>7</sup> Dapat dikatakan bahwa implementasi yaitu merupakan proses untuk melaksanakan ide, proses atau seperangkat aktivitas baru dengan harapan orang lain dapat menerima dan melakukan penyesuaian dalam tubuh birokrasi demi terciptanya suatu tujuan yang bisa tercapai dengan jaringan pelaksana yang bisa dipercaya. Implementasi merupakan suatu proses untuk melaksanakan kebijakan menjadi tindakan kebijakan dari politik ke dalam administrasi. Pengembangan kebijakan dalam rangka penyempurnaan.

<sup>6</sup> Nurdin Usman, *Konteks Implementasi berbasis Kurikulum*, Yuridika, Surabaya, 2002, hlm.70.

<sup>7</sup> Guntur Setiawan, *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm. 39.

## B. Kajian Umum tentang Perizinan

### 1. Pengertian Perizinan

Pengertian izin (*vergunning*) berdasarkan Kamus Istilah Hukum dijelaskan sebagai berikut:<sup>8</sup>

*”Overheidstoestemming door wet of verordening vereist gesteld voor tal van handeling waarop in het algemeen belang special toezicht vereist is, maar die, in het algemeen, niet als onwenselijk worden beschouwd”.*

Izin dari pemerintah berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah yang disyaratkan untuk perbuatan yang pada umumnya memerlukan pengawasan khusus, tetapi yang pada umumnya tidaklah dianggap sebagai hal-hal yang sama sekali tidak dikehendaki.

Ateng Syafrudin mengatakan bahwa izin bertujuan dan berarti menghilangkan halangan, hal yang dilarang menjadi boleh.<sup>9</sup>

Menurut Sjachran Basah, izin adalah perbuatan hukum administrasi negara bersegi satu yang mengaplikasikan peraturan dalam hal *concreto* berdasarkan persyaratan dan prosedur sebagaimana ditetapkan oleh ketentuan peraturan perundang-undangan.<sup>10</sup>

E. Utrecht mengatakan bahwa bilamana pembuat peraturan umumnya tidak melarang suatu perbuatan, tetapi masih juga memperkenankannya asal saja diadakan secara yang ditentukan untuk

<sup>8</sup> S.J. Fockema Andreae, *Hukum Perizinan dalam Sektor Pelayanan Publik*, disunting oleh Adrian Sutedi, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 169.

<sup>9</sup> Ateng Syarifudin, *Hukum Perizinan dalam Sektor Pelayanan Publik*, disunting oleh Adrian Sutedi, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 170.

<sup>10</sup> Sjachran Basah, *Pencabutan Izin Salah Satu Sanksi Hukum Administrasi*, Makalah pada Penataran Hukum Administrasi dan lingkungan di Fakultas Hukum Unair, Surabaya, 1995, hlm. 1-2.

masing-masing hal konkret, maka keputusan administrasi negara yang memperkenankan perbuatan tersebut bersifat suatu izin.<sup>11</sup>

Bagir Manan menyebutkan bahwa izin dalam arti luas berarti suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk memperbolehkan melakukan tindakan atau perbuatan tertentu yang secara umum dilarang.<sup>12</sup> Pengertian izin pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu<sup>13</sup>:

a. Izin dalam arti luas

Izin adalah salah satu instrumen yang paling banyak digunakan dalam hukum administrasi. Pemerintah menggunakan izin sebagai sarana yuridis untuk mengemudikan tingkah laku para warga.

Izin dalam arti luas adalah suatu persetujuan dari penguasa berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah untuk dalam keadaan tertentu menyimpang dari ketentuan-ketentuan larangan perundangan, dengan memberi izin, penguasa memperkenankan orang yang memohonnya untuk melakukan tindakan-tindakan tertentu yang sebenarnya dilarang. Hal ini menyangkut perkenan bagi suatu tindakan yang demi kepentingan umum mengharuskan pengawasan khusus atasnya.

<sup>11</sup> E. Utrecht, *Pengantar dalam Hukum Indonesia*, Ichtiar, Jakarta, 1957, hlm.187.

<sup>12</sup> Bagir Manan, *Ketentuan-Ketentuan Mengenai Pengaturan Penyelenggaraan Hak Kemerdekaan Berkumpul Ditinjau dari Perspektif UUD 1945*, Makalah Tidak di Publikasikan, Jakarta, 1995, hlm. 8

<sup>13</sup> N.M. Spelt dan J.B.J.M. ten Berge, *Pengantar Hukum Perizinan*, disunting oleh Philipus M. Hadjon, Surabaya, Yuridika, 1993, hlm. 2-3.

b. Izin dalam arti sempit

Izin dalam arti sempit adalah pengikatan-pengikatan pada suatu peraturan. Izin pada umumnya didasarkan pada keinginan pembuat undang-undang untuk mencapai suatu tatanan tertentu atau untuk menghalangi keadaan-keadaan yang buruk. Tujuannya ialah mengatur tindakan-tindakan yang oleh pembuat undang-undang tidak seluruhnya dianggap tercela, namun dimana ia menginginkan dapat melakukan pengawasan sekedarnya.

Pada pokoknya izin dalam arti sempit ialah bahwa suatu tindakan dilarang, terkecuali diperkenankan, dengan tujuan agar dalam ketentuan-ketentuan yang bersangkutan dengan perkenan dapat dengan teliti diberikan batas-batas tertentu bagi tiap kasus. Jadi persoalannya bukanlah untuk hanya memberi perkenan dalam keadaan-keadaan yang sangat khusus, tetapi agar tindakan-tindakan yang diperkenankan dilakukan dengan cara tertentu (dicantumkan dalam ketentuan-ketentuan).

Definisi izin mempunyai kesejajaran dengan beberapa istilah lain, yaitu:

a. Dispensasi

Dispensasi adalah keputusan administrasi negara yang membebaskan suatu perbuatan dari kekuasaan peraturan yang menolak perbuatan tersebut. WF. Prins mengatakan bahwa dispensasi adalah tindakan pemerintah yang menyebabkan suatu

peraturan perundang-undangan menjadi tidak berlaku bagi sesuatu hal yang istimewa (*relaxatie legis*).<sup>14</sup> Menurut Ateng Syarifudin, dispensasi bertujuan untuk menembus rintangan yang sebenarnya secara normal tidak diizinkan, jadi dispensasi berarti menyingkirkan pelarangan dalam hal yang khusus (*relaxatie legis*).<sup>15</sup>

b. Konsesi

Konsesi dalam kamus bahasa mengandung pengertian kelonggaran atau kemudahan setelah melewati proses diplomasi atau diskusi. Oleh karena itu, politik konsesi menjadi bagian yang wajar dari seni berpolitik itu sendiri.<sup>16</sup>

Konsesi merupakan suatu izin berhubungan dengan pekerjaan yang besar dimana kepentingan umum terlibat erat sekali. Pekerjaan itu sebenarnya merupakan tugas dari pemerintah, tetapi oleh pemerintah diberikan hak penyelenggaraannya kepada *konsesionalis* (pemegang izin) yang bukan pejabat pemerintah. Bentuknya dapat berupa kontraktual atau kombinasi antara lisensi dengan pemberian status tertentu dengan hak dan kewajiban serta syarat-syarat tertentu. Bentuk konsesi terutama digunakan untuk berbagai

<sup>14</sup> W.F. Prins dan R. Kosim Adisapoetra, *Pengantar Ilmu Hukum Administrasi Negara*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1983, hlm 72.

<sup>15</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, hlm. 178.

<sup>16</sup> <http://klikpolitik.blogspot.com/2008/01/politik-konsesi-untuk-siapa.html> , 12 Oktober 2012. Garin Nugroho, *Politik Konsesi Untuk Siapa*, Dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1967 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Pertambangan, konsesi adalah pengertian konsesi ditiadakan, sedangkan wewenang kuasa untuk melakukan usaha pertambangan diberikan berdasarkan kuasa pertambangan.

aktivitas yang menyangkut kepentingan umum, lalu diserahkan kepada perusahaan-perusahaan swasta.

Mengenai konsesi, E. Utrecht mengatakan bahwa kadang-kadang pembuat peraturan beranggapan bahwa suatu perbuatan yang penting bagi umum, sebaik-baiknya dapat diadakan oleh suatu subyek hukum partikelir, tetapi dengan turut campur dari pihak pemerintah. Suatu keputusan administrasi negara yang memperkenankan yang bersangkutan mengadakan perbuatan tersebut, memuat suatu konsesi (*concesie*).

c. Lisensi

Lisensi adalah suatu izin yang memberikan hak untuk menyelenggarakan suatu perusahaan. Lisensi memiliki beberapa syarat dan syarat itu sangat tergantung kepada apa yang mau dilisensikan.

2. Unsur-Unsur Perizinan

Izin adalah perbuatan pemerintah bersegi satu berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk diterapkan pada peristiwa konkrit menurut prosedur dan persyaratan tertentu. Dari pengertian ini ada beberapa unsur dalam perizinan, yaitu sebagai berikut:<sup>17</sup>

a. Wewenang

Salah satu prinsip dalam negara hukum adalah *wetmatigheid van bestuur* atau pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dengan kata lain, setiap

<sup>17</sup> Ridwan, H.R., *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo, Jakarta, 2006, hlm 210-217.

tindakan hukum pemerintah, baik dalam menjalankan fungsi pengaturan maupun fungsi pelayanan, harus didasarkan pada wewenang yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku.

b. Izin Sebagai Bentuk Ketetapan

Dalam rangka melaksanakan tugas menjaga keamanan, ketertiban, dan mengupayakan kesejahteraan umum, pemerintah diberikan wewenang dalam bidang pengaturan, yang dari fungsi pengaturan ini muncul beberapa instrumen yuridis untuk menghadapi peristiwa individual kongkret, yaitu dalam bentuk ketetapan. Sesuai dengan sifatnya individual dan konkret, ketetapan ini merupakan ujung tombak dari instrumen hukum dalam penyelenggaraan pemerintahan,<sup>18</sup> atau sebagai norma penutup dalam rangkaian norma hukum.<sup>19</sup> Salah satu wujud dari ketetapan ini adalah izin.

Berdasarkan jenis-jenis ketetapan, izin termasuk sebagai ketetapan yang bersifat konstitutif, yakni ketetapan yang menimbulkan hak baru yang sebelumnya tidak dimiliki oleh seseorang yang namanya tercantum dalam ketetapan itu. Sebagai ketetapan, izin itu dibuat dengan ketentuan dan persyaratan yang berlaku pada ketetapan pada umumnya sebagaimana yang telah disebutkan di atas.<sup>20</sup>

<sup>18</sup> Op. Cit., Sjahran Basah, *Pencabutan* ..., hlm.2.

<sup>19</sup> Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1998, hlm.125

<sup>20</sup> Ridwan, H.R, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo, Jakarta, 2006, hlm. 211-212.

c. Lembaga Pemerintah

Lembaga atau kelembagaan, secara teoritis adalah suatu *rule of the game* yang mengatur tindakan dan menentukan apakah suatu organisasi dapat berjalan secara efisien dan efektif.<sup>21</sup>

Pemerintah terlibat dalam penerbitan dan pelaksanaan peraturan perundang-undangan termasuk melahirkan sistem-sistem perizinan. Melalui instrumen pengaturan tersebut pemerintah mengendalikan masyarakat dalam bentuk peraturan termasuk izin yang mengandung larangan dan kewajiban. Izin sendiri sebagai salah satu instrumen pengaturan yang paling banyak digunakan oleh pemerintah dalam mengendalikan masyarakat. Dengan demikian, izin sebagai salah satu instrumen pemerintahan yang berfungsi mengendalikan tingkah laku masyarakat agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.<sup>22</sup>

d. Peristiwa Konkrit

Izin sebagai salah satu jenis dari *beschikking* memiliki bentuk dan sifat yaitu<sup>23</sup>:

- 1) Konkrit, artinya objek yang diputuskan dalam Keputusan Tata Usaha Negara itu tidak abstrak, tetapi berwujud, tertentu atau dapat ditentukan;

<sup>21</sup> North, 1990, dalam Lembaga Administrasi Negara, *Standar Pelayanan Publik*, Cetakan Pertama, Juli 2009, hlm. 49.

<sup>22</sup> Ridwan, H.R., *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo, Jakarta, 2006, hlm. 213-215.

<sup>23</sup> C.S.T. Kancil, *Kitab Undang-undang Peradilan Tata Usaha Negara*, Jakarta : Pradnya Paramita, 2003, hlm. 15.

- 2) Individual, artinya Keputusan Tata Usaha Negara itu tidak ditujukan untuk umum, tetapi tertentu baik alamat maupun hal yang dituju;
- 3) Final, artinya sudah definitif dan karenanya dapat menimbulkan akibat hukum.

Peristiwa kongkrit artinya peristiwa yang terjadi pada waktu tertentu, orang tertentu, tempat tertentu, dan fakta hukum tertentu. Karena peristiwa kongkrit ini beragam, sejalan dengan keragaman perkembangan masyarakat, izin pun memiliki berbagai keragaman. Izin yang jenisnya beragam itu dibuat dalam proses yang cara prosedurnya tergantung dan kewenangan pemberi izin, macam izin, dan struktur organisasi instansi yang menerbitkannya.

e. Proses dan Prosedur

Proses dan prosedur perizinan dapat meliputi prosedur perizinan, proses penyelesaian perizinan merupakan proses internal yang dilakukan oleh aparat/ petugas. Dalam setiap tahapan pekerjaan tersebut, masing-masing pegawai dapat mengetahui peran masing-masing dalam proses penyelesaian perizinan.

Pada umumnya permohonan izin harus menempuh prosedur tertentu yang ditentukan oleh pemerintah, selaku pemberi izin. Disamping harus menempuh prosedur tertentu, pemohon izin juga harus memenuhi persyaratan-persyaratan

tertentu yang ditentukan secara sepihak oleh pemerintah atau pemberi izin. Prosedur dan persyaratan perizinan berbeda-beda tergantung jenis izin, tujuan izin, dan instansi pemberi izin.

f. Persyaratan

Menurut Soehino, syarat-syarat dalam izin itu bersifat konstitutif dan kondisional. Bersifat konstitutif, karena ditentukan suatu perbuatan atau tingkah laku tertentu yang harus (terlebih dahulu) dipenuhi, artinya dalam hal pemberian izin itu ditentukan suatu perbuatan kongkrit, dan bila tidak dipenuhi dapat dikenai sanksi. Bersifat kondisional, karena penilaian tersebut baru ada dan dapat dilihat serta dapat dinilai setelah perbuatan atau tingkah laku yang disyaratkan itu terjadi.<sup>24</sup>

Dengan kata lain, pemerintah tidak boleh menentukan syarat yang melampaui batas tujuan yang hendak dicapai oleh peraturan hukum yang menjadi dasar perizinan bersangkutan.<sup>25</sup>

g. Waktu Penyelesaian Izin

Dimensi waktu selalu melekat pada proses perizinan karena adanya tata cara dan prosedur yang harus ditempuh seorang dalam mengurus perizinan tersebut.

h. Biaya Perizinan

Biaya/ tarif termasuk rinciannya yang ditetapkan dalam proses pemberian izin. Penetapan besaran biaya perizinan perlu memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

<sup>24</sup> Soehino, *Asas-asas Hukum Tata Pemerintahan, Liberty*, Yogyakarta, 1984, hlm.97.

<sup>25</sup> Ridwan, H.R., *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo, Jakarta, 2006, hlm. 217.

- 1) Rincian biaya harus jelas untuk setiap perizinan, khususnya yang memerlukan tindakan seperti penelitian, pemeriksaan, pengukuran dan pengajuan;
- 2) Ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan atau dan memperhatikan prosedur sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Selain itu harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Disebutkan dengan jelas;
  - 2) Terdapat (mengikuti) standar nasional;
  - 3) Tidak ada pengenaan biaya lebih dari sekali untuk setiap objek (syarat) tertentu;
  - 4) Perhitungan didasarkan pada tingkan *real cost* (biaya yang sebenarnya);
  - 5) Besarnya biaya diinformasikan secara luas.
- i. Pengawasan Penyelenggaraan Izin

Pengertian Pengawasan Melekat seperti yang termuat dalam Instruksi Presiden Nomor 1 Tahun 1989 tentang Pedoman Pengawasan Melekat merupakan serangkaian kegiatan yang bersifat sebagai pengendalian yang terus menerus, dilakukan atasan langsung terhadap bawahannya, secara preventif dan represif agar pelaksanaan tugas bawahan tersebut berjalan secara

efektif dan efisien sesuai dengan rencana kegiatan dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>26</sup>

### 3. Fungsi dan Tujuan Perizinan

Sebagai suatu instrumen yuridis dari pemerintah, izin yang dianggap sebagai ujung tombak instrumen hukum berfungsi sebagai:

a. Pengarah

Keinginan mengarahkan (mengendalikan) aktivitas-aktivitas tertentu.

b. Perekayasa

Kegiatan yang berhubungan dengan perancangan atau pembuatan izin.

c. Perancang masyarakat adil dan makmur

Sebagai upaya rancang atau desain yang dilakukan oleh pemerintah sebelum membangun suatu sistem dan sarana.

d. Pengendali

Kegiatan untuk menentukan hubungan antara yang direncanakan dan dengan hasilnya, guna mengambil tindakan yang diperlukan sehingga kegiatan dilaksanakan serta tujuan tercapai sesuai dengan apa yang direncanakan.

e. Penertib masyarakat

Izin dimaksudkan juga sebagai suatu penertib masyarakat.

Tujuan perizinan harus dikaitkan dengan peristiwa konkrit yang dihadapi. Secara umum, tujuan dari izin adalah:

<sup>26</sup> Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1989 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat.

a. Mengarahkan aktivitas-aktivitas tertentu

Untuk menyeleksi aktivitas-aktivitas (izin berdasarkan *rank en horecawet*, dimana pengurus harus mempunyai syarat-syarat tertentu)

b. Mencegah bahaya bagi lingkungan

Pemberian izin kepada orang pribadi atau badan yang dimaksudkan untuk pembinaan, pengaturan, dan pengawasan serta pencegahan atas kegiatan, pemanfaatan ruang, penggunaan sumber daya alam, barang, prasarana, sarana atau fasilitas tertentu guna melindungi kepentingan umum dan menjaga kelestarian lingkungan.

c. Melindungi objek-objek tertentu

Upaya yang dilakukan oleh pemerintah agar tidak terjadi penyalahgunaan atau perusakan terhadap objek-objek tertentu yang memiliki izin resmi.

d. Membagi objek-objek yang sedikit

Memberikan kesempatan bagi seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu dengan memberikan suatu objek untuk kegiatan dimaksud.

#### 4. Sifat Izin

Pada dasarnya izin merupakan keputusan pejabat/ badan tata usaha negara yang berwenang yang isinya atau substansinya mempunyai sifat sebagai berikut:

a. Izin bersifat bebas, adalah izin sebagai keputusan tata usaha negara yang penerbitannya tidak terikat pada aturan dari hukum tertulis serta organ yang berwenang dalam izin memiliki kadar kebebasan yang besar dalam memutuskan pemberian izin.

b. Izin bersifat terikat, adalah izin sebagai keputusan tata usaha negara yang penerbitannya terikat pada aturan dari hukum tertulis dan tidak tertulis serta organ yang berwenang dalam izin kadar kebebasannya dan kewenangannya tergantung pada kadar sejauh mana peraturan perundang-undangan mengaturnya.

Pembedaan antara izin yang bersifat bebas dan terikat adalah dalam hal apakah izin bisa ditarik kembali/ dicabut, hal ini karena tidak terdapat persyaratan-persyaratan mengikat di mana izin tidak dapat ditarik kembali/ dicabut. Pada izin yang bersifat terikat, pembuat undang-undang telah memformulasikan syarat-syarat di mana izin diberikan dan izin dapat ditarik kembali atau dicabut.

Pada wewenang mendapatkan izin terikat, hakim relatif akan menguji lebih lengkap dibanding dengan wewenang yang bebas dalam menetapkan izin.

c. Izin bersifat menguntungkan, merupakan izin yang mempunyai sifat menguntungkan pada yang bersangkutan. Izin bersifat menguntungkan, isi nyata keputusan merupakan titik pusat yang memberi anugerah kepada yang bersangkutan, dalam arti yang

bersangkutan diberikan hak-hak atau pemenuhan tuntutan yang tidak akan ada tanpa keputusan tersebut.

- d. Izin bersifat memberatkan, merupakan izin yang isinya mengandung unsur-unsur memberatkan dalam bentuk ketentuan-ketentuan yang berkaitan kepadanya. Di samping itu pula merupakan izin yang memberi beban kepada orang lain atau masyarakat di sekitarnya.

Pembedaan antara izin yang bersifat menguntungkan dengan izin yang bersifat memberatkan adalah dalam hal penarikan kembali/ pencabutan dan perubahannya. Izin sebagai keputusan yang menguntungkan tidak begitu gampang ditarik kembali atau diubah atas kerugian yang berkepentingan. Sedangkan penarikan/ pencabutan izin bersifat memberatkan biasanya tidak terlalu menjadi soal.

- e. Izin yang segera berakhir, merupakan izin yang menyangkut tindakan-tindakan yang akan segera berakhir atau izin yang masa berlakunya relatif pendek.
- f. Izin yang berlangsung lama, merupakan izin yang menyangkut tindakan-tindakan yang berakhirnya relatif lama atau masa berlakunya relatif lama.

Pembedaan antara izin yang segera berakhir dengan izin yang berlangsung lama adalah dalam hal kemungkinan penarikan kembali izin, dan masa berlakunya izin.

- g. Izin yang bersifat pribadi, merupakan izin yang isinya tergantung pada sifat atau kualitas pribadi dari si pemohon izin.
- h. Izin yang bersifat kebendaan, merupakan izin yang isinya tergantung pada sifat dari obyek izin.

Pembedaan antara izin yang bersifat pribadi dan kebendaan adalah dalam hal kemungkinan mengalihkannya pada pihak lain.

Izin yang bersifat pribadi tidak dapat dialihkan pada pihak lain.

#### 5. Aspek-aspek Yuridis Dalam Perizinan

Pada umumnya sistem perizinan terdiri dari larangan, persetujuan yang merupakan dasar perkecualian (izin) dan ketentuan-ketentuan yang berhubungan dengan izin.

Menurut Phillipus M. Hadjon sistem perizinan dibagi menjadi 3 bagian pokok, yaitu<sup>27</sup>:

- a. Larangan

Merupakan bagian pokok pertama dari sistem izin. Larangan dan wewenang suatu organ pemerintahan untuk menyimpang dari larangan itu dengan memberi izin, harus ditetapkan dalam suatu peraturan perundang-undangan. Norma larangan yang diuraikan secara abstrak menunjukkan tingkah laku yang pada umumnya tidak diperbolehkan dan pelanggaran terhadap norma ini biasanya dikaitkan dengan sanksi-sanksi hukum administrasi atau sanksi-sanksi hukum pidana.

<sup>27</sup> N. M. Spelt dan J.B. J. M ten Berge, disunting Phillipus. M. Hadjon. *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1995, hlm. 6-7.

Ketentuan tentang larangan menurut teknik perundang-undangan dapat diformulasikan dengan 2 (dua) cara:

- 1) Larangan dan persetujuan izin dituangkan dalam suatu ketentuan.
- 2) Norma larangan ditetapkan dalam suatu keadaan tersendiri sehingga larangan itu memperoleh ketentuan tertentu.

b. Izin

Bagian kedua dari sistem perizinan yang merupakan persetujuan dalam bentuk tertentu yang diberikan oleh pemerintah atau penguasa berdasar wewenang yang ada pada dirinya. Izin yang merupakan persetujuan tersebut dituangkan dalam suatu keputusan. Keputusan yang memberi izin merupakan suatu Keputusan Tata Usaha Negara (KTUN), yaitu adalah keputusan yang diberikan sepihak oleh suatu organ pemerintah atau penguasa berdasar wewenang yang ada padanya. Menurut akibat hukumnya izin merupakan keputusan tata usaha negara yang menciptakan suatu hubungan hukum tertentu yang oleh organ pemerintah diciptakan hak-hak (izin) dan kewajiban-kewajiban (melalui ketentuan-ketentuan) tertentu bagi yang berhak.

c. Ketentuan

Bagian pokok ketiga dari sistem perizinan. Fungsi dari ketentuan-ketentuan yang menjadi syarat sebagai dasar pemberian izin adalah:

- 1) Sebagai instrumen pengendali dari pejabat atau penguasa berwenang kepada si pemohon untuk berbuat sesuatu sesuai dengan tujuan perizinan.
- 2) Persyaratan ini dituangkan dalam ketentuan.

Apabila dikemudian hari diketahui dalam pengajuan permohonan izin si pemohon melakukan penipuan dan memalsukan data, maka izin dinyatakan batal. Berkaitan dengan ketentuan ini maka izin dapat ditarik atau dibatalkan karena:

- 1) Adanya penipuan dan pemalsuan data yang dilakukan si pemohon pada waktu mengajukan izin.
- 2) Pelaksanaannya menyimpang dari rencana peruntukan semula.
- 3) Izin waktu berlakunya sudah habis.
- 4) Adanya keberatan-keberatan dari pihak lain dengan alasan yang kuat, karena ternyata dengan izin tersebut setelah perusahaan itu berjalan telah mengganggu masyarakat di sekitarnya.

## 6. Bentuk Dan Isi Izin

Bentuk dan isi dari izin harus mengandung unsur kepastian hukum. Penerbitan suatu izin harus tertulis dan secara umum memuat hal-hal sebagai berikut:

- a. Organ yang berwenang

Pada umumnya pembuat aturan akan menunjuk organ berwenang dalam sistem perizinan, organ yang paling berbekal

mengenai materi dan tugas bersangkutan dan hampir selalu yang terkait adalah organ pemerintahan.

b. Adresat harus lengkap

Izin ditujukan pada pihak yang berkepentingan. Biasanya izin dikeluarkan setelah yang berkepentingan mengajukan permohonan, sehingga keputusan yang memuat izin akan dialamatkan kepada pihak yang memohon izin.

c. Diktum (substansi dari izin harus dimuat dalam diktum)

Keputusan yang memuat izin, demi alasan kepastian hukum harus memuat uraian sejelas mungkin untuk apa izin itu diberikan. Diktum terdiri atas keputusan pasti yang memuat hak-hak dan kewajiban-kewajiban yang dituju oleh keputusan tersebut.

d. Ketentuan-ketentuan, pembatasan-pembatasan dan syarat-syarat

Keputusan umumnya mengandung ketentuan, pembatasan-pembatasan dan syarat-syarat merupakan substansi yang diputuskan dalam suatu izin.

e. Pemberian alasan

Berkaitan dengan pertimbangan-pertimbangan yang harus sesuai dengan kondisi objektif dari peristiwa atau fakta serta subjek hukum.

f. Pemberitahuan tambahan

Berisi tentang kemungkinan sanksi, kebijaksanaan yang akan dikeluarkan dan lain-lain.

Hal-hal penting dalam perizinan, antara lain adalah:

- a. Penolakan izin dapat dilakukan jika berkaitan dengan masalah pembangunan yang menyangkut kepentingan negara, lingkungan hidup, pertahanan keamanan, ideologi dan lain-lain. Masalah kompetisi tidak dapat dijadikan alasan untuk menolak izin;
- b. Beberapa izin khusus dimungkinkan untuk dipindahtangankan
- c. Adanya pembebasan bersyarat yang memiliki ukuran untuk pengambilan keputusan atas suatu izin;
- d. Perumusan izin harus jelas sesuai tujuan dari izin;
- e. Dalam hal izin lingkungan hidup, dapat ditetapkan persyaratan perlindungan terhadap pembangunan yang berkelanjutan;
- f. Izin harus sesuai dengan hukum positif yang berlaku. Izin dapat dicabut secara menyeluruh atau sebagian, jika suatu kegiatan yang diizinkan berdampak negatif terhadap lingkungan dan tidak cukup hanya dicegah dengan ketentuan atau penambahan persyaratan baru;
- g. Kegiatan usaha musnah oleh sebab tertentu;
- h. Pembatasan dari segi jangka waktu berlakunya suatu izin (pemohon tidak melakukan perpanjangan).

### **C. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Administrasi**

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam hukum administrasi yang diperhatikan ada dua hal, yaitu subjek hukum dalam penyelenggaraan negara dan bagaimana peranannya. Subjek hukum dalam penyelenggaraan

negara menyangkut tiga hal, yaitu pejabat, lembaga, dan warga negara. Pejabat dalam hal ini adalah pejabat negara yang tunduk pada ketentuan hukum administrasi.

Perannya berkaitan dengan menjelaskan fungsi negara di dalam pembuatan peraturan atau pemberian izin (*bestuur*), bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap sesuatu hal yang dapat terjadi (*politie*) dan bagaimana upaya hukumnya (*rechtspraak*). Pemerintah sebagai penyelenggara negara dibidang ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan ketiga fungsi itu dengan baik.

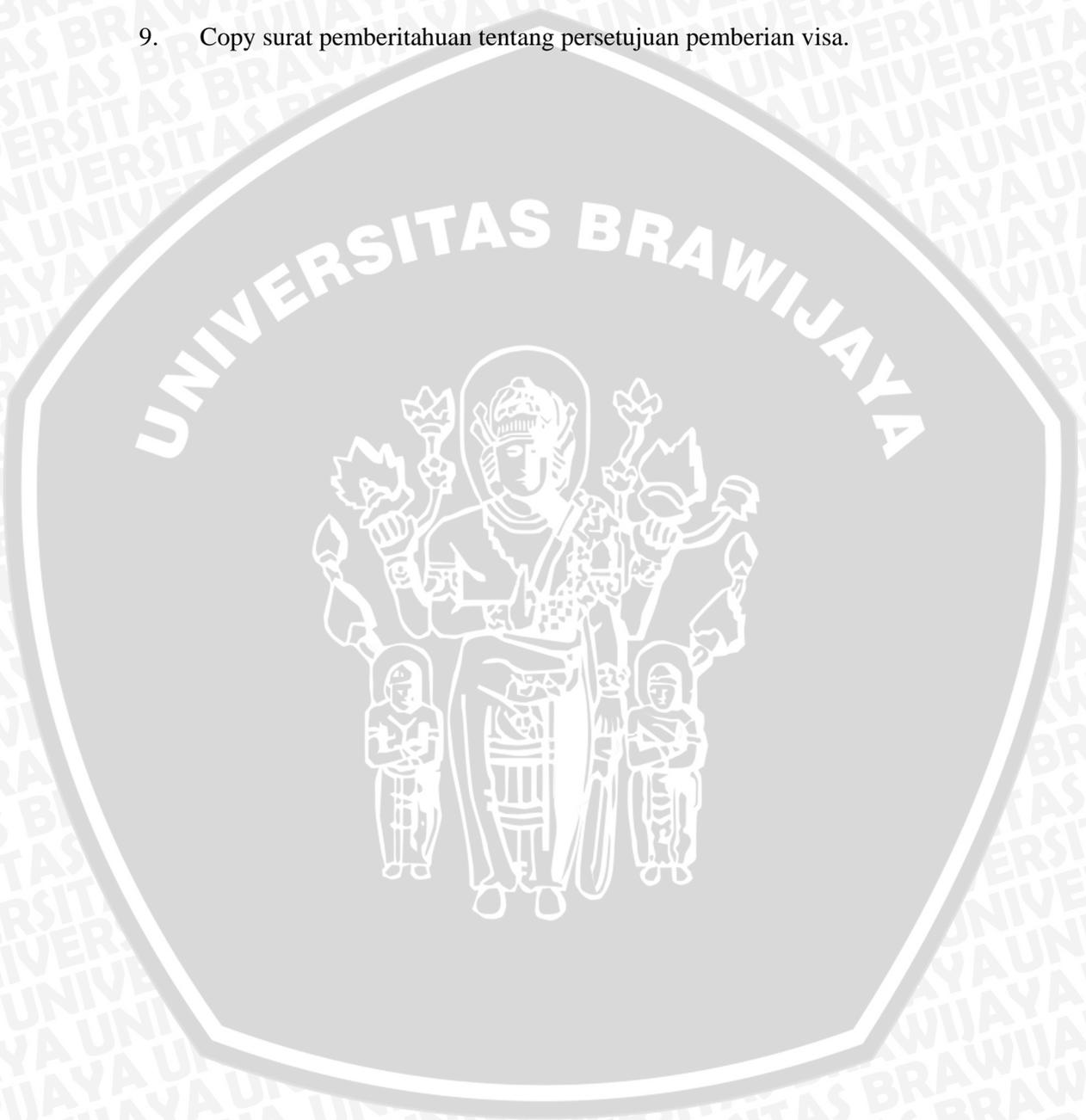
**D. Kajian Umum Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN/ III/2008**

Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) yang akan mengurus Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) harus melampirkan syarat-syarat sebagai berikut:<sup>28</sup>

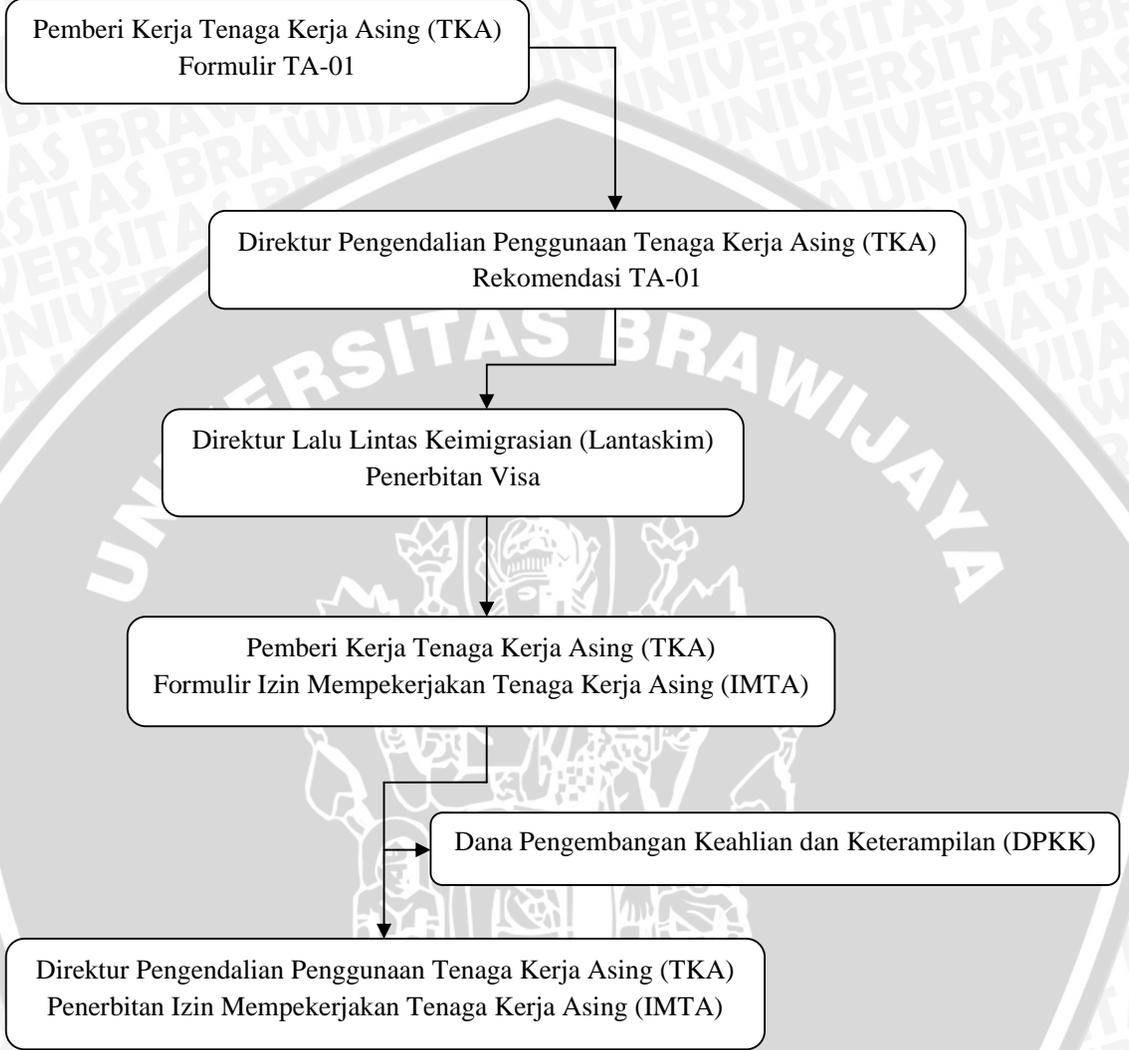
1. Copy keputusan pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA);
2. Copy paspor Tenaga Kerja Asing (TKA) yang akan dipekerjakan;
3. Daftar riwayat hidup Tenaga Kerja Asing yang akan dipekerjakan;
4. Copy ijazah dan atau keterangan pengalaman kerja Tenaga Kerja Asing (TKA) yang akan dipekerjakan;
5. Copy surat penunjukan tenaga kerja pendamping;
6. Pas foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 2(dua) lembar;

<sup>28</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN. III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

7. Copy draft perjanjian kerja;
8. Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri;
9. Copy surat pemberitahuan tentang persetujuan pemberian visa.



Bagan 1  
Proses Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN/ III/2008



### BAB III

## METODE PENELITIAN

#### A. Metode Pendekatan

Penelitian ini termasuk kedalam jenis penelitian hukum empiris (*empirical legal research*), yaitu penelitian hukum yang memperoleh datanya dari data primer atau data yang diperoleh langsung dari masyarakat.<sup>29</sup> Sedangkan metode pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis sosiologis. Penelitian hukum empiris yuridis sosiologis mempunyai obyek kajian mengenai perilaku masyarakat. Perilaku masyarakat yang dikaji adalah perilaku yang timbul akibat berinteraksi dengan sistem norma yang ada.<sup>30</sup>

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengkaji tentang implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, kemudian melakukan analisis terhadap hasil penelitian tersebut.

#### B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini adalah di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries, dengan pertimbangan bahwa:

<sup>29</sup> Soemitro, Hanitijo, Ronny, *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta, Ghalia Indonesia, 1983, hlm. 24.

<sup>30</sup> Fajar, Mukti & Achmad, Yulianto, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif & Empiris*, Yogyakarta, Pustaka Fajar, 2010, hlm. 47.

1. Mengingat PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries merupakan perusahaan multinasional yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA).
2. Menurut data yang ada masih ada pelanggaran oleh PT Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries dan perlu adanya pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan.

### **C. Jenis dan Sumber Data**

#### **1. Jenis Data**

##### **a. Data Primer**

Data primer adalah data dan informasi yang diperoleh atau diterima dari hasil penelitian dan/ atau narasumbernya dengan melakukan studi lapang terhadap objek penelitian di lapangan, yaitu di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries terkait proses tata cara memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing. Upaya PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing berikut dengan kendala yang dihadapi serta alternatif solusi untuk mengatasinya.

##### **b. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data tambahan untuk melengkapi data primer yang diperoleh dari bahan-bahan kepustakaan meliputi literatur/ buku-buku yang terkait dengan penelitian, penelusuran internet, dan dokumentasi berkas-berkas penting dari instansi yang diteliti serta penelusuran peraturan perundang-undangan atau kebijakan lainnya dari berbagai sumber yang berkaitan dengan proses

tata cara memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing, berikut dengan kendala yang dihadapi serta alternatif solusi untuk mengatasinya.

## **2. Sumber Data**

### **a. Data Primer**

Data primer berasal dari hasil wawancara dengan pegawai dari PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries dan pejabat dari Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan yang berwenang dalam pelaksanaan tata cara memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing untuk memberikan informasi serta data yang terkait dengan permasalahan, yaitu:

- 1) General Affairs Section Head PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan.
- 2) Kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan.

### **b. Data Sekunder**

Data sekunder diperoleh dari peraturan perundang-undangan yang mengatur penggunaan tenaga kerja asing, literatur-literatur mengenai ketenagakerjaan, artikel mengenai tenaga kerja asing, jurnal atau dokumen-dokumen penting yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan tenaga kerja asing khususnya mengenai tata cara memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing, serta website atau situs-situs internet lainnya mengenai ketenagakerjaan dan tenaga kerja asing.

## **D. Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Data Primer**

Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan melakukan wawancara, yakni suatu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara atau dialog secara langsung, serta meminta data tertulis kepada pihak pemberi data.<sup>31</sup>

Teknik wawancara dengan menggunakan pedoman pertanyaan yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan dimungkinkan wawancara dapat dikembangkan lepas dari pedoman pertanyaan asalkan masih ada hubungan erat dengan permasalahan yang hendak diteliti untuk memperjelas jawaban dari responden.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder dalam penelitian ini dilakukan dengan cara sebagai berikut:

#### **a. Dokumentasi**

Penulis mengumpulkan dan mempelajari dokumen yang ada di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries berkenaan dengan tata cara memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing.

#### **b. Studi Kepustakaan**

Penulis mempelajari buku-buku, literatur dan hasil penelitian yang berkenaan dengan hukum ketenagakerjaan, tenaga kerja asing beserta izin mempekerjakan tenaga kerja asing.

<sup>31</sup> Marzuki, *Metodologi Riset*, Bagian Penerbitan Fakultas Ekonomi, UII, Yogyakarta, 1982, hlm. 163.

c. Peraturan Perundang-Undangan dan Kebijakan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan,
- 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian,
- 3) Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1989 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat,
- 4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1995 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang,
- 5) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-10/MEN /III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing,
- 6) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN. III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing,
- 7) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing.

d. Penelusuran Situs Internet

Penulis melakukan penelusuran data melalui situs internet dengan cara menyalin atau mengunduh (*download*) dokumen atau tulisan yang terkait dengan masalah yang ditulis oleh penulis.

### **E. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah seluruh obyek atau seluruh individu atau seluruh gejala atau seluruh kejadian atau seluruh unit yang akan diteliti dan mempunyai ciri-ciri atau karakteristik yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang berwenang mengurus izin tenaga kerja asing pada PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries.

Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi. Penentuan sampel dilakukan dengan metode *purposive sampling*, yaitu sampel yang ditetapkan atas dasar tujuan tertentu yang mempunyai hubungan erat dengan permasalahan implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN/III/2008. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara menentukan responden yang dianggap dapat mewakili populasi, responden yang dimaksud antara lain:

- 1) General Affairs Section Head PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan.
- 2) Kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan.

### **F. Teknik Analisis Data**

Penulis mempergunakan metode deskriptif analisis dalam menganalisa data, yaitu mendeskripsikan data-data yang diperoleh dilapangan, kemudian data dikelompokkan menurut jenisnya, dan terhadap data tersebut dilakukan analisa, untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang terdapat dalam rumusan masalah. Permasalahan yang ada dianalisa dan dipecahkan sesuai

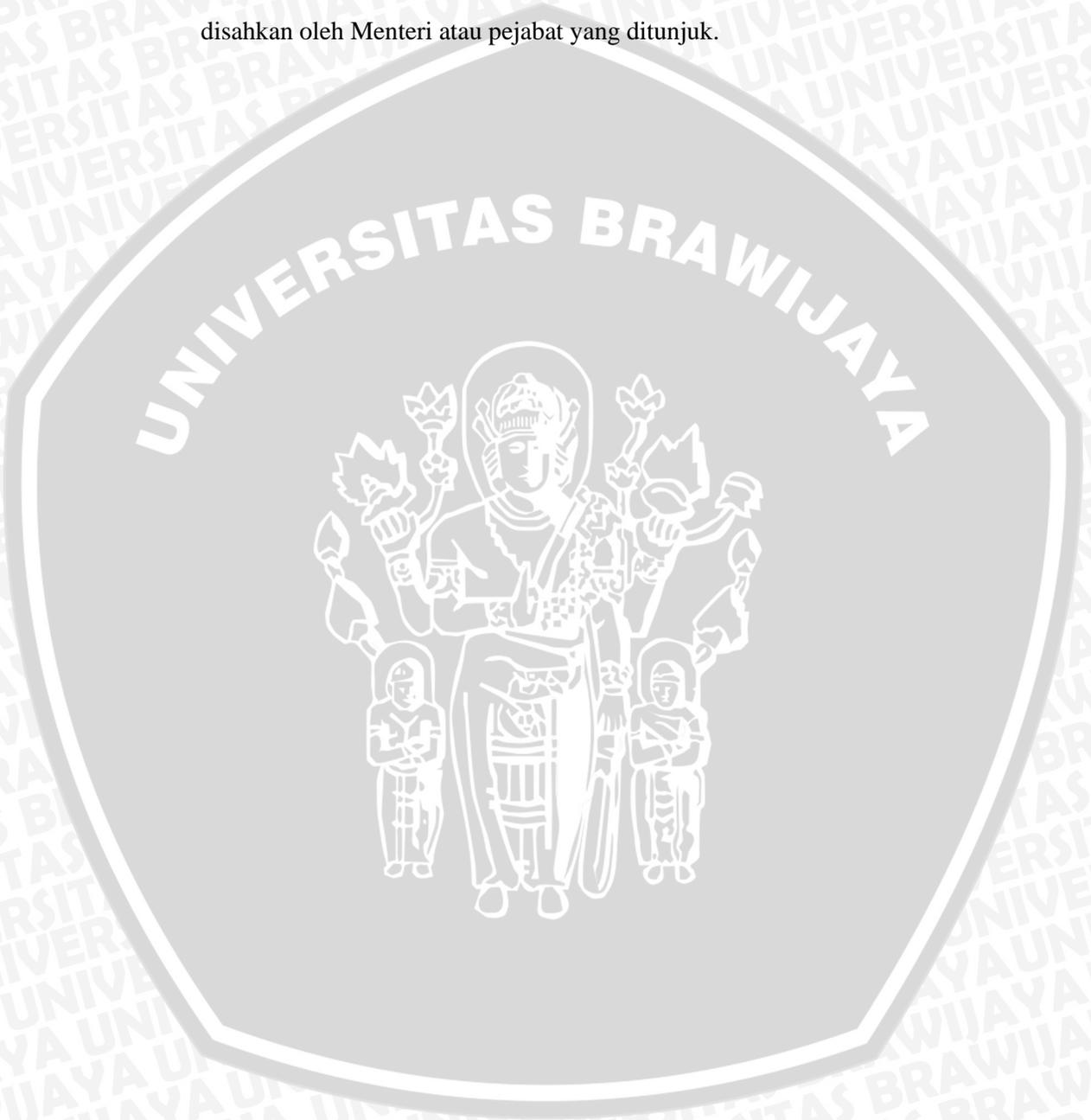
dengan kajian pustaka serta dikaitkan dengan hasil penelitian yang dilakukan. Maka analisa tersebut menghasilkan suatu kesimpulan tentang permasalahan-permasalahan yang diajukan.

### **G. Definisi Operasional**

Definisi Operasional dituangkan guna menghindari kesalahan dalam mengartikan variabel-variabel yang dianalisis atau untuk membatasi permasalahan dalam penelitian ini, perlu dijelaskan definisi operasional masing-masing variabel, yaitu sebagai berikut:

1. Implementasi, dalam hal ini adalah pelaksanaan, penerapan peraturan menteri tenaga kerja dan transmigrasi mengenai izin mempekerjakan tenaga kerja asing.
2. Izin mempekerjakan tenaga kerja asing adalah Izin tertulis yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja Tenaga Kerja Asing (TKA).
3. Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
4. Tenaga kerja indonesia pendamping adalah tenaga kerjawarga negara Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing (TKA).
5. Pemberi kerja tenaga kerja asing adalah badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

6. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) adalah rencana penggunaan tenaga kerja asing pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja tenaga kerja asing untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.



## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah Singkat PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries.<sup>32</sup>

PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries merupakan suatu perusahaan industri farmasi yang lebih mengkhususkan diri untuk memproduksi obat-obat anti biotika. Perusahaan ini merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) yang sahamnya dimiliki oleh tiga negara yaitu Indonesia, Malaysia, dan Jepang dimana saham terbesarnya dimiliki oleh Jepang. Perusahaan-perusahaan pemegang saham PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries sebagai berikut:

- a. Meiji Seika Kaisha Ltd.
- b. Nomura Trading Co. Ltd.
- c. Malaysian Pharmaceutical Factory SDN Benhard.
- d. Bapak Tjipto Pusposuharto.

Pendirian PT. PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries di Indonesia dilatarbelakangi oleh kenyataan bahwa di Indonesia masih banyak masyarakat yang terjangkit infeksi dan hal ini sangat disadari oleh presiden direktur PT. Meiji Seika ketika melakukan kunjungan ke Indonesia pada tahun 1966 bahwa perlu didirikan suatu pabrik obat

<sup>32</sup> Hasil wawancara General Affairs Section Head PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan, pada tanggal 24 September 2012.

anti biotika di Indonesia. Hal ini kemudian ditindak lanjuti dengan survei guna merealisasikan ide tersebut pada sekitar tahun 1972-1973.

Kemudian pada tanggal 7 Maret 1974 PT. Meji Seika menerima surat keputusan dari Presiden RI dan segera melakukan pencarian lokasi. Akhirnya lokasi yang dipilih adalah di Kota Bangil, Kabupaten Pasuruan, Provinsi Jawa Timur. Ada beberapa pertimbangan PT. Meji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan didirikan ditempat ini, sebagai berikut:

- a. Dekat pelabuhan;
- b. Dekat sumber air;
- c. Memanfaatkan tanah yang tidak produktif;
- d. Menyerap tenaga kerja setempat.

Peletakan batu pertama dilakukan pada bulan Mei 1974 oleh Bapak Moh. Noer selaku Gubernur Jawa Timur dan satu tahun kemudian gedung sudah didirikan dengan pemasangan mesin-mesin produksi.

Produksi percobaan mulai dilakukan pada awal april 1975. Selanjutnya pada bulan September 1975 sudah dilakukan produksi untuk keperluan komersial dan diresmikan operasionalnya pada tanggal 6 November 1976 oleh Bapak Sunandar Priyo Sudarmo selaku Gubernur Jawa Timur.

Dari tahun ke tahun PT. Meji Indonesian Pharmaceutical Industries melakukan pengembangan-pengembangan baik berupa

pengembangan produk dan sarana-sarana lain yang lebih baik dalam rangka meningkatkan kapasitas dan mutu produksi.

Pada bulan Juni 1982 dimulai pembangunan pabrik purifikasi bahan baku Kanamycin Disulfat steril yang berasal dari Kanamycin Monosulfat non steril. Setahun kemudian, yaitu pada tanggal 24 September 1983 dilakukan peresmian produksi bahan baku Kanamycin Sulfat Steril oleh Ibu Dr. Soewardjo Surjaningrat selaku Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Hal ini untuk memenuhi persyaratan Penanaman Modal Asing (PMA) yaitu setelah lima tahun beroperasi di Indonea wajib melakukan produksi bahan baku sendiri. Pada bulan Desember 1991, produksi bahan baku Kanamycin Sulfat Steril diganti dengan produksi bahan baku Sodium Ampisilin Steril.

PT. Meiji Pharmaceutical Industries Indonesia menerima sertifikat CPOB untuk produksi Penisilin dan turunannya yang meliputi bentuk sediaan serbuk steril, suspensi kering, kapsul keras dan tablet salut pada bulan Juni 1993.

Pada bulan November 1993 PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries menerima sertifikat untuk produksi sediaan non Penisilin sejumlah 12 bentuk sediaan. Pada tanggal 14 Mei 1994 diresmikan fasilitas produksi sesuai dengan CPOB oleh Bapak M. Basofi Sudirman selaku Gubernur KDH Tk. I Jawa Timur. Sertifikat CPOB untuk sediaan sispensi kering oral antibiotika Penisilin dan turunannya diberikan oleh Dirjen POM Depkes Republik Indonesia pada tanggal 2 Juni 1997 diresmikan fasilitas produksi Beta Laktam II

sesuai dengan CPOB oleh Menteri Kesehatan Republik Indonesia Prof. Dr. Sujudi.

## 2. Lokasi dan Bangunan

PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries didirikan di daerah kecamatan bangil dengan luas areal tanah sebesar 100.000 m<sup>2</sup>. Areal yang dimanfaatkan sebagai lokasi pabrik adalah seluas 38.000 m<sup>2</sup> dengan luas bangunan 5.400 m<sup>2</sup>.

PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries mempunyai empat bangunan pokok untuk proses produksi meliputi:

- a. Gedung produksi Beta Laktam I yang memproduksi sediaan streil dan non steril;
- b. Gedung produksi Beta Laktam II yang memproduksi seduaan dalam bentuk granul;
- c. Gedung produksi non Beta Laktam yang memproduksi sediaan steril dan non steril;
- d. Gedung bulk processing yang memproduksi Sodium Ampisilin steril, solvent untuk Ampicilin Trihidrat, suspending agent untuk Prokain Penisilin G dan kegiatan proses pencampuran suspending agent dengan bulk Prokain Penisilin G. Akan tetapi unit produksi ini sudah tidak beroperasi lagi karena keuntungan yang diperoleh tidak dapat menutupi biaya operasionalnya, sehingga saat ini hanya digunakan untuk membuat pelarut injeksi untuk sediaan obat hewan.

Selain bangunan utama terdapat pula bangunan penunjang proses produksi antara lain:

- a. Gedung laboratorium untuk program Quality Assurance yang meliputi laboratorium kimia fisika, mikrobiologi, fasilitas pemeliharaan hewan serta laboratorium pengembangan produk;
- b. Gudang produk jadi;
- c. Gudang bahan pengemas;
- d. Gedung kesejahteraan karyawan;
- e. Kantor administrasi;
- f. Engineering;
- g. Pengendalian udara;
- h. Pengolahan air;
- i. Parkir kendaraan;
- j. Pos penjagaan;
- k. Rumah pompa air;
- l. Tangki air;
- m. Sumur bor;
- n. Tungku Pembakaran;
- o. Saluran air buang;
- p. Gedung Ibadah.

### 3. Personalia

Pada PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries, seluruh karyawan mendapatkan fasilitas pakaian dan sepatu kerja serta diberikan latihan dan bimbingan secara teratur sesuai dengan tugasnya

dan ditanamkan rasa tanggung jawab dan disiplin tinggi dalam menjalankan tugasnya.

Jumlah tenaga kerja pada PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries perdesember 2011 adalah sebagai berikut:

Tabel 1  
Jumlah Tenaga Kerja

Divisi	Wanita	Pria	Total
Pabrik	119	169	287
Kantor Pusat	24	34	58
Pemasaran	14	95	109
Total	157	297	454

Sumber : *Data Sekunder, diolah, 2012*

#### 4. Produk

Produk yang dihasilkan PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries dibagi menjadi dua golongan besar, yaitu golongan antibiotik dan non antibiotik dengan jumlah produk yang dihasilkan perdesember 2011 adalah sebagai berikut:

Tabel 2  
Jumlah produk

Macam Produk	Item	Persentase
Bahan Baku Antibiotika	1	1.4
Antibiotika	58	84.1
Non Antibiotika	10	14.5
Total	69	100

Sumber : *Data Sekunder, diolah, 2012*

## 5. Manajemen Kualitas

PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries memiliki suatu sistem manajemen yang dirancang sedemikian rupa untuk menjamin bahwa proses produksi sesuai dengan kondisi dan prosedur yang memadai serta selalu memiliki spesifikasi atau mutu yang telah ditetapkan. Mutu atau kualitas adalah suatu sistem untuk menghasilkan barang dan jasa yang sesuai dengan standar dan dapat memuaskan konsumen. Dari pengertian ini, berarti pengertian kualitas tersebut meliputi:

- a. Quality yaitu kualitas dari produk/ orang/ aktifitas;
- b. Cost yaitu kualitas dari biaya;
- c. Delivery yaitu kualitas dari pengiriman;
- d. Safety yaitu kualitas dari lingkungan/ keselamatan kerja;
- e. Morale yaitu kualitas dari etika moral/ bisnis.

Manajemen kualitas ini merupakan suatu strategi mengelola perusahaan untuk menjawab tantangan persaingan bisnis dan kompetisi global.

Siklus untuk meningkatkan mutu produk terus menerus dengan orientasi terhadap konsumen adalah sebagai berikut:

- a. Plan, meliputi design, membuat prototype dan mengujinya setelah menemukan Customers Needs;
- b. Do, yaitu memproduksi menurut design;
- c. Check, yaitu mengecek apakah produk memenuhi semua permintaan spesifikasi dari Customer;

- d. Action, yaitu mengecek apakah Customer puas dan senang dengan produk tersebut.

Jika ditinjau dari ongkos produksi, pemborosan yang dapat terjadi dalam proses produksi:

- a. Over produksi;
- b. Waktu menunggu;
- c. Transportasi;
- d. Pemrosesan;
- e. Tingkat persediaan barang;
- f. Gerak;
- g. Cacat produksi.

Dampak pemborosan yang disebabkan oleh over produksi menciptakan lebih banyak masalah dan menyembunyikan penyebab terjadinya masalah, antara lain memerlukan kerja keras tambahan, tambahan tenaga kerja, persediaan tambahan, penanganan barang, ruang kerja tambahan, modal kerja tambahan, mesin tambahan, cacat tambahan. Perkembangan TQC (Total Quality Control)/ TQM (Total Quality Management) secara internasional dimulai pada tahun 1950, dimana Jepang mulai memperhatikan kualitas dari produk. Tahapan untuk memulai suatu TQM, yaitu:

- a. Top management comitment;
- b. Melibatkan dewan direksi dan pemegang saham;
- c. Menetapkan Steering Comitee TQM;
- d. Memilih koordinator TQM;

- e. Penyiapan dana dan personalia;
- f. Merumuskan quality-policy perusahaan;
- g. Informasi dari semua tim;
- h. Memulai penyuluhan berbentuk pendidikan lanjutan;
- i. Memulai aktifitas TQM di semua sektor kegiatan perusahaan;
- j. Memulai proyek perbaikan yang pertama.

Landasan TQM meliputi:

- a. Tanggung jawab perusahaan:
  - 1) Mutu dimulai dalam batok kepala;
  - 2) Harapan karyawan dipenuhi;
  - 3) Semua anggota dimobilisir;
  - 4) Kepuasan pelanggan tujuan pokok.
- b. Asas mendasar:
  - 1) Dapat dimengerti oleh semua personil;
  - 2) Mengkongkretkan secara bertahap;
  - 3) Dijabarkan kepada semua jenjang;
  - 4) Didapatkan selalu informasi balik.
- c. Selalu meningkatkan mutu kerja sendiri:
  - 1) Rencana kerja bermuatan ingin mutu;
  - 2) Kesetujuan sasaran dan meraihnya;
  - 3) Kreatifitas diri dipadukan ke sasaran;
  - 4) Hasil dijaga.

Dalam hal ini TQP menurut inovasi, fleksibilitas dan invertasi jangka panjang. Dampak yang dapat ditimbulkan oleh TQP adalah

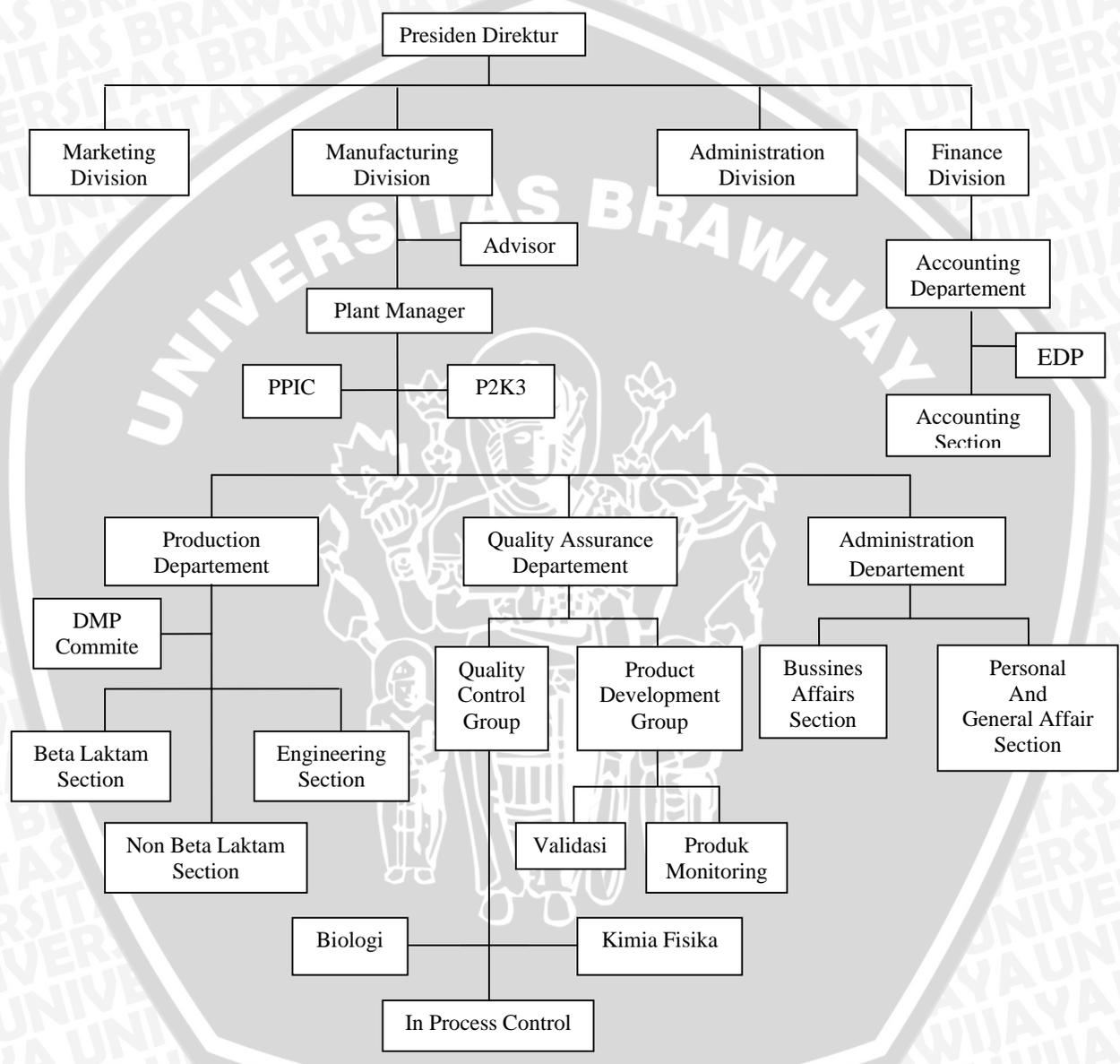
mutu produk/ jasa meningkat, jadwal pengiriman tepat waktu dan harga wajar.

Ciri-ciri organisasi yang mengarah manajemen mutu adalah:

- a. Pimpinan puncak menyadari pentingnya penyempurnaan sebagai gaya hidup perusahaan;
- b. Pimpinan puncak mempromosikan mutu sebagai gaya hidup perusahaan;
- c. Struktur organisasi perusahaan menjadi lebih responsif terhadap perubahan;
- d. Pengembangan lingkungan kerja yang mendorong kreatifitas bermunculan pada semua jenjang;
- e. Pengembangan sistem komunikasi lateral baik secara internal maupun eksternal, dan komunikasi vertikal lintas semua jenjang;
- f. Pengembangan sistem imbalan;
- g. Produk atau jasa yang bermuatan nilai makin bertambah demi kepuasan pelanggan berlandaskan segala sesuatu yang telah dilakukan diatas.

**6. Struktur Organisasi PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries.**

Bagan 2  
Struktur Organisasi PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries



Sumber : Data Sekunder, diolah, 2012

## **B. Implementasi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries**

Sejak tenaga kerja menjadi instrumen dalam keberhasilan pembangunan nasional, maka sejak itu tenaga kerja asing yang mempunyai keunggulan dalam bidang teknologi memegang peranan penting. Datangnya tenaga kerja asing ke Indonesia direspon positif dengan terbitnya Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan dicantumkannya pasal 42-49 yang secara garis besar mengatur tentang perizinan diperbolehkannya tenaga kerja asing di Indonesia.

Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.<sup>33</sup> Tujuan dari pengaturan izin tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia adalah untuk melindungi tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia izinnya mempunyai batas waktu dan selama dalam jangka waktu bekerjanya tenaga kerja asing diwajibkan untuk mentransferkan ilmunya kepada tenaga kerja Indonesia.

Namun keberadaan Undang-Undang Republik Indonesia 13 Tahun 2003 tidak mengatur secara rinci perizinan untuk mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia, sehingga dalam pelaksanaan teknisnya diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

<sup>33</sup> Pasal 1 Ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN. III/2008 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Agar lebih fokus serta mendapatkan hasil yang optimal, dalam penelitian ini penulis hanya mengkaji mengenai implementasi pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PT. Meiji Indonesia Pharmaceutical Industries, tentunya dalam implementasi peraturan tersebut juga berkaitan erat dengan peraturan atau kebijakan lainnya.

Izin mempekerjakan tenaga kerja asing dilaksanakan dalam rangka untuk melindungi tenaga kerja Indonesia yang memiliki sedikit kekurangan dalam bidang kemampuan menguasai teknologi dibandingkan dengan tenaga kerja asing. Izin tenaga kerja asing dilarang dimiliki oleh perseorangan<sup>34</sup>, melainkan hanya:

1. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing atau perwakilan berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
2. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
3. Badan usaha pelaksana proyek pemerintah termasuk proyek bantuan luar negeri;
4. Badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia;
5. Lembaga-lembaga sosial, pendidikan, kebudayaan atau keagamaan;
6. Usaha jasa impesariat.<sup>35</sup>

Berdasarkan Pasal 23 ayat (1) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, bahwa untuk mendapatkan izin mempekerjakan tenaga kerja asing terlebih dahulu harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA).

<sup>34</sup> Pasal 42 ayat 2 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

<sup>35</sup> Hasil wawancara dengan kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 26 September 2012.

Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) adalah rencana penggunaan tenaga kerja asing pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja tenaga kerja asing untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.<sup>36</sup>

RPTKA merupakan dokumen awal yang harus disiapkan pemberi kerja, yang berisi rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) pada jabatan tertentu untuk jangka waktu tertentu dan harus mendapat pengesahan dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) ini berguna sebagai dasar untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Kewajiban membuat Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) bagi pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing.

Terhadap setiap pengajuan rencana penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia harus dibatasi baik dalam jumlah maupun bidang-bidang yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing.<sup>37</sup> Hal itu bertujuan agar kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia bukanlah dianggap ancaman yang cukup serius bagi tenaga kerja Indonesia, justru kehadiran mereka sebagai pemicu bagi tenaga kerja Indonesia untuk lebih profesional lagi dan meng-upgrade dirinya.

Berdasarkan pasal 5 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, permohonan pengesahan RPTKA harus melampirkan:

<sup>36</sup> Hasil wawancara dengan kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 26 September 2012.

<sup>37</sup> Hasil wawancara dengan kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 26 September 2012.

1. Formulir Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) yang sudah dilengkapi;
2. Surat izin usaha dan instansi yang berwenang;
3. Akte pendirian sebagai badan hukum yang sudah disahkan oleh pejabat yang berwenang;
4. Keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat;
5. Bagan struktur organisasi perusahaan;
6. Surat penunjukan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan;
7. Copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di Perusahaan; dan
8. Rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh Tenaga Kerja Asing dari instansi tertentu apabila diperlukan.<sup>38</sup>

Tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:

1. Memiliki pendidikan dan/atau pengalaman kerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki;
2. Bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja warga negara Indonesia khususnya TKI pendamping; dan
3. Dapat berkomunikasi dalam bahasa Indonesia.<sup>39</sup>

Lampiran beserta persyaratan tenaga kerja asing tersebut kemudian di sampaikan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja melalui Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk dimohonkan pengesahan penggunaan tenaga kerja asing. Permohonan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing terlebih dahulu dilakukan penelitian dokumen dan apabila dokumen permohonan belum lengkap, harus dikembalikan kepada pemohon dengan memberitahukan kekurangan persyaratan yang harus dilengkapi pada saat pengajuan permohonan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing. Dalam hal dokumen

<sup>38</sup> Pasal 5 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN. III/2008 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

<sup>39</sup> Hasil wawancara General Affairs Section Head PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan, pada tanggal 1 Oktober 2012.

telah lengkap, kemudian Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atau Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi melakukan penilaian kelayakan permohonan penggunaan tenaga kerja asing dengan berpedoman pada daftar jabatan yang diperbolehkan untuk diduduki oleh tenaga kerja asing sebagaimana peraturan yang telah ditetapkan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Setidaknya ada 19 jabatan yang dilarang diduduki tenaga kerja asing, yaitu:

1. Direktur Personalia (*Personnel Director*);
2. Manajer Hubungan Industrial (*Industrial Relation Manager*);
3. Manajer Personalia (*Human Resource Manager*);
4. Supervisor Pengembangan Personalia (*Personnel Development Supervisor*);
5. Supervisor Perekrutan Personalia (*Personnel Recruitment Supervisor*);
6. Supervisor Penempatan Personalia (*Personnel Placement Supervisor*);
7. Supervisor Pembinaan Karir Pegawai (*Employee Career Development Supervisor*);
8. Penata Usaha Personalia (*Personnel Declare Administrator*);
9. Kepala Eksekutif Kantor (*Chief Executive Officer*);
10. Ahli Pengembangan Personalia dan Karir (*Personnel and Careers Specialist*);
11. Spesialis Personalia (*Personnel Specialist*);
12. Penasihat Karir (*Career Advisor*);
13. Penasihat Tenaga Kerja (*Job Advisor*);
14. Pembimbing dan Konseling Jabatan (*Job Advisor and Counseling*);
15. Perantara Tenaga Kerja (*Employee Mediator*);
16. Pengadministrasian Pelatihan Pegawai (*Job Training Administrator*);
17. Pewawancara Pegawai (*Job Interview*);
18. Analisis Jabatan (*Job Analyst*);
19. Penyelenggara Keselamatan Kerja Pegawai (*Occupational Safety Specialist*).<sup>40</sup>

Dalam hal pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing kemudian Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atau Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian

<sup>40</sup> Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2012 tentang Jabatan-Jabatan Tertentu yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing.

Tenaga Kerja dan Transmigrasi dapat memanggil pemberi kerja serta berkoordinasi dengan instansi terkait dalam melakukan penilaian kelayakan penggunaan tenaga kerja asing.<sup>41</sup> Apabila dalam hasil penilaian kelayakan permohonan rencana penggunaan tenaga kerja asing telah sesuai dengan daftar jabatan yang diperbolehkan dengan tidak menempatkannya didalam daftar yang dilarang diduduki oleh tenaga kerja asing, maka Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja atau Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus menerbitkan keputusan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing. Keputusan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing harus memuat:

- a. Alasan penggunaan tenaga kerja asing;
- b. Jabatan dan/ atau kedudukan tenaga kerja asing;
- c. Besarnya upah tenaga kerja asing;
- d. Jumlah tenaga kerja asing;
- e. Lokasi kerja tenaga kerja asing;
- f. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing;
- g. Jumlah tenaga kerja indonesia yang ditunjuk sebagai pendamping; dan
- h. Jumlah tenaga kerja indonesia yang dipekerjakan.<sup>42</sup>

Pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 tahun dan dapat diperpanjang untuk jangka waktu yang sama dengan memperhatikan kondisi pasar kerja dalam negeri.<sup>43</sup>

Selain copy pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing, ada persyaratan lain yang wajib dilampirkan untuk mengurus izin mempekerjakan tenaga kerja asing. Pemberi kerja tenaga kerja asing yang

<sup>41</sup> Hasil wawancara dengan kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 2 Oktober 2012.

<sup>42</sup> Pasal 12 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

<sup>43</sup> Hasil wawancara dengan kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 2 Oktober 2012.

akan mengurus izin mempekerjakan tenaga kerja asing terlebih dahulu harus mengajukan permohonan kepada Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia untuk mendapatkan rekomendasi visa (TA-01) dengan melampirkan:

1. Copy keputusan pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing;
2. Copy paspor tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan;
3. Daftar riwayat hidup tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan;
4. Copy ijazah dan/ atau keterangan pengalaman kerja tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan;
5. Copy surat penunjukan tenaga kerja pendamping; dan
6. Pas foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 1(satu) lembar.<sup>44</sup>

Apabila persyaratan permohonan (TA-01) telah memenuhi persyaratan, maka Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia harus menerbitkan rekomendasi (TA-01) dan menyampaikan kepada Direktur Lalu Lintas Keimigrasian (Lantaskim), selanjutnya oleh Direktur Lalu Lintas Keimigrasian menyampaikannya rekomendasi (TA-01) dari Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk dinilai kelayakannya mendapatkan rekomendasi visa.<sup>45</sup> Rekomendasi visa (TA-01) sesegera mungkin harus ditindak lanjuti karena jangka waktu berlaku rekomendasi visa (TA-01) 2 (dua) bulan sejak diterbitkan oleh Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

<sup>44</sup> Pasal 23 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER. 02/ MEN/ III/ 2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

<sup>45</sup> Hasil wawancara General Affairs Section Head PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan, pada tanggal 1 Oktober 2012.

Dalam hal Direktorat Jenderal Imigrasi telah mengabulkan permohonan visa untuk dapat bekerja atas nama tenaga kerja asing yang bersangkutan dan menerbitkan surat pemberitahuan tentang persetujuan pemberian visa. Pemberi kerja yang telah mendapatkan persetujuan visa atas nama tenaga kerja asing yang bersangkutan harus mengajukan permohonan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Izin mempekerjakan tenaga kerja asing adalah Izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja Tenaga Kerja Asing. Pada saat permohonan pengajuan permohonan izin mempekerjakan tenaga kerja asing, pemberi kerja wajib melampirkan:

1. Copy draft perjanjian kerja;
2. Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia;
3. Copy polis asuransi;
4. Copy surat pemberitahuan tentang persetujuan pemberian visa; dan
5. Foto berwarna ukuran 4x6 cm sebanyak 2 (dua) lembar.<sup>46</sup>

Dalam hal persyaratan lampiran telah dipenuhi maka Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia menerbitkan izin mempekerjakan tenaga kerja asing selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja. Jangka waktu berlakunya izin mempekerjakan tenaga kerja asing yang dikeluarkan oleh Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.

<sup>46</sup> Pasal 24 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing membayar dana kompensasi penggunaan tenaga kerja asing per bulan dan dibayarkan dimuka, besaran dana kompensasi ditetapkan US \$100 (seratus dollar amerika). Pembayaran dana kompensasi dilakukan oleh pemberi tenaga kerja asing dan disetorkan pada rekening Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan (DPKK) pada Bank Pemerintah yang ditujuk oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi.<sup>47</sup>

Implementasi izin mempekerjakan tenaga kerja asing di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries sebenarnya telah dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan kebijakan dari kementerian tenaga kerja dan transmigrasi yang berlaku. Dalam penggunaan tenaga kerja asing PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries menempatkan jabatan yang diperbolehkan diduduki oleh tenaga kerja asing dan menunjuk tenaga kerja Indonesia pendamping untuk tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Sebagai gambaran faktual tentang data jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing serta jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja Indonesia pendamping sampai dengan november 2012, sebagai berikut:

Tabel 3  
Daftar Jabatan TKA dan TKI Pendamping

No	Jabatan TKA	Jabatan TKI Pendamping
1	President Director	-
2	Direktur Produksi	-
3	Technical Director	-
4	Marketing Director	-
5	General Manager	Manager Produksi

<sup>47</sup> Pasal 25 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

6	Bulk Processing Manager	Bulk Processing Supervisor
7	Mechanical Manager	Manager Engineering
8	Research Development Manager	Product Development Sub Section Head
9	Marketing Research Analyst	Marketing Supervisor

Sumber : *Data Primer, diolah, 2012*

Berdasarkan data yang ada dapat ditarik kesimpulan, bahwa persyaratan untuk dapat mendapatkan izin mempekerjakan tenaga kerja asing telah dilaksanakan dengan baik oleh PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries dengan menempatkan tenaga kerja asing pada jabatan yang diperbolehkan diduduki oleh tenaga kerja asing sesuai dengan kebijakan menteri tenaga kerja dan transmigrasi serta menunjuk tenaga kerja Indonesia pendamping untuk tenaga kerja asing. Keberadaan tenaga kerja Indonesia pendamping yang jabatannya tepat dibawah jabatan tenaga kerja asing bertujuan untuk alih ilmu dan alih teknologi yang dimiliki oleh tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia, dan sebaliknya tenaga kerja asing ke negara asalnya maka tenaga kerja Indonesia dapat menduduki jabatan yang ditinggalkan oleh tenaga kerja asing tersebut.

### C. Pengawasan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Kebutuhan akan tenaga kerja asing di Indonesia ternyata masih belum dapat dihindari, akan tetapi tenaga kerja asing yang didatangkan oleh perusahaan haruslah tenaga kerja asing yang benar-benar mempunyai kemampuan dan kualitas managerial yang dimaksudkan untuk optimalisasi pendayagunaan tenaga kerja Indonesia dengan cara alih teknologi dari tenaga kerja asing.

Dalam rangka mekanisme alih teknologi tersebut, diatur mekanisme perizinan terhadap perusahaan yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing. Instansi yang berwenang untuk melakukan pengawasan atas perusahaan dan pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing adalah Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai instansi yang memberikan izin penempatan tenaga kerja asing.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 berkaitan erat dengan pemberian kesempatan bekerja bagi tenaga kerja Indonesia. Oleh karena itu pengawasan terhadap izin mempekerjakan tenaga kerja asing harus diperketat dan lebih dipertegas, diantaranya dengan menutup jabatan tertentu untuk tenaga kerja asing dengan menyediakan khusus jabatan tersebut untuk ditempati tenaga kerja Indonesia.

Prinsip dasar yang menjadi alasan masih dimungkinkannya tenaga kerja asing bekerja di Indonesia adalah berkaitan dengan masalah alih teknologi, perpindahan tenaga kerja, pendampingan kerja dan pelatihan kerja, dan kesemua hal itu ditujukan dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia.<sup>48</sup>

Izin penggunaan tenaga kerja asing harus dilakukan secara selektif, hal ini dimaksudkan dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal dengan cara alih teknologi dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia pendamping. Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga kerja

<sup>48</sup>Hasil wawancara dengan kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 9 Oktober 2012.

pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian (*transfer of knowledge, transfer of learning*) dari tenaga kerja asing.<sup>49</sup> Disamping itu pemberi kerja tenaga kerja asing wajib untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing. Namun ketentuan penunjukan tenaga pendamping dan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tersebut dikecualikan bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan atau komisaris.

Setiap pengguna tenaga kerja asing wajib melaksanakan program penggantian tenaga kerja asing kepada tenaga kerja indonesia. Oleh karenanya pengguna tenaga kerja asing, wajib menunjuk tenaga kerja indonesia pendamping pada jenis pekerjaan yang dipegang atau ditangani oleh tenaga kerja asing yang bersangkutan. Selain itu, pengguna tenaga kerja asing wajib menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi tenaga kerja indonesia yang dipekerjakan, biaya (diklat)nya dibebankan pada pengguna tenaga kerja asing dan tidak dibebankan kepada tenaga kerja indonesia yang bersangkutan.<sup>50</sup>

Tenaga kerja indonesia pendamping yang bersangkutan harus tercantum dengan jelas dalam rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) dan tercantum dalam struktur jabatan perusahaan.<sup>51</sup>

<sup>49</sup> Hasil wawancara General Affairs Section Head PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan, pada tanggal 8 Oktober 2012.

<sup>50</sup> Hasil wawancara dengan kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 9 Oktober 2012.

<sup>51</sup> Hasil wawancara General Affairs Section Head PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan, pada tanggal 8 Oktober 2012.

Salah satu syarat pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja asing adalah bahwa pemohon izin mempekerjakan tenaga kerja asing wajib menyampaikan program pendidikan dan pelatihan (diklat) bagi tenaga kerja Indonesia yang dicalonkan sebagai pengganti tenaga kerja asing yang bersangkutan.

Pelaksanaan bagi penggunaan tenaga kerja asing di perusahaan yang telah di izinkan, dilakukan pengawasan baik terdapat penggunaan maupun tenaga kerja asing yang bersangkutan agar tidak melakukan penyimpangan atau pelanggaran dalam hal penggunaan tenaga kerja asing sesuai persyaratan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yang dicantumkan dalam izin mempekerjakan tenaga kerja asing, dalam hal ini ditemukan adanya penyimpangan atau pelanggaran persyaratan dalam penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan izin yang telah diberikan, maka di ambil tindakan sesuai bobot penyimpangan, pelanggaran meliputi:

- 1) Teguran tertulis dalam rangka pembinaan;
- 2) Mengeluarkan tenaga kerja asing yang bersangkutan dari lokasi kerja;
- 3) Penyidikan terhadap penggunaan tenaga kerja asing yang telah melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam penggunaan tenaga kerja asing.<sup>52</sup>

**D. Kendala Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/ MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.**

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor: PER.02/ MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing mengisyaratkan bahwa penggunaan tenaga kerja asing oleh perusahaan

<sup>52</sup> Hasil wawancara dengan kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Pasuruan, pada tanggal 9 Oktober 2012.

harus dilakukan secara selektif. Hal ini dimaksudkan dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal dengan cara alih teknologi penggunaan tenaga kerja asing tersebut. Perizinan penggunaan tenaga kerja asing berdasarkan keahlian dengan persyaratan tenaga kerja Indonesia dalam rangka alih tehnologi (*transfer of knowledge*). Dalam hal ini tenaga kerja asing yang akan dipekerjakan di Indonesia wajib memenuhi persyatan bahwa tenaga kerja asing tersebut akan mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja warga negara indonesia khususnya tenaga kerja indonesia pendamping.<sup>53</sup> Perlindungan akan keberlangsungan tenaga kerja indonesia diwujudkan dalam bentuk tenaga kerja indonesia pendamping yang akan menerima ilmu dari tenaga kerja asing dan nantinya sekembalinya tenaga kerja asing kenegara asalnya, tenaga kerja indonesia pendamping itu akan menempati jabatan yang ditinggal oleh tenaga kerja asing tersebut.

Proses “indonesianisasi” jabatan-jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing senantiasa dilakukan dengan mempersyaratkan adanya tenaga pendamping warga Negara Indonesia bagi tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia dan mewajibkan melakukan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia, yang secara keseluruhan dimaksudkan dalam rangka “*transfer of knowledge*” dan “*transfer of learning*” dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indoneisa.

Faktanya, dalam implementasi izin mempekerjakan tenaga kerja asing ada kendala yang sering kali terjadi ialah kurang efektif pengawasan *transfer of knowlegde* dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja indonesia pendamping. Kewajiban menyelenggarakan pendidikan dan

<sup>53</sup> Hasil wawancara General Affairs Section Head PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan, pada tanggal 8 Oktober 2012.

pelatihan (diklat) bagi tenaga kerja indonesia pendamping tenaga kerja asing seringkali dilakukan seadanya sehingga transfer of knowledge dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja indonesia tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan.<sup>54</sup>

Kendala dalam izin mempekerjakan tenaga kerja asing dapat dipicu oleh beberapa faktor yaitu faktor aturannya dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sebagai obyek dari pengawasan. Adapun uraiannya sebagai berikut:

#### 1. **Faktor Aturan**

Terdapat aturan hukum yang rancu dan tidak jelas akan persyaratan keberadaan tenaga kerja indonesia pendamping yang akan mendampingi tenaga kerja asing selama bekerja di perusahaan dan akan menerima *transfer of knowledge* dari tenaga kerja asing.

**Pertama**, pada pasal 23 ayat 1 huruf e Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008, mengenai pemberi kerja tenaga kerja asing yang akan mengurus izin mempekerjakan tenaga kerja asing harus melampirkan surat penunjukan tenaga kerja pendamping. Sementara itu pada pasal 45 ayat 1 huruf a Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, mengenai pemberi tenaga kerja asing wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing. Persoalan kemudian muncul ketika tidak adanya kualifikasi kemampuan dan keahlian yang dapat dijadikan patokan terhadap tenaga kerja Indonesia yang akan ditunjuk

<sup>54</sup> Hasil wawancara General Affairs Section Head PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries Pasuruan, pada tanggal 8 Oktober 2012.

sebagai tenaga kerja Indonesia pendamping tenaga kerja asing. Tidak adanya kualifikasi akan kemampuan dan keahlian tenaga kerja Indonesia yang akan dijadikan tenaga kerja Indonesia pendamping tenaga kerja asing akan membuat pemberi kerja akan asal menunjuk tenaga kerja Indonesia pendamping untuk melengkapi berkas izin mempekerjakan tenaga kerja asing dan implikasi jangka panjangnya tidak tercapainya alih teknologi dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia pendamping.

**Kedua** , Pada pasal 45 ayat 1 huruf b Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003, mengenai pemberi tenaga kerja asing wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing. Persoalan kemudian muncul manakala tidak ada prosedur atau tata cara yang pasti bagaimana melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang diwajibkan kepada pemberi kerja tenaga kerja asing karena pada pelaksanaannya pemberi kerja sedikit mengabaikan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia dan dari adanya pengabaian tersebut akan menghambat proses alih teknologi (*transfer of knowledge*) dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia. Implikasi jangka panjang terhambatnya proses alih teknologi (*transfer of knowledge*) ialah tertutupnya kesempatan untuk tenaga kerja Indonesia pendamping menggantikan jabatan yang

ditinggalkan tenaga kerja asing yang telah selesai hubungan kerjanya dan pada akhirnya akan diduduki tenaga kerja asing yang lain.

Pada dasarnya semua ketentuan diatas dirasa kurang efektif dan efisien, yang mana ketentuan pasal 41 ayat 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008, mengenai pemberi wajib melaporkan penggunaan tenaga kerja asing dan pendamping tenaga kerja asing diperusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Direktur, atau Gubernur, atau Bupati/Walikota dengan tembusan kepada tenaga kerja asing dan pendamping tenaga kerja asing tidak menyertakan laporan progress atau perkembangan pendamping tenaga kerja asing dalam bidang alih teknologi dan alih ilmu yang didapat dari tenaga kerja asing serta tidak melampirkan keterangan pendidikan dan pelatihan yang sudah dilakukan perusahaan kepada tenaga kerja Indonesia pendamping.

## 2. Faktor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kendala yang dihadapi oleh PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries dalam implementasi izin mempekerjakan tenaga kerja asing ditinjau dari perlindungan terhadap tenaga kerja indonesia, yaitu:

- a. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan tidak memiliki sistem yang dapat memberikan jaminan kepada tenaga kerja Indonesia, bahwa selama tenaga kerja asing berada di perusahaan akan memberikan keahlian teknologi yang dimilikinya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping.

- b. Surat penunjukan tenaga kerja pendamping dan lampiran catatan pelatihan yang telah diterima oleh tenaga kerja Indonesia pendamping dari tenaga kerja asing maupun dokumen bukti pelatihan atau peralihan ilmu yang merupakan dasar untuk memperpanjang rencana penggunaan tenaga kerja asing dan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing tidak pernah dilakukan verifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan.

**E. Upaya Mengatasi Kendala Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.**

Untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang sementara ini tidak dapat ter-*cover* oleh tenaga kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia. Dalam hal izin mempekerjakan tenaga kerja asing yang harus dimiliki oleh perusahaan sebelum mempekerjakan tenaga kerja asing mewajibkan perusahaan untuk menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing. Tujuan utama dari penunjukan tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing adalah untuk mengalihkan ilmu dan teknologi ke tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia, sehingga sekembalinya tenaga kerja asing ke negara asalnya, tenaga kerja Indonesia dapat menduduki jabatan yang ditinggalkan oleh tenaga kerja asing tersebut. Oleh karena adanya

rencana alih teknologi dan alih ilmu itulah izin mempekerjakan tenaga kerja asing jangka waktu berlakunya paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang maksimal sampai dengan 5 tahun.

Berdasarkan uraian tersebut, intinya bahwa penyelenggaraan fungsi pemerintahan didasarkan pada aturan hukum, dan pada pelaksanaan yang lebih teknis atau hal-hal yang membutuhkan pemecahan dari suatu masalah diatur dalam kebijaksanaan Pejabat Negara, yang mana Pejabat Negara memiliki kewenangan untuk mengeluarkan kebijaksanaan, keputusan atau peraturan. Oleh karena itu mengenai upaya yang dapat dilakukan dalam Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, juga ditindaklanjuti melalui kebijaksanaan Pimpinan atau Pejabat Negara

Upaya yang dapat dilaksanakan untuk mengatasi beberapa kendala yang timbul dalam implementasi izin mempekerjakan tenaga kerja asing adalah sebagai berikut:

#### **1. Upaya Untuk Mengatasi Kendala dari Faktor Aturan.**

Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang memiliki kewenangan mengeluarkan peraturan tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing tersebut dapat memperbaiki atau merevisi, dengan memperhatikan keefektifan dan efisiensi dari keberadaan tenaga kerja indonesia pendamping tenaga kerja asing serta prosedur atau tata cara melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia pendamping tenaga kerja asing.

## 2. Upaya Untuk Mengatasi Kendala dari Faktor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Sebuah peraturan perundangan ketenagakerjaan yang berlaku seharusnya bisa menjadi alat pengatur dalam mekanisme penempatan tenaga kerja asing dalam sebuah perusahaan. Pemakaian tenaga kerja asing seharusnya dapat memberikan manfaat yang optimal kepada tenaga kerja Indonesia dengan adanya alih teknologi (*transfer of knowledge*).

Kendala mengenai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan tidak memiliki sistem yang dapat memberikan jaminan kepada tenaga kerja Indonesia, bahwa selama tenaga kerja asing berada di perusahaan akan memberikan keahlian teknologi yang dimilikinya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping, dalam hal ini kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan dapat mewawancarai sekaligus menguji kemampuan tenaga kerja Indonesia yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari tenaga kerja asing. Jika hasilnya tidak memuaskan seperti yang diharapkan yakni keahlian tenaga kerja Indonesia belum menyamai kemampuan tenaga kerja asing maka perusahaan wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan sekali lagi. Kemudian mengenai Surat penunjukan tenaga kerja pendamping dan lampiran catatan pelatihan yang telah diterima oleh tenaga kerja Indonesia pendamping dari tenaga kerja asing maupun dokumen bukti pelatihan atau peralihan ilmu yang merupakan dasar untuk

memperpanjang rencana penggunaan tenaga kerja asing dan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing tidak pernah dilakukan verifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan, kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan dapat melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaporan berkala penggunaan tenaga kerja asing dengan cara mendatangi secara langsung perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing.

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



## BAB V

### PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries mengenai Implementasi Pasal 22-25 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor:PER.02/MEN/III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, dapat ditarik kesimpulan

#### A. Kesimpulan

1. Implementasi Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di PT. Meiji Indonesian Pharmaceutical Industries ternyata sebenarnya telah dilaksanakan sesuai dengan mekanisme yang telah diatur dalam peraturan dan kebijakan yang berlaku. Prosedur mendapatkan izin mempekerjakan tenaga kerja asing dilaksanakan secara baik sesuai dengan tata cara yang telah ditentukan. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja Indonesia oleh tenaga kerja asing yang dilakukan secara seadanya, perlu pengawasan yang lebih ketat dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan.
2. Implementasi Izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing mengalami kendala secara teknis. Faktor kendala dalam implementasi izin mempekerjakan tenaga kerja asing dibagi menjadi (dua) faktor yaitu faktor dari aturan dan faktor dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Tabel 4  
Kendala dan Upaya untuk Mengatasinya terkait Implementasi Izin  
Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

No.	Kendala	Upaya Penyelesaian
1.	<p><b>Faktor Aturan</b></p> <p><b>Pertama</b>, Pemberi tenaga kerja asing wajib menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing. Persoalan kemudian muncul ketika tidak adanya kualifikasi kemampuan dan keahlian yang dapat dijadikan patokan terhadap tenaga kerja Indonesia yang akan ditunjuk sebagai tenaga kerja Indonesia pendamping tenaga kerja asing.</p> <p><b>Kedua</b>, Pemberi tenaga kerja asing wajib melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing. Persoalan kemudian muncul manakala tidak ada prosedur atau tata cara yang pasti bagaimana melaksanakan pendidikan dan</p>	<p>Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang memiliki kewenangan mengeluarkan peraturan tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing tersebut dapat memperbaiki atau merevisi, dengan memperhatikan keefektifan dan efisiensi dari keberadaan tenaga kerja Indonesia pendamping tenaga kerja asing serta prosedur atau tata cara melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia pendamping tenaga kerja asing.</p>

	pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia pendamping tenaga kerja asing.	
2	<p><b>Faktor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi</b></p> <p><b>Pertama</b>, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan tidak memiliki sistem yang dapat memberikan jaminan kepada tenaga kerja Indonesia, bahwa selama tenaga kerja asing berada di perusahaan akan memberikan keahlian teknologi yang dimilikinya kepada tenaga kerja Indonesia pendamping.</p> <p><b>Kedua</b>, Surat penunjukan tenaga kerja pendamping dan lampiran catatan pelatihan yang telah diterima oleh tenaga kerja Indonesia pendamping dari tenaga kerja asing maupun dokumen bukti pelatihan atau peralihan ilmu yang merupakan dasar untuk memperpanjang rencana penggunaan tenaga kerja asing dan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing tidak pernah dilakukan verifikasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan</p>	Kepala seksi penempatan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan dapat mewawancarai sekaligus menguji kemampuan tenaga kerja Indonesia yang telah mendapatkan pendidikan dan pelatihan dari tenaga kerja asing, melakukan pengawasan yang lebih ketat terhadap pelaporan berkala penggunaan tenaga kerja asing dengan cara mendatangi secara langsung perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing.

	Transmigrasi Kabupaten Pasuruan.	
--	----------------------------------	--

## B. Saran

1. Menyadari ketidakmampuan pemerintah Indonesia menyediakan tenaga kerja berkemampuan kompetitif pada perusahaan-perusahaan besar dan berlabel multinasional, maka Indonesia harus membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Untuk mengantisipasi hal tersebut diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, pengamanan penggunaan tenaga kerja asing bagi tenaga kerja Indonesia. Peraturan-peraturan tersebut harus mengatur aspek dan bentuk peraturan yang mengatur tidak hanya di tingkat Peraturan Menteri melainkan sampai ke tingkat daerah, dengan tujuan menggunakan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan tenaga kerja Indonesia.
2. Tenaga kerja asing yang didatangkan dari luar negeri oleh perusahaan hendaknya benar-benar tenaga ahli yang terampil dibidangnya, sehingga dapat membantu kemajuan teknologi bagi tenaga kerja Indonesia. Untuk itu proses alih teknologinya kepada tenaga kerja Indonesia baik dalam jalur managerial maupun profesionalnya harus mendapat pengawasan yang sangat ketat dan tegas, dengan memberikan sertifikasi kepada tenaga kerja asing beserta tenaga kerja Indonesia.

## DAFTAR PUSTAKA

## A. Buku

- Adrian Sutedi. 2010. *Hukum Perizinan Dalam Sektor Pelayanan Publik*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Asri.Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta. Sinar Grafika.
- Ateng. Syarifudin. 2010. *Hukum Perizinan dalam Sektor Pelayanan Publik*. disunting oleh Adrian Sutedi. Jakarta. Sinar Grafika.
- E. Utrecht. 1957. *Pengantar dalam Hukum Indonesia*. Jakarta. Ichtiar.
- Guntur. Setiawan. 2004. *Implementasi dalam Birokrasi Pembangunan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Harry. Heriawan Saleh. 2005. *Persaingan Tenaga Kerja Dalam Era Globalisasi (Antara Perdagangan dan Migrasi)*, Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Nurdin Usman. 2002. *Konteks Implementasi berbasis Kurikulum*. Surabaya. Yuridika.
- Philipus M. Hadjon. 1998. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Ridwan, H.R. 2006. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta. Raja Grafindo.
- S.J. Fockema Andreae. 2010. *Hukum Perizinan dalam Sektor Pelayanan Publik*. disunting oleh Adrian Sutedi, Jakarta. Sinar Grafika.
- Soekanto. Soerjono. 2006. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta. UI-Press.
- W.F. Prins dan R. Kosim Adisapoetra, *Pengantar Ilmu Hukum Administrasi Negara*, Pradnya Paramita, Jakarta, 1983, hlm 72.

**B. Perundang-Undangan**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

C.S.T. Kansil. 2003. *Kitab Undang-undang Peradilan Tata Usaha Negara*. Jakarta. Pradnya Paramita.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 1989 Tentang Pedoman Pelaksanaan Pengawasan Melekat.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: PER.02/MEN. III/2008 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep-10/MEN /III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

**C. Makalah**

Sjachran Basah. 1995. *Pencabutan Izin Salah Satu Sanksi Hukum Administrasi*. Makalah pada Penataran Hukum Administrasi dan lingkungan di Fakultas Hukum Unair. Surabaya.

Bagir Manan. 1995 *Ketentuan-Ketentuan Mengenai Pengaturan Penyelenggaraan Hak Kemerdekaan Berkumpul Ditinjau dari Perspektif UUD 1945*. Makalah Tidak di Publikasikan. Jakarta.

**D. Internet**

Garin Nugroho. *Politik Konsesi Untuk Siapa*.

<http://klikpolitik.blogspot.com/2008/01/politik-konsesi-untuk-siapa.html> . diakses 12 Oktober 2012.

Website resmi Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Data dan Informasi Ketenagakerjaan <http://www.depnakertrans.go.id/>? diakses pada 21 Oktober 2012.

