

NASKAH AKADEMIK

RANCANGAN PERATURAN DAERAH KOTA SURABAYA

TENTANG

RETRIBUSI PERPANJANGAN IZIN MEMPEKERJAKAN

TENAGA KERJA ASING

DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA

2013

DAFTAR ISI

BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	3
1.3. Tujuan dan Kegunaan yang Ingin Dicapai.....	3
1.4. Metode.....	4
BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS	5
2.1. Kajian Teoritis	5
A. Aspek Keuangan Daerah.....	5
B. Aspek Ketenagakerjaan	9
2.2. Kajian Empirik	12
BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN TERKAIT	15
3.1. Pengaturan Kewenangan Retribusi Daerah	15
A. UU No. 32/2004 Tentang Pemerintahan Daerah.....	15
B. UU No. 28/2009 Tentang Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah.....	17
C. PP No. 97/2012 Tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing .	18
3.2. Pengaturan Mengenai Tenaga Kerja Asing.....	19
A. UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan	19
B. Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (Keppres No. 75/1995)	23

C. Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Permen No. PER.02/MEN/III/2008)	23
---	----

BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS31

4.1. Landasan Filosofis.....	31
4.2. Landasan Sosiologis	34
4.3. Landasan Yuridis	36

BAB V JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERDA 41

5.1. Jangkauan dan Arah Pengaturan	41
5.2. Ruang Lingkup Materi Muatan Perda.....	42
A. Ketentuan Umum.....	42
B. Objek.....	44
C. Subjek	45
D. Besaran	45
E. Tata Cara.....	45

BAB VI PENUTUP46

6.1. Kesimpulan	46
6.2. Saran	46

DAFTAR BACAAN

DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

RAPERDA

KATA PENGANTAR

Berdasarkan Pasal 150 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, jenis retribusi daerah dapat ditambah sepanjang memenuhi kriteria yang ditetapkan dalam Undang-Undang. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing merupakan regulasi yang mengatur tambahan jenis retribusi daerah, salah satunya adalah Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing merupakan pembayaran atas pemberian perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing oleh Walikota atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing yang telah memiliki Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dari menteri yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau Pejabat yang ditunjuk. Berdasarkan Pasal 156 ayat (1) Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah, retribusi ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Penetapan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagai Retribusi Daerah memberikan peluang kepada daerah untuk menambah sumber pendapatan dalam rangka mendanai urusan yang menjadi tanggung jawab Pemerintah Daerah. Potensi pendapatan asli daerah dari retribusi ini mempunyai kontribusi pada keuangan daerah. Setidaknya dalam tiga tahun terakhir (2010-2012), rata-rata terdapat 1433 tenaga kerja asing di Kota Surabaya.

Untuk merespon adanya wewenanga baru dalam hal retribusi daerah, maka perlu disusun rancangan peraturan daerah tentang Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, melalui kajian dalam naskah akademik. Naskah akademik ini diharapkan dapat memberikan arahan mengenai alasan,

urgeni dan jangkauan pengaturan Retribusi baru ini. Sebagai bagian dari proses penyusunan Raperda, kami mengundang masukan dan pendapat para pemangku kepentingan atas isi Naskah Akademik dan Raperda ini.

Surabaya, 24 Desember 2013

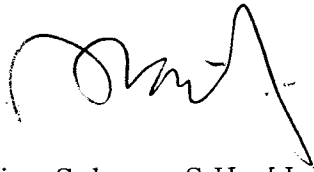
Tim Penyusun,



Dr. M. Hadi Shubhan, S.H., M.H., CN



Dr. Lilik Pudjiastuti, S.H. M.H.



Radian Salman, S.H., LL.M

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Surabaya merupakan Kota terbesar kedua setelah Ibu Kota Jakarta, dengan volume kegiatan ekonomi, tingkat demografi, mobilitas penduduk, dan permasalahan sosial yang dinamis. Kota Surabaya sebagai salah satu kota di Jawa Timur memiliki peran strategis pada skala nasional sebagai pusat pelayanan kegiatan Indonesia Timur, dan pada skala regional sebagai kota perdagangan dan jasa yang pada simpul transportasi (darat, udara dan laut) nasional dan internasional sehingga memberi peluang bagi Kota Surabaya untuk meningkatkan perannya sebagai Pusat Kegiatan Nasional. Sebagai pusat kegiatan ekonomi, maka aktivitas ekonomi mengundang pula mobilitas penduduk, terutama angkatan kerja untuk bekerja di Surabaya. Dengan semakin bertambahnya penduduk maka tidak bisa dipungkiri bahwa jumlah penduduk usia kerja (tenaga kerja) dari tahun ke tahun semakin meningkat. Perkembangan tenaga kerja di Kota Surabaya selama lima tahun terakhir (Tahun 2005- 2009) terjadi pertumbuhan rata-rata sebesar 1,42 persen per tahun. Penduduk yang tergolong sebagai angkatan kerja (pekerja dan pencari kerja) mengalami penambahan setiap tahunnya rata-rata 0,69 persen.

Pada sisi lain, tenaga kerja asing juga merupakan hal yang tidak bisa ditolak begitu saja karena aspek globalisasi, kebutuhan tenaga kerja dengan keahlian tertentu dari luar negeri dan sebagainya. Pada kenyataannya pula sejauh ini Indonesia masih memerlukan investor asing, demikian juga dengan pengaruh globalisasi peradaban dimana Indonesia sebagai negara anggota WTO harus membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing, terlebih dalam waktu yang dekat adalah pemberlakuan ASEAN Charter Community yang didalamnya termasuk ASEAN Economic Community Tahun 2015. Untuk mengantisipasi hal tersebut diharapkan ada kelengkapan peraturan yang mengatur persyaratan tenaga kerja asing, serta pengamanan penggunaan tenaga

kerja asing. Peraturan tersebut harus mengatur aspek-aspek dasar dan bentuk peraturan yang mengatur dengan tujuan penggunaan tenaga kerja asing secara selektif dengan tetap memprioritaskan TKI. Oleh karenanya dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang sangat ketat, terutama dengan cara mewajibkan bagi perusahaan atau korporasi yang mempergunakan tenaga kerja asing bekerja di Indonesia dengan membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Permen No. Per.02/Men/III/2008).

Dalam rangka pengawasan atas tenaga kerja asing, maka pemerintah kabupaten/ kota mempunyai kewenangan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (PP No. 97/2012). Kewenangan pemberian perpanjangan Izin IMTA dengan pengenaan retribusi dalam kategori retribusi perizinan tertentu mempunyai dua aspek; yakni izin sebagai instrumen pengawasan dan retribusi sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Dalam konteks otonomi, bahwa daerah-daerah diberi wewenang untuk melakukan penyelenggaraan secara otonom, maka daerah-daerah memerlukan sumber-sumber pembiayaan guna memenuhi kebutuhan dana dalam penyelenggaraan pemerintahan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 157 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (UU No. 32/2004), dinyatakan bahwa sumber-sumber keuangan daerah, salah satunya adalah hasil retribusi daerah.

Berdasarkan uraian di atas dan mengingat bahwa dengan diundangkannya Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (UU No. 28/2009), dan khususnya diberikannya wewenang pendapatan hasil retribusi untuk jenis retribusi baru menurut PP No. 97 Tahun 2012, maka perlu diatur ketentuan mengenai retribusi ini dalam suatu Peraturan Daerah.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal tersebut di atas, rancangan peraturan daerah tentang Retribusi Perpanjangan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing, disusun berdasarkan identifikasi atas masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Retribusi Perpanjangan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing di Kota Surabaya telah sesuai kewenangan daerah?
- b. Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis mengenai izin atas penggunaan tenaga kerja asing di Kota Surabaya dan retribusi atas izin tersebut?
- c. Apa sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup, pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam pembentukan Rancangan Peraturan Daerah Kota Kota Surabaya tentang Retribusi Perpanjangan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing?

1.3. Tujuan dan Kegunaan yang Ingin Dicapai

Tujuan yang ingin dicapai dalam penyusunan naskah akademik ini adalah untuk :

- a. Memberikan penjelasan secara teoritik ilmiah tentang disusunnya rancangan peraturan daerah tentang Retribusi Perpanjangan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Kota Surabaya.
- b. Menjelaskan landasan hukum yang mendasari penyusunan rancangan peraturan daerah yang dimaksud.
- c. Menjelaskan hal-hal penting yang diatur di dalam rancangan Peraturan Daerah yang dimaksud.
- d. Memberikan kepastian hukum bagi fungsi pengawasan terhadap adanya tenaga kerja asing di Kota Surabaya sekaligus pendapatan asli daerah atas pengenaan retribusi.

Kegunaan dari penyusunan naskah akademik ini adalah sebagai acuan atau referensi penyusunan dan pembahasan Draft Rancangan

Peraturan Daerah tentang Retribusi Perpanjangan Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing.

1.4. Metode

Jenis kajian terhadap penyusunan naskah akademik Rancangan Peraturan Daerah adalah kajian hukum dengan pendekatan kajian atas peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*) dan historis (*historical approach*) atas kebijakan perpajakan/retribusi daerah dalam hubungannya dengan bidang ketenagakerjaan. Untuk mendukung kajian hukum tersebut, bahan-bahan hukum sekunder diperlukan seperti data-data mengenai ketenagakerjaan di kota Surabaya dan wawancara (melalui diskusi) dengan *stakeholder* yang relevan, dinas yang membidangi ketenagakerjaan, bagian hukum dan kalangan pengusaha, sehingga metode ini didukung dengan observasi, dokumentasi dan wawancara (melalui diskusi). Dengan kata lain, data primer dalam kajian hukum adalah peraturan perundang-undangan, sedangkan data sekunder adalah berupa hasil kajian, data, hasil diskusi/ wawancara dengan *stakeholder* yang relevan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

2.1. Kajian Teoritis

Kajian teoritis dalam konteks ini dibagi dalam dua hal, yaitu aspek retribusi sebagai komponen pendapatan asli daerah dan aspek ketenagakerjaan berupa IMTA sebagai instrumen pengawasan.

A. Aspek Keuangan Daerah

Pelaksanaan otonomi daerah yang dititikberatkan pada Daerah Kabupaten/Kota dimulai dengan adanya penyerahan sejumlah kewenangan (urusan) dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah yang bersangkutan. Penyerahan berbagai kewenangan dalam rangka desentralisasi ini tentunya harus disertai dengan penyerahan dan pengalihan pembiayaan. Sumber pembiayaan yang paling penting adalah sumber pembiayaan yang dikenal dengan istilah PAD (Pendapatan Asli Daerah) di mana komponen utamanya adalah penerimaan yang berasal dari komponen pajak daerah dan retribusi daerah. Terwujudnya pelaksanaan otonomi daerah, terjadi melalui proses penyerahan sejumlah kekuasaan/ kewenangan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah di mana implementasi kebijakan desentralisasi memerlukan banyak faktor pendukung. Salah satu faktor pendukung yang secara signifikan menentukan keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah adalah kemampuan daerah untuk membiayai pelaksanaan kekuasaan/kewenangan yang dimilikinya, di samping faktor-faktor lain seperti kemampuan personalia di daerah dan kelembagaan pemerintah daerah.

Desentralisasi sistem sumber pendapatan (pajak dan retribusi) adalah pelimpahan kewenangan perpajakan dan penggunaan dana bagi hasil pajak kepada pemerintah daerah. Desentralisasi sistem sumber keuangan daerah bertujuan agar daerah mampu mengurus dan mengelola rumah tangganya sendiri secara mandiri, termasuk

menyangkut penyediaan sumber dana penyelenggaraan pemerintahan dari penerimaan pajak atau retribusi. Dalam penyelenggaraan otonomi daerah, kemampuan daerah untuk menyelenggarakan pelayanan publik merupakan salah satu ukuran untuk menentukan tingkat kemampuan daerah. Menurut **Halim (2001)** ciri utama yang menunjukkan suatu daerah mampu melaksanakan otonomi adalah:

1. Kemampuan keuangan daerah, artinya daerah harus memiliki kewenangan dan kemampuan untuk menggali sumber-sumber keuangan, mengelola dan menggunakan keuangannya sendiri yang cukup memadai untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahannya
2. Ketergantungan kepada bantuan pusat harus seminimal mungkin agar Pendapatan Asli Daerah (PAD) harus menjadi bagian sumber keuangan terbesar yang didukung oleh kebijakan perimbangan keuangan pusat dan daerah, sehingga peranan pemerintah daerah menjadi lebih besar.

Maka daerah otonom harus memiliki kewenangan dan kemampuan untuk menggali sumber-sumber keuangan daerah sendiri yang cukup untuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan daerahnya. Sumber keuangan daerah dimaksud tidak lain adalah Pendapatan Asli Daerah (PAD). Kondisi tersebut akan berhasil bila sumber daya manusianya berkualitas, yang diikuti oleh manajemen pemerintahan yang handal, dengan tujuan untuk dapat meningkatkan perekonomiannya, serta punya kemampuan untuk menggali potensi daerah lebih cepat lagi. Bila keadaan ini dapat dilakukan dengan baik, maka kesejahteraan akan dapat ditingkatkan dibandingkan sebelum adanya otonomi daerah, sebab dalam era keterbukaan perekonomian global diperlukan tenaga seperti disebutkan di atas.

Fungsi utama dari pemerintah melalui kebijaksanaan anggaran (*fiscal policy*) adalah fungsi alokasi, distribusi, dan stabilisasi (**Musgrave and Musgrave; 1991**). **Fungsi Alokasi** berkaitan dengan peranan

pemerintah dalam menyediakan barang-barang publik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini karena pada umumnya untuk jenis barang ini tidak mungkin disediakan oleh swasta. **Fungsi Distribusi** berkaitan dengan peranan pemerintah dalam mewujudkan distribusi pendapatan nasional yang lebih merata, sedangkan **Fungsi Stabilisasi** berkaitan dengan peranan pemerintah dalam menciptakan stabilitas perekonomian di dalam negeri, baik terhadap gejolak harga, maupun penganggaran.

Hirawan (1993) menjelaskan lebih lanjut hubungan pemerintah pusat-daerah tersebut akan melahirkan hubungan perimbangan keuangan antara pusat-daerah sebagai berikut:

- a. Sebagai bagian dari pelaksanaan asas dekonsentrasi dan tugas pembantuan, yaitu adanya alokasi dana pemerintah pusat kepada daerah sebagaimana diketahui dana pemerintah pusat kepada daerah di Indonesia dapat dibedakan atas sumbangan dan bantuan. Sumbangan adalah alokasi dana pusat untuk tujuan pengeluaran rutin daerah termasuk subsidi daerah otonom, sedangkan bantuan adalah alokasi dana untuk pengeluaran pembangunan daerah.
- b. Sedangkan bagian dari pelaksanaan asas desentralisasi, yaitu usaha menggali potensi daerah yang tercermin dari Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang secara garis besar dapat diklasifikasikan dari penerimaan pajak daerah, retribusi daerah, laba perusahaan daerah, penerimaan dari dinas daerah, penerimaan daerah lainnya.

Dengan demikian, jelas bahwa Retribusi merupakan salah satu sumber pendapatan asli daerah. Secara konseptual menurut UU No. 28/2009, definisi retribusi adalah pungutan daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan orang pribadi atau Badan. Retribusi dibedakan menjadi tiga, yaitu retribusi jasa umum; jasa

usaha dan retribusi perizinan tertentu. Retribusi perpanjangan IMTA digolongkan sebagai retribusi perizinan tertentu, yaitu kegiatan tertentu Pemerintah Daerah dalam rangka pemberian izin kepada orang pribadi atau Badan yang dimaksudkan untuk pembinaan, pengaturan, pengendalian dan pengawasan atas kegiatan, pemanfaatan ruang, serta penggunaan sumber daya alam, barang, prasarana, sarana atau fasilitas tertentu guna melindungi kepentingan umum dan menjaga kelestarian lingkungan.

Berkaitan dengan perizinan tertentu ini, maka aspek pelayanan merupakan bagian dari hal yang melekat dari adanya pemberian wewenang retribusi. Dalam kerangka besar mengenai tugas dan fungsi pemerintahan, maka penyelenggaraan pelayanan Pemerintah Kota Surabaya di bidang ketenagakerjaan adalah bagian dari pelayanan publik. Dalam perspektif hukum penyelenggaraan pemerintahan berbasis pada teori negara hukum modern (negara hukum demokrasi), yang merupakan perpaduan antara konsep negara hukum (*rechtstaat*) dan konsep negara kesejahteraan (*welfare state*). Dalam suatu negara hukum setiap kegiatan kenegaraan atau pemerintahan wajib tunduk pada aturan-aturan hukum yang menjamin dan melindungi hak-hak warganya.

Penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan efektif merupakan dambaan setiap masyarakat dimanapun mereka berada. Hal tersebut telah menjadi tuntutan masyarakat yang selama ini kurang memperoleh perhatian dan penghormatan atas hak-haknya untuk mendapatkan pelayanan yang baik sebagaimana diatur dalam konstitusi. Pemberian pelayanan kepada masyarakat merupakan kewajiban utama bagi pemerintah. Dalam pemberian pelayanan tidak boleh tercipta perlakuan yang berbeda, sehingga menimbulkan diskriminasi pelayanan bagi masyarakat. Selain itu manajemen pelayanan perlu pula mendapat pembenahan melalui keterbukaan dan kemudahan prosedur, penetapan tarif yang jelas dan terjangkau, keprofesionalan aparatur dalam teknik pelayanan, dan tersedianya tempat pengaduan keluhan masyarakat

(*public complain*), serta tersedianya sistem pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur (Adrian Sutedi, 2010; 3).

Istilah pelayanan berasal dari kata “layan” yang artinya menolong menyediakan segala apa yang diperlukan oleh orang lain untuk perbuatan melayani. Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan pelayanan, bahkan secara ekstrim dapat dikatakan bahwa pelayanan tidak dapat dipisahkan dengan kehidupan manusia (Sinambela, 2010:3). Pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain yang langsung (Moenir, 2006:16-17). Membicarakan pelayanan berarti membicarakan suatu proses kegiatan yang konotasinya lebih kepada hal yang abstrak (*intangibile*). Pelayanan adalah merupakan suatu proses, proses tersebut menghasilkan suatu produk yang berupa pelayanan, yang kemudian diberikan kepada pelanggan. Moenir (dalam Harbani Pasolong, 2007:128), menyatakan bahwa pelayanan pada dasarnya dapat didefinisikan sebagai aktivitas seseorang, sekelompok dan/atau organisasi baik langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan. Pelayanan Publik merupakan pelayanan yang diberikan oleh aparatur pemerintahan kepada masyarakat. Untuk itu pelayanan tersebut sangat ditentukan oleh kinerja pelayanan yang diberikan. Sejauh mana pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dapat terjangkau, mudah, cepat, dan efisien baik dari sisi waktu maupun pembiayaan.

B. Aspek Ketenagakerjaan

Pengertian pekerja berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU No. 13/2003) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Iman Soepomo menyebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah seseorang yang bekerja kepada orang lain dengan mendapatkan upah (Iman Soepomo, 1974 : 6). Sedangkan tenaga kerja berdasarkan ketentuan pasal 1 angka 2 UU No. 13/2003 adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang

dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Perlunya perlindungan tenaga kerja harus dilihat dari beberapa latar belakang sebagai aspek dasarnya. Pertama, jumlah tenaga kerja yang tersedia di Indonesia, termasuk di Kota Surabaya tidak seimbang dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia. Jumlah tenaga kerja jauh lebih banyak dari pada jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Terlebih lagi dari sebagian besar tenaga kerja yang tersedia adalah yang berpendidikan rendah sehingga kebanyakan *unskillabour*, sehingga posisi tawar mereka adalah rendah. Kedua, dalam rangka mengejar pertumbuhan ekonomi, salah satunya melalui industrialisasi, membawa akibat meletakkan posisi pemilik modal sebagai pelopor dan basis pendukung bagi keberhasilan pembangunan nasional, sebaliknya menempatkan pekerja pada posisi pemancing sektor penarik investasi sehingga nilai pekerja Indonesia lebih rendah daripada nilai pekerja luar negeri (M Zaidun, 1997 : 23).

Dalam konteks investasi inilah, adanya tenaga kerja asing seringkali menjadi bagian dari konsekuensi, sebab diantara investasi tersebut terdapat investasi asing. Alasan selain investasi adalah adanya kebutuhan mengenai tenaga kerja dengan keahlian tertentu yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia sendiri. Kini, dalam konteks keterbukaan global dan kerjasama internasional, seperti kesepakatan dalam perdagangan bebas ASEAN, maka mobilitas tenaga kerja antar negara menjadi semakin terbuka, sehingga hal ini perlu dikendalikan sekaligus diberikan perlindungan terhadap pekerja lokal melalui instrumen perizinan.

Perizinan merupakan bentuk jamak dari kata izin yang oleh W.J.S. Poerwadarminta diartikan dengan perkenaan atau pernyataan mengabdikan tiada melarang atau surat yang menyatakan boleh melakukan sesuatu. NM. Spelt dan JBJM. Ten Berge membedakan penggunaan istilah perizinan dan izin, dimana perizinan merupakan pengertian izin dalam arti luas, sedangkan istilah izin digunakan untuk

pengertian izin dalam arti sempit. Pengertian perizinan (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. Sedangkan yang dimaksud dengan izin dalam arti sempit ialah bahwa suatu tindakan dilarang, terkecuali diperkenankan, dengan tujuan agar dalam ketentuan-ketentuan yang disangkutkan dengan perkenaan dapat dengan teliti diberikan batas-batas tertentu bagi tiap-tiap kasus. Jadi persoalannya bukanlah untuk hanya memberi perkenaan dalam keadaan-keadaan khusus, tetapi agar tindakan-tindakan yang diperkenankan dilakukan dengan cara-cara tertentu (dicantumkan berbagai persyaratan dalam ketentuan-ketentuan yang bersangkutan). Terkait dengan uraian tersebut Michael Faure and Nicole Niessen mengartikan izin sebagai berikut *“The basic idea of a permit system is that the law explicitly forbids a certain activity, and subsequently rules that this activity is only allowed when a competent authority has issued permit.”*

Izin adalah “Keputusan Administrasi Negara/Tata Usaha Negara”. Ini berarti bahwa dengan izin terbentuk suatu hubungan hukum tertentu. Dalam hubungan ini oleh administrasi negara/pemerintah dicantumkan syarat-syarat dan kewajiban-kewajiban tertentu yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh pihak yang memperoleh izin. Penolakan izin hanya dilakukan jika kriteria yang ditetapkan oleh penguasa tidak dipenuhi atau apabila karena suatu alasan tertentu tidak mungkin memberi izin kepada semua orang. Hal di atas menunjukkan bahwa penetapan perizinan sebagai salah satu instrumen hukum dari pemerintah ialah untuk mengendalikan kehidupan masyarakat agar tidak menyimpang dari ketentuan hukum yang berlaku, serta membatasi aktivitas masyarakat agar tidak merugikan orang lain.

2.2. Kajian Empirik

Menurut data Disnaker Kota Surabaya, jumlah perusahaan di kota Surabaya mencapai 11.925 dan jumlah pekerja mencapai 1.48.878 Data. Adapun jumlah pekerja asing dalam perkembangan beberapa tahun terakhir adalah sebagaimana data berikut :

Tabel 1
Jumlah Tenaga Kerja Asing

No	Tahun	Jumlah
1.	2010	1365 TKA
2.	2011	1441 TKA
3.	2012	1491 TKA

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya: 2013

Berdasarkan data tersebut, rata-rata jumlah tenaga kerja asing dalam 3 tahun terakhir adalah 1433 dengan tren peningkatan setiap tahunnya. Dengan jumlah makin meningkat, terlebih ke depan dengan adanya pasar bebas ASEAN, harus dilakukan pengawasan terhadap tenaga kerja asing dalam rangka memastikan legalitas sekaligus kesesuaian dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Razia tenaga kerja asing pada PT Huawei di Kota Surabaya, yang dilakukan oleh aparat Kanwil Transmigrasi, Polda Jawa Timur dan Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya pada Februari 2013 merupakan bentuk pengawasan represif. Maka melalui adanya kewenangan Retribusi Perpanjangan IMTA, instrument pengawasan preventif akan lebih diperkuat.

Secara umum dalam konteks pengawasan, proses penegakan hukum bidang ketenagakerjaan selama ini dilakukan melalui upaya atau pendekatan persuasif-edukatif dengan mengedepankan sosialisasi serta informasi tentang peraturan dan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan. Dalam tahapan awal, pemerintah memberdayakan para

pengawas ketenagakerjaan untuk melakukan pembinaan dan sosialisasi kepada perusahaan-perusahaan dan pekerja/buruh agar bisa menjalankan aturan-aturan ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 32 UU No. 13/2003 mendefinisikan pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengaturan mengenai pengawasan selanjutnya diatur dalam Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 09 Tahun 2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan bersifat independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pegawai pengawas ketenagakerjaan ditetapkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang mempunyai lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan baik di lingkungan pemerintah pusat, maupun di lingkungan pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota.

Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya wajib:

1. merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
2. tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Pengawas ketenagakerjaan selain bertugas melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan juga diberikan kewenangan sebagai Penyidik Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Penyidik Pegawai Negeri Sipil berwenang:

1. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan serta keterangan tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
2. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
3. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
4. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
5. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang ketenagakerjaan;
6. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana di bidang ketenagakerjaan; dan
7. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang ketenagakerjaan.

EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

Evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan dalam Naskah Akademik ini adalah dasar yuridis yang menjadi pertimbangan dalam kerangka perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dan aspek pelayanan ketenagakerjaan. Evaluasi dan analisis dilakukan terhadap peraturan perundang-undangan sebagai berikut :

3.1. Pengaturan Kewenangan Retribusi Daerah

A. UU No. 32/2004 Tentang Pemerintahan Daerah

Dalam kaitan dengan pemerintah daerah, urusan ketenagakerjaan merupakan kewenangan yang diserahkan sebagian dari pemerintah pusat kepada pemerintah Kabupaten/ Kota. UU No. 32/2004, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (UU No. 12/2008), pada dasarnya merupakan titik pangkal penyerahan urusan kewenangan ketenagakerjaan dari pemerintah pusat kepada pemerintah Kabupaten/kota.

Pembagian urusan kewenangan dibidang ketenagakerjaan dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kota/Kota (PP No. 38/2007). Dalam lampiran Peraturan Pemerintah ini butir N dijelaskan tentang kewenangan di bidang ketenagakerjaan yang dimiliki oleh pemerintah Kota. Dengan demikian secara yuridis kewenangan dibidang ketenagakerjaan sebagian merupakan kewenangan pemerintah Kota. Dalam Pasal 14 UU No. 32/2004 telah ditegaskan secara terperinci urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah kabupaten/kota yang meliputi 16 urusan wajib yaitu:

- a. Perencanaan dan pengendalian pembangunan;
- b. Perencanaan, pemanfaatan dan pengawasan tata ruang;
- c. Penyelenggaraan ketertiban umum dan ketentraman masyarakat;
- d. Penyediaan sarana dan prasarana umum;
- e. Penanganan bidang kesehatan;
- f. Penyelenggaraan pendidikan;
- g. Penanggulangan masalah sosial;
- h. Pelayanan bidang ketenagakerjaan;
- i. Fasilitasi pengembangan koperasi, usaha kecil dan menengah;
- j. Pengendalian lingkungan hidup;
- k. Pelayanan pertanahan;
- l. Pelayanan kependudukan dan catatan sipil;
- m. Pelayanan administrasi umum pemerintahan;
- n. Pelayanan administrasi penanaman modal;
- o. Penyelenggaraan pelayanan dasar lainnya; dan
- p. Urusan wajib lainnya yang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan.

Sebagai urusan wajib, kewenangan pemerintah kabupaten/kota dalam penyelenggaraan urusan tersebut meliputi :

1. Penyelenggara perizinan/pendaftaran lembaga pelatihan serta pengesahan kontrak/perjanjian magang dalam negeri.
2. Penerbitan dan pengendalian izin pendirian Lembaga Bursa Kerja/ LPTKS dan Lembaga Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan skala kabupaten/kota.
3. Penerbitan rekomendasi untuk perizinan pendirian LPTKS dan Lembaga Penyuluhan dan Bimbingan Jabatan yang akan melakukan kegiatan skala kabupaten/kota.
4. Pemberian rekomendasi kepada swasta dalam penyelenggaraan pameran bursa kerja (*job fair*) skala kabupaten/kota.
5. Penyelenggaraan perizinan/pendaftaran lembaga pelatihan serta pengesahan kontrak/perjanjian magang dalam negeri.

6. Penerbitan rekomendasi izin operasional TKS Luar Negeri, TKS Indonesia, lembaga sukarela Indonesia yang akan beroperasi pada 1 (satu) kabupaten/kota.
7. Penerbitan IMTA perpanjangan untuk TKA yang lokasi kerjanya dalam wilayah kabupaten/kota.
8. Penerbitan rekomendasi izin pendirian kantor cabang PPTKIS di wilayah kabupaten/kota.
9. Penerbitan rekomendasi paspor TKI di wilayah kabupaten/kota berdasarkan asal/alamat calon TKI.
10. Penerbitan rekomendasi perizinan tempat penampungan di wilayah kabupaten/kota.
11. Penerbitan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di kabupaten/kota dan pendaftaran perjanjian pekerjaan antara perusahaan pemberi kerja dengan perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang skala berlakunya dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota.
12. Pencabutan izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh yang berdomisili di wilayah kabupaten/kota atas rekomendasi pusat dan atau provinsi.
13. Penerbitan/rekomendasi (izin) terhadap obyek pengawasan ketenagakerjaan skala kabupaten/ kota.

Pelayanan bidang ketenagakerjaan, sebagaimana telah dijelaskan dalam kerangka teoritik, merupakan bagian dari pelayanan publik. Perizinan di bidang ketenagakerjaan sebagai bagian dari pelayanan publik juga merupakan instrumen yang harus diletakkan sebagai kerangka pengendalian dan pengawasan dalam rangka perlindungan, baik untuk tenaga kerja maupun terhadap pengusaha.

B. UU No. 28/2009 Tentang Pajak Daerah Dan Retribusi Daerah

Kaitan antara perpanjangan IMTA dan retribusi daerah menurut UU No. 28/2009 adalah berpangkal dari kategori memperkerjakan tenaga

asing sebagai perizinan tertentu, yang menjadi jenis retribusi menurut PP No. 97/2012. Menurut ketentuan Pasal 1 angka 64 UU No. 28/2009, Retribusi Daerah, yang selanjutnya disebut Retribusi, adalah pungutan Daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/atau diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan orang pribadi atau Badan. Pasal 1 angka 68, Perizinan Tertentu adalah kegiatan tertentu Pemerintah Daerah dalam rangka pemberian izin kepada orang pribadi atau Badan yang dimaksudkan untuk pembinaan, pengaturan, pengendalian dan pengawasan atas kegiatan, pemanfaatan ruang, serta penggunaan sumber daya alam, barang, prasarana, sarana atau fasilitas tertentu guna melindungi kepentingan umum dan menjaga kelestarian lingkungan. Objek Retribusi Perizinan Tertentu adalah pelayanan perizinan tertentu oleh Pemerintah Daerah kepada orang pribadi atau Badan yang dimaksudkan untuk pengaturan dan pengawasan atas kegiatan pemanfaatan ruang, penggunaan sumber daya alam, barang, prasarana, sarana, atau fasilitas tertentu guna melindungi kepentingan umum dan menjaga kelestarian lingkungan. Selanjutnya dalam Pasal 141 UU No. 28/2009, yang diakui sebagai jenis retribusi dan menjadi kewenangan daerah adalah :

- a. Retribusi Izin Mendirikan Bangunan;
- b. Retribusi Izin Tempat Penjualan Minuman Beralkohol;
- c. Retribusi Izin Gangguan;
- d. Retribusi Izin Trayek; dan
- e. Retribusi Izin Usaha Perikanan.

Ketentuan mengenai jenis perizinan tertentu tersebut diatas memperoleh perluasan dengan terbitnya PP No. 97/2012, yang selanjutnya akan dipaparkan pada bagian berikut :

C. PP No. 97/2012 Tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Jenis Retribusi daerah diperluas dengan terbitnya PP No. 97/2012. Konsideran menimbang dari PP ini menyebutkan bahwa penerbitan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing yang lokasi kerjanya lintas kabupaten/kota dalam 1 (satu) provinsi dan yang lokasi kerjanya dalam wilayah kabupaten/kota yang merupakan urusan Pemerintahan Daerah memenuhi kriteria sebagai Retribusi Perizinan Tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 150 huruf c UU No. 28/2009. Definisi yuridis dari Retribusi perpanjangan IMTA adalah adalah pungutan atas pemberian perpanjangan IMTA kepada pemberi kerja tenaga kerja asing. Perpanjangan IMTA adalah izin yang diberikan oleh gubernur atau bupati/walikota atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Tenaga Kerja Asing yang dimaksud adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Wajib Retribusi adalah orang pribadi atau badan yang menurut peraturan perundang-undangan retribusi diwajibkan untuk melakukan pembayaran retribusi, termasuk pemungut atau pemotong retribusi tertentu. Pemungutan Retribusi Perpanjangan IMTA sebagaimana dimaksud dilaksanakan oleh :

- a. pemerintah provinsi untuk perpanjangan IMTA yang lokasi kerjanya lintas kabupaten/kota dalam provinsi yang bersangkutan; dan
- b. pemerintah kabupaten/kota untuk perpanjangan IMTA yang lokasi kerjanya dalam kabupaten/kota yang bersangkutan.

3.2. Pengaturan Mengenai Tenaga Kerja Asing

A. UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan

Sebelum lahirnya UU No. 13/2003, penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1958 tentang Penempatan Tenaga Kerja Asing (UU No. 3/1958). Dalam perjalanannya,

pengaturan mengenai penggunaan tenaga kerja asing tidak lagi diatur dalam undang-undang tersendiri, namun sudah merupakan bagian dari kompilasi dalam UU Ketenagakerjaan yang baru (UU No. 13/2003). Dalam UU No. 13/2003, pengaturan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dimuat pada Bab VIII, Pasal 42 sampai dengan Pasal 49. Pengaturan tersebut dimulai dari kewajiban pemberi kerja yang menggunakan TKA untuk memperoleh izin tertulis; memiliki rencana penggunaan TKA yang memuat alasan, jenis jabatan dan jangka waktu penggunaan TKA; kewajiban penunjukan tenaga kerja WNI sebagai pendamping TKA; hingga kewajiban memulangkan TKA ke negara asal setelah berakhirnya hubungan kerja. UU No.13/2003 menegaskan bahwa setiap pengusaha dilarang mempekerjakan orang-orang asing tanpa izin tertulis dari Menteri. Pengertian TKA juga dipersempit yaitu warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Di dalam ketentuan tersebut ditegaskan kembali bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Untuk memberikan kesempatan kerja yang lebih luas kepada tenaga kerja Indonesia (TKI), pemerintah membatasi penggunaan TKA dan melakukan pengawasan. Dalam rangka itu, Pemerintah mengeluarkan sejumlah perangkat hukum mulai dari perizinan, jaminan perlindungan kesehatan sampai pada pengawasan. Sejumlah peraturan yang diperintahkan oleh UU No. 13/2003 antara lain

:

- 1) Keputusan Menteri tentang Jabatan Tertentu dan Waktu Tertentu (Pasal 42 ayat (5));
- 2) Keputusan Menteri tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Pasal 43 ayat (4));
- 3) Keputusan Menteri tentang Jabatan dan Standar Kompetensi (Pasal 44 ayat (2));
- 4) Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu yang Dilarang Dijabat oleh Tenaga Kerja Asing (Pasal 46 ayat (2));
- 5) Keputusan Menteri tentang Jabatan-jabatan Tertentu di Lembaga

Pendidikan yang Dibebaskan dari Pembayaran Kompensasi (Pasal 47 ayat (3)).

- 6) Peraturan Pemerintah tentang Besarnya Kompensasi dan Penggunaannya (Pasal 47 ayat 4).
- 7) Keputusan Presiden tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing serta Pelaksanaan Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping (Pasal 49).

Sejak UU No. 13/2003 diundangkan pada tanggal 25 Maret 2003, telah dilahirkan beberapa peraturan pelaksana undang-undang tersebut, antara lain:

- 1) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 223/MEN/2003 Tentang Jabatan-jabatan di Lembaga Pendidikan yang Dikecualikan dari Kewajiban Membayar Kompensasi.
- 2) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 67/MEN/IV/2004 tentang Pelaksanaan Program JAMSOSTEK bagi Tenaga Kerja Asing.
- 3) Peraturan Menteri Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Selanjutnya dijelaskan bahwa untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat dipenuhi oleh tenaga kerja Indonesia, maka tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia sepanjang dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Mempekerjakan tenaga kerja asing dapat dilakukan oleh pihak manapun sesuai dengan ketentuan kecuali pemberi kerja orang perseorangan. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk kecuali terhadap perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler. Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu bagi tenaga kerja asing ditetapkan dengan keputusan Menteri, yaitu Keputusan Menteri Nomor :

KEP-173/MEN/2000 tentang Jangka Waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendetang. 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. Hal itu bertujuan agar kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia bukanlah dianggap sebagai ancaman yang cukup serius bagi tenaga kerja Indonesia, justru kehadiran mereka sebagai pemicu bagi tenaga kerja Indonesia untuk lebih professional dan selalu menambah kemampuan dirinya agar dapat bersaing baik antara sesama tenaga kerja Indonesia maupun dengan tenaga kerja asing. Oleh karenanya UU No. 13/2003, membatasi jabatan-jabatan yang dapat diduduki oleh tenaga kerja asing. Terhadap tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan-tertentu sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012 Tentang Jabatan-Jabatan Tertentu Yang Dilarang Diduduki Tenaga Kerja Asing. Jabatan-jabatan yang dilarang (*closed list*) ini harus diperhatikan oleh si pemberi kerja sebelum mengajukan penggunaan tenaga kerja asing. Selain harus mentaati ketentuan tentang jabatan, juga harus memperhatikan standar kompetensi yang berlaku.

Kehadiran tenaga kerja asing dapat dikatakan sebagai salah satu pembawa devisa bagi negara dimana adanya pembayaran kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakan. Pembayaran kompensasi ini dikecualikan pada pemberi kerja tenaga kerja asing yang merupakan instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan. Biasanya dana kompensasi untuk tenaga kerja Indonesia di luar negeri sebesar US\$15, sedangkan kompensasi untuk tenaga kerja asing di Indonesia sebesar US\$100. Dalam rangka pelaksanaan *Transfer of Knowledge* dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia, kepada pemberi kerja diwajibkan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan bagi tenaga kerja pendamping (Pasal 49 UUK).

B. Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1995 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (Keppres No. 75/1995)

Berbeda dengan UU No. 13/2003 yang menggunakan istilah tenaga kerja asing terhadap warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Dalam Pasal 1 angka 1 Keppres No. 75/1995, menggunakan istilah tenaga kerja warga negara asing pendatang (TKWNAP), yaitu tenaga kerja warga negara asing yang memiliki visa tinggal terbatas atau izin tinggal terbatas atau izin tetap untuk maksud bekerja (melakukan pekerjaan) dari dalam wilayah Republik Indonesia. Istilah TKWNAP ini dianggap kurang tepat, karena seorang tenaga kerja asing bukan saja datang (sebagai pendatang) dari luar wilayah Republik Indonesia, akan tetapi ada kemungkinan seorang tenaga kerja asing lahir dan bertempat tinggal di Indonesia karena status keimigrasian orang tuanya (berdasarkan asas *ius soli* atau *ius sanguinis*).

Pada prinsipnya, Keppres No. 75/1995 adalah mewajibkan pengutamakan penggunaan tenaga kerja Indonesia di bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia kecuali jika ada bidang dan jenis pekerjaan yang tersedia belum atau tidak sepenuhnya diisi oleh tenaga kerja Indonesia, maka penggunaan tenaga kerja warga negara asing pendatang diperbolehkan sampai batas waktu tertentu (Pasal 2). Ketentuan ini mengharapkan agar tenaga kerja Indonesia kelak mampu mengadap *skill* tenaga kerja asing yang bersangkutan dan melaksanakan sendiri tanpa harus melibatkan tenaga kerja asing. Dengan demikian penggunaan tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

C. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.02/MEN/III/2008 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Permen No. PER.02/MEN/III/2008)

Peraturan Menteri ini dikeluarkan dalam rangka pelaksanaan Pasal 42 ayat (1) UU No. 13/2003. Dengan dikeluarkannya Permen No. PER.02/MEN/III/2008 ini maka beberapa peraturan sebelumnya terkait dengan pelaksanaan Pasal 42 ayat (1) UU No. 13/2003 ini yakni : Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP. 228/MEN/2003 tentang Tata Cara Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.20/MEN/III/2004 tentang Tata Cara Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing; Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP.21/MEN/III/2004 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing Sebagai Pemandu Nyanyi/Karaoke; Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA); Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.15/MEN/IV/2006 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.07/MEN/III/2006 tentang Penyederhanaan Prosedur Memperoleh Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA); Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER.34/MEN/III/2006 tentang Ketentuan Pemberian Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) Kepada Pengusaha Yang Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Pada Jabatan Direksi atau Komisaris; dicabut dan dinyatakan tidak berlaku (Pasal 44).

1) Tata Cara Permohonan Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA)

Selain harus memiliki izin mempekerjakan tenaga kerja asing, sebelumnya pemberi kerja harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Pasal 3 menyebutkan bahwa “pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA” yang digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA). Untuk mendapatkan pengesahan RPTKA, pemberi kerja TKA harus mengajukan permohonan secara tertulis yang dilengkapi alasan penggunaan TKA dengan melampirkan :

- a. formulir RPTKA yang sudah dilengkapi;
- b. surat izin usaha dari instansi yang berwenang;
- c. akte pendirian sebagai badan hukum yang sudah disahkan oleh pejabat yang berwenang;
- d. keterangan domisili perusahaan dari pemerintah daerah setempat;
- e. bagan struktur organisasi perusahaan;
- f. surat penunjukan TKI sebagai pendamping TKA yang dipekerjakan;
- g. copy bukti wajib lapor ketenagakerjaan yang masih berlaku berdasarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Lapor Ketenagakerjaan di perusahaan; dan
- h. rekomendasi jabatan yang akan diduduki oleh TKA dari instansi tertentu apabila diperlukan.

2) Pengesahan RPTKA

Dalam hal hasil penilaian kelayakan permohonan RPTKA telah sesuai prosedur yang ditetapkan, Dirjen atau Direktur harus menerbitkan keputusan pengesahan RPTKA. Penerbitan keputusan pengesahan RPTKA dilakukan oleh Dirjen untuk permohonan penggunaan TKA sebanyak 50 (lima puluh) orang atau lebih; serta Direktur untuk permohonan penggunaan TKA yang kurang dari 50 (lima puluh) orang. Keputusan pengesahan RPTKA ini memuat :

- a. Alasan penggunaan TKA;
- b. Jabatan dan/atau kedudukan TKA dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
- c. Besarnya upah TKA;
- d. Jumlah TKA;
- e. Lokasi kerja TKA;
- f. Jangka waktu penggunaan TKA;
- g. Jumlah TKI yang ditunjuk sebagai pendamping TKA; dan
- h. Jumlah TKI yang dipekerjakan.

3) Perubahan RPTKA

Pemberi kerja TKA dapat mengajukan permohonan perubahan RPTKA sebelum berakhirnya jangka waktu RPTKA. Perubahan RPTKA tersebut meliputi :

- a. penambahan, pengurangan jabatan beserta jumlah TKA;
- b. perubahan jabatan; dan/atau
- c. perubahan lokasi kerja.

4) Persyaratan TKA

Bagi Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja wajib memenuhi persyaratan yakni: memiliki pendidikan dan/atau pengalaman kerja sekurang-kurangnya 5 (lima) tahun yang sesuai dengan jabatan yang akan didudukinya; bersedia membuat pernyataan untuk mengalihkan keahliannya kepada tenaga kerja warga negara Indonesia khususnya Tenaga Kerja Indonesia (TKI) pendamping; dan dapat berkomunikasi dalam Bahasa Indonesia.

5) Perizinan

Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) diberikan oleh Direktur Pengadaan dan Penggunaan Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi kepada pemberi kerja tenaga kerja asing, dengan terlebih dahulu mengajukan permohonan untuk mendapatkan rekomendasi visa (TA-01) dengan melampirkan (Pasal 23) :

- a. Copy Surat Keputusan Pengesahan RPTKA;
- b. Copy paspor TKA yang akan dipekerjakan;
- c. Daftar riwayat hidup TKA yang akan dipekerjakan;
- d. Copy ijasah dan/atau keterangan pengalaman kerja TKA yang akan dipekerjakan;
- e. Copy surat penunjukan tenaga kerja pendamping; dan
- f. Pas foto berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 1 (satu) lembar.

Dalam hal Ditjen Imigrasi telah mengabulkan permohonan visa untuk dapat bekerja atas nama TKA yang bersangkutan dan menerbitkan surat pemberitahuan tentang persetujuan pemberian visa, maka pemberi

kerja TKA mengajukan permohonan IMTA dengan melampirkan (Pasal 24):

- a. copy draft perjanjian kerja;
- b. bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri;
- c. copy polis asuransi;
- d. copy surat pemberitahuan tentang persetujuan pemberian visa; dan
- e. foto berwarna ukuran 4x6 sebanyak 2 (dua) lembar.

6) Perpanjangan IMTA

Mengenai perpanjangan IMTA diatur dalam Pasal 27 dan Pasal 28. IMTA dapat diperpanjang paling lama 1 (satu) tahun, bila masa berlaku IMTA belum berakhir. Oleh karena itu permohonan perpanjangan IMTA selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari kerja sebelum jangka waktu berlakunya IMTA berakhir. Permohonan perpanjangan IMTA dilakukan dengan mengisi formulir perpanjangan IMTA dengan melampirkan :

- a. Copy IMTA yang masih berlaku;
- b. Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri;
- c. Copy polis asuransi;
- d. Pelatihan kepada TKI pendamping;
- e. Copy keputusan RPTKA yang masih berlaku; dan
- f. Foto berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 2 (dua) lembar.

Perpanjangan IMTA diterbitkan oleh :

1. Direktur untuk TKA yang lokasi kerjanya lebih dari 1 (satu) wilayah propinsi;
2. Gubernur atau pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di provinsi untuk TKA yang lokasi kerjanya lintas Kabupaten/Kota dalam 1 (satu) provinsi;
3. Bupati/Walikota atau pejabat yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota untuk TKA yang lokasi kerjanya dalam 1 (satu) wilayah Kabupaten/Kota;

7) IMTA Untuk Pekerjaan Darurat

Pekerjaan yang bersifat darurat atau pekerjaan-pekerjaan yang apabila tidak ditangani secara langsung mengakibatkan kerugian fatal bagi masyarakat umum dan jangka waktunya tidak lebih dari 30 (tiga puluh) hari, yang mana jenis pekerjaan mendesak itu ditetapkan oleh instansi pemerintah yang membidangi sektor usaha yang bersangkutan. Permohonan pengajuan IMTA yang bersifat mendesak ini disampaikan kepada Direktur dengan melampirkan :

- a. Rekomendasi dari instansi pemerintah yang berwenang;
- b. Copy polis asuransi;
- c. Fotocopy paspor TKA yang bersangkutan;
- d. Pasfoto TKA ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar;
- e. Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui bank yang ditunjuk oleh Menteri; dan
- f. Bukti izin keimigrasian yang masih berlaku.

8) IMTA Untuk Kawasan Ekonomi Khusus

Untuk memperoleh IMTA bagi TKA yang bekerja di kawasan ekonomi khusus, pemberi kerja TKA harus mengajukan permohonan secara tertulis kepada Pejabat yang ditunjuk di kawasan ekonomi khusus. Tata cara memperoleh IMTA di kawasan ekonomi khusus mengikuti ketentuan dalam poin 5 (lima).

9) IMTA Untuk Pemegang Kartu Izin Tinggal Tetap (KITAP)

Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA pemegang izin tinggal tetap wajib mengajukan permohonan kepada Direktur dengan melampirkan:

- a. Copy RPTKA yang masih berlaku;
- b. Copy izin tinggal tetap yang masih berlaku;
- c. Daftar riwayat hidup TKA yang akan dipekerjakan;
- d. Copy ijasah atau pengalaman kerja;
- e. Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri;

- f. Copy polis asuransi; dan
- g. Pas foto berwarna ukuran 4 x 6 cm sebanyak 3 (tiga) lembar.

10) IMTA Untuk Pemandu Nyanyi/Karaoke

Pemberi kerja yang akan mempekerjakan TKA sebagai pemandu nyanyi/karaoke wajib memiliki izin tertulis dari Direktur. Jangka waktu penggunaan TKA sebagai pemandu nyanyi/karaoke diberikan paling lama 6 (enam) bulan dan tidak dapat diperpanjang. Untuk menjangkau izin pemberi kerja TKA harus mengajukan permohonan IMTA dengan melampirkan :

- a. Copy izin tempat usaha yang memiliki fasilitas karaoke;
- b. RPTKA yang telah disahkan oleh direktur;
- c. Bukti pembayaran dana kompensasi penggunaan TKA melalui Bank yang ditunjuk oleh Menteri;
- d. Copy polis asuransi; dan
- e. Perjanjian kerja TKA dengan pemberi kerja.

11) Alih Status

Pemberi kerja TKA instansi pemerintah atau lembaga pemerintah atau badan internasional yang akan memindahkan TKA yang dipekerjakannya ke instansi pemerintah atau lembaga pemerintah atau badan internasional lainnya harus mengajukan permohonan rekomendasi alih status kepada Direktur. Rekomendasi disampaikan kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk perubahan KITAS/KITAP yang digunakan sebagai dasar perubahan IMTA atau penerbitan IMTA baru.

12) Perubahan Nama Pemberi Kerja

Dalam hal pemberi kerja TKA berganti nama, pemberi kerja harus mengajukan permohonan perubahan RPTKA kepada Direktur Penyediaan dan Penggunaan Tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Setelah RPTKA disetujui, Direktur Penyediaan dan penggunaan Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi menerbitkan rekomendasi kepada Direktur Jenderal Imigrasi untuk mengubah

KITAS/KITAP sebagai dasar perubahan IMTA, dengan terlebih dahulu menyampaikan permohonan dengan melampirkan :

1. Copy RPTKA yang masih berlaku;
2. Copy KITAS/KITAP yang masih berlaku;
3. Copy IMTA yang masih berlaku;
4. Copy bukti perubahan nama perusahaan yang telah disahkan oleh instansi yang berwenang.

13) Perubahan lokasi Kerja

Dalam hal pemberi kerja melakukan perubahan lokasi kerja TKA, pemberi kerja wajib mengajukan permohonan perubahan lokasi kerja TKA kepada Direktur Penyediaan dan Penggunaan tenaga Kerja Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan melampirkan copy RPTKA dan IMTA yang masih berlaku.

14) Pelaporan

Pemberi kerja TKA wajib melaporkan penggunaan TKA dan pendamping TKA di perusahaan secara periodik 6 (enam) bulan sekali kepada Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota dengan tembusan kepada Dirjen. Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota melaporkan IMTA yang diterbitkan secara periodik setiap 3 (tiga) bulan kepada Menteri dengan tembusan kepada Dirjen.

15) Pengawasan dan Pencabutan Izin

Pengawasan terhadap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal pemberi kerja mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA, Direktur atau Gubernur atau Bupati/Walikota berwenang mencabut IMTA.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

4.1. Landasan Filosofis

Keberadaan pemerintahan daerah sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD NRI 1945) merupakan bagian dari penyelenggaraan negara. Negara sebagai organisasi tentunya selalu mempunyai tujuan sebagaimana dituangkan dalam alinea keempat pembukaan UUD NRI 1945 yang menyatakan: "Kemudian daripada itu, untuk membentuk suatu Pemerintahan Negara Republik Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial." Memperhatikan alinea keempat Pembukaan UUD NRI 1945 tersebut secara jelas dinyatakan bahwa negara ini dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Hal tersebut kiranya juga menjadi tujuan dibentuknya Pemerintahan daerah yang bertujuan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat tersebut dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan memperhatikan prinsip efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan daerah, aspek-aspek hubungan antar susunan pemerintahan dan antar pemerintahan daerah, potensi dan keanekaragaman daerah, peluang dan tantangan persaingan global.

Untuk mewujudkan tujuan negara tersebut kiranya negara sebagai pemegang mandat dari rakyat bertanggungjawab untuk menyelenggarakan pelayanan publik, sebagai usaha pemenuhan hak-hak dasar rakyat. Dalam hal ini, posisi negara (termasuk pemerintah daerah)

adalah sebagai pelayan masyarakat (*public service*) dari pengguna layanan. Sementara rakyat memiliki hak atas pelayanan publik dari negara antara lain hak untuk memperoleh layanan dalam bidang perpajakan, termasuk di dalamnya perlindungan hak-hak sebagai subyek pajak.

Pelayanan publik pada dasarnya ditujukan untuk mencapai tujuan negara yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat sebagaimana tercantum dalam Pembukaan UUD NRI 1945. Seiring dengan tugas negara sebagaimana tersebut di atas, pemerintah menyediakan sarana dan prasarana yang memadai dan yang gilirannya dapat menunjang pertumbuhan ekonomi, khususnya di Kota Surabaya. Untuk itu APBD Kota Surabaya tidak saja dibuat dalam kerangka pendanaan aktivitas pemerintah tetapi pada maksud lain sebagai 'penggerak' perekonomian di daerah. Berkaitan dengan hal tersebut maka sumber-sumber pendapatan pemerintah Kota Surabaya harus secara selektif dapat dioptimalkan. Untuk itu kewenangan pemungutan retribusi sebagaimana telah ditetapkan dalam UU No 28/2009, mengingat hal tersebut melahirkan beban bagi rakyat, sesuai dengan prinsip demokrasi, maka setiap ketentuan yang pembebanan kepada publik, maka rakyat harus dimintai persetujuan, dalam hal ini direpresentasikan oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) melalui fungsi legislasinya.

Pemungutan retribusi merupakan kewenangan negara yang diamanahkan oleh konstitusi, sebagaimana tertulis pada Pasal 23A UUD NRI 1945 yang berbunyi: "Pajak dan pungutan lain yang bersifat memaksa untuk keperluan negara diatur dengan undang-undang." Kebijakan pemungutan perpajakan merupakan instrumen kebijakan fiskal yang ditetapkan pemerintah dalam melakukan fungsi alokasi, distribusi, regulasi, dan stabilitasi. Untuk membebaskan pemerintah pusat dari beban yang tidak perlu, dan untuk mendorong kemampuan prakarsa dan kreativitas pemerintah daerah dan masyarakat daerah dalam mewujudkan kesejahteraan, maka desentralisasi menjadi suatu keharusan. Termasuk dalam hal ini adalah penyerahan sebagian

kewenangan pemungutan retribusi dari pemerintah pusat kepada pemerintahan di bawahnya. Desentralisasi dapat diwujudkan dengan pelimpahan kewenangan kepada tingkat pemerintahan di bawahnya untuk melakukan pembelanjaan dan kewenangan untuk memungut retribusi dan pajak.

Di sisi lain, filosofi perlindungan hukum tenaga kerja dan pelayanan bidang ketenagakerjaan adalah berkaitan dengan dua hal utama. Pertama jaminan perlindungan dan kedua tanggung jawab pemerintah. Secara umum, perlindungan terhadap warga negara adalah aspek konstitusional sejak pembukaan UUD NRI 1945 menegaskan bahwa tujuan negara salah satunya adalah memajukan kesejahteraan umum. Memajukan kesejahteraan, meskipun bukan soal ekonomi semata, jelas mendudukan faktor pekerjaan sebagai hal yang signifikan. Hal ini ditandai manifestasinya dalam Pasal 27 (2) UUD NRI 1945 yang menyatakan bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon (1994;4), selalu berkaitan dengan kekuasaan.

Aspek kedua dalam perlindungan hukum adalah berkaitan dengan pelayanan di bidang ketenagakerjaan. Mengingat pelayanan bidang ketenagakerjaan menekankan pada aspek perizinan, maka hal ini berarti tentang pengawasan terhadap penyelenggaraan kegiatan-kegiatan tertentu yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Aspek pengawasan sebagai kontrol merupakan bentuk perlindungan. Oleh karena itu pemberian pelayanan kepada masyarakat merupakan kewajiban utama bagi pemerintah. Dalam pemberian pelayanan tidak boleh tercipta perlakuan yang berbeda, sehingga menimbulkan diskriminasi pelayanan bagi masyarakat. Aspek pelayanan publik berdimensi keterbukaan dan kemudahan prosedur, penetapan tarif yang jelas dan terjangkau, keprofesionalan aparatur dalam teknik pelayanan, dan tersedianya tempat pengaduan keluhan masyarakat (*public complain*), serta tersedianya sistem pengawasan terhadap pelaksanaan prosedur.

Salah satu instrumen yang dapat digunakan untuk mengendalikan kegiatan tertentu adalah melalui instrumen perizinan. Dari sisi hukum administrasi negara, izin merupakan salah satu wujud tindak pemerintahan. Tindak pemerintahan menurut Philipus M. Hadjon berarti tindakan atau perbuatan yang dilakukan oleh administrasi negara dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Izin sebagai suatu ketetapan pada hakikatnya adalah tindakan hukum sepihak berdasarkan kewenangan publik yang memperbolehkan atau memperkenankan menurut hukum bagi seseorang/badan hukum untuk melakukan suatu kegiatan. Izin sebagai norma penutup diharapkan mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas manusia agar sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Hal ini merupakan tugas dan kewenangan pemerintah untuk menjaga ketertiban dan keamanan dimana merupakan tugas klasik yang sampai dengan saat ini masih tetap dipertahankan. Dari segi hukum ketenagakerjaan, izin sejatinya juga merupakan salah satu bentuk upaya pengendalian atas pekerja atau jenis pekerjaan tertentu. Dalam konteks Perda Retribusi Perpanjangan IMTA, sejatinya izin IMTA adalah untuk mengendalikan jumlah tenaga kerja asing di Indonesia, melakukan pengawasan terhadap pemegang IMTA dan sekaligus untuk memastikan bahwa tenaga kerja asing hanya bekerja pada sektor-sektor yang tidak termasuk dalam daftar tertutup untuk tenaga kerja asing.

4.2. Landasan Sosiologis

Surabaya merupakan ibukota Provinsi Jawa Timur dan kota terbesar nomor dua di Indonesia. Dalam struktur perwilayahan Provinsi Jawa Timur, Kota Surabaya merupakan kota orde I yang ditetapkan sebagai pusat utama Jawa Timur. Saat ini Kota Surabaya mengalami perkembangan yang pesat, terutama di bidang perekonomian dibandingkan dengan kota-kota lain yang berada dalam sub ordinasinya. Terwujudnya Kota Surabaya sebagai pusat perdagangan dan jasa yang cerdas dalam merespon semua peluang dan tuntutan global, didukung oleh kepedulian tinggi dalam mewujudkan struktur pemerintahan dan

kemasyarakatan yang demokratis, bermartabat dalam tatanan lingkungan yang sehat dan manusiawi.

Adapun untuk mengikuti serta merencanakan perkembangan pembangunan Kota Surabaya yang pesat, maka ditetapkan Visi dan Misi Kota Surabaya Tahun 2011-2015 yaitu Menuju Surabaya Menjadi Kota Jasa dan Perdagangan yang Cerdas, Manusiawi, Bermartabat, dan Berwawasan Lingkungan. Untuk mewujudkan hal tersebut, maka misi yang akan dijalankan dan menjadi sasaran bagi segala bentuk yang akan dilaksanakan bagi seluruh pemangku pembangunan selama lima tahun kedepan adalah:

- 1) Membangun kehidupan kota yang lebih CERDAS melalui peningkatan sumber daya manusia yang didukung oleh peningkatan kualitas intelektual, mental spiritual, keterampilan, serta kesehatan warga secara terpadu dan berkelanjutan.
- 2) Menghadirkan suasana kota yang MANUSIAWI melalui peningkatan aksesibilitas, kapasitas, dan kualitas pelayanan publik, reformasi birokrasi, serta pemanfaatan sumber daya kota untuk sebesar-besarnya mendukung kesejahteraan warga.
- 3) Mewujudkan peri kehidupan warga yang BERMARTABAT melalui pembangunan ekonomi berbasis komunitas yang mengutamakan perluasan akses ekonomi demi mendukung peningkatan daya cipta serta kreativitas segenap warga Kota Surabaya dalam upaya penguatan struktur ekonomi lokal yang mampu bersaing di kawasan regional dan internasional.
- 4) Menjadikan Kota Surabaya semakin layak-huni melalui pembangunan infrastruktur fisik dan sosial secara merata yang berwawasan lingkungan.

Dalam rangka mencapai visi dan misi tersebut, khususnya di bidang ketenagakerjaan (termasuk pelayanan), program yang akan dilakukan adalah :

- a. Menyederhanakan prosedur dan birokrasi daerah, kepastian

- biaya perizinan serta standarisasi pelayanan perizinan untuk mempermudah pelayanan investasi pelaku usaha;
- b. Perluasan kesempatan kerja yang didukung peningkatan kompetensi, kreatifitas, kemandirian, dan kewirausahaan serta optimalisasi perlindungan tenaga kerja;
 - c. Meningkatkan kesempatan kerja serta mendorong mobilitas tenaga kerja dalam rangka mengurangi pengangguran dengan mendorong pertumbuhan sektor industri, jasa, perdagangan dan penguatan UMKM;
 - d. Meningkatkan upaya Perlindungan ketenagakerjaa serta harmonisasi hubungan industrial.

Dengan konteks program aksi yang demikian, maka jelas bahwa terdapat upaya untuk selalu menciptakan kondisi ketenagakerjaan yang kondusif di Surabaya, termasuk optimalisasi perlindungan tenaga kerja dan mengurangi pengangguran. Maka perizinan perpanjangan IMTA harus dimaknai sebagai bentuk perlindungan tenaga kerja lokal sekaligus mengurangi porsi pengisian jabatan pekerjaan oleh tenaga kerja asing sehingga potensi peningkatan pengangguran dapat diperkecil.

4.3. Landasan Yuridis

Landasan Yuridis mengenai pengaturan ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan Kabupaten/ Kota tidak dapat dilepaskan dari aspek yang berkaitan dengan pembentukan peraturan daerah sebagai instrumen yuridis yang mengikat dan berlaku umum yang menjadi dasar dalam pemungutan pajak. Penyelenggaraan asas desentralisasi oleh Pemerintah adalah otonomi daerah yang berlangsung dan diselenggarakan oleh daerah otonom. Baik dalam konsep otonomi daerah maupun daerah otonom terkandung wewenang (fungsi) mengatur (*regelend*) dan mengurus (*bestuur*). Perbuatan 'mengatur' berarti menciptakan norma hukum yang *berlaku umum* dan umumnya bersifat *abstrak* sebaliknya *mengurus* memiliki arti perbuatan menciptakan

norma hukum yang berlaku *individual* dan bersifat *konkret*. Menurut Benyamin Hoesein (tt), secara materiil, mengurus dapat berupa memberikan pelayanan kepada orang atau badan tertentu dan/atau melakukan pembangunan proyek-proyek tertentu (secara konkret dan kasuistik). Secara konseptual, maka pembentukan Perda termasuk dalam kategori wewenang mengatur, yang berarti menciptakan norma hukum berlaku umum dan abstrak. Apa yang dapat kita lihat dari pengaturan Perda dalam sistem perundang-undangan di Indonesia sebagai peraturan yang mengikat umum, khususnya dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan di daerah menunjukkan signifikansi dan eksistensi penting dari jenis peraturan ini. Terhadap hal ini Irawan Soejito (1983) menyatakan bahwa salah satu kewenangan yang sangat penting dari suatu Daerah yang berwenang mengatur dan mengurus rumah tangganya sendiri ialah kewenangan untuk menetapkan Peraturan Daerah. Sedangkan Amiroeddin Syarif (1987) menyatakan bahwa Peraturan daerah dikeluarkan dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, yaitu mengatur segala sesuatunya tentang penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan serta pelayanan terhadap masyarakat. Senada dengan kedua pendapat tersebut, Bagir Manan (1992) berpendapat bahwa Peraturan daerah adalah nama peraturan perundang-undangan tingkat daerah yang ditetapkan Kepala Daerah dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah. Kewenangan Pemerintah Daerah membentuk Peraturan daerah merupakan salah satu ciri yang menunjukkan bahwa pemerintah tingkat daerah tersebut adalah satuan pemerintahan otonom yang berhak mengatur dan mengurus rumah tangga daerahnya sendiri. Dengan demikian Perda merupakan instrumen regulatif yang paling penting dalam mengejawantahkan kewenangan otonom daerah dalam mengurus dirinya sendiri.

Dalam kerangka pelaksanaan pemerintahan yang demokratis maka diperlukan pembentukan perundang-undangan yang menata penggunaan wewenang negara ataupun pemerintah daerah. Ketentuan perundang-undangan ini setidaknya akan menjadi dasar hukum penggunaan

wewenang (asas keabsahan); landasan prosedur (mencegah tindakan sewenang-wenang) dan konformitas (alat ukur untuk menilai benar-salahnya) tindakan pemerintah. Wewenang merupakan sebuah istilah hukum yang sepadan dengan "authority", "legal power", "bevoegheid". Dalam konsep hukum, "wewenang" mempunyai karakteristik sebagai "tindakan hukum publik". F.A. Stroink sebagaimana dikutip oleh Philipus M. Hadjon (1998) menyatakan : "Dalam konsep hukum publik, wewenang merupakan suatu konsep inti dalam hukum tata negara dan hukum administrasi". Sedangkan menurut Henc van Maarseveen (1987): "Dalam hukum tata negara, wewenang (*bevoegheid*) dideskripsikan sebagai kekuasaan hukum (*rechtsmacht*). Jadi dalam konsep hukum publik, wewenang berkaitan dengan kekuasaan.

Sesuai dengan penyelenggaraan pemerintahan daerah, kewenangan-kewenangan daerah khususnya kewenangan di bidang ketenagakerjaan pada dasarnya merupakan kewenangan secara atribusi ataupun kewenangan delegasi yang semuanya didasarkan pada peraturan perundang-undangan. Dalam konteks ini maka kewenangan pemerintah Kota Surabaya dalam bidang ketenagakerjaan memiliki keterkaitan dengan perundang-undangan lain sebagai berikut :

1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur/Jawa Tengah/Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2730)
3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 76 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3029);

4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah diubah kedua kali dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
6. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5049);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Tahun 1983 Nomor 36, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2010 (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5145);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 140 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4578);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 165 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4593);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah

- Provinsi dan Pemerintahan Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4737);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pemberian dan Pemanfaatan Insentif Pemungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 119 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5161)
 13. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2012 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku Pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5333);
 14. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5358)
 15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kali dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
 16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Tahun 2011 Nomor 694);
 17. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil Daerah (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2004 Nomor 2/C);
 18. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2008 Nomor 8 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 12 Tahun 2009 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2009 Nomor 12 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 12);

BAB V

JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERDA

5.1. Jangkauan dan Arah Pengaturan

Pengaturan dalam Perda ini menitikberatkan pada aspek perizinan perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) khususnya di wilayah Kota Surabaya. Berdasarkan peraturan perundang-undangan terkait, Kota Surabaya diberikan kewenangan untuk menarik retribusi dalam hal perpanjangan IMTA. Karena retribusi sifatnya adalah “pungutan” terhadap pihak-pihak tertentu, oleh karenanya ketentuan tersebut haruslah diatur lebih lanjut dalam produk hukum Peraturan Daerah. Tujuannya yaitu agar ada dasar hukum yang jelas bagi Pemerintah Kota Surabaya untuk menarik Retribusi Perpanjangan IMTA kepada pemberi kerja di wilayah Kota Surabaya yang mempekerjakan tenaga kerja asing. Selain itu dengan adanya peraturan yang rinci tentang hal-hal yang berkaitan dengan perpanjangan IMTA dalam Perda, diharapkan dapat memberikan perlindungan hukum bagi warga Surabaya sebagai tenaga kerja lokal agar tidak tergeser kedudukannya dengan adanya tenaga kerja asing yang bekerja di wilayah Kota Surabaya. Lebih lanjut, dengan adanya Perda ini, maka dapat menciptakan kepastian hukum bagi semua *stakeholder* yang terkait di bidang ketenagakerjaan.

Perda ini bukan mengenai persyaratan tenaga kerja asing, karena hal ini telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Jangkauan dan arah pengaturan dari Perda ini adalah mengenai retribusi, sehingga ruang lingkup materinya mengenai : Objek, Subjek, Golongan dan Cara Pengukuran Retribusinya serta tata cara pembayaran dan sanksi.

5.2. Ruang Lingkup Materi Muatan Perda

Secara garis besar, Perda mengenai Retribusi Perpanjangan IMTA setidak-tidaknya haruslah memuat :

A. Ketentuan Umum

Dalam Ketentuan Umum dapat dimasukkan definisi-definisi penting yang berkaitan dengan substansi Perda, diantaranya :

1. Daerah adalah Kota Surabaya.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Surabaya.
3. Walikota adalah Walikota Surabaya.
4. Perangkat daerah adalah unsur pembantu Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Dinas Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan dan Kelurahan.
5. Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, yang selanjutnya disebut Retribusi, adalah pembayaran atas pemberian perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing oleh Walikota atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing.
6. Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing adalah izin yang diberikan oleh Walikota atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
7. Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.
8. Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing adalah badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
9. Retribusi Perizinan Tertentu adalah kegiatan tertentu Pemerintah Daerah dalam rangka pemberian izin kepada orang pribadi atau badan yang dimaksudkan untuk pembinaan, pengaturan, pengendalian dan pengawasan atas kegiatan pemanfaatan ruang, serta penggunaan sumber daya alam, barang, prasarana, sarana atau

fasilitas tertentu guna melindungi kepentingan umum dan menjaga kelestarian lingkungan.

10. Surat Keputusan Retribusi Daerah, yang selanjutnya disingkat SKRD, adalah Surat Keputusan Retribusi yang menentukan besarnya jumlah pokok retribusi yang terutang.
11. Surat Keputusan Retribusi Daerah Lebih Bayar, yang selanjutnya disingkat SKRDLB, adalah Surat Keputusan Retribusi yang menentukan jumlah kelebihan pembayaran retribusi karena jumlah kredit retribusi lebih besar daripada retribusi yang terutang atau seharusnya tidak terutang.
12. Surat Tagihan Retribusi Daerah, yang selanjutnya disingkat STRD, adalah surat untuk melakukan tagihan retribusi dan/atau sanksi administratif berupa bunga dan/atau denda.
13. Surat Teguran adalah surat yang diterbitkan oleh Walikota atau Pejabat yang ditunjuk untuk memperingatkan Wajib Retribusi untuk melunasi Retribusi yang terutang.
14. Masa Retribusi adalah suatu jangka waktu tertentu yang merupakan batas waktu bagi wajib retribusi untuk memanfaatkan jasa dan perizinan tertentu dari Pemerintah Daerah.
15. Pemeriksaan adalah serangkaian kegiatan menghimpun dan mengolah data, keterangan, dan/atau bukti yang dilaksanakan secara obyektif dan profesional berdasarkan suatu standar pemeriksaan untuk menguji kepatuhan pemenuhan kewajiban retribusi dan/atau untuk tujuan lain dalam rangka melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
16. Pejabat adalah pegawai yang diberi tugas tertentu di bidang retribusi daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
17. Penyidikan tindak pidana di bidang Retribusi Daerah adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh Penyidik untuk mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tindak pidana di bidang retribusi yang terjadi serta menemukan tersangkanya.

18. Pemungutan adalah suatu rangkaian kegiatan mulai dari penghimpunan data objek dan subjek retribusi, penentuan besarnya retribusi terutang sampai kegiatan penagihan retribusi kepada Wajib Retribusi serta pengawasan penyetoran.
19. Kas Umum Daerah adalah tempat penyimpanan uang daerah yang ditentukan oleh Walikota untuk menampung seluruh penerima daerah dan digunakan untuk membayar seluruh pengeluaran daerah pada bank yang ditetapkan.

B. Objek

Objek Retribusi Perpanjangan IMTA disini yaitu meliputi pemberian Perpanjangan IMTA kepada Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing. Pengecualian atas objek retribusi ini adalah :

- a. instansi pemerintah;
- b. perwakilan negara asing;
- c. badan-badan internasional;
- d. lembaga sosial;
- e. lembaga keagamaan; dan
- f. jabatan tertentu di lembaga pendidikan.

C. Golongan

Retribusi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing termasuk golongan Retribusi Perizinan Tertentu. Retribusi perpanjangan IMTA digolongkan sebagai retribusi perizinan tertentu, yaitu kegiatan tertentu Pemerintah Daerah dalam rangka pemberian izin kepada orang pribadi atau Badan yang dimaksudkan untuk pembinaan, pengaturan, pengendalian dan pengawasan atas kegiatan, pemanfaatan ruang, serta penggunaan sumber daya alam, barang, prasarana, sarana atau fasilitas tertentu guna melindungi kepentingan umum dan menjaga kelestarian lingkungan.

D. Subjek

Subjek Retribusi Perpanjangan IMTA meliputi Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang disebut juga dengan Wajib Retribusi.

E. Pengukuran Jasa dan Besaran Tarif

Struktur tarif retribusi Perpanjangan IMTA ditetapkan berdasarkan tingkat penggunaan jasa . Adapun tingkat penggunaan jasa perpanjangan IMTA sing diukur berdasarkan:

- a. penerbitan dokumen perpanjangan izin;
- b. pengawasan;
- c. penegakan hukum;
- d. penatausahaan; dan
- e. dampak negatif yang ditimbulkan atas penerbitan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing.

Besarnya tarif ditetapkan sebesar USD 100/orang/bulan (seratus dolar Amerika Serikat per/orang per/bulan) yang dibayarkan dalam bentuk mata uang rupiah berdasarkan nilai kurs yang berlaku pada saat pembayaran retribusi oleh Wajib Retribusi.

F. Tata Cara

Secara umum retribusi dipungut dengan menggunakan SKRD atau dokumen lain yang dipersamakan, yang mana dapat berupa nota perhitungan. Hasil pungutan retribusi disetor ke Rekening Kas Umum Daerah paling lama 1 (satu) hari kerja. Dan ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pelaksanaan pemungutan retribusi diatur dengan Peraturan Kepala Daerah.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan kajian tersebut pada bab-bab sebelumnya, dapat diberikan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Perluasan atau desentralisasi sumber keuangan daerah dengan terbitnya PP No. 97 Tahun 2012 harus segera ditindaklanjuti melalui pembentukan Perda tentang Retribusi Perpanjangan IMTA untuk sebagai sumber pendapatan asli daerah. Ketentuan mengenai isi peraturan daerah mengenai retribusi tunduk pada UU No. 28 Tahun 2009.
- b. Retribusi perpanjangan IMTA adalah saran pengawasan dan pengendalian terhadap keberadaan tenaga kerja asing guna memastikan legalitas keberadaannya dan sekaligus untuk memastikan bahwa sektor sektor pekerjaannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan..

6.2. Saran

Perlunya segera melakukan pengaturan mengenai retribusi Retribusi Perpanjangan Izin Memepekerjakan Tenaga Asing (IMTA) sesuai dengan kaidah pada UU No. 28 Tahun 2009 dan dapat segera implementatif untuk memperkuat pengawasan atas tenaga kerja asing di Kota Surabaya.

DAFTAR BACAAN

Abdul Halim , *Akuntansi Sektor Public "Akuntansi Keuangan Daerah"*, Salemba Empat, Jakarta, 2001.

Asri Wijayanti, 2002, " Perlindungan Hukum bagi Buruh yang di PHK di Perusahaan Swasta", *Prespektif Hukum, Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Hang Tuah*, vol.2 no. 2.

Adrian Sutedi, *Good Corporate Governance*, Penerbit: Sinar Grafika, 2010

BPHN, *Seminar Hukum Nasional Ke VII tentang Reformasi Hukum*

Iman Soepomo, 1974, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

MC. Burken, *Beginnselen van de Democratische Rechtsstaat*, W.E.J. Tjeenk Willing, Deventer, 1997.

Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat di Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987

Richard A. Musgrave & Peggy B. Musgrave, 1980, *Public Finance in theory and Practice*, edisi ke-3, McGraw Hill International Book Company, Tokyo, 1991.

Susiyati B. Hirawan, *Keuangan Daerah di Indonesia*. LPFE UI, Jakarta, 2007.

DAFTAR PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur/Jawa Tengah/Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2730)
3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 76 Tambahan Lembaran Negara Nomor 3029);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah diubah kedua kali dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
6. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2009 tentang Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Tahun 2009 Nomor 130, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5049);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 1983 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Tahun 1983 Nomor 36, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234) sebagaimana telah diubah

dengan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2010 (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 90, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5145);

9. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 140 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4578);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 165 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4593);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4737);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 2010 tentang Tata Cara Pemberian dan Pemanfaatan Insentif Pemungutan Pajak Daerah dan Retribusi Daerah (Lembaran Negara Tahun 2010 Nomor 119 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5161)
13. Peraturan Pemerintah Nomor 65 Tahun 2012 tentang Jenis dan Tarif atas Jenis Penerimaan Negara Bukan Pajak yang Berlaku Pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5333);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 216, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5358)
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah diubah kedua kali dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011;
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Tahun 2011 Nomor 694);

17. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 4 Tahun 2004 tentang Penyidik Pegawai Negeri Sipil Daerah (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2004 Nomor 2/C);
18. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2008 Nomor 8 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 12 Tahun 2009 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2009 Nomor 12 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 12);