

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN RETRIBUSI
PERPANJANGAN IZIN MEMPEKERJAKAN TENAGA
KERJA ASING DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Negara



oleh:

M. SEPTIAN TRY OLGA

NIM. 07011181520012

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

Indralaya, Ogan Ilir

September 2019

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

**IMPLEMENTASI KEBIJAKAN RETRIBUSI
PERPANJANGAN IZIN MEMPEKERJAKAN TENAGA
KERJA ASING DI KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Menempuh Derajat
Sarjana S-1 Ilmu Administrasi Negara

oleh:

M. SEPTIAN TRY OLGA

07011181520012

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing, Agustus 2019

Pembimbing I

DR. Nengyanti, M.Hum
196704121992032002



Pembimbing II

Dra. Martina, M.Si
196603051993022001



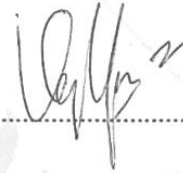
HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul “*Implementasi Kebijakan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Di Kota Palembang*” telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Komprehensif Skripsi Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya Pada Tanggal 10 Oktober 2019.

Indralaya, 10 Oktober 2019

Ketua

DR. Nengyanti, M.Hum
196704121992032002


.....

Anggota

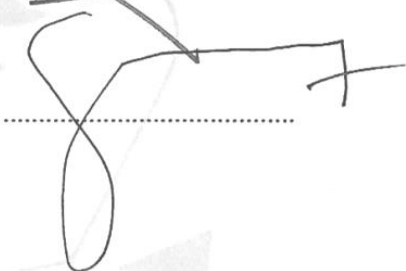
1. Dra. Martina, M.Si
NIP. 196603051993022001


.....

2. Sofyan Effendi, S.IP., M.Si
NIP. 197705122003121003


.....


3. Drs. Gatot Budiarto, MS
NIP. 195806091984031002


.....

Mengetahui,
Dekan FISIP


Prof. Dr. Kiagus Muhammad Sobri, M.Si
NIP. 196603051993022001

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik


Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 198108272009121002

MOTO :

***“Rupa yang menawan akan terlihat sempurna dengan adab sopan santunnya,
dan akan bertambah mulia dengan ilmu pengetahuannya”***

(Iqtidhatul Ilmi Al ‘Amal)

**Ku persembahkan skripsi ini
kepada:**

- **Papa dan mama serta saudaraku tercinta yang selama ini telah memberiku semangat dan motivasi.**
- **Bapak/ibu pengajarku.**
- **Teman-teman seperjuanganku.**
- **Almamater yang ku banggakan.**

ABSTRACT

This study is entitled Implementation of IMTA Extension Retribution Policy in Palembang City. IMTA Extension Levy is a levy for granting an extension of a permit to employ foreign workers to foreign employer. This policy appears in the background to control the number of foreign workers scattered in Palembang City and to provide opportunities for additional Regional Original Revenue. In fact, the number of foreign workers employed does not correspond to the number that does the IMTA Extension Retribution. The implementation model used is the Thomas B. Smith implementation theory model which consists of four dimensions, namely the Ideal Policy, Target Groups, Acting Actors, and Environmental Factors. This type of research uses descriptive qualitative. Data collection techniques based on observation, documentation and direct interviews. The results showed that the implementation of the IMTA Extension Retribution policy in the city of Palembang had been implemented procedurally, but in terms of targets it was not appropriate. This is due to obstacles and irregularities when the policy is implemented by the policy implementers. In addition, the community and target groups lack understanding of the objectives of this policy. This study recommends that there is a scheduled synchronization meeting from the relevant agencies, the DPM-PTSP service and Ketenagakerjaan Office of Palembang City planning the training of implementing actors, and the existence of checks and balances between parties involved in implementing the policy.

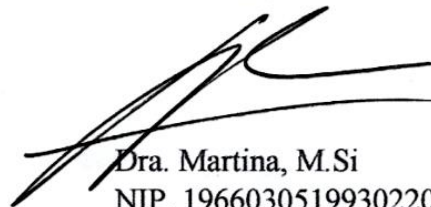
Keywords: Implementation of Public Policy, IMTA Extension Retribution, TKA

Pembimbing I



DR. Nengyanti, M.Hum
NIP. 196704121992032002

Pembimbing II



Dra. Martina, M.Si
NIP. 196603051993022001

Indralaya, 15 Oktober 2019
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



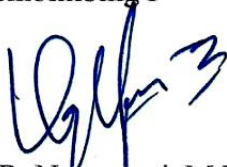
Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 198108272009121002

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul Implementasi Kebijakan Retribusi Perpanjangan IMTA di Kota Palembang. Retribusi Perpanjangan IMTA adalah pungutan atas pemberian perpanjangan izin memperkerjakan tenaga asing kepada pemberi kerja tenaga asing. Perda ini muncul dilatar untuk pengendalian jumlah tenaga asing yang tersebar di Kota Palembang dan untuk memberikan peluang penambahan Pendapatan Asli Daerah (PAD). Faktanya, jumlah TKA yang bekerja tidak sesuai dengan jumlah yang melakukan Retribusi Perpanjangan IMTA. Model implementasi yang dipakai adalah model teori implementasi Thomas B. Smith yang terdiri dari empat dimensi yaitu Kebijakan Ideal, Kelompok Sasaran, Aktor Pelaksana, dan Faktor Lingkungan. Jenis penelitian menggunakan deksriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data berdasarkan observasi, dokumentasi dan wawancara langsung. Hasil penelitian menunjukkan implementasi kebijakan Retribusi Perpanjangan IMTA di kota Palembang sudah terimplementasi secara prosedural, namun dari sisi target belum sesuai. Hal ini disebabkan adanya kendala dan penyimpangan pada saat diimplementasikan kebijakan tersebut oleh para pelaksana kebijakan. Selain itu, masyarakat dan kelompok sasaran kurang mengerti tujuan dari kebijakan ini. Penelitian ini merekomendasikan adanya rapat sinkronisasi yang terjadwal dari instansi terkait, dinas DPM-PTSP dan Disnaker Kota Palembang melakukan perencanaan pelatihan aktor pelaksana, dan adanya *check and balance* antar pihak yang terlibat dalam pelaksanaan kebijakan.

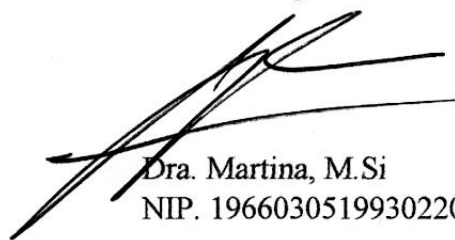
Kata Kunci : Implementasi Kebijakan Publik, Retribusi Perpanjangan IMTA, TKA

Pembimbing I



DR. Nengyanti, M.Hum
NIP. 196704121992032002

Pembimbing II



Dra. Martina, M.Si
NIP. 196603051993022001

Indralaya, 15 Oktober 2019
Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Sriwijaya



Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA
NIP. 198108272009121002

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT karena atas limpahan rahmat, karunia dan Ridho-Nya yang telah diberikan kepada Penulis sehingga dapat menyelesaikan Penelitian Skripsi ini yang berjudul **“Implementasi Kebijakan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Kota Palembang”**. Penelitian Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana S-1 dalam bidang Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya. Usulan Skripsi ini dapat tersusun dengan baik atas bantuan banyak pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Sebagai tanda penghormatan yang sedalam-dalamnya, penulis dengan tulus menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tuaku tercinta, ayahanda Drs. Muhamad Haykal dan Ibunda Lena Mardiana yang selalu tak pernah berhenti mendo'akanku, mendidikku, mendukung moril dan materil, dan memberiku semangat dalam suka maupun duka serta kasih sayang tak terhingga yang Ayah dan Ibu berikan kepadaku.
2. Kedua saudaraku, kakakku Rieza Hadi Pratama, SE dan Fajri Dwi Alfian, SH yang selalu memotivasi dan memberikan semangat serta pembelajaran agar aku senantiasa selalu tetap semangat untuk berjuang.
3. Seluruh keluarga besarku yang telah memberikan motivasi dan semangat kepadaku.
4. Bapak Prof. Dr. Kgs. Muhammad Sobri, M.Si selaku Dekan FISIP UNSRI.
5. Bapak Zailani Surya Marpaung, S.Sos., MPA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik.
6. Ibu Ermanovida, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik yang selalu memberi dukungan.
7. Ibu DR. Nengyanti, M.Hum selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dra. Martina, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, masukan, saran dan semangat selama penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak. Dr. Ardiyan Saptawan, M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik.

9. Bapak dan Ibu Dosen FISIP UNSRI yang telah memberikan ilmu bimbingan, dan bantuan selama masa perkuliahan dan seluruh karyawan FISIP UNSRI yang telah mendukung penulisan skripsi ini.
10. Seluruh pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang yang terlibat dalam penulisan skripsi ini.
11. Keluarga seperjuangan Glory Team Ikatan Bujang Gadis Kampus Sumatera Selatan yang senantiasa saling mendoakan dan memberi motivasi untuk selalu berjuang tanpa henti dan selalu memberikan semangat.
12. Sahabat-sahabatku, Anca, David, Nazir, Stella, Triska, Hasri, Nhatasya, yang senantiasa menghibur dan mengisi hari-hari di kampus tercinta.
13. Keluargaku HIMARA FISIP UNSRI yang selalu menjadi tempat pertamaku memperoleh ilmu dan pengalaman selama aku berkuliah.
14. Teman-teman seperjuanganku Ilmu Administrasi Publik 2015 yang selalu menemani hari-hariku dalam menjalani kehidupan sebagai Mahasiswa.
15. Almamater kuning kebanggaanku.

Akhir kata, penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dalam penulisan laporan ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan berguna bagi pihak yang berkepentingan. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan skripsi ini. Semoga seluruh bantuan dan partisipasi mendapatkan balasan dari Allah SWT.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Indralaya, Agustus 2019

M. Septian Try Olga

DAFTAR ISI

| | |
|--|-------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI..... | iii |
| MOTO DAN PERSEMBAHAN..... | iv |
| ABSTRACT | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| KATA PENGANTAR..... | vii |
| DAFTAR ISI | xi |
| DAFTAR TABEL | xii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| DAFTAR SINGKATAN | xv |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 11 |
| 1.3 Tujuan dan Mandaat Penelitian..... | 11 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 13 |
| 2.1 Landasan Teori..... | 13 |
| 2.2 Kebijakan Publik | 13 |
| 2.3 Implementasi Kebijakan | 14 |
| 2.4 Teori Implementasi Kebijakan..... | 15 |
| 2.5 Teori Yang Digunakan Dalam Penelitian..... | 24 |
| 2.6 Penelitian Terdahulu..... | 26 |
| 2.7 Kerangka Teori..... | 28 |
| 2.8 Kerangka Pemikiran | 30 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 32 |
| 3.1 Jenis Penelitian..... | 32 |
| 3.2 Definisi Konsep..... | 32 |
| 3.3 Fokus Penelitian | 33 |
| 3.4 Unit Analisis Data | 35 |
| 3.5 Informan Penelitian | 35 |
| 3.6 Data dan Sumber Data | 36 |
| 3.7 Teknik Pengumpulan Data | 38 |

| | |
|--|-----------|
| 3.8 Teknik Analisis Data | 40 |
| BAB IV PEMBAHASAN..... | 32 |
| 4.1 Gambaran Umum | 32 |
| 4.1.1 Sejarah Singkat Kota Palembang | 42 |
| 1. Keadaan Geografis | 43 |
| 2. Arti Lambang Kota Palembang | 43 |
| 3. Pemerintahan | 44 |
| 4.1.2 Sejarah Singkat Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang..... | 45 |
| 4.1.3 Sejarah Singkat Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu..... | 46 |
| 4.1.4 Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang | 47 |
| 4.1.5 Visi dan Misi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu..... | 45 |
| 4.1.6 Susunan, Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang..... | 47 |
| 4.1.7 Struktur Organisasi | 47 |
| 4.2 Pembahasan..... | 53 |
| 4.2.1 Implementasi Kebijakan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) di Kota Palembang..... | 53 |
| 1. Kebijakan Ideal..... | 54 |
| a) Kebijakan Formal | 54 |
| b) Pernyataan Berupa Program Kebijakan | 56 |
| c) Larangan dan Sanksi | 58 |
| 2. Kelompok Sasaran..... | 63 |
| a) Adanya Penyesuaian Pola Baru Antar Instansi | 63 |
| b) Tingkat Komitmen Dan Keterampilan Aktor Pelaksana | 65 |
| 3. Aktor Pelaksana..... | 68 |
| a) Implementor memahami dan mengerti tujuan kebijakan retribusi perpanjangan imta..... | 69 |
| b) Adanya sosialisasi dalam penyelenggaraan Retribusi Perpanjangan IMTA | 70 |
| 4. Faktor Lingkungan | 72 |
| a) Faktor lingkungan Sosial | 72 |
| b) Faktor Lingkungan Ekonomi | 73 |
| c) Faktor Lingkungan Politik | 76 |
| BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN..... | 77 |
| 5.1 Kesimpulan | 77 |

| | |
|-----------------------------|-----------|
| 5.1 Saran | 77 |
| DAFTAR PUSTAKA | 79 |
| LAMPIRAN | 81 |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 1 Jumlah dan Negara Asal TKA Kota Palembang Tahun 2016..... | 7 |
| Tabel 2 Jumlah dan Negara Asal TKA Kota Palembang Tahun 2017..... | 8 |
| Tabel 3 Laporan Perpanjangan IMTA di Kota Palembang Tahun 2017..... | 9 |
| Tabel 4 Perbandingan Penelitian..... | 28 |
| Tabel 5 Fokus Penelitian | 36 |
| Tabel 6 Jumlah Perusahaan Yang Melapor Perpanjangan Imta Tahun 2016- 2017 | 60 |
| Tabel 7 Temuan dalam larangan..... | 60 |
| Tabel 8 Jumlah perusahaan dan TKA yang terkena sanksi tahun 2018..... | 36 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar.1 Alur Proses Penerbitan IMTA | 5 |
| Gambar 2 Model Proses Implementasi Kebijakan Thomas B. Smith | 16 |
| Gambar 3 Model Implementasi Kebijakan George C. Edward III | 20 |
| Gambar 4 Model Implementasi Kebijakan Mazmanian, Daniel and Paul A. Sabatier | 22 |
| Gambar 5 Model Kerangka Pemikiran..... | 31 |
| Gambar 6 Logo Pemerintah kota Palembang | 43 |
| Gambar 7 FGD Percepatan Proses Pelayanan Perizinan di DPM-PTSP | 57 |
| Gambar 8 Surat Tugas Melakukan Job Cavasing & Monitoring Penempatan Tenaga Kerja di Kota Palembang | 65 |
| Gambar 9 Surat Undangan Panggilan Bimbingan Teknis Petugas Pelayanan Penempatan di Unit Pelayanan Publik Dinas Ketenagakerjaan | 66 |
| Gambar 10 Surat Tugas Pelatihan Aplikasi Sistem Informasi Pelayanan Penggunaan Tenaga Kerja Asing..... | 67 |
| Gambar 11 Seminar Pengarahan oleh DIKLATPIM III Provinsi Sumatera Selatan | 69 |
| Gambar 12 Sosialisasi Peraturan Perundang-Undangan Penggunaan TKA | 70 |
| Gambar 13 Laporan Pertanggung Jawaban Bendahara Penerimaan (SPJ Pendapatan – Fungsional) Tahun 2018 | 73 |
| Gambar 14 Rapat Kordinasi Tim Pengawasan Orang Asing (PORA)..... | 75 |

DAFTAR LAMPIRAN

| | Halaman |
|--|----------------|
| Lampiran 1 Surat Tugas Dosen Pembimbing Skripsi..... | 83 |
| Lampiran 2 SK Skripsi..... | 84 |
| Lampiran 3 Surat Permohonan Izin Penelitian..... | 85 |
| Lampiran 4 Surat Balasan Izin Penelitian dari Kesbangpol Kota Palembang | 86 |
| Lampiran 5 Kartu Bimbingan Skripsi Dosen Pembimbing I | 87 |
| Lampiran 6 Kartu Bimbingan Skripsi Dosen Pembimbing II | 89 |
| Lampiran 7 Matriks Wawancara..... | 91 |
| Lampiran 8 Peraturan Pemerintah No. 97 Tahun 2012 Tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan IMTA | 100 |
| Lampiran 9 Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Retribusi Perpanjangan IMTA | 110 |
| Lampiran 10 Peraturan Walikota No.41 Tahun 2018 Tentang Pendelegasian Sebagian Kewenangan di Bidang Perizinan dan Non Perizinan | 122 |

DAFTAR SINGKATAN

| | |
|----------|--|
| IMTA | : Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing |
| RPTKA | : Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing |
| TKA | : Tenaga Kerja Asing |
| DPM-PTSP | : Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu |
| OPD | : Organisasi Perangkat Daerah |
| SKRD | : Surat Ketetapan Restribusi Daerah |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Administrasi publik atau administrasi negara dewasa ini telah diberikan arti lebih dari sekedar pengertian yang sederhana yaitu “ilmu urusan negara” administrasi publik memiliki peranan yang sangat besar dalam mencakup keseluruhan aspek dari lingkungan sosial, politik, budaya, dan hukum yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dari lembaga negara. Suatu organisasi baik itu organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, untuk mencapai suatu tujuan perlu adanya unsur-unsur yang mendukung jalannya operasional organisasi. Salah satu unsur yang menunjang berhasilnya tujuan tersebut adalah manusia yang merupakan sumber daya yang paling berharga dan terpenting yang ada dalam lingkungan organisasi.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai kepercayaan dan prinsip-prinsip yang dianut oleh suatu organisasi yang mendasari sistem manajemen yang berlaku didalamnya dan dijadikan pedoman perilaku bagi anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat memberikan para pegawai suatu pemahaman yang jelas tugas-tugas yang diberikan oleh suatu organisasi, mempunyai pengaruh yang besar terhadap perilaku anggota-anggotanya. Apabila budaya organisasi ini telah dijiwai dan dipraktikkan dengan kuat oleh setiap pegawai dengan baik sebagai individu maupun sebagai satuan kerja didalam organisasi, maka apa yang diharapkan oleh pegawai maupun *stakeholders* akan terwujud.

Dengan perilaku kerja yang sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku, maka akan menimbulkan konsistensi yang tinggi terhadap organisasi, sehingga kinerja pegawai pada akhirnya akan meningkat dan hal ini berarti akan meningkatkan pula kinerja dari unit kerja dan pada gilirannya akan meningkatkan kinerja organisasi, sehingga organisasi akan dapat terus

berkembang dan bertahan untuk waktu yang lama.

Perkembangan globalisasi dan industrialisasi saat ini mendorong pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai dipenjuru dunia, termasuk di dalam aspek ketenagakerjaan, yang mengakibatkan terjadinya imigrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di Negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Sejalan dengan itu demi menjaga keberlangsungan usaha investasinya, pemilik modal juga membutuhkan tenaga-tenaga terampil yang bisa dipercaya dalam mengelola investasinya di negara tujuan (*country of destination*). Untuk keperluan tersebut, para pemilik modal perlu membawa serta beberapa tenaga kerja dari Negara asal (*country of origin*) atau negara lain untuk bekerja sebagai TKA di negara tujuan.

Dalam mewujudkan tertib hukum di dalam mempekerjakan tenaga kerja asing dalam pembangunan daerah serta meningkatkan mutu tenaga kerja lokal, para pemilik modal sebagai pengusaha perlu membawa serta beberapa tenaga kerja dari negara asal atau negara lain untuk bekerja sebagai tenaga kerja asing. Maka diperlukan suatu peraturan yang mengatur tenaga kerja asing, dari peraturan ketenagakerjaan dalam rangka mencegah masuknya tenaga kerja asing illegal yang dapat merugikan perekonomian daerah serta mengurangi lapangan kerja bagi tenaga kerja lokal. Oleh karena itu perlunya suatu pengawasan dalam menciptakan program peningkatan pemanfaatan tenaga kerja lokal.

Tenaga kerja asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Sadar bahwa Tenaga Kerja Asing merupakan salah satu faktor pendukung kemajuan Negara maka pemerintah mengeluarkan kebijakan tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan Pasal

42 ayat (1) menyatakan bahwa “Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk. Meskipun misalnya tenaga kerja asing itu hanya namanya tercantum di akta sebagai direksi, tetapi tidak bekerja di Indonesia dan tidak mendapatkan gaji dari Indonesia.”

Keberadaan TKA di Indonesia umumnya berkaitan dengan dampaknya yaitu berkurangnya kesempatan kerja pekerja lokal serta meningkatnya devisa keluar (*outflow*). Kebutuhan akan tenaga kerja yang memiliki kualitas serta keunggulan di bidang teknologi sangatlah mendesak, dimana di era globalisasi perusahaan-perusahaan besar yang memiliki lisensi multinasional membutuhkan sumber daya manusia yang dapat menjalankan dan menguasai teknologi. Tenaga kerja yang berkompetensi diharapkan dapat mengisi, menciptakan, dan memperluas lapangan pekerjaan baru serta kesempatan untuk berusaha.

Jumlah Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia menurut izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) Kementerian Ketenagakerjaan hingga akhir 2017 mencapai 85.974 pekerja. Jumlah tersebut hanya sekitar 0,03% dari total penduduk 261,89 juta jiwa. Total TKA yang ada di tanah air tersebut lebih rendah di banding dengan jumlah TKA di beberapa Negara lainnya.

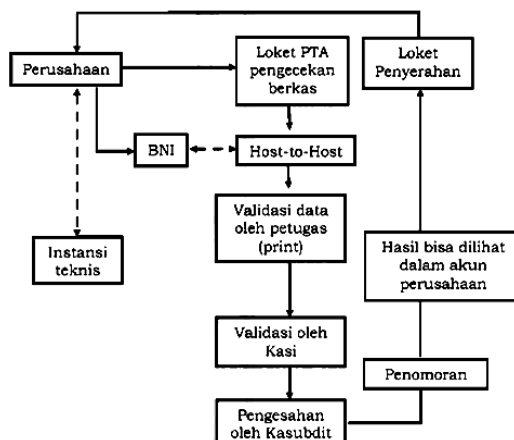
Selama ini masalah TKA selalu menjadi komoditas politik di Indonesia, banyaknya investasi dari luar negeri masuk ke Indonesia diiringi dengan teknologi baru pada proyek yang dikerjakan sehingga dibutuhkan tenaga kerja dari luar yang dapat mengoperasikan serta ahli teknologi dalam penggunaannya. Tenaga Kerja Asing yang tidak mempunyai izin jelas merugikan pemerintah karena mereka tidak membayar retribusi TKA yang ditetapkan perorang/perbulan dan juga merugikan masyarakat sebagai tenaga lokal, maka dari itu terhadap permasalahan ini perlu adanya penerapan terhadap peraturan tentang tenaga kerja asing harus

benar-benar terealisasi dalam penerapannya mengenai izin terhadap Izin Memperkerjakan Tenaga Asing (IMTA).

Kementrian Ketenagakerjaan RI (Kemnaker) mencatat bahwa sepanjang tahun 2016 ada 74.183 TKA di Indonesia (per November 2016). Dimana TKA asal China menjadi yang terbesar, yakni sebanyak 21.271 TKA diikuti Jepang sebanyak 12.490 TKA dan Republik Korea sebanyak 8.424 TKA. Bahkan berdasarkan hasil penggunaan TKA yang dilakukan oleh Kemenaker di pusat dan daerah periode Januari 2016 s.d Desember 2016, dari 69 perusahaan yang diperiksa, maka ditemukan terjadinya pelanggaran TKA (Tanpa IMTA = 794 orang, dan Penyalahgunaan Jabatan = 530 orang).

Pengenaan retribusi IMTA yang diberlakukan di setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing berdasarkan isi perda pada BAB II pasal 8 yang berbunyi “*struktur dan besarnya tariff Retribusi Perpanjangan IMTA sebagaimana yang dimaksud pasal 2 adalah sebesar USD 100 (seratus dollar Amerika Serikat) per orang per bulan*”. Pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar pengguna tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja lokal secara optimal.

Retribusi Perpanjangan IMTA adalah pungutan atas pemberian perpanjangan izin mempekerjakan asing kepada pemberi kerja tenaga asing. Perda ini muncul dilatar belakang untuk pengendalian jumlah TKA yang tersebar di Kota Palembang dan untuk memberikan peluang kepada kas daerah sebagai pemasukan dengan menambah Pendapatan Asli Daerah (PAD). Dengan merujuk peraturan pusat pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 65 dan 97 Tahun 2012 bahwa untuk berlakunya jangka waktu Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing diberikan paling lama 1 tahun.



Gambar 1. Alur Proses Penerbitan IMTA

Sumber : Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.3 Tahun 2015 Tentang SOP Penerbitan Perizinan

Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dapat di perpanjang sesuai dengan jangka waktu berlakunya Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dengan ketentuan setiap kali perpanjangan paling lama satu tahun berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam pengurusan retribusi perpanjangan IMTA di Kota Palembang, setiap perusahaan atau pemberi Tenaga kerja asing harus terlebih dahulu mempunyai Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pasal 23 ayat (1) Nomor: PER02/MEN. III/2008 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing bahwa:

“Untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenga Asing terlebih dahulu harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). RPTKA merupakan dokumen awal yang harus disiapkan pemberi kerja, yang berisi Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) pada jabatan tertentu untuk jangka waktu 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 RPTKA bagi pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenga kerja asing.”

Adapun proses Penerbitan RPTKA secara online paling lama 2 hari melalui website resmi Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Selanjutnya mengajukan permohonan kepada Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang (DPM-PTSP) dengan melengkapi beberapa berkas yang telah ditentukan dan kemudian DPM-PTSP mengirimkan permohonan ke Dinas Ketenagakerjaan untuk dilakukan verifikasi, kemudian setelah berkas telah di cek sudah terverifikasi berkas tersebut dikirimkan kembali ke DPM-PTSP untuk di terbitkan izinnya. Adapun Dana Kompensasi Penggunaan TKA dengan besaran US\$ 100 Per jabatan/orang/bulan sesuai jangka waktu kerja.

| No. | Negara Kebangsaan | Jabatan | Jumlah | Total |
|-----|----------------------|------------|----------|-----------|
| 1 | Thailand | Manager | 5 orang | 56 orang |
| | | Director | 1 orang | |
| | | Advisor | 38 orang | |
| | | Engineer | 9 orang | |
| | | Director | 3 orang | |
| 2 | Jepang | Manager | 3 orang | 7 orang |
| | | Engineer | 2 orang | |
| | | Director | 2 orang | |
| 3 | Singapura | Manager | 3 orang | 9 orang |
| | | Advisor | 1 orang | |
| | | Director | 5 orang | |
| 4 | Korea Selatan | Director | 1 orang | 3 orang |
| | | Guru | 2 orang | |
| 5 | Malaysia | Manager | 5 orang | 16 orang |
| | | Engineer | 12 orang | |
| | | Supervisor | 1 orang | |
| 5 | Inggris | Advisor | 2 orang | 2 orang |
| 6 | RRC | Manager | 3 orang | 67 orang |
| | | Engineer | 58 orang | |
| | | Advisor | 5 orang | |
| | | Biksu | 1 orang | |
| 7 | India | Director | 2 orang | 2 orang |
| 8 | Australia | Advisor | 1 orang | 1 orang |
| 9 | Amerika/USA | Guru | 5 orang | 5 orang |
| | TOTAL | | | 145 orang |

Tabel 1. Jumlah dan Negara Asal TKA Kota Palembang Tahun 2016

Sumber : Rekap keterangan TKA Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2017

| No. | Negara Kebangsaan | Jabatan | Jumlah | Total |
|-----|----------------------|------------|-----------|-----------|
| 1 | Thailand | Manager | 8 orang | 56 orang |
| | | Director | 1 orang | |
| | | Advisor | 38 orang | |
| | | Engineer | 8 orang | |
| | | Supervisor | 1 orang | |
| 2 | Jepang | Director | 3 orang | 8 orang |
| | | Manager | 3 orang | |
| | | Engineer | 2 orang | |
| 3 | Malaysia | Director | 2 orang | 13 orang |
| | | Manager | 4 orang | |
| | | Advisor | 1 orang | |
| | | Engineer | 6 orang | |
| 4 | India | Director | 1 orang | 2 orang |
| | | Engineer | 1 orang | |
| 5 | Inggris | Director | 1 orang | 3 orang |
| | | Guru | 2 orang | |
| 6 | RRC | Biksu | 2 orang | 122 orang |
| | | Manager | 8 orang | |
| | | Engineer | 104 orang | |
| | | Advisor | 8 orang | |
| 7 | Pakistan | Engineer | 1 orang | 1 orang |
| 8 | Taiwan | Director | 1 orang | 1 orang |
| 9 | Amerika/USA | Advisor | 1 orang | 6 orang |
| | | Guru | 5 orang | |
| | TOTAL | | | 214 orang |

Tabel 2. Jumlah dan Negara Asal TKA Kota Palembang Tahun 2017

Sumber : Rekap keterangan TKA Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2018

Disnaker Kota Palembang mencatat untuk tahun 2017 laporan penggunaan jumlah Tenaga Kerja Asing di Kota Palembang berjumlah 214 orang terdiri dari 9 negara asal TKA. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa penggunaan TKA terbanyak pada tahun 2017 kebanyakan berasal dari RRC 122 orang dimana dimana terdiri dari biksu, manager, engineer, dan advisor.

Terhadap permasalahan ini perlu penerapan peraturan secara serius dari pemerintah karena banyaknya jumlah penggunaan TKA pertahunnya Dimana fenomena Para pekerja yang

memohon perpanjangan izin bekerja itu adalah tenaga ahli/pemohon pekerja atau pabrik kebanyakan tidak melakukan pelaporan. Berdasarkan data Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang tahun 2017 tercatat jumlah TKA yang melakukan pelaporan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing, berikut datanya :

| NO | Nama Perusahaan | Jumlah TKA | Warga Negara | Masa Berlaku KITAS | Masa Berlaku RPTKA | Masa Berlaku IMTA |
|-----------|------------------------------------|-------------------|---------------------|---------------------------|---------------------------|--------------------------|
| 1 | PT. Patisindo Sawit | 2 Pekerja | Malaysia | 31/08/2018 | 25/07/2017 | 31/07/2017 |
| | | | Malaysia | 31/08/2018 | 25/07/2018 | 31/08/2017 |
| 2 | PT. Interbis Sejahtera | 1 pekerja | Malaysia | 27/05/2018 | 17/04/2017 | 31/08/2017 |
| 3 | PT. Dwi Tunggal Putra Mandiri | 1 Pekerja | Malaysia | 31/12/2018 | 09/05/2017 | 26/05/2017 |
| 4 | Yayasan Dewi Pengasih | 1 Pekerja | RRC | 31/05/2018 | 09/05/2017 | 31/05/2017 |
| 5 | Yayasan Kusuma Bangsa | 2 Pekerja | Inggris | 12/06/2019 | 16/06/2017 | 20/07/2017 |
| | | | USA | 31/07/2018 | 16/06/2017 | 31/07/2018 |
| 6 | PT.Beata Prima Edukasi | 1 Pekerja | USA | 01/11/2017 | 23/03/2017 | 31/08/2018 |
| 7 | PT. Seol Restoran | 1 Pekerja | Korsel | 24/10/2017 | 28/08/2017 | 30/11/2018 |
| 8 | PT. Harapan Sentosa Abadi | 1 Pekerja | RRC | 31/05/2018 | 31/10/2018 | 31/10/2018 |
| 9 | PT. Harbinger Brige Internatiional | 1 Pekerja | Taiwan | 31/10/2017 | 31/10/2018 | 31/10/2018 |
| 10 | Yayasan Amitabha Buddha Graha | 1 Pekerja | China | 13/12/2017 | 31/12/2018 | 31/12/2018 |
| 11 | PT. Amei Jaya Abadi | 1 Pekerja | Komisaris | 15/02/2018 | 28/12/2019 | 28/02/2019 |
| | Total | 13 Pekerja | | | | |

Tabel 3. Laporan Perpanjangan IMTA di Kota Palembang Tahun 2017
Sumber : Laporan Perpanjangan IMTA Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang Tahun 2017

Pada tahun 2017 terdapat sebanyak 13 pekerja yang melakukan perpanjangan IMTA dengan terdiri dari 11 perusahaan yang melakukan pelaporan perpanjangan perizinan. Pemberian izin penggunaan tenaga kerja asing dimaksudkan agar pengguna tenaga kerja asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja lokal secara optimal. Dari tabel tersebut terdapat pekerja asing yang dimana masa berlaku KITAS melebihi masa berlaku IMTA. Sejak berlakunya Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Retribusi Perpanjangan IMTA ditahun pertama terdapat 13 pekerja asing yang terdata di Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dengan masa berlaku rata-rata satu dari masa berlakunya Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Dari hasil wawancara pada tanggal 8 November 2018 kepada Kasi Perluasan Tenaga Kerja Asing Disnaker Kota Palembang, Merlena Utari mengatakan Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Retribusi Perpanjangan IMTA ini baru dijalankan sekitar 6 bulan sejak berlakunya perda ini pada tahun diterbitkannya. Selama ini untuk pelaporan jumlah Tenaga Kerja Asing hanya sebatas informasi pendataan perihal pekerjaan yang dilakukan di Indonesia. Beliau juga menambahkan banyaknya perusahaan yang tidak melakukan pelaporan tentang Tenaga Kerja Asing serta memproses izin perpanjangan IMTA. Hal ini disebabkan karena antara Dinas Penanaman Modal Daerah Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) Kota Palembang dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang belum mengetahui pemberlakuan sistem retribusi dalam otoritasnya dalam melakukan kebijakan tersebut. Setelah diadakannya Rapat Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan di keluarkannya Peraturan Walikota Nomor 41 Tahun 2018 Tentang Pendelegasian Sebagian Kewenangan di Bidang Perizinan dan Non Perizinan Kepada Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebagai otoritas mepenerbitan izin dan penarikan retribusi oleh Dinas Penanaman Modal Daerah dan

Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM-PTSP) sedangkan Dinas Ketenagakerjaan dalam hal ini sebagai pihak pengawas dan memverifikasi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Kota Palembang.

Menyadari kenyataan yang sejauh ini kota Palembang merupakan salah satu wilayah destinasi warga asing serta adanya percepatan pembangunan pada umumnya Negara mengharuskan membuka kesempatan masuknya tenaga kerja asing. Hal inilah yang memungkinkan banyak masuknya Tenaga Kerja Asing yang ilegal tanpa Izin serta tidak terjamah keberadaannya oleh pemerintah sehingga dana punggutan retribusi yang masuk menjadi pendapatan asli daerah (PAD) terlebih tenaga kerja tersebut izin tinggal kerja lebih dari masa berlaku Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) seharusnya melakukan restribusi perpanjangan IMTA sehingga apabila tidak adanya pengawasan maka retribusi dikenakan menjadi hilang.

Penulis menemukan suatu fenomena pada saat penelitian yang mana pemerintah daerah menetapkan kebijakan untuk mengatur dan mengontrol penggunaan pekerja asing dan melakukan retribusi perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing, melalui Peraturan Daerah Kota Palembang No. 14 Tahun 2015 Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) masih ditemukan pada pekerja asing dimana masa izin kerja mereka telah habis. Namun masih dapat bekerja di kota Palembang dan perlunya pengawasan dari pemerintah, dimana pada pasal 7 ayat (2) Bagian IV mengenai Prinsip dan Sasaran Dalam Penetapan Tarif Retribusi bahwa biaya penyelenggaraan pemberian izin meliputi penerbitan, dokumen izin, pengawasan di lapangan, penegakan hukum, penatausahaan dan biaya dampak negatif dari pemberian izin. Selain itu penerapan semua aspek yang ada dalam kebijakan ini masih belum optimal.

Untuk wilayah penarikan retribusi sendiri sesuai dengan Perda Adanya Kebijakan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing seharusnya dapat mengakomodir retribusi yang dikenakan kepada tenaga kerja asing yang bekerja di dalam negeri serta pengawasan berkala terhadap TKA, namun realita dilapangan kebijakan masih terdapat permasalahan terutama pelimpahan wewenang terhadap penarikan retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sehingga sempat menimbulkan kekosongan otoritas. Melihat perkembangan pekerja asing yang ada di Kota Palembang terlebih pasca perhelatan akbar Asian Games 2018 menjadikan Kota Palembang peluang untuk berinvestasi bagi investor asing sehingga akan banyak tenaga kerja asing yang akan masuk dan bekerja di Kota Palembang, tentunya apabila sistem retribusi IMTA serta pengawasan dari pihak stakeholder yang terlibat berjalan dengan baik maka dalam mewujudkan peningkatan pemasukan PAD Kota Palembang yang bersumber dari retribusi IMTA dapat terwujud.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang tersebut maka dapat kita lihat yang menjadi rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana Implementasi Kebijakan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Kota Palembang?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Kota Palembang?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Sejauh manakah Implementasi Kebijakan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dan Mengetahui factor-

faktor apa saja yang mempengaruhi Implementasi Kebijakan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Kota Palembang.

2. Manfaat Penelitian

Setelah memperoleh gambaran dan mengevaluasi hasil dari pelaksanaan implementasi Peraturan Daerah Kota Palembang Nomor 14 Tahun 2015 Tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, maka diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik manfaat teoritis maupun manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang berguna untuk melengkapi dan mengembangkan ilmu administrasi publik dan dijadikan sebagai masukan dalam upaya meningkatkan pengetahuan tentang Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagai sub mata kajian dalam konteks Ilmu Administrasi Publik.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan informasi dan masukan bagi Dinas Ketenagakerjaan Kota Palembang dan Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu Pintu diharapkan dapat menjadi bahan kepada pihak-pihak yang berkepentingan untuk menganalisis permasalahan yang terjadi mengenai retribusi perpanjangan IMTA.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Abdurrahman & Soejono. 2005. *Metode Penelitian*:Rineka Cipta.Jakarta.
- A. G. Subarsono. 2005. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Ypgyakarta: Pustaka Pelajar
- Agustino, Leo. 2016. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik (Edisi Revisi)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Effendi Sofian, & Singarimbun, Masri. 2015. *Metode Penelitian Survei*: LP3ES. Jakarta.
- Indiahono, Dwiyanto. 2009. *Kebijakan Publik (Berbasis Dynamic Policy Analisis)*: Gava Media. Yogyakarta.
- Nugroho, Rian. 2012. *Public Policy*:PT. Elek Media Komputindo.Jakarta
- Nugroho, Riant D. 2004. *Kebijakan Publik (Formulasi, Implementasi dan Evaluasi)*. Jakarta: PT Gramedia
- Sugiyono. 2014. *Metode penelitian Manajemen*: Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono. 2016. *Metode penelitian Administrasi*: Alfabeta. Bandung.
- Suharto,Edi. 2010. *Analisis Kebijakan Publik*: Alfabeta: Bandung
- Sujarweni, V. Wiratna. 2014. *Metodelogi Penelitian*. PT. Pustaka Baru. Yogyakarta.
- Wahab, Solichin Abdul. 2016. *Analisis Kebijakan Dari Formulasi ke Penyusunan Model-Model Implementasi Kebijakan Publik*. Jakarta:PT Bumi Aksara
- Wardani, I.G.A.K. 2012. *Teknik Menulis Karya Ilmiah*. Tangerang Selatan:Universitas Terbuka
- Winarno, Budi. 2012. *Kebijakan Publik Teori, Proses, dan Studi Kasus (Edisi & Revisi Terbaru)*. Yogyakarta: Caps
- Winarno, Budi. 2016. *Kebijakan Publik Era Globalisasi*:CAPS. Yogyakarta.

Internet:

- Databoks. *Inilah jumlah Tenaga Kerja Asing di Indonesia dibandingkan beberapa Negara*. <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2018/08/21/inilah-jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-dibanding-beberapa-negara>
- Sanusi. *Data Kemenaker Tenaga Kerja Asing bertambah pekerja asal China paling banyak.kompas*. <http://www.tribunnews.com/bisnis/2018/05/18/data-kemenaker-tenaga-kerja-asing-bertambah-pekerja-asal-china-paling-banyak>

<http://www.radar-palembang.com/penduduk-sumsel-816-juta-jiwa-2/>

Peraturan Perundang-Undangan:

Undang-Undang No. 13 Tahun 2004 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 2 Tahun 2008 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan IMTA

Peraturan Daerah Kota Palembang No.14 tahun 2015 tentang Retribusi Perpanjangan IMTA

Peraturan Walikota No. 41 Tahun 2018 tentang Pendelegasian Sebagian Kewenangan di Bidang Perizinan dan Non Perizinan