


Analisa Hukum Terhadap Implikasi Kewajiban Kepemilikan IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Asing) dan Dahsuskim (Kemudahan Khusus Keimigrasian) Untuk Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Laut Indonesia; Studi Kasus Putusan Pengadilan Negeri Nomor: 317/Pid.Sus/2018/Pn Amb.

Muhammad Hanif Ramadhan

Article Info	Abstrak
<p>Article history: Received : 16 Maret 2022 Publish: 23 Maret 2022</p>	<p>Tulisan ini membahas mengenai jenis-jenis perizinan yang diperoleh dari Pemerintah Indonesia untuk melangsungkan usaha perikanan di laut Indonesia. Fokus utama dari penulisan ini adalah berkaitan dengan izin yang diberikan oleh dua Badan Eksekutif yaitu Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Republik Indonesia dan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia (Menkumham) melalui Direktur Jenderal (Dirjen) Imigrasi Republik Indonesia. Izin-izin yang akan dibahas oleh Penulis dalam tulisan ini adalah Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) yang dikeluarkan oleh Menaker dan Kemudahan Khusus Keimigrasian (Dahsuskim). Penulis juga menggunakan studi kasus yaitu Putusan Pengadilan Negeri Nomor: 317/Pid.Sus/2018/Pn Amb yang mana dalam perkara ini kedua Izin tersebut menjadi pokok permasalahan karena adanya tumpang tindih antar dua Izin yang dikeluarkan oleh Pemerintah tersebut. Penulis ingin menjabarkan serta pada akhir tulisan akan memberikan sedikit kesimpulan dan saran sehingga perkara yang sama tidak akan terulang kembali di masa depan.</p>
<p>Keywords: IMTA, Dahsuskim, TKA, Tumpang Tindih</p>	
<p><i>This is an open access article under the Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional</i></p>	
<p>Corresponding Author Muhammad Hanif Ramadhan ramadhan.hanif@outlook.com</p>	

1. PENDAHULUAN

Republik Indonesia adalah Negara Maritim, yang dimaksud dalam Istilah Negara Maritim disini adalah Negara yang letaknya berada dalam kawasan laut yang luas dan juga Indonesia memiliki banyak pulau-pulau besar maupun kecil yang membentang dari Sabang hingga Merauke.

Laut merupakan ruang perairan di bumi yang menghubungkan daratan serta keragaman bentuk alamiah lainnya, yang merupakan kesatuan geografis dan ekologis beserta segenap unsur terkait, dan yang batas dan sistemnya ditentukan oleh peraturan perundang-undangan dan juga diatur pula dalam hukum internasional.

Laut memiliki banyak makna penting bagi keberlangsungan hidup manusia. Laut sejak dahulu kala sudah menjadi sarana penyambung hidup manusia dari segi transportasi antar benua dan negara. Selain menjadi jalur transportasi, laut juga memiliki banyak sumber daya alam didalamnya yang dapat dinikmati oleh manusia pada umumnya. Hal tersebut tercantum dalam Pasal 3d Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Kelautan yang menyatakan bahwa penyelenggaraan kelautan bertujuan untuk memanfaatkan sumber daya kelautan secara berkelanjutan untuk sebesar-besarnya kesejahteraan bagi generasi sekarang tanpa mengorbankan generasi mendatang.

Dalam pengelolaan dan pelestarian sumber daya laut Pemerintah Indonesia melalui Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai kewenangannya melakukan pengelolaan kelautan untuk sebesar-besarnya kemakmuran rakyat melalui pemanfaatan dan pengusahaan

Sumber Daya Kelautan dengan menggunakan prinsip ekonomi biru. Pemanfaatan sumber daya kelautan yang dimaksud pada ketentuan pasal tersebut salah satunya meliputi perikanan.

Pemerintah memberikan keleluasan kepada pemeran-pemeran bisnis yang ingin bergerak dalam usaha perikanan di Indonesia. Salah satu cara untuk bisa bergerak dalam usaha perikanan tersebut adalah melalui izin-izin berdasarkan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku, guna melakukan usaha bisnis perikanan para pelaku usaha diperbolehkan memperkerjakan tenaga asing untuk melangsungkan kegiatan usahanya. Salah satu contoh izin yang dapat diperoleh oleh pelaku usaha perikanan adalah Rencana Penggunaan Tenaga Asing (RKPTA) sebagaimana yang diatur dalam pasal 43 ayat (1) UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Izin-izin yang seharusnya diurus dan diperoleh oleh pelaku usaha perikanan untuk memperkerjakan tenaga asing bertujuan untuk menghindari *illegal fishing*.

Penulis hendak menganalisa salah satu putusan pengadilan yaitu Putusan Pengadilan Nomor: 317/Pid.Sus/2018/Pn Amb. Dalam perkara tersebut setidaknya ada beberapa hal yang menurut Penulis menarik untuk patut dibahas dan dianalisa. sebelum masuk kepada rumuan masalah Penulis hendak memberikan beberapa fakta secara ringkas yaitu: Pertama, Terdakwa dalam perkara ini adalah Direktur Utama PT Biota Indo Persada, Perusahaan yang bergerak dalam usaha perikanan di kawasan Pelabuhan Perikanan Nusantara (PPN) Ambon. Kedua, perusahaan tersebut tergabung dalam perusahaan perikanan Mabiru Grup bersama dengan PT Tanggul Mina Nusantara dan PT Jaring Mas yang memiliki satu izin unit pengolahan ikan pada PT Mabiru Industries. Ketiga, untuk melangsungkan kegiatan usaha perikanan, PT Biota Indo Persada memperkerjakan ABK atau Tenaga Kerja Asing (TKA) yang disediakan oleh pihak luar negeri. Keempat, bahwa terdapat adanya data awak kapal pada setiap kapal penangkap ikan dan data orang asing yang dikeluarkan oleh Kantor Imigrasi Kelas I Ambon. Kelima, PT Biota Indo Persada tidak pernah memiliki Izin Memperkerjakan Tenaga Asing (IMTA) yang disahkan oleh Pejabat berwenang dimana IMTA menjadi kewajiban bagi setiap pemberi kerja Tenaga Asing (TKA), Keenam, berdasarkan pembelaan Penasihat Hukum Terdakwa, PT Biota Indo Persada sudah memiliki Dahsuskim (Kemudahan Khusus Keimigrasian) sehingga secara hukum PT Biota Indo Persada sudah seharusnya tidak perlu lagi mengurus atau memiliki IMTA.

Melalui tulisan ini penulis setidaknya akan menelaah secara dalam serta akan memberikan gagasan terhadap permasalahan mendasar yang menyebabkan adanya perkara seperti yang dijadikan studi kasus oleh penulis dengan harapan perkara seperti ini tidak akan terulang kembali dan menimpa kepada pemeran-pemeran bisnis perikanan di perairan laut di Indonesia yang memperkerjakan tenaga asing sebagai pegawainya.

1.1. Pokok masalah:

Berdasarkan fakta-fakta singkat yang telah diuraikan diatas, maka Penulis hendak mengajukan Rumusan-rumusan masalah sebagai berikut:

1. Mengapa terdapat dua jenis perizinan dari dua kementerian yang berbeda dalam memberikan izin untuk memperkerjakan tenaga asing yang bekerja di laut Indonesia?
2. Bagaimana cara mengharmonisasikan Peraturan Menteri terkait agar perkara seperti ini tidak terulang kembali?

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1. Terdapat dua jenis perizinan dari dua kementerian yang berbeda dalam memberikan izin untuk memperkerjakan tenaga asing yang bekerja di laut Indonesia.

1. Perizinan Berdasarkan UU Ketenagakerjaan Beserta Turunannya

Tenaga Kerja Asing atau yang selanjutnya disingkat TKA pada dasarnya diatur dalam peraturan Perundang-undangan yang memiliki fungsi membantu para Pelaku usaha untuk melaksanakan kegiatan usahanya, TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud dan tujuan untuk bekerja di wilayah Indonesia. Dalam penggunaan TKA tersebut para Pemberi Kerja TKA diharuskan mengurus segala keperluan seperti yang telah tertulis dalam Peraturan Perundang-undangan seperti

membuat Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing atau yang selanjutnya disingkat RPTKA dan kemudian mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing atau yang selanjutnya disingkat IMTA.

RPTKA itu sendiri adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Sedangkan IMTA adalah sebuah Izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA.

Berbicara mengenai Peraturan pelaksana dari Undang-Undang maka harus mengacu kepada Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan agar dapat melihat kedudukan dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yang sudah disebutkan secara singkat di atas. Kedudukan atau hierarki yang diakui adalah Undang-Undang, Peraturan Pemerintah (PP), Peraturan Presiden (Perpres), Peraturan Daerah (Perda), dan Peraturan Kabupaten/Kota (Pemkab/Perkot), namun dalam pasal 8 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 ada jenis peraturan yang memiliki sifat mengikat sepanjang diperintahkan oleh Peraturan Dasarnya, misalnya Peraturan Menteri walaupun diperintahkan oleh Peraturan Dasarnya dalam hal ini adalah UU Ketenagakerjaan maka itu adalah Peraturan perundang-undangan yang memiliki kekuatan hukum mengikat dan diakui sebagai jenis perundang-undangan yang berlaku.

Dalam ketentuan peralihan yang tercantum dalam, UU Nomor 10 tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan menyebutkan bahwa norma keputusan yang sifatnya mengatur dianggap sebagai keputusan, dan yang sifatnya mengatur *regeling* harus dibaca sebagai peraturan. Maka secara Norma dianggap bukan sebagai *beschikking*.

Dalam studi kasus ini yang dijadikan dasar adanya perkara karena adanya dugaan pelanggaran terhadap pasal 42 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi:

“Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk”

Apabila ditarik lebih mundur mengenai timbulnya perkara ini maka harus memperhatikan laporan polisi yang diterbitkan oleh pihak Kepolisian, yaitu Laporan Polisi Nomor: LP/136/VII/2016/Ditpolair tertanggal 13-07-2016. Pada dasarnya dalam Laporan Polisi tersebut terdapat pernyataan bahwa pihak kepolisian salah satunya menggunakan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing sebagai dasar hukumnya, akan tetapi Peraturan Menteri tersebut telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku pada tanggal 29 Juni 2015 sebagaimana tercantum dalam Pasal 67 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, sehingga Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 tahun 2013 tidak berlaku serta tidak memiliki kekuatan hukum yang tetap.

2. Perizinan Berdasarkan UU Keimigrasian Beserta Turunannya

Sedikit memberikan fakta pada studi kasus, bahwasannya PT Biota Indo Persada dimana terdakwa didudukkan sebagai Direktur Utama dari Perusahaan tersebut memang selaku sponsor Tenaga kerja Asing (TKA) yang bekerja sebagai Anak Buah Kapal (ABK) pada Kapal Motor (KM) Jaya Sejahtera 101 GT 198 dengan jumlah ABK Asing sebanyak 26 warga Thailand, KM Jaya Sejahtera 102 GT 294 dengan jumlah ABK Asing 20 warga Thailand dan KM Jaya Sejahtera 104 GT 294 dengan jumlah ABK Asing 25 orang warga Thailand. Seluruhnya berjumlah kurang lebih 71 orang. Seluruh ABK asing tersebut bekerja di perairan Indonesia khususnya pada Zona Ekonomi Eksklusif (ZEE) dekat perairan arafura yang kesemuanya memiliki kemudahan Khusus Keimigrasian. Yang mana sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku di Indonesia sebagaimana diatur dalam Pasal 43 ayat (2) huruf d UU No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian jo Pasal 100 Peraturan Pemerintah No 31 Tahun 2003 tentang Peraturan Pelaksanaan UU No 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian jo Pasal 1 dan Pasal

2 Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor: F-658.IZ.01.10 Tahun 2003 tentang Kemudahan Khusus Keimigrasian, sehingga apa yang dilakukan oleh Terdakwa selaku Direktur PT Biota Indo Persada sebagai sponsor yang memperkerjakan orang asing sebagai Awak Kapal atau ABK asing tersebut adalah dalam melaksanakan Undang-Undang keimigrasian.

Mengacu dalam Perkara ini, PT Biota Indo Persada yang dipimpin oleh Terdakwa dalam perkara ini mempekerjakan Anak Buah Kapal (ABK) yang faktanya menggunakan Tenaga Kerja Asing (TKA) tidak pernah mengurus perizinan yang seharusnya diurus di Dinas Ketenagakerjaan dibawah Kementerian Ketenagakerjaan atau Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada kala itu. Akan tetapi, Terdakwa telah mengurus dan menggunakan izin dari Dirjen Imigrasi berupa Kemudahan Khusus Keimigrasian (Dahsuskim) yang merupakan turunan dari UU Keimigrasian sebagaimana tercantum dalam Pasal 43 ayat (1) UU Keimigrasian yang berbunyi:

“Dalam hal tertentu Orang Asing dapat dibebaskan dari kewajiban memiliki visa”

Selanjutnya Pasal 43 ayat (2) UU Keimigrasian menyatakan:

“Orang Asing yang dibebaskan dari kewajiban memiliki Visa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah: nakhoda, awak kapal, atau tenaga ahli asing di atas kapal laut atau alat apung yang datang langsung dengan alat angkutnya untuk beroperasi di perairan Nusantara, laut teritorial, landas kontinen, dan/atau Zona Ekonomi Eksklusif Indonesia.”

Kemudian sehubungan dengan UU Keimigrasian, Peraturan Pelaksananya yang dalam hal ini adalah Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor: F-658.IZ.01.10 Tahun 2003 tentang Kemudahan Khusus Keimigrasian sebagaimana tercantum dalam Pasal 1 yang berbunyi:

1. *“Ayat (1). Direktur Jenderal Imigrasi memberikan Izin Tinggal Terbatas Kemudahan Khusus Keimigrasian, yang selanjutnya disebut dengan Keputusan Dahsuskim, kepada tenaga ahli warga negara asing yang bekerja sebagai nakhoda, awak kapal/alat apung yang beroperasi di wilayah perairan wilayah Republik Indonesia, perairan nusantara, laut teritorial atau pada instalasi landas kontinen atau pada Zona Ekonomi Eksklusif berupa kemudahan di bidang Visa, Izin Keimigrasian, Pendaftaran Orang Asing dan Izin Masuk Kembali.”*
2. *“Ayat (2). Keputusan Dahsuskim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikeluarkan berdasarkan permintaan sponsor yang akan mempekerjakan orang asing sebagai tenaga ahli yang bekerja sebagai nakhoda, awak kapal/alat apung.”*
3. *“Ayat (3). Permintaan sponsor sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus dilampiri dengan daftar orang asing yang Akan dipekerjakan pada kapal/alat apung.”*

Dalam Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor: F-658.IZ.01.10 Tahun 2003 tentang Kemudahan Khusus Keimigrasian sebagaimana disebutkan dalam pasal 2 yang menyatakan:

“Orang asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 dapat memasuki wilayah Indonesia tanpa diwajibkan memiliki visa jika masuk dengan kapalnya setelah memperoleh Keputusan Dahsuskim.”

Faktanya PT Biota Indo Persada selaku sponsor dari Tenaga Kerja Asing /Awak Kapal Asing yang memiliki Dahsuskim sebenarnya telah membayar Penerimaan Negara Bukan Pajak per awak kapal kepada Dirjen Imigrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

Berdasarkan penjelasan pada peraturan diatas dapat dikatakan bahwa awak kapal asing atau ABK asing sebagai pemegang Dahsuskim sesuai dengan pasal 2 Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor: F-658.IZ.01.10 Tahun 2003 jo pasal 43 ayat (2) huruf

d UU Keimigrasian dapat dibebaskan dari Kewajiban memiliki Visa yang notabene adalah syarat dari diterbitkannya IMTA yang didapatkan dari Dinas Ketenagakerjaan.

3. Analisa Terhadap Kedua Jenis Perizinan yang diterbitkan oleh dua Instansi Pemerintah yang Berbeda Dalam Studi Kasus

Terhadap kedua jenis Perizinan yang ada dan diterbitkan oleh Dinas Ketenagakerjaan dan Direktur Jenderal Imigrasi, terdapat Pendapat ahli yang dijadikan pertimbangan hukum dalam putusan studi kasus makalah ini. UU Keimigrasian jo Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor: F-658.IZ.01.10 Tahun 2003 yang menyatakan bahwa Pemegang Dahsuskim mengenyampingkan kewajiban untuk memiliki IMTA bagi awak kapal asing atau tenaga kerja asing karena UU Keimigrasian merupakan *Lex Specialis Derogat Legi Generali* dari UU Ketenagakerjaan jo Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang merupakan *Lex Generalis* karena tercantum didalamnya yang menyatakan bahwa Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa. Sedangkan UU Keimigrasian dan Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor: F-658.IZ.01.10 Tahun 2003 dengan jelas dan tegas mengatur bahwa warga negara asing khusus yang bekerja sebagai nahkoda asing dan awak kapal asing dibebaskan dari kewajiban memiliki visa.

Berdasarkan keterangan tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah merupakan peraturan pelaksana dari UU Ketenagakerjaan dan apabila dikaitkan dengan dakwaannya, tempus delicti pada tahun 2011 hingga tahun 2014 dan pada saat itu Peraturan Menteri yang berlaku adalah Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang sudah dicabut sudah seharusnya tidak berlaku lagi. Hal ini berkaitan dengan asas hukum non-retroaktif yang tercantum dalam Pasal 28I UUD 1945 yang menyatakan:

“Hak untuk hidup, hak untuk tidak disiksa, hak kemerdekaan pikiran dan hati nurani, hak beragama, hak untuk tidak diperbudak, hak untuk diakui sebagai pribadi di hadapan hukum, dan hak untuk tidak dituntut atas dasar hukum yang berlaku surut adalah hak asasi manusia yang tidak dapat dikurangi dalam keadaan apapun.”

Serta pada pasal 1 Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Asing sebagai peraturan Pelaksana dari UU Ketenagakerjaan yang menyatakan:

“Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA, adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.”

Jika dikaitkan dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang memiliki Dahsuskim maka ketentuan dari Peraturan Menteri diatas dapat dikatakan tidak dapat diterapkan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 43 ayat (2) huruf d UU Keimigrasian yang menyatakan:

“Orang Asing yang dibebaskan dari kewajiban memiliki Visa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah: nahkoda, awak kapal, atau tenaga ahli asing di atas kapal laut atau alat apung yang datang langsung dengan alat angkutnya untuk beroperasi di perairan Nusantara, laut teritorial, landas kontinen, dan/atau Zona Ekonomi Eksklusif Indonesia.”

Dan juga diatur pada Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor: F-658.IZ.01.10 Tahun 2003 tentang Kemudahan Khusus Keimigrasian sebagaimana disebutkan dalam pasal 2 yang menyatakan:

“Orang asing sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 dapat memasuki wilayah Indonesia tanpa diwajibkan memiliki visa jika masuk dengan kapalnya setelah memperoleh Keputusan Dahsuskim.”

Berdasarkan klausul dari peraturan-peraturan tersebut diatas dapat dikatakan bahwa pemegang Dahsuskim dibebaskan dari kewajiban memiliki Visa maka yang bekerja di wilayah Indonesia hanya bekerja sebatas sebagai awak kapal dan nahkoda saja.

Dibawah ini adalah tabel perbedaan dasar hukum mengenai legalitas pengerjaan Awak Kapal Asing atau ABK asing yang diatur dalam UU Keimigrasian beserta turunannya sebagai *lex spesialis* jika disandingkan dengan UU Ketenagakerjaan beserta turunannya sebagai *lex generalis*.

Tabel 1.

<p>Tenaga Kerja Asing/ABK Asing dibebaskan dari kewajiban memiliki Visa</p>	<p>Tenaga Kerja Asing adalah warga Negara asing pemegang Visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia</p>
<p>UU No.6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, Pasal 43 ayat (2) huruf d yang menyatakan: Orang asing yang dibebaskan dari kewajiban memiliki visa adalah nahkoda, awak kapal atau tenaga ahli asing diatas kapal laut.</p>	<p>UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (13) yang menyatakan: Tenaga Kerja asing adalah warga asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.</p>
<p>Peraturan Pemerintah No.31 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan UU No.6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, Pasal 100 yang menyatakan: Orang asing dari Negara tertentu sebagaimana dimaksud dan nahkoda, kapten pilot atau awak yang sedang bertugas dialat angkut dibebaskan dari kewajiban memiliki visa kunjungan, dapat masuk dan keluar wilayah Indonesia melalui tempat pemeriksaan imigrasi.</p>	<p>UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 42 ayat (1) yang menyatakan: Setiap Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk.</p>
<p>Keputusan Direktur Jenderal Imigrasi Nomor: F-658.IZ.01.10 Tahun 2003 tentang Kemudahan Khusus Keimigrasian,</p> <p>pasal 1, 2 dan 3 yang menyatakan bahwa: Direktur Jenderal Imigrasi memberikan Izin Tinggal Terbatas Kemudahan Khusus Keimigrasian, yang selanjutnya disebut dengan Keputusan Dahsuskim, kepada tenaga ahli warga negara asing yang bekerja sebagai nahkoda, awak kapal/alat apung yang beroperasi di wilayah perairan wilayah Republik Indonesia, perairan nusantara, laut teritorial atau pada instalasi landas kontinen atau pada Zona Ekonomi Eksklusif berupa kemudahan di bidang Visa, Izin Keimigrasian, Pendaftaran Orang Asing dan Izin Masuk Kembali. Keputusan Dahsuskim sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dikeluarkan berdasarkan permintaan sponsor yang akan mempekerjakan orang asing sebagai tenaga ahli yang bekerja sebagai nahkoda,</p>	<p>Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No.12 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, (SUDAH TIDAK BERLAKU DAN DICABUT).</p> <p>Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Pasal 1 ayat (1) yang menyatakan: Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA, adalah warga Negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.</p>

<p>awak kapal/alat apung. Permintaan sponsor sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) harus dilampiri dengan daftar orang asing yang Akan dipekerjakan pada kapal/alat apung.</p>	
--	--

2.2. Harmonisasi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Peraturan Direktur Jenderal Imigrasi

1. Harmonisasi Peraturan Perundang-Undangan Sebagai Tahapan Untuk Menyelesaikan Permasalahan Tumpang Tindih Antar Peraturan Perundang-Undangan

Pertama-tama yang harus diperhatikan daripada arti harmonisasi peraturan perundang-undangan adalah bertujuan untuk menyelaraskan, menyesuaikan, memadukan, dan menyempurnakan konsepsi suatu rancangan undang-undang dengan undang-undang lain yang lebih tinggi, sederajat, atau lebih rendah, dan hal-hal lain selain peraturan perundang-undangan, sehingga disusun secara sistematis, tidak bertentangan atau tumpang tindih. Ini adalah konsekuensi dari hirarki perundang-undangan.

Sebagai salah satu perangkat hukum, keberadaan Peraturan Menteri masih diperlukan guna mengimplementasikan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi yang didelegasikan secara jelas. Tindakan menteri mengeluarkan peraturan tersebut didasarkan pada tertib administrasi pemerintahan dalam rangka memperlancar penyelenggaraan atau kepentingan prosedural lainnya.

Harmonisasi dalam perumusan peraturan perundang-undangan memiliki fungsi penting. Untuk memastikan tidak ada tumpang tindih antar regulasi. Dengan kata lain, harmonisasi dalam pembentukan regulasi bertujuan untuk menyelaraskan aturan-aturan yang terdapat dalam muatan regulasi. Jika terjadi tumpang tindih antara aturan materiil yang satu dengan yang lainnya, maka akan terjadi kekacauan dalam penegakan hukum. Sementara itu, terdapat dualisme hukum yang akan mengganggu prosedur penegakan hukum itu sendiri.

Proses harmonisasi dilakukan di semua level, mulai dari tahap perencanaan hingga pembahasan. Tingkat pembahasan yaitu tingkat pembahasan internal / antar kementerian serta tingkat koordinasi harmonisasi yang dilaksanakan di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Jika proses harmonisasi sudah dilakukan sejak awal, diharapkan proses koordinasi harmonisasi di Kementerian Hukum dan HAM akan lebih mudah dan memakan waktu yang lebih singkat. Hal ini sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia nomor 20 tahun 2015 tentang Tata Cara Harmonisasi, Distribusi, dan Pemantapan Konsepsi Peraturan Perundang-undangan.

Dalam UU Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan diatur bahwa proses pembuatan peraturan perundang-undangan harus disusun berdasarkan hierarki hukum. Hirarkinya sendiri dapat pada pasal 2 disebutkan bahwa "Pancasila adalah sumber hukum Indonesia." Selain itu pada pasal selanjutnya yaitu pasal 3 ayat (1) disebutkan bahwa "UUD 1945 adalah hukum dasar pembuatan undang-undang". Juga menurut pasal 7 ayat (1) disebutkan bahwa "jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan terdiri dari:

- a. UUD 1945;
- b. TAP MPR;
- c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
- d. Peraturan Pemerintah;
- e. Peraturan Presiden;
- f. Peraturan Gubernur; dan
- g. Peraturan Kabupaten / Kota.

Dalam pasal 8 ayat (1) disebutkan bahwa “Jenis peraturan perundang-undangan selain yang dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) antara lain peraturan yang ditetapkan oleh Dewan Permusyawaratan Rakyat (DPR), Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR), Dewan Perwakilan Rakyat (DPD), Mahkamah Agung (MA), Mahkamah Konstitusi (MK), Badan Pemeriksa Keuangan (BPK), Komisi Yudisial (KY), Bank Indonesia, Menteri, Lembaga Negara atau komisi yang setingkat oleh undang-undang atau Pemerintah atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi (DPRD), Gubernur, DPR Kabupaten / Kota, Bupati / Walikota, Kepala Desa atau yang sederajat”. Kemudian dijelaskan ayat berikut yaitu ayat (2) yang berbunyi “Peraturan Perundang-undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diakui dan mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang diperintahkan oleh Undang-Undang atau Peraturan yang lebih tinggi atau dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Dengan adanya peraturan yang telah disebutkan di atas secara jelas mengatur kekuatan hukum dan kekuatan mengikat dari setiap peraturan perundang-undangan yang ada. Hukum dan peraturan material mungkin tidak mengandung substansi yang bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Materi peraturan perundang-undangan hanya dapat membuat peraturan yang menjelaskan lebih rinci tentang undang-undang terkait dan melaksanakan undang-undang tersebut.

2. Metode-metode yang dapat digunakan untuk mengharmonisasikan Peraturan Perundang-Undang

Pada dasarnya ada tiga metode untuk mengharmonisasikan peraturan perundang-undangan. Yaitu:

- i. Mengubah / mencabut pasal tertentu yang mengalami ketidakharmonisan atau seluruh pasal peraturan perundang-undangan yang bersangkutan, oleh instansi / lembaga yang berwenang yang membentuknya. Artinya, jika salah satu regulasi terbukti tumpang tindih satu sama lain, maka regulasi yang tumpang tindih harus dicabut atau diubah segera mungkin dari lembaga yang bersangkutan;
- ii. Melakukan penyerahan Peninjauan Kembali kepada Pengadilan sebagai berikut:
 - a. Untuk melakukan peninjauan kembali terhadap Undang-Undang terhadap UUD 1956 maka harus diujikan di Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia;
 - b. Untuk melakukan peninjauan Kembali terhadap Peraturan Perundang-Undang terhadap Undang-Undang maka diujikan di Mahkamah Agung Republik Indonesia.
- iii. Menerapkan prinsip-prinsip hukum sebagai berikut:
 - a. *Lex Superior Derogat Legi Inferiori*
Peraturan Perundang-Undang pada tingkat yang lebih tinggi mengesampingkan perundang-undangan di tingkat yang lebih rendah, kecuali substansi peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi mengatur hal-hal yang diatur di bawah kewenangan legislatif di tingkat yang lebih rendah oleh undang-undang.
 - b. *Lex Specialis Derogat Legi Generalis*
Prinsip ini menyiratkan bahwa peraturan perundang-undangan yang bersifat khusus dalam pengaturannya akan mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang bersifat umum. Ada beberapa asas yang harus diperhatikan dalam asas ini, seperti ketentuan yang terdapat dalam Negara Hukum tetap berlaku, kecuali yang diatur secara khusus dalam peraturan khusus tersebut. Maka istilah *lex specialis* harus sama dengan istilah *lex generalis*.
 - c. *Lex Posterior Derogat Legi Priori*
Prinsip ini memiliki arti bahwa aturan hukum yang sekarang akan menggantikan aturan hukum yang lama. Asas ini juga memuat asas-asas seperti, Hukum baru

harus sama atau lebih tinggi dari Hukum yang lama, dan peraturan hukum yang baru dan yang lama mengatur aspek yang sama.

Prinsip ini antara lain bertujuan untuk mencegah terjadinya dualisme yang dapat menimbulkan ketidakpastian hukum. Dengan adanya asas *Lex posterior derogate legi priori*, ketentuan yang mengatur tentang pencabutan peraturan perundang-undangan sebenarnya tidak begitu penting. Secara hukum, ketentuan lama yang sama tidak akan berlaku lagi ketika aturan hukum baru-baru ini mulai berlaku.

Sebagai contoh dengan menggunakan asas ini berarti undang-undang atau peraturan yang sangat baru akan menimpa yang lama, misalnya Undang-Undang Nomor 11 tahun 1967 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Pertambangan tidak berlaku lagi karena sudah diganti dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara dengan isinya yang sama dan telah disahkan oleh pemerintah

3. Merevisi Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Asing Dengan Menggunakan *Regulatory Impact Analysis* (RIA)

Ada istilah atau teknik lain yang dapat digunakan untuk sistem harmonisasi terhadap Peraturan Dirjen Keimigrasian dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yaitu dengan mengaplikasikan *Regulatory Impact Analysis* (RIA). Metode RIA dapat digunakan untuk memastikan penerapan opsi kebijakan yang paling efisien dan efektif secara sistematis.

RIA adalah dokumen yang dibuat sebelum peraturan terbaru yang diperkenalkan. Tujuan RIA adalah memberikan secara rinci dan sistematis menilai potensi dampak regulasi baru untuk menilai apakah regulasi kemungkinan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kebutuhan akan RIA muncul dari fakta bahwa regulasi secara umum berdampak besar dan seringkali sulit untuk meramalkan tanpa studi dan konsultasi rinci dengan pihak yang terkena dampak. RIA secara umum dilakukan dalam konteks komparatif dengan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang dianalisis dan hasilnya akan dibandingkan satu sama lain.

Dalam hal ini, RIA mendapatkan keuntungan dari memastikan secara sistematis menentukan pilihan kebijakan yang paling efisien dan efektif. Selain itu, RIA dapat mengukur motif tes di balik pilihan kebijakan yang diambil, apakah suatu aturan dibuat karena kepentingan publik luas atau lebih dominan untuk kepentingan pembuat kebijakan atau kelompok tertentu. RIA dapat memberikan alasan perlunya intervensi pemerintah, dengan alasan bahwa regulasi adalah alternatif terbaik, memberikan alasan bahwa regulasi memberikan manfaat yang lebih besar daripada biayanya, menunjukkan bahwa konsultasi yang memadai telah dilakukan, dan menunjukkan kepatuhan dan mekanisme implementasi sebagai penentuan.

Terkait proses harmonisasi yang dapat dilakukan terhadap dua peraturan yaitu Peraturan Dirjen Imigrasi dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan berdasarkan penjelasan di atas maka salah satu peraturan tersebut harus diubah atau dicabut.

Proses harmonisasi lain yang bisa dilakukan adalah mengkaji kembali baik isi klausul Peraturan Dirjen Imigrasi maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, bersama dengan instansi pemerintah terkait dan melakukan identifikasi tafsir yang tumpang tindih dari kedua regulasi tersebut. Identifikasi dalam tafsir didasarkan pada tiga landasan, yaitu landasan filosofis, landasan yuridis, dan landasan sejarah.

Dalam praktiknya, harmonisasi regulasi dapat dilakukan jika masing-masing instansi terkait yaitu Kementerian Hukum dan HAM melalui Direktorat Jenderal Imigrasi dan Kementerian Ketenagakerjaan dapat berkomunikasi dan duduk bersama dalam mengkaji regulasi terkait penerapan sistem kendali mutu dan pengendalian biaya. Penerapan asas *lex specialis derogat legi generali* sangat penting untuk diterapkan sebagai dasar penyusunan regulasi. Selain itu, perlu juga diperhatikan penerapan prinsip superior *lex superior derogat legi inferiori* dalam penyusunan kedua regulasi tersebut.

3. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa dan pemaparan yang telah disampaikan diatas, penulis hendak menyimpulkan beberapa poin yang akan disampaikan sebagai berikut:

1. Mengenai adanya dua Peraturan yang mengatur tentang keharusan dalam memiliki izin untuk bekerja di area laut Indonesia, maka dapat dikatakan bahwa Peraturan Dirjen Imigrasi yang seharusnya dianggap sebagai *Lex Specialis* dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Alasannya adalah karena didalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing hanya mengatur bagaimana cara pelaku-pelaku usaha yang hendak menggunakan tenaga kerja asing (TKA) yang tidak spesifik apakah tenaga kerja asing yang bekerja di darat, laut ataupun udara. Dengan adanya Peraturan yang diterbitkan oleh Dirjen Imigrasi yang bisa dikatakan adalah *Lex Specialis* dari UU Ketenagakerjaan karena dalam Peraturan tersebut mengatur secara khusus tentang tenaga kerja asing yang akan bekerja di perairan dapat dibebaskan dari kewajiban memiliki visa;
2. Mengenai proses harmonisasi terhadap Peraturan Menteri Ketenagakerjaan dan Peraturan Dirjen Imigrasi ini dapat digunakan dengan beberapa strategi, yaitu mengubah / mencabut pasal-pasal tertentu yang mengalami ketidakharmonisan atau seluruh pasal peraturan perundang-undangan yang bersangkutan, oleh instansi tersebut/instansi berwenang yang membentuknya. Mengajukan permohonan peninjauan kembali kepada lembaga peradilan yang berisi pengujian Undang-Undang terhadap UUD ke Mahkamah Konstitusi dan pengujian Peraturan-undangan di bawah Undang-Undang tersebut ke Mahkamah Agung. Menerapkan beberapa prinsip hukum seperti prinsip *lex specialis derogat legi generalis*, prinsip *lex superior derogat legi inferiori*, dan prinsip *lex posterior legi priori*. Menerapkan Regulatory Impact Analysis baik pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Menggunakan Tenaga Kerja Asing maupun Peraturan Dirjen Imigrasi untuk melihat regulasi mana yang masih bisa diselaraskan. Yang mana apabila peraturan perundang-undangan yang dimaksud sudah harmonis maka kasus serupa yang menimpa Terdakwa dalam perkara studi kasus tidak akan terjadi lagi karena sudah hampir dipastikan dasar hukum yang digunakan oleh Terdakwa dalam menjalankan aktifitas bisnisnya hanya mengacu kepada UU Keimigrasian beserta turunannya. Serta apabila dihubungkan secara luas mengenai Kementrian yang dapat memberikan izin mengenai penggunaan TKA di laut maka Kementrian Kelautan dan Perikanan juga dapat membentuk sebuah Peraturan Perundang-Undangan yang mana disitu mengatur secara spesifik tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing yang hendak melakukan aktifitas bisnis perikanan dilaut Indonesia. Dan apabila hal tersebut menuai kesulitan maka Kementrian Hukum dan HAM melalui Dirjen Imigrasi, Kementrian Ketenagakerjaan serta Kementrian Kelautan dan Perikanan harus segera membahas dan membuat Peraturan Perundang-Undangan yang berhubungan dengan permasalahan-permasalahan yang sudah dibahas diatas.

4. DAFTAR PUSTAKA

- Bagir Manan, 2004, *Hukum Positif Indonesia*, Yogyakarta, FH UII Press, Hal. 56
- Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Ps 1 ayat (1).
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Kelautan, Pasal 1 ayat (1).
- Putusan Nomor 317/Pid.Sus/2018/Pn Amb., hal 7.
- Rachmat Trijono, "Alternatif Model Analisis Peraturan Perundang-undangan", *Jurnal Rechts Vinding*, Vol. 1 number 3, December 2012.
- Peraturan Perundang-Undangan**
- Cara dan Prosedur Pengharmonisasian, Pembulatan dan Pemantapan Konsepsi Cara Menggunakan Tenaga Kerja Asing;
- Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 20 Tahun 2015 tentang Tata

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara
Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 12 tahun 2013 tentang Tata
Rancangan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-undang;

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945;

Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-

Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Kelautan;

Undang-Undang Nomor 6 tahun 2011 tentang Keimigrasian;

BUKU DAN JURNAL

Bagir Manan, 2004, *Hukum Positif Indonesia*, Yogyakarta, FH UII Press;

Daerah Dengan Hak Uji Materiil Mahkamah Agung. (Jurnal Hukum Perancangan Peraturan
Perundang - undangan Vol. 1 No. 1 - Mei 2015).

Mohammad Zamroni. Menakar Korelatifitas Antara Harmonisasi Peraturan

Rachmat Trijono, "Alternatif Model Analisis Peraturan Perundang-undangan", *Jurnal Rechts
Vinding*, Vol. 1 number 3, December 2012.

PUTUSAN PENGADILAN

Putusan Pengadilan Negeri Nomor: 317/Pid.Sus/2018/Pn Amb.