

# HUKUM KETENAGAKERJAAN

## RANGKAP JABATAN TENAGA KERJA ASING

**Rumainur, SH, MH, Ph.D**

ISBN 978-602-60554-2-2



TAMPUNIAK MUSTIKA EDUKARYA  
JAKARTA



**HUKUM KETENAGAKERJAAN**

**RANGKAP JABATAN TENAGA  
KERJA ASING**

**Rumainur, SH, MH, Ph.D**

**TAMPUNIAK MUSTIKA EDUKARYA  
JAKARTA**



# KATA PENGANTAR

Buku ini membahas mengenai pelaksanaan rangkap jabatan yang dimungkinkan terjadi di Indonesia disebabkan adanya ketidaksinkronan peraturan perundang-undangan.

Penggunaan *tenaga kerja asing* (TKA, *expatriate*) memang dibatasi dan sangat selektif mempekerjakannya atau memberikan izin (IMTA, *izin mempekerjakan tenaga kerja asing*) pada suatu pemberi kerja (*sponsor*). Hal ini dimaksudkan dalam rangka pendayagunaan *tenaga kerja Indonesia* (TKI) secara optimal serta memberikan kesempatan kerja yang lebih luas bagi TKI. Dengan demikian, tidak diperkenankan mempekerjakan TKA pada 2 (dua) atau lebih jabatan, baik dalam satu (organisasi) perusahaan yang sama maupun pada beberapa perusahaan, kecuali bagi TKA yang akan menduduki jabatan sebagai anggota Direksi di suatu perusahaan (*perseroan terbatas*) atau menjadi anggota Dewan Komisaris di perusahaan lainnya atas dasar Keputusan RUPS masing-masing.

Larangan tersebut meliputi larangan bagi TKA yang akan menduduki jabatan anggota Direksi/anggota Dewan Komisaris pada suatu perusahaan dan pada waktu yang bersamaan *double job* menjadi Kepala Kantor Perwakilan Perusahaan Perdagangan Asing (*Head of Representative Office*) pada perusahaan (*representative office/RO*) lainnya, karena *Head of RO* dianggap bukan dan tidak setara dengan

Direksi, dan badan usahanya (RO) tidak dianggap sebagai badan hukum seperti layaknya Perseroan Terbatas.

Larangan dimaksud mencakup larangan rangkap jabatan sebagai anggota Direksi/anggota Dewan Komisaris (pada suatu perseroan) atau sebagai *Head of RO*, dan pada waktu yang bersamaan juga menduduki jabatan (rangkap jabatan) di bawah Direksi/Dewan Komisaris atau di bawah *Head of RO*, baik di perusahaan yang sama ataupun perusahaan yang berbeda.

Keterlibatan negara dalam hubungan kerja melalui pembentukan UU menurut kepustakaan adalah untuk melindungi buruh Dalam praktek rangkap jabatan Tenaga kerja asing dilarang di banyak negara untuk mengaturnya demi perlindungan terhadap dalam negeri. Buku ini tidak mungkin selesai tanpa dukungan terus-menerus dari orang-orang yang hendak saya ucapkan terima kasih dengan tulus kepada istri Elvida Veronica dan ananda Muhammad Raihan Jannatun Na'im. yang selalu berdoa untuk keberhasilan saya yang mana menjadi tantangan berat bagi saya setelah berkecimpung dalam dunia akademis..

Saran-saran dari semua pihak sangat kami harapkan demi penyempurnaan substansi buku ini. Akhirnya semoga Tuhan Yang Maha Kuasa melimpahkan taufik dan Hidayah-Nya kepada kita semua, amin.

**Jakarta , Maret 2017**

**Rumainur, SH, MH, Ph.D**

# DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
<b>BAB I : PENGANTAR</b>	
<b>A. Refleksi Teori Rangkap Jabatan</b>	12
<b>BAB II : RANGKAP JABATAN DAN FUNGSI DEWAN KOMISARIS DI INDONESIA</b>	
<b>A. Ruang lingkup rangkap jabatan</b>	32
<b>B. Dewan Komisaris di Indonesia</b>	59
<b>BAB III : TENAGA KERJA ASING DAN IZIN MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA</b>	
<b>A. Tenaga Kerja Asing di Indonesi</b>	70
<b>B. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia</b>	94
<b>C. Tata Cara Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Beberapa Negara</b>	100
<b>BAB IV : RANGKAP JABATAN OLEH TENAGA KERJA ASING DAN IMPLIKASINYA TERDADAP IZIN MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA ASING</b>	
<b>A. Pengertian Rangkap Jabatan Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun</b>	129

**2015 tentang Tata Cara Penggunaan  
Tenaga Kerja Asing.**

<b>B.</b>	<b>Peraturan Mengenai Tenaga Kerja Asing dan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia</b>	<b>135</b>
<b>C.</b>	<b>Rangkap Jabatan yang Dilakukan oleh Perusahaan Modal Asing di Indonesia</b>	<b>137</b>
<b>D.</b>	<b>Implikasi Rangkap Jabatan yang Dilakukan Oleh Tenaga Kerja Asing di PT. XYZ Terhadap Penggunaan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Menurut Permenaker Nomor 16 Tahun 2015serta Peraturan Mengenai Rangkap Jabatan bagi Tenaga Kerja Asing di Masa Mendatang</b>	<b>140</b>

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN :**

- **Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha Nomor 7 tahun 2009 tentang pedoman Jabatan Rangkap.**

**BIODATA PENULIS**

# **BAB I**

## **PENGANTAR**

Perkembangan globalisasi mendorong terjadinya pergerakan aliran modal asing yaitu berupa penanaman modal yang dilakukan oleh pihak asing (pemodal asing) atau pihak asing yang berpatungan dengan pihak lokal (penanam modal dalam negeri), dimana penanam modal asing itu bersifat langsung dan tidak mencakup penanaman modal asing yang dilakukan secara tidak langsung melalui badan usaha Indonesia. Makna asing sendiri yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah merujuk kepada Pasal 1 angka 9 Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian yang menyebutkan bahwa: “Orang Asing adalah orang yang bukan Warga Negara Indonesia.”

Dengan masuknya penanaman modal langsung atau *Foreign Direct Investment*(FDI) dari para pihak asing (pemodal asing) merupakan cara untuk dapat menstimulus pertumbuhan

ekonomi, penanaman modal asing di Indonesia merupakan sesuatu yang sifatnya tidak dapat dihindarkan (*invietable*) karena mempunyai peranan yang sangat penting serta strategis dalam menunjang pelaksanaan pembangunan nasional seperti meningkatkan pertumbuhan ekonomi nasional, menciptakan lapangan kerja, meningkatkan pembangunan ekonomi berkelanjutan, meningkatkan kemampuan daya saing dunia usaha nasional, meningkatkan kapasitas dan kemampuan teknologi nasional, mendorong pengembangan ekonomi kerakyatan, mengolah ekonomi potensial menjadi kekuatan ekonomi *riil* dengan menggunakan dana yang berasal baik dari dalam negeri maupun luar negeri, dan meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Namun, perlu disadari bahwa penanaman modal asing di Indonesia tidak datang dengan sendirinya melainkan diperlukan adanya kerja keras untuk dapat menciptakan iklim yang kondusif. Salah satu isu klasik yang sangat signifikan dalam menciptakan iklim investasi yang kondusif di Indonesia adalah

masalah penegakan hukum (*law enforcement*) dimana hal tersebut direalisasikan dalam bentuk kepastian hukum atas ketentuan – ketentuan hukum yang berlaku.

Kelemahan utama di bidang hukum yang sering di hadapi oleh pelaku ekonomi di Indonesia, salah satunya adalah ketidakpastian hukum. Padahal kepastian hukum juga dibutuhkan untuk memperhitungkan dan mengantisipasi resiko, bahkan bagi suatu negara kepastian hukum merupakan salah satu faktor yang sangat menunjang daya tahan ekonomi suatu negara.

Selain itu untuk mendukung investasi yang kondusif, substansi suatu peraturan perundang – undangan juga harus bersifat mendukung dunia usaha atau sering dikenal dengan istilah proinvestasi atau pro dunia usaha (*business friendly*) karena proses pembuatan suatu ketentuan hukum pada dasarnya tidak hanya dilakukan oleh pemerintah, tetapi juga melibatkan lembaga perwakilan rakyat (*legislatif*) baik dipusat maupun daerah. Oleh karenanya, para pembuat kebijakan (*policy maker*) dan pembuat peraturan perundang – undangan (*law maker*) baik

di lembaga *eksekutif* maupun *legislatif* perlu memiliki pemahaman yang *riil* atas permasalahan dunia usaha, sehingga suatu peraturan hukum tidak hanya bersifat legalistik semata, tetapi bersifat kontekstual dengan dunia usaha.

Masuknya penanaman modal asing juga mengakibatkan terjadinya perpindahan penduduk atau pergerakan tenaga kerja asing antar negara karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung dari pemilik modal. Di dalam Undang – Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal dikatakan bahwa pemerintah memperhatikan fasilitas penanaman modal dengan memberikan kepastian fasilitas dalam bentuk fasilitas fiskal, fasilitas hak atas tanah, imigrasi dan fasilitas perizinan impor.

Fasilitas yang diberikan sebagai upaya mendorong menyerapan tenaga kerja, keterkaitan pembangunan ekonomi dengan pelaku ekonomi kerakyatan, orientasi ekspor dan insentif yang lebih menguntungkan kepada penanam modal yang menggunakan barang modal atau mesin atau peralatan produksi

dalam negeri, serta fasilitas terkait dengan lokasi penanaman modal di daerah tertinggal dan di daerah dengan infrastruktur terbatas.

Terkait dengan penanaman modal asing, persyaratan untuk menggunakan tenaga kerja asing di Indonesia sebenarnya sudah diatur dengan baik, yaitu dengan memiliki kriteria sebagai berikut:

1. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
2. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun;
3. Membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada TM pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
4. Memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan;

5. Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan
6. Kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.

Mengenai penjelasan lebih lanjut mengenai tata cara penggunaan tenaga kerja asing akan dibahas pada bab berikutnya dalam penelitian ini, namun salah satu unsur penting dalam menggunakan tenaga kerja asing adalah pada jenis perizinan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yaitu merupakan izin tertulis yang diberikan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA.

IMTA menjadi dasar penting dalam pembuatan izin bekerja bagi TKA karena visa bekerja dalam bentuk KITAS (Kartu Izin Tinggal Sementara) yaitu izin yang diberikan kepada orang asing oleh pejabat imigrasi atau pejabat dinas luar negeri untuk berada di wilayah Indonesia tidak akan dikeluarkan tanpa dilampiri izinmempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) atau rekomendasi

mempekerjakan tenaga kerja asing yang diterbitkan Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Melihat atas penjelasan diatas ternyata penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia masih diperlukan dalam rangka:

- a. Peningkatan investasi;
- b. Pelatihan kerja yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
- c. Program alih teknologi dan alih keahlian kepada tenaga kerja Indonesia;
- d. Perluasan kesempatan kerja.

Hal tersebut sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pada pasal 45 ayat (1), ditegaskan bahwa:

“Dalam mempekerjakan tenaga kerja asing, pemberi kerja wajib menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing dan melaksanakan pelatihan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenagakerja asing kepada tenaga kerja Indonesia pendamping.”

Dengan masih diperlukannya penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia, hal ini merupakan persoalan baru bagi Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia untuk semakin dituntutnya keterampilan dan keahlian di bidang tenaga kerjaindonesia agar dapat meminimalkan besarnya batas kesenjangan sosial antara Tenaga Kerja Indonesia (TKI) dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) yaitu warganegara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Karena, selama ini terdapatnya batasan yang cukup lebar antara pekerja kompeten dengan yang tidak kompeten, *skilled* dengan *unskilled*, dan sebagainya pada masyarakat yang tidak bekerja / belum memiliki pekerjaan maupun yang sudah memiliki pekerjaan sekalipun.

Dari pihak Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia sendiri, telah mempersiapkan rencana untuk dapat meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia agar dapat memiliki keahlian dan keterampilan, yaitu dengan memaksimalkan tiga metode sebagai berikut:

a) Pendidikan melalui lembaga pendidikan formal.

Yaitu seperti sekolah, madrasah, maupun perguruan tinggi dimana pendidikan di lembaga – lembaga pendidikan tersebut membutuhkan kesesuaian (*link and match*) dengan dunia kerja;

b) Pelatihan kerja melalui lembaga / balai latihan kerja / produktivitas, baik milik pemerintah maupun swasta.

Dengan melihat kondisi profil angkatan kerja saat ini, lembaga / balai latihan kerja menjadi sangat penting adanya;

c) Percepatan sertifikasi kompetensi.

Dari segi kemampuan tenaga kerja Indonesia tidak kalah dengan tenaga kerja dari negeri lainnya, hanya saja tanpa adanya sertifikasi potensi tenaga kerja Indonesia menjadi

kurang mendapat. Akibatnya, sekalipun pekerja Indonesia memiliki cukup kemampuan, mereka sering terjebak pada kondisi kerja yang kurang layak.

Dengan telah diaturnya dengan baik persyaratan dalam mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia, semestinya sudah cukup memberikan informasi bagi pihak perusahaan sebagai pemberi kerja dalam menggunakan tenaga kerja asing di Indonesia. Namun, manusia dikatakan mempunyai martabat apabila dia mampu bekerja keras dengan bekerja sehingga manusia memperoleh hak dan memiliki segala apa yang diinginkannya. Hal ini menyebabkan adanya indikasi bahwa manusia melakukan kegiatan rangkap jabatan sebagai upaya untuk pemenuhan atas hak yang diinginkannya tersebut baik bagi tenaga kerja asing maupun tenaga kerja Indonesia, rangkap jabatan yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dua atau lebih jabatan yang dipegang oleh seseorang dalam pemerintahan atau organisasi.

Peraturan mengenai rangkap jabatan tidak ada larangan menurut Undang – Undang Perseroan Terbatas Nomor 40 Tahun 2007, namun ternyata pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 tentang cara penggunaan tenaga kerja asing mengatur mengenai larangan mengenai rangkap jabatan terhadap tenaga kerja asing, sebagaimana disebutkan pada pasal 41 yang menyatakan bahwa:

“Ayat (1): Pemberi kerja tenaga kerja asing dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing pada lebih dari satu (1) jabatan dalam perusahaan yang sama. Ayat (2): Pemberi kerja tenaga kerja asing dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing yang sedang dipekerjakan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing yang lain. Ayat (3):Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan anggota direksi, anggota dewan komisaris, atau anggota pengawas berdasarkan rapat umum pemegang saham atau rapat Pembinaan tercantum dalam akta dan keputusan pengesahan yang disahkan oleh instansi yang berwenang.”

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil kasus di PT. XYZ yang berlokasi di daerah Jakarta Selatan, Indonesia, peneliti sengaja merahasiakan

nama sebenar dari perusahaan tersebut atas permintaan dari narasumber yaitu PT. XYZ sendiri. Perusahaan ini merupakan perusahaan modal asing dimana menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal yaitu penanaman modal yang dilakukan untuk melakukan kegiatan usaha di wilayah Republik Indonesia oleh pihak asing, baik menggunakan modal asing sepenuhnya maupun yang bekerjasama dengan pihak penanam modal dalam negeri, dimana sahamnya dimiliki 95% oleh pihak asing dan sisanya 5 % oleh pihak Indonesia.

Perusahaan ini bergerak dalam kegiatan usaha penunjang minyak bumi dan gas alam di bidang pelatihan dan jasa keterampilan bagi para pekerja minyak bumi dan gas alam di Indonesia. Salah satu tenaga kerja asing yang masih menjabat sebagai anggota Dewan Komisaris di PT.XYZ (selanjutnya disebut sebagai tenaga kerja asing dalam penelitian ini), kemudian diketahui juga melakukan pekerjaan sebagai konsultan untuk pekerjaan pengeboran di bidang minyak bumi dan

gas alam pada PT. ABC yang berlokasi kerja di daerah Kalimantan.

Perjanjian kerja dalam mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut dikeluarkan oleh PT. ABC kepada PT. XYZ atas kesepakatan kedua belah pihak berdasarkan asas kebebasan berkontrak yakni suatu asas yang menyatakan bahwa setiap orang pada dasarnya boleh membuat kontrak (perjanjian) yang berisi bermacam perjanjian asal tidak bertentangan dengan undang – undang. Kesusilaan, dan ketertiban umum.

Status dari perjanjian kerja di antara kedua belah pihak adalah perjanjian kerja tidak tetap, yaitu dimana perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang berubah – ubah menurut waktu kontinuitasnya dan pembayaran upah kehadiran pekerja secara harian. Pekerjaan di PT. ABC dilakukan dalam jangka waktu 3 bulan, dimana tenaga kerja asing tersebut bekerja selama 15 hari kerja setiap bulannya dan upah yang dibayarkan setiap hari kehadirannya.

Penjamin dalam penggunaan visa bekerja (KITAS) dari tenaga kerja asing tersebut adalah PT. XYZ karena perusahaan ini telah menjadi penjamin dari visa bekerja tenaga kerja asing tersebut, alasan utama PT. ABC menggunakan jasa dari tenaga kerja asing ini adalah karena keahlian dan kompetensinya yang telah memiliki sertifikat dari berbagai penjuru dunia berdasarkan pengalaman bekerja selama ini.

Kemudian, PT.ABC mengharapkan adanya program transfer alih teknologi yang terjadi antara tenaga kerja asing tersebut kepada tenaga kerja Indonesia di perusahaannya, sekaligus keberadaan dari tenaga kerja asing tersebut akan dapat menentukan besarnya biaya yang dikeluarkan dalam bidang pengeboran minyak bumi dan gas alam di Indonesia, keakuratan hasil analisa dari ketua pengawas yang menjadikan dasar untuk memutuskan PT. ABC mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut selain adanya keterkaitan hubungan dekat juga antara Direktur Utama PT. ABC dengan tenaga kerja asing tersebut yang berasal dari daerah sama yaitu Amerika Serikat.

Pada suatu saat tenaga kerja asing tersebut sedang bekerja di tengah perkebunan kemudian di tangkap oleh petugas pengawas Imigrasi dengan menyebutkan bahwa tenaga kerja asing tersebut tidak menggunakan izin yang sah untuk bekerja di wilayah Kalimantan karena tidak tercantum dalam izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA). Sanksi yang dikenakan kepada tenaga kerja asing tersebut adalah berupa denda sebesar Rp. 500.000.000, 00 (Lima ratus juta rupiah) menurut ketentuan Pasal 122 Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, yang menyatakan bahwa:

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling banyak Rp. 500.000.000, 00 (lima ratus juta rupiah), apabila: a. setiap Orang Asing dengan sengaja menyalahgunakan atau melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan maksud dan tujuan pemberian Izin Tinggal yang diberikan kepadanya; b. setiap orang yang menyuruh atau memberikan kesempatan kepada Orang Asing menyalahgunakan atau melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan maksud atau tujuan pemberian Izin Tinggal yang diberikan kepadanya”

Oleh karena tenaga kerja asing tersebut sedang bekerja di wilayah kerja PT. ABC maka PT. ABC menyadari untuk menanggung biaya tersebut walaupun hal ini tidak tercantum di dalam perjanjian kerjasama sebelumnya antara PT. ABC dengan PT. XYZ, PT. ABC sendiri tidak berkenan untuk menjadi penjamin dalam dokumen visa bekerja (KITAS) bagi tenaga kerja asing tersebut karena pekerjaan ini bersifat sementara dan mendesak, sehingga untuk dilakukannya perubahan terhadap visa bekerja tenaga kerja asing tersebut akan memakan waktu yang cukup lama, sehingga menggunakan sponsor dari yang sudah ada sebelumnya yaitu PT. XYZ.

Keberadaan Orang Asing di Indonesia merupakan bagian dari Pengawasan Keimigrasian. Sebagaimana ketentuan Pasal 66 ayat (2) huruf b Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian yang menyebutkan

bahwa “pengawasan keimigrasian meliputi pengawasan terhadap lalu lintas orang asing yang masuk atau keluar wilayah Indonesia serta pengawasan terhadap keberadaan dan kegiatan orang asing di wilayah Indonesia.” Untuk melakukan

pengawasan keimigrasian terhadap kegiatan orang asing di wilayah Republik Indonesia, Menteri Hukum dan Hak Asasi

Manusia membentuk Tim Pengawasan Orang Asing (Timpora) yang anggotanya terdiri atas badan atau instansi pemerintah terkait, baik di pusat maupun di daerah.

Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian mengamanatkan bahwa Tim Pengawasan Orang Asing terdiri dari berbagai unsur, yaitu:

- 1) Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (Ditjen Imigrasi, Kanwil Kemenkumham, Kantor Imigrasi);
- 2) Pemerintahan Daerah (Kesbangpolinmas, Disnakertrans, Dinsos, Dishubkominfo, Disdukcapil masing-masing daerah);
- 3) Penegak Hukum (Polri dan Kejaksaan Agung);
- 4) Pengamanan Negara (TNI dan BIN);
- 5) Intansi Vertikal Lainnya (Kemenlu, Kemenag, Kemendagri).

Tujuan dibentuknya Tim Pengawasan Orang Asing ini tidak lain agar pengawasan kegiatan orang asing di Indonesia

dilakukan secara terkoordinasi. Tim Pengawasan orang asing dapat dibentuk di pusat dan daerah (Provinsi, Kabupaten/Kota, atau Kecamatan) yang beranggotakan perwakilan dari Instansi dan/atau lembaga pemerintahan baik di pusat maupun daerah. Tim Pengawasan Orang Asing bertugas memberikan saran dan pertimbangan kepada instansi dan/atau lembaga pemerintahan terkait, mengenai hal yang berkaitan dengan pengawasan Orang asing. Tim Pengawasan Orang Asing juga dapat melakukan operasi gabungan jika diperlukan, baik itu bersifat khusus maupun insidental.

## **A. Refleksi Teori Rangkap Jabatan**

### **1. Kerangka Teori**

Teori hukum merefleksi objek dan metode dari berbagai bentuk ilmu hukum, karena itu, teori hukum dapat dipandang sebagai suatu jenis filsafat ilmu dari ilmu hukum. Teori hukum mempersoalkan, apakah sosiologi hukum atau dogmatik hukum harus dipandang sebagai ilmu empirik yang bersifat deskriptif atau tidak. Dalam penelitian ini

menggunakan teori hukum keadilan, dan teori hukum tanggung jawab yang akan diuraikan dalam hubungannya dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Teori Keadilan

Merupakan teori yang mengkaji dan menganalisis tentang ketidakberpihakan, kebenaran atau ketidaksewenang – wenangan dari institusi atau individu terhadap masyarakat atau individu lainnya. Fokus dari teori ini pada keadilan yang terjadi di masyarakat, bangsa dan negara. Keadilan yang hakiki adalah keadilan yang terdapat dalam masyarakat namun dalam realitasnya, yang banyak mendapat ketidakadilan adalah kelompok masyarakat itu sendiri. Seringkali institusi khususnya institusi pemerintah selalu melindungi ekonomi kuat, sedangkan masyarakat sendiri tidak pernah dibelanya.

Beberapa tokoh teori keadilan yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

*Pertama*, teori keadilan menurut Aristoteles membagi keadilan menjadi dua macam, yaitu: Keadilan dalam arti umum adalah keadilan yang berlaku bagi semua orang, tidak membeda – bedakan antara orang yang satu dengan yang lainnya (*Justice for all*) sedangkan; Keadilan dalam arti khusus adalah keadilan yang berlaku hanya ditujukan pada orang tertentu saja (khusus). Keadilan dalam artian umum dari kebenaran hukum inilah yang dikarakterisasikan oleh Aristoteles sebagai “kemuliaan yang sempurna” dan keadilan dalam arti khusus (tertentu) merupakan keadilan yang terdapat dalam kesetaraan, keadilan dalam arti khusus initerbagi menjadi tiga yaitu:

- a) Keadilan distributif (*Justitia Distributiva*) yaitu keadilan yang secara proposional diterapkan dalam lapangan hukum publik secara umum;
- b) Keadilan komutatif (*Justitia Commutativa*) yaitu keadilan dengan mempersamakan antara persepsi dan kontraprestasi;

c) Keadilan vindikatif (*Justitia Vindicativa*) adalah keadilan dalam hal menjatuhkan hukuman atau ganti kerugian dalam tindak pidana. Seseorang dianggap adil apabila ia dipidana badan atau denda sesuai dengan besarnya hukuman yang telah ditentukan atas tindak pidana yang dilakukannya.

Aristoteles tidak mengatakan tidak setuju bahwa tujuan utama para pencipta undang – undang itu adalah perdamaian, dan bukan keadilan. Karena untuk membangun perdamaian tentunya merupakan fungsi hukum, penekanan ini terletak pada gagasan perdamaian yang berkaitan dengan identifikasinya tentang keadilan dengan hukum. “Keadilan” kata Aristoteles dalam politiknya adalah fungsi negara. Karena hukum adalah peraturan dari komunitas politis dan hukum lah yang menentukan apa itu adil. Apabila hukum yang menentukan apa itu adil, maka keadilan adalah kebenaran menurut hukum dan jika keadilan itu adalah kesetaraan maka hanya kesetaraan yang ada di hadapan hukum. Defisini keadilan sebagai kesetaraan di

hadapan hukum ini mengimplikasikan substitusi nilai logis kebenaran dengan nilai keadilan moral.

*Kedua*, teori keadilan menurut Roscoe Pound yang menyatakan bahwa hukum adalah alat untuk memperbaharui (merekayasa) masyarakat (*law as a tool of social engineering*). Untuk dapat memenuhi peranannya sebagai alat tersebut, Pound membuat penggolongan atas kepentingan – kepentingan yang harus dilindungi oleh hukum yaitu: kepentingan umum (*public interest*), kepentingan masyarakat (*social interest*) dan yang terakhir kepentingan pribadi (*private interest*). Dari klasifikasi tersebut Pound menjelaskan bahwa pendekatan terhadap hukum tersebut sebagai jalan kearah tujuan sosial dan sebagai alat dalam perkembangan sosial (Rasjidi, 1990:134) dan klasifikasi tersebut membantu menjelaskan premis – premis hukum sehingga membuat pembentuk undang – undang, hakim, pengacara dan pengajar hukum menyadari akan prinsip – prinsip dan nilai – nilai yang terkait dalam tiap persoalan khusus. Dengan perkataan lain, klasifikasi itu

membantu menghubungkan antara prinsip (hukum) dan praktiknya.

Menurut Satjipto Rahardjo (1986: 170-171), langkah yang diambil dalam *social engineering* bersifat sistematis. Dimulai dari identifikasi problem sampai jalan pemecahannya, yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengenal problem yang dihadapi sebaik – baiknya, termasuk di dalamnya mengenali dengan seksama masyarakat yang hendak menjadi sasaran dari penggarapan tersebut;
- 2) Memahami nilai – nilai yang ada dalam masyarakat. Hal ini penting kalau *social engginering* itu hendak diterapkan pada masyarakat dengan sektor – sektor kehidupan majemuk, seperti: tradisional, modern dan perencanaan. Pada tahap ini ditentukan nilai – nilai dari sektor mana yang dipilih;
- 3) Membuat hipotesis – hipotesis dan memilih mana yang penting layak untuk bisa dilaksanakan;

- 4) Mengikuti jalannya penerapan hukum dan mengukur efek – efeknya.

Di Indonesia, konsep Pound ini dikembangkan oleh Mochtar kusumaatmadja yaitu Guru Besar Fakultas Hukum Universitas Padjajaran, hukum dalam konsep Mochtar tidak diartikan sebagai “alat” tetapi sebagai “sarana” pembaruan masyarakat. Pokok – pokok pikiran yang melandasai konsep tersebut adalah:

- a) Bahwa ketertiban dan keteraturan dalam usaha pembangunan dan pembaruan memang diinginkan bahkan mutlak perlu;
- b) Bahwa hukum dalam arti kaidah diharapkan dapat mengarahkan kegiatan manusia ke arah yang dikehendaki oleh pembangunan dan pembaruan itu. Untuk itu diperlukan sarana berupa peraturan hukum yang tertulis (baik perundang – undangan maupun

yurisprudensi) dan hukum berbentuk tertulis itu harus sesuai dengan hukum yang hidup dalam masyarakat.

*Ketiga*, pengembang lain teori keadilan selanjutnya adalah John Rawls yakni tokoh yang meyakini prinsip – prinsip etika dapat menjadi dasar yang kuat dalam membangun masyarakat yang adil. Keadilan adalah kebajikan utama dalam institusi sosial, sebagaimana kebenaran dalam sistem pemikiran karena setiap orang memiliki kehormatan yang berdasar pada keadilan sehingga seluruh masyarakat sekalipun tidak bisa membatalkannya, atas dasar ini keadilan menolak jika lenyapnya kebebasan bagi sejumlah orang dapat dibenarkan oleh hal lebih besar yang didapatkan orang lain. Keadilan tidak membiarkan pengorbanan yang dipaksakan pada segelintir orang diperberat oleh sebagian besar keuntungan yang dinikmati banyak orang, maka dari itu dalam masyarakat yang adil kebebasan warganegara dianggap mapan serta hal – hak yang dijamin oleh

keadilan tidak tunduk pada tawar – menawar politik atau kalkulasi kepentingan sosial.

Rawls berpendapat perlu adanya keseimbangan antara kepentingan pribadi dan kepentingan bersama. Pemikiran Pound sendiri awalnya berangkat dari pengaruh timbal balik antara hukum dan masyarakat. Konsep keadilan menurut Rawls yaitu menyajikan konsep keadilan sosial yaitu prinsip kebijaksanaan rasional yang diterapkan pada konsep kesejahteraan *agregatif* (hasil pengumpulan) kelompok, sebuah masyarakat tertata dengan baik ketika lembaga – lembaganya memaksimalkan keseimbangan kepuasan.

Keadilan sebagai *fairness* berupaya memberikan keyakinan *commons sense* mengenai prioritas keadilan tersebut dengan menunjukkan bahwa hal – hal itu merupakan konsekuensi dari prinsip – prinsip yang akan dipilih dalam posisi asli. *Fairness* juga dipandang sebagai kontraktual yang mengasumsikan bahwa prinsip – prinsip pilihan sosial dan prinsip – prinsip keadilan

adalah objek kesepakatan asali. Tidak ada alasan untuk menduga bahwa prinsip – prinsip yang harus mengatur perkumpulan manusia adalah perluasan dari prinsip pilihan bagi satu orang. Penilaian – penilaian ini mencerminkan pilihan – pilihan rasional dan kesetaraan awal dari pihak – pihak yang melakukan kontrak.

Prinsip – prinsip keadilan yang dianut oleh Rawls yaitu pertama, setiap orang mempunyai hal yang sama atas kebebasan dasar yang paling luas, seluas kebebasan yang sama bagi semua orang dan kedua, ketimpangan sosial dan ekonomi mesti diatur sedemikian rupa sehingga dapat diharapkan memberi keuntungan semua orang dan semua posisi serta jabatan terbuka bagi semua orang. Manfaat keadilan yang hendak dicapai oleh Rawls yaitu memandang tempat kita dalam masyarakat adalah *sub specie aeternitatisnya*, ini berarti menganggap keadaan manusia bukan hanya dari sudut pandang sosial tapi juga temporal. Perspektif keabadian bukanlah sebuah pandangan dari suatu tempat tertentu di luar dunia, bukan pula sudut pandang

atransendental akan tetapi lebih sebagai bentuk pemikiran dan perasaan tertentu yang bisa diadopsi oleh manusia rasional di dunia.

Penulis mengambil teori keadilan dalam hubungannya dengan penelitian ini adalah karena pada Pasal 41 ayat (3) Permenaker No.16 Tahun 2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing terdapat pengecualian terhadap tenaga kerja asing yang dapat melakukan kegiatan rangkap jabatan terbatas kepada jabatan anggota direksi, anggota dewan komisaris, anggota pembina, anggota pengurus, anggota pengawas berdasarkan rapat umum pemegang saham (RUPS) atau rapat Pembina dan tercantum dalam akta dan keputusan pengesahan yang disahkan oleh instansi yang berwenang.

Penulis tertarik untuk mengetahui mengapa tenaga kerja asing yang boleh melakukan rangkap jabatan hanya terbatas pada kriteria yang sudah disebutkan sebelumnya dan juga apa tujuan yang diharapkan dari peraturan tersebut mengenai nama

yang boleh melakukan rangkap jabatan harus tercantum di dalam Akta Notaris. Maknanya ada perbedaan yang menuntut diaturnya struktur dasar masyarakat sedemikian rupa sehingga kesenjangan prospek mendapat kesejahteraan, pendapatan, otoritas tidak dapat dikatakan adil sama rata bagi tenaga kerja asing lainnya di Indonesia.

b. Teori Tanggung Jawab

Dalam Bahasa Inggris disebut dengan *the theory of legal liability*, Bahasa Belandanya, disebut *de theorie van wettelijke aanspreekelijkheid*, sedangkan dalam Bahasa Jermannya disebut dengan *die theorie der haftung* merupakan teori yang menganalisa tentang tanggung jawab subjek hukum atau pelaku yang telah melakukan perbuatan melawan hukum atau perbuatan pidana sehingga menimbulkan kerugian atau cacat, atau matinya orang lain, ada tiga unsur yang terkandung dalam teori

tanggung jawab hukum, yang meliputi: teori, tanggung jawab dan hukum.

Prinsip – prinsip tanggung jawab hukum dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu:

- 1) Tanggung jawab berdasarkan kesalahan (*Liability Based on Fault*), di dalam hukum perdata Pasal 1365 BW menyebutkan bahwa: “Tanggung jawab berdasarkan kesalahan (*liability based on fault*), beban pembuktian berada pada penderitanya atau pihak penggugat.” Beban pembuktian ini diatur dalam Pasal HIR dan Pasal 1865 KUH Perdata yang menyatakan bahwa Barang siapa mengajukan peristiwa – peristiwa atas mana ia mendasarkan sesuatu hak, diwajibkan membuktikan peristiwa – peristiwaitu, sebaliknya barang siapa mengajukan peristiwa – peristiwa guna pembentukan hak orang lain, diwajibkan juga membuktikan peristiwa – peristiwa itu.”

- 2) Tanggung gugat secara mutlak (*Strict Liability*), adalah bahwa unsur kesalahan tidak perlu dibuktikan oleh pihak penggugat sebagai dasar pembayaran ganti kerugian. Hal yang tetap wajib dibuktikan oleh penggugat adalah terjadinya akibat yakni adanya hubungan kausal antara perbuatan tergugat dengan akibat berupa kerugian bagi penggugat. Penggugat tidak perlu lagi membuktikan adanya kesalahan (kesengajaan atau kelalaian).

Selain itu, tanggung jawab hukum menurut Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani dapat dikategorikan ke dalam tiga bidang, yaitu sebagai berikut:

- a) Tanggung jawab di bidang perdata, adalah disebabkan karena subjek hukum tidak melaksanakan prestasi dan/atau melakukan perbuatan melawan hukum. Menurut H.R. 1919 yang diartikan dengan

perbuatan melawan hukum adalah berbuat atau tidak berbuat yang:

- (1) Melanggar hak orang lain, yang dimaksud dengan melanggar hak orang lain, bukan semua hak, tetapi hanya hak – hak pribadi, seperti integritas tubuh, kebebasan, kehormatan, dan lain – lain, dan hak – hak absolut, seperti hak kebendaan, oktroi, nama perniagaan, hak cipta, dan lain;
- (2) Bertentangan dengan kewajiban hukum pelaku kewajiban hukum hanya bertentangan yang dirumuskan dalam aturan undang – undang;
- (3) Bertentangan dengan kesusilaan, artinya perbuatan yang dilakukan oleh seseorang itu bertentangan dengan sopan santun yang tidak tertulis yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat; dan

- (4) Bertentangan dengan kecermatan yang harus diindahkan dalam masyarakat. Aturan tentang kecermatan terdiri atas dua kelompok, yaitu: (1) aturan – aturan yang mencegah orang lain terjerumus dalam bahaya, dan (2) aturan – aturan yang melarang merugikan orang lain ketika hendak menyelenggarakan kepentingannya sendiri.
- b) Tanggung jawab di bidang pidana adalah pelaku dapat dimintai pertanggungjawaban pidana karena pelaku melakukan perbuatan pidana, bentuk pidana yang dijatuhkan dapat berupa pidana pokok dan pidana tambahan.
- c) Tanggung jawab di bidang administrasi adalah bentuk tanggung jawab yang dibebankan kepada subjek yang melakukan kesalahan administrasi.

Penulis menggunakan teori tanggung jawab dalam hubungannya dengan penelitian ini adalah akibat adanya sanksi administratif kepada tenaga kerja asing oleh pihak Imigrasi atas dasar penyalahgunaan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) pada kasus di PT. XYZ, sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui pada kasus *urgensi* atau keadaan mendesak seperti kasus dalam penelitian ini apakah tenaga kerja asing tersebut harus memutuskan sponsor izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) di PT. XYZ kemudian mengganti dengan sponsor izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) pada perusahaan PT. ABC ataukah bagaimana, walau pekerjaan tersebut bersifat darurat dan sementara.

### Rangkap Jabatan

Bahasa profesi atau *profession* ialah suatu jenis pekerjaan yang karena sifatnya menuntut pengetahuan yang tinggi, khusus dan latihan istimewa. *Professional job* adalah suatu jenis tugas, pekerjaan atau jabatan yang memerlukan standar kualifikasi

keahlian dan perilaku tertentu. Kemudian pengertian rangkap jabatan menurut media elektronik yaitu dua atau lebih jabatan yang dipegang oleh seseorang dalam pemerintahan atau organisasi, seperti sekretaris jenderal, kepala biro.

Menurut Asril Sitompul menentukan tentang ketentuan jabatan rangkap dikemukakan sebagai berikut:

“Terhadap ketentuan jabatan rangkap yang terdapat dalam Pasal 26 UU Persaingan Usaha. Dengan melakukan analisis terhadap bunyi ketentuan undang – undang mengklasifikasikan jabatan rangkap dalam UU Persaingan Usaha menganut asas *rule of reason*. Dikatakan bahwa dengan adanya kalimat yang berbunyi yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan atau persaingan usaha tidak sehat maka pasal ini berubah menjadi menganut asas *rule of reason*.”

Hal yang berbeda dikemukakan dalam Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha Nomor 7 Tahun 2010 mendefinisikan Jabatan rangkap adalah situasi di mana seseorang menduduki jabatan (anggota dewan) direksi dan atau komisaris pada dua atau lebih perusahaan atau menjadi wakil

dari dua atau lebih perusahaan yang bergabung dalam dewan direksi atau komisaris satu perusahaan, meliputi jabatan rangkap di antara perusahaan induk, satu perusahaan induk dengan anak perusahaan anggota lain atau anak perusahaan dari berbagai perusahaan induk.

Kondisi jabatan rangkap tersebut akan menimbulkan hubungan yang sifatnya istimewa atau khusus antar perusahaan yang terlibat dalam jabatan rangkap direksi atau komisaris, yang pada umumnya berupa keterkaitan keuangan dan kepemilikan bersama atas saham. Perusahaan yang dimaksud dapat berbentuk perusahaan yang berada dalam pasar bersangkutan yang sama (horizontal) maupun perusahaan yang berbeda pasar (vertikal).

Sementara menurut Permenaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing sendiri menggunakan kata rangkap jabatan dalam penjelasan sebagai berikut: pemberi kerja TKA dilarang mempekerjakan TKA pada lebih dari 1 (satu) jabatan dalam perusahaan yang sama.

Dari beberapa pengertian rangkap jabatan seperti yang telah diuraikan, maka penelitiberpendapat bahwa rangkap jabatan merupakan seseorang yang menduduki jabatan sebagai direksi atau komisaris dari suatu perusahaan, pada waktu yang bersamaan dan dilarang merangkap menjadi direksi atau komisaris pada perusahaan lain, apabila perusahaan-perusahaan tersebut berada dalam pasar bersangkutan yang sama atau memiliki keterkaitan yang erat dalam bidang dan atau jenis usaha, di mana perusahaan – perusahaan tersebut memiliki keterkaitan yang erat dan saling mendukung atau berhubungan langsung dalam proses produksi serta pemasaran.

### Tenaga Kerja Asing

Adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia kemudian dapat dikatakan juga tenaga kerja asing yaitu tiap orang yang bukan warga Negara Indonesia yang memegang visa dan mampu melakukan

pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja asing di Indonesia dapat dibagi menjadi dua golongan, yaitu:

- 1) Pekerjaan yang dilakukan orang asing yang mempunyai hubungan kerja dengan majikan atau pengusaha atau dengan kata lain tenaga asing yang dipekerjakan oleh orang lain atau pengusaha;
- 2) Pekerjaan bebas atau mandiri dan majikan atau pengusaha yang berdiri sendiri.

## **BAB II**

### **RANGKAP JABATAN DAN FUNGSI DEWAN KOMISARIS DI INDONESIA**

#### **A. Ruang Lingkup Rangkap Jabatan**

##### 1. Latar Belakang Larangan Rangkap Jabatan

Pada tahun 1998 *United Nations Conference on Trade and Development* (UNCTAD) adalah organisasi internasional yang didirikan pada tahun 1969 dan merupakan organ utama dari Majelis Umum PBB yang menangani isu perdagangan, investasi, pembangunan, beranggotakan 191 negara dan bermarkas di Jenewa, Swiss. UNCTAD telah lebih dahulu menetapkan definisi tentang jabatan rangkap Direksi yaitu situasi dimana seseorang menduduki jabatan anggota Dewan Direksi pada dua atau lebih perusahaan atau menjadi wakil dari dua atau lebih perusahaan yang bertemu dalam Dewan Direksi satu perusahaan

dan menguraikan tentang bahaya yang diakibatkan jabatan rangkap tersebut. Hal tersebut meliputi jabatan rangkap direksi di antara perusahaan induk, satu anggota perusahaan induk dengan anak perusahaan anggota lain atau anak perusahaan dari berbagai perusahaan induk, situasi ini biasanya timbul akibat keterkaitan keuangan atau kepemilikan bersama atas saham.

Jabatan rangkap Direksi dapat mempengaruhi persaingan usaha dalam berbagai cara, misalnya dapat menimbulkan pengawasan administratif dimana keputusan pembentukan strategi bersama di antara perusahaan – perusahaan sehubungan dengan harga pokok, alokasi pasar dan kegiatan bersama lainnya. Penting disadari bahwa jabatan rangkap Direksi, apabila tidak diawasi dengan cara efektif dapat digunakan sebagai alat untuk menghindarkan perundang – undangan yang susunannya bagus dan diterapkan setepat – tepatnya di daerah praktek usaha yang restriktif. Oleh sebab itu negara – negara kemungkinan ingin mempertimbangkan kewajiban untuk melapor terdapatnya jabatan rangkap direksi serta memperoleh izin terlebih dahulu,

tanpa mementingkan apakah jabatan rangkap tersebut terdapat di antara pesaing secara vertikal atau dalam konglomerat.

Di Negara Indonesia sendiri sebelum lahirnya undang – undang mengenai persaingan usaha, pengaturan mengenai larangan rangkap jabatan terdapat dalam Pasal 382 *bis* KUH Pidana sudah melarang terlebih dahulu terjadinya persaingan curang, ketentuan tersebut berbunyi:

“Barang siapa untuk mendapatkan, melangsungkan atau memperluas hasil perdagangan atau perusahaan milik sendiri atau orang lain, melakukan perbuatan curang atau menyesatkan khalayak umum atau seseorang tertentu, diancam karena persaingan curang dengan denda paling banyak tiga belas ribu lima ratus rupiah, bila perbuatan tersebut dapat menimbulkan kerugian – kerugian bagi konkuren – konkurennya atau konkuren – konkuren orang lain.”

Tindakan terlarang disini ialah melakukan perbuatan curang untuk menyesatkan khalayak umum atau seseorang

tertentu serta untuk mendapatkan, melangsungkan dan memperluas hasil perdagangan atau hasil perusahaan sendiri atau orang lain. Bentuk persaingan curang dapat juga digugat secara perdata berdasarkan Pasal 1365 Kitab Undang – Undang Hukum Perdata (BW), ketentuan ini mengenai perbuatan melawan hukum (*onrechtmatigedaad*) yang menyatakan bahwa: “Setiap perbuatan yang melawan hukum dan yang menyebabkan kerugian orang lain karena kesalahannya, mewajibkan orang yang karena salahnya atau menimbulkan kerugian tersebut untuk mengganti kerugian.”

Lahirnya peraturan tentang hukum persaingan usaha dalam bentuk undang – undang diharapkan dapat memberikan aturan main kepada para pelaku usaha atau ekonomi dalam menjalankan kegiatan bisnis yang diberi nama larangan praktik monopoli. Di beberapa negara undang – undang semacam ini lazim disebut sebagai undang – undang *Antitrust* atau Anti Monopoli.

Kemudian baru di tahun 1999 Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia menerbitkan Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat atau disebut juga dengan UU Anti Monopoli, motivasi utama dibuatnya undang – undang ini adalah sebagai persyaratan untuk memperoleh bantuan IMF (*International Monetary Fund*) yang sangat dibutuhkan pada saat krisis moneter yang melanda Indonesia saat itu.

IMF meminta Indonesia melaksanakan reformasi sistem ekonomi dan hukum ekonomi tertentu yang salah satunya memerlukan undang – undang anti monopoli, namun perjanjian dengan dana moneter internasional bukan juga alasan dalam penyusunan undang – undang tersebut dikarenakan diskusi intensif di Indonesia tentang perlunya perundang – undangan anti monopoli telah berlangsung sejak 1989.

Perlunya reformasi sistem ekonomi yang besar dan khususnya kebijakan regulasi yang dilakukan mulai tahun 1980, setelah

sepuluh tahun lebih menimbulkan situasi yang sangat kritis diantaranya timbulnya antara konglomerat pelaku usaha yang dikuasai oleh keluarga atau pihak tertentu dan menyingkirkan pelaku usaha kecil serta menengah melalui praktik usaha kasar serta berusaha untuk mempengaruhi semaksimal mungkin penyusunan undang – undang serta pasar keuangan di negara Indonesia.

Tujuan dari dibentuknya undang – undang anti monopoli atau larangan persaingan usaha yang tidak sehat ini antara lain, adalah untuk:

- a. Menjaga kepentingan umum dan meningkatkan efisiensi ekonomi nasional sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat;
- b. Mewujudkan iklim usaha yang kondusif melalui pengaturan persaingan usaha yang sehat sehingga menjamin adanya kepastian kesempatan berusaha yang

sama bagi pelaku usaha besar, pelaku usaha menengah,  
dan pelaku usaha kecil;

c. Mencegah praktik monopoli dan persaingan usaha tidak  
sehat yang tidak sehat yang ditimbulkan oleh pelaku  
usaha; dan

d. Terciptanya efektivitas dan efisiensi dalam kegiatan usaha.

Kemudian, tujuan lain dari larangan praktek monopoli dan  
persaingan usaha tidak sehat tidak semata – mata melindungi  
persaingan usaha demi kepentingan persaingan itu sendiri,  
melainkan agar terciptanya sistem persaingan usaha yang bebas  
dan adil, dimana terdapat kepastian kesempatan berusaha yang  
sama bagi semua pelaku usaha dan tidak adanya perjanjian atau  
penggabungan usaha yang menghambat serta penyalahgunaan  
kekuatan ekonomi, sehingga bagi semua pelaku usaha tersedia  
ruang gerak yang luas dalam melakukan kegiatan ekonomi. Dan  
terakhir tujuan lainnya adalah untuk menciptakan kesejahteraan  
rakyat dan suatu sistem ekonomi yang efisien, sehingga

konsekuensi terakhir tujuan kebijakan ekonomi yaitu penyediaan barang dan jasa konsumen secara optimal dapat dilaksanakan.

Salah satu bentuk perilaku yang dapat mengakibatkan terjadinya praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat adalah rangkap jabatan dimana larangan tersebut dengan jelas dijelaskan dalam pasal 26 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, yang menyebutkan bahwa:

“Seseorang yang memiliki jabatan sebagai direksi atau komisaris dari suatu perusahaan, pada waktu yang bersamaan dilarang merangkap menjadi direksi atau komisaris pada perusahaan lain, apabila perusahaan tersebut berada dalam pasar yang bersangkutan sama; atau memiliki keterkaitan yang erat dalam bidang dan/jenis jasa usaha; atau secara bersama dapat menguasai pangsa pasar; yang dapat mengakibatkan terjadinya praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat.”

Berdasarkan pengertian diatas, dapat dikatakan bahwa adanya rangkap jabatan oleh Komisaris atau Direksi akan berkaitan erat dengan adanya kesamaan kepemilikan saham dari dua atau lebih perusahaan. Dengan demikian, secara tidak langsung ketentuan tentang rangkap jabatan akan berkaitan erat dengan ketentuan perundang – undangan lainnya.

## 2. Penjabaran Unsur

Penjabaran masing – masing unsur yang ada dalam ketentuan Pasal 26 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, adalah sebagai berikut:

### a. Seseorang

Penyebutan seseorang dalam perumusan Pasal 26 Undang - Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang larangan praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat, menegaskan bahwa hanya individu perorangan dan tidak

termasuk badan hukum yang berhak dan dapat diangkat sebagai anggota Direksi atau Komisaris perusahaan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

b. Direksi

Adalah badan suatu perusahaan yang bertanggung jawab penuh atas pengelolaan perusahaan bersangkutan demi kepentingan dan tujuan yang dianut perusahaan tersebut dan yang mewakili perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.

c. Komisaris

Komisaris suatu badan perusahaan, yang ditugaskan dengan kewajiban untuk melakukan pengawasan, baik secara umum maupun khusus dan menasehati Dewan Direksi dalam menjalankan perusahaan.

d. Waktu yang bersamaan

Adalah dimana seseorang secara sah menduduki 2 (dua) atau lebih jabatan sebagai direksi atau komisaris dalam 1 (satu) atau lebih perusahaan lain.

e. Perusahaan

Adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam Wilayah Negara RI untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba termasuk juga perusahaan – perusahaan yang dimiliki oleh atau bernaung di bawah lembaga – lembaga sosial.

f. Pasar bersangkutan

Adalah pasar yang berkaitan dengan jangkauan atau daerah pemasaran tertentu oleh pelaku usaha atau jasa yang sama atau sejenis atau substansi dari barang dan atau jasa, pengertian pasar bersangkutan juga meliputi

pasar produk dan pasar wilayah.

- g. Adanya keterkaitan erat dalam bidang dan atau jenis usaha

Dalam penjelasan Pasal 26 huruf (b) UU No. 5 Tahun 1999, perusahaan – perusahaan memiliki keterkaitan yang erat bila perusahaan – perusahaan tersebut saling mendukung atau berhubungan langsung dalam proses produksi, pemasaran atau produksi dan pemasaran. Ketentuan ini tidak hanya diterapkan terhadap jabatan rangkap direksi yang horizontal tetapi juga jabatan rangkap yang melibatkan direksi perusahaan produsen dan pemasoknya.

- h. Menguasai

Yaitu keadaan dimana pelaku usaha tidak mempunyai pesaing yang berarti di pasar yang bersangkutan dalam kaitan dengan pangsa pasar yang dikuasai, atau pelaku

usaha mempunyai posisi tertinggi di antara pesaingnya di pasar bersangkutan dalam kaitan dengan kemampuan keuangan, kemampuan akses pada pasokan atau penjualan, serta kemampuan untuk menyesuaikan pasokan atau permintaan barang atau jasa tertentu.” Pelaku usaha atau perusahaan memiliki posisi dominan apabila memenuhi ketentuan Pasal 25 ayat (2) UU No. 5 Tahun 1999 tentang larangan praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat.

i. Pangsa pasar

Adalah *persentase* nilai jual atau beli barang atau jasa tertentu yang dikuasai oleh pelaku usaha pada pasar bersangkutan dalam tahun kalender tertentu.

j. Barang

Adalah setiap benda baik berwujud maupun tidak berwujud, baik bergerak maupun tidak bergerak yang

dapat diperdagangkan, dipakai, dipergunakan atau dimanfaatkan oleh konsumen dan pelaku usaha.

k. Jasa

Adalah setiap layanan yang berbentuk pekerjaan atau prestasi yang diperdagangkan dalam masyarakat untuk dimanfaatkan oleh konsumen atau pelaku usaha.

l. Mengakibatkan praktik monopoli

Adalah pemusatan kekuatan ekonomi oleh satu atau lebih pelaku usaha yang mengakibatkan dikuasainya produksi dan atau pemasaran atas barang dan atau jasa tertentu sehingga menimbulkan persaingan usaha tidak sehat dan dapat merugikan kepentingan umum.

m. Persaingan usaha tidak sehat

Adalah persaingan antar pelaku usaha dalam menjalankan kegiatan produksi dan atau pemasaran

barang dan atau jasa yang dilakukan dengan cara tidak jujur atau melawan hukum atau menghambat persaingan usaha.

### 3. Pengaturan rangkap jabatan lainnya

Pengaturan mengenai rangkap jabatan di Indonesia juga diatur dalam peraturan perundang – undangan lainnya, antara lain adalah:

- a. Undang – Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, dimana diatur bahwa anggota Komisaris dilarang memangku jabatan rangkap sebagai:
  - 1) Anggota Direksi pada Badan Usaha Milik Negara, Badan Usaha Milik Daerah, Badan Usaha Milik Swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan; dan / atau
  - 2) Jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

b. Pengaturan Bank Indonesia sebagaimana diuraikan sebagai berikut:

1) Dalam Pasal 7 PBI No. 8/14/PBI/2006 tentang Perubahan atas Peraturan Bank Indonesia No. 8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum (PBI GCG), menyebutkan bahwa anggota dewan komisaris hanya dapat merangkap jabatan sebagai:

- Anggota dewan Komisaris, Direksi atau Pejabat Eksekutif pada 1 (satu) lembaga perusahaan bukan lembaga keuangan, atau
- Anggota dewan Komisaris, Direksi atau Pejabat Eksekutif yang melaksanakan fungsi pengawasan pada 1 (satu) perusahaan anak bukan Bank yang dikendalikan oleh Bank.

2) Dalam Pasal 22 PBI No. 8/14/PBI/2006 tentang Perubahan atas Peraturan Bank Indonesia No.

8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum (PBI GCG), menyebutkan bahwa anggota Direksi dilarang merangkap jabatan sebagai anggota dewan Komisaris, Direksi atau Pejabat Eksekutif pada Bank, perusahaan dan / atau lembaga lain.

3) Dalam Pasal 25 ayat (2) PBI No. 8/26/PBI/2006 tentang Bank Perkreditan Rakyat, menyebutkan bahwa anggota Direksi pada BPR dilarang merangkap jabatan sebagai anggota direksi atau pejabat eksekutif pada lembaga perbankan, perusahaan atau lembaga lain.

4) Dalam Pasal 26 ayat (4) PBI No. 8/26/PBI/2006 tentang Bank Perkreditan Rakyat, menyebutkan bahwa anggota Dewan Komisaris dilarang merangkap jabatan sebagai direksi pada BPR, BPRS dan / atau Bank Umum.

- c. Peraturan Badan Pengawas Pasar Modal No. V.A.1 tentang Perizinan Perusahaan Efek Jo. Lampiran Keputusan Ketua Bapepam No. Kep-24/PM/1996 tanggal 17 Januari 1996, diubah dengan Nomor: Kep-45/PM/1997 tanggal 26 Desember 1997, dimana diatur mengenai ketentuan lain yang wajib dipenuhi oleh direksi dan komisaris adalah sebagai berikut “Direktur Perusahaan Efek dilarang mempunyai jabatan rangkap pada perusahaan lain, dan komisaris dilarang merangkap sebagai komisaris pada Perusahaan Efek lain.”
- d. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pasal 41 yang menyebutkan bahwa:  
Ayat (1): Pemberi kerja tenaga kerja asing dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing pada lebih dari satu (1) jabatan dalam perusahaan yang sama. Ayat (2): Pemberi kerja tenaga kerja asing dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing yang sedang

dipekerjakan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing yang lain. Ayat (3): Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan anggota direksi, anggota dewan komisaris, atau anggota pengawas berdasarkan rapat umum pemegang saham atau rapat Pembina dan tercantum dalam akta dan keputusan pengesahan yang disahkan oleh instansi yang berwenang.

- e. Ketentuan mengenai Direksi dalam Undang – Undang Perseroan Terbatas / UUPT tidak mengatur mengenai rangkap jabatan baik bagi tenaga kerja asing maupun tenaga kerja Indonesia. Hal ini terlihat dari Pasal 93 ayat (1) Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, yang menyatakan bahwa yang dapat diangkat menjadi anggota Direksi adalah orang perseorangan yang cakap melakukan perbuatan hukum,

kecuali dalam waktu 5 (lima) tahun sebelum pengangkatannya pernah:

- Dinyatakan pailit;
- Menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu Perseroan dinyatakan pailit; atau
- Dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan/atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.

Akan tetapi sebagaimana disebutkan dalam Pasal 93 ayat (2) Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT) bahwa persyaratan dalam Pasal 93 ayat (1) UUPT tidak mengurangi kemungkinan instansi teknis yang berwenang menetapkan persyaratan tambahan berdasarkan peraturan perundang-undangan. Ini berarti mengenai persyaratan Direksi, tidak hanya melihat pada ketentuan dalam UUPT, tetapi

juga harus melihat pada ketentuan – ketentuan lain yang berkaitan dalam menentukan pengertian dari rangkap jabatan.

#### 4. Jenis Rangkap Jabatan yang dapat menghambat persaingan usaha

Rangkap jabatan dinilai dapat menghambat persaingan usaha dengan berbagai cara, diantaranya adalah:

##### 1) Secara horizontal

Yaitu apabila orang tersebut duduk dalam dua perusahaan yang bersaing (*direct interlock*) maka hubungan ini dapat melahirkan pembentukan strategi bersama di antara perusahaan yang berkaitan dengan harga, alokasi pasar dan penetapan jumlah produksi. Hambatan persaingan usaha horizontal adalah perjanjian antar pelaku usaha dalam pasar bersangkutan faktual yang sama dan bertujuan menghambat persaingan usaha.

## 2) Secara Vertikal

Yaitu rangkap jabatan secara vertikal mengakibatkan integrasi vertikal kegiatan, misalnya kegiatan di antara pemasok dan pelanggan sehingga menghambat persaingan di antara pemasok dengan membuat persetujuan timbal balik diantara mereka. Keterkaitan antara jabatan direksi lembaga keuangan dengan jabatan direksi perusahaan *non* sektor keuangan dapat mengakibatkan diskriminasi syarat pembiayaan bagi pesaing dan berperan sebagai katalisator dalam upaya memperoleh penguasaan vertikal, horisontal dan konglomerasi.

## 5. Rangkap Jabatan Yang Dilarang

Jabatan rangkap atau "*interlocking directorate*" secara tegas diatur dalam Pasal 26 yang melarang jabatan rangkap dari seseorang direksi atau komisaris suatu perusahaan, Pasal tersebut selengkapnya berbunyi: "Seseorang yang menduduki

jabatan sebagai direksi atau komisaris dari suatu perusahaan, pada waktu yang bersamaan dilarang merangkap menjadi direksi atau komisaris pada perusahaan lain”. Dari ketentuan dalam Pasal 26 Undang - Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, menguraikan bahwa suatu jabatan rangkap dapat dilarang apabila:

- a. Syarat minimum terdapat 2 (dua) perusahaan;
- b. Seseorang mempunyai minimum 2 (dua) perusahaan;
- c. Jabatan tersebut merupakan jabatan rangkap baik sebagai direksi maupun sebagai komisaris;
- d. Syarat minimum dari dua perusahaan tersebut mempunyai salah satu hubungan bisnis, yaitu:
  - Berada pada pasar yang bersangkutan; atau
  - Berkaitan dengan bidang atau usaha tertentu; atau
  - Menguasai pangsa pasar atas produk tertentu secara bersama – sama.

- e. Jabatan rangkap tersebut dapat mengakibatkan terjadinya praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat.

## 6. Sanksi terhadap rangkap jabatan

Sanksi yang dijatuhkan terhadap pelanggaran Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat mengenal 3 (tiga) jenis sanksi, yaitu sebagai berikut:

### a. Tindakan Administratif

Pada prinsipnya tindakan administratif dapat dikenakan kepada pelaku usaha atas setiap jenis pelanggaran undang – undang antimonopoli, tindakan administratif ini diatur dalam Pasal 47 ayat (1) dan ayat (2).

### b. Pidana Pokok

Sanksi pidana pokok diatur dalam Pasal 48 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) Undang – Undang anti monopoli. Pada Pasal 48 ayat (2) menetapkan sanksi pidana pokok

terhadap pelanggaran terhadap Pasal 26 mengenai larangan rangkap jabatan yang menyatakan bahwa:

“Pelanggaran terhadap ketentuan Pasal 5 sampai dengan Pasal 8, Pasal 15, Pasal 20 sampai dengan Pasal 24, dan Pasal 26 Undang – Undang ini diancam pidana denda serendah – rendahnya Rp. 5.000.000.000,00 (lima milyar rupiah) dan setinggi-tingginya Rp. 25.000.000.000,00 (dua puluh lima milyar rupiah), atau pidana kurungan pengganti denda selama- lamanya 5 (lima) bulan.”

c. Pidana Tambahan

Selain tindakan administratif, sanksi pidana pokok, dapat juga dikenakan sanksi pidana tambahan terhadap pelaku usaha yang melanggar ketentuan Undang – Undang Antimonopoli. Sanksi pidana tambahan diatur dalam Pasal 49 berikut ini. Dengan menunjuk ketentuan Pasal 10

KUHP terhadap pidana sebagaimana diatur dalam Pasal 48 dapat dijatuhkan pidana tambahan berupa:

- (1) Pencabutan izin usaha; atau
- (2) Larangan kepada pelaku usaha yang telah terbukti melakukan pelanggaran terhadap undang – undang ini akan menduduki jabatan direksi atau komisaris sekurang – kurangnya 2 (dua) tahun dan selama – lamanya 5 (lima) tahun; atau
- (3) Penghentian kegiatan atau tindakan tertentu yang menyebabkan timbulnya kerugian pada pihak lain.

Mengenai hal – hal yang dikecualikan dari Undang-Undang Anti Monopoli tersebut yakni yang tercantum dalam Pasal 50 dan Pasal 51 merupakan suatu perbuatan menyimpang atau sebagai suatu pelanggaran dari aturan hukum yang berlaku, tetapi dibenarkan.

Uraian mengenai rangkap jabatan dengan menggunakan

Undang - Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat dikarenakan penjabaran setiap unsurnya dalam pasal yang menyebutkan mengenai rangkap jabatan sudah jelas dan luas mengenai makna rangkap jabatan, sedangkan pada Permenaker No. 16 Tahun 2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing sendiri belum memberikan penjabaran yang jelas mengenai makna setiap unsur di dalamnya mengenai rangkap jabatan. Diharapkan Direktorat Jenderal BINAPENTA, Biro Hukum dan Biro Perencanaan dapat memberikan penjelasan mengenai latar belakang dari pengertian, maksud dan tujuan dikeluarkannya peraturan mengenai larangan rangkap jabatan yang terdapat dalam Pasal 41 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3).

## 7. Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU)

### a. Ruang lingkup

Komisi Pengawas Persaingan Usaha atau disingkat dengan KPPU merupakan lembaga yang dapat menjamin pelaksanaan dari UU No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat. Komisi ini dapat dikatakan sebagai lembaga independen yang terlepas dari pengaruh dan kekuasaan pemerintah serta pihak lain. Untuk menjamin independensi kerja komisi dari pengaruh pemerintah dan pihak lain ditentukan bahwa anggota komisi diangkat dan diberhentikan oleh presiden dengan persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) Republik Indonesia.

KPPU berusaha memastikan setiap orang yang menjalankan kegiatan usaha di Indonesia menikmati situasi persaingan yang sehat dan adil, agar tidak terjadi praktik penyalahgunaan posisi dominan oleh pelaku usaha tertentu. Keuntungan yang dihasilkan dari upaya pencegahan praktik monopoli adalah terbukanya kesempatan secara luas bagi hak konsumen untuk

mendapatkan pilihan dengan harga yang sesuai dengan kualitas barang / jasa di pasar serta jaminan kepada pelaku usaha berupa kepastian iklim persaingan sehat untuk menumbuhkan inovasi dan teknologi. Hasil dari sistem ekonomi tersebut adalah memastikan keseimbangan antara kepentingan pelaku usaha dengan kepentingan publik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Status kedudukan Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) menurut Pasal 30 UU No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengawasi pelaksanaan undang – undang ini dibentuk Komisi Pengawas Persaingan Usaha yang selanjutnya disebut komisi.
- 2) Komisi adalah lembaga independen yang terlepas dari pengaruh dan kekuasaan serta pihak lain.
- 3) Komisi bertanggung jawab kepada Presiden.

Namun demikian KPPU tidak hanya terlepas dari pengaruh dan kekuasaan pemerintah, melainkan juga dari pengaruh pihak lain seperti misalnya lembaga kemasyarakatan atau kelompok masyarakat yang memegang kekuasaan keuangan atau ekonomi. Kemandirian komisi yang termuat dalam undang – undang tersebut adalah hak istimewa yang diperlukan untuk dapat melaksanakan undang – undang secara efisien, dan dengan demikian komisi tersebut berkewajiban untuk memelihara ketidaktergantungan tersebut dan tidak dapat membuka diri terhadap pengaruh dari luar.

b. Keanggotaan KPPU

Dalam hal keanggotaan, Komisi Pengawas diatur dalam Pasal 31 – Pasal 34. Antara lain menyatakan bahwa Komisi terdiri atas seorang Ketua merangkap anggota,

seorang Wakil Ketua merangkap anggota, dan sekurang – kurangnya 7 (tujuh) orang anggota. Ketua dan Wakil Ketua Komisi dipilih dari dan oleh Anggota Komisi. Anggota Komisi diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas persetujuan Dewan Perwakilan Rakyat dengan masa jabatan anggota Komisi 5 (lima) tahun dan dapat diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya. Apabila karena berakhirnya masa jabatan akan terjadinya kekosongan dalam keanggotaan Komisi, maka masa jabatan anggota dapat diperpanjang sampai pengangkatan anggota baru.

Dalam rangka kelancaran pelaksanaan tugasnya, Komisi dibantu oleh sekretariat yaitu unit organisasi untuk mendukung atau membantu pelaksanaan tugas Komisi. Komisi dapat membentuk kelompok kerja yaitu tim *professional* yang ditunjuk oleh Komisi untuk membantu pelaksanaan tugas tertentu dalam waktu tertentu. Dan yang terakhir adalah ketentuan mengenai susunan

organisasi, tugas, dan fungsi sekretariat dan kelompok kerja diatur lebih lanjut dengan keputusan Komisi.

c. Tugas dan Wewenang KPPU

Sebagaimana dimaksudkan dalam Pasal 35 UU No. 5 Tahun 1999 tentang larangan praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat, tugas – tugas dari komisi meliputi:

- 1) Melakukan penilaian terhadap perjanjian yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan / atau persaingan usaha tidak sehat sebagaimana diatur dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 16.
- 2) Melakukan penilaian terhadap kegiatan usaha dan / atau tindakan pelaku usaha yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan / persaingan usaha tidak sehat sebagaimana diatur dalam Pasal 17 sampai dengan Pasal 24.

- 3) Melakukan penilaian terhadap ada atau tidak adanya penyalahgunaan posisi dominan yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan / atau persaingan usaha tidak sehat sebagaimana diatur dalam Pasal 25 sampai dengan Pasal 28.
- 4) Mengambil tindakan sesuai dengan wewenang Komisi sebagaimana diatur dalam Pasal 36.
- 5) Memberikan saran dan pertimbangan terhadap kebijakan Pemerintah yang berkaitan dengan praktek monopoli dan / atau persaingan usaha tidak sehat.
- 6) Menyusun pedoman dan / atau publikasi yang berkaitan dengan Undang – Undang ini.
- 7) Memberikan laporan secara berkala atas hasil kerja Komisi kepada Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat.

Kemudian, wewenang dari Komisi Pengawas Persaingan Usaha menurut Pasal 36 UU No. 5 Tahun 1999 tentang

larangan praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat, meliputi:

- a) Menerima laporan dari masyarakat dan / atau dari pelaku usaha tentang dugaan terjadinya praktek monopoli dan / atau persaingan usaha tidak sehat.
- b) Melakukan penelitian tentang dugaan adanya kegiatan usaha dan / atau tindakan pelaku usaha yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan / atau persaingan usaha tidak sehat.
- c) Melakukan penyelidikan dan / atau pemeriksaan terhadap kasus dugaan praktek monopoli dan / atau persaingan usaha tidak sehat yang dilaporkan oleh masyarakat atau oleh pelaku usaha atau yang ditemukan oleh Komisi sebagai hasil dari penelitiannya.
- d) Menyimpulkan hasil penyelidikan dan / atau pemeriksaan tentang ada atau tidak adanya praktek monopoli dan / atau persaingan usaha tidak sehat.

- e) Memanggil pelaku usaha yang diduga telah melakukan pelanggaran terhadap ketentuan undang – undang ini.
- f) Memanggil dan menghadirkan saksi, saksi ahli, dan setiap orang yang dianggap mengetahui pelanggaran terhadap ketentuan undang – undang ini.
- g) Meminta bantuan penyidik untuk menghadirkan pelaku usaha, saksi, saksi ahli atau setiap orang sebagaimana dimaksud Huruf e dan Huruf f, yang tidak bersedia memenuhi panggilan Komisi.
- h) Meminta keterangan dari instansi Pemerintah dalam kaitannya dengan penyidikan dan / atau pemeriksaan terhadap pelaku usaha yang melanggar ketentuan undang – undang ini.
- i) Mendapatkan, meneliti, dan / atau menilai surat, dokumen atau alat bukti lain untuk keperluan penyelidikan dan / atau pemeriksaan.
- j) Memutuskan dan menetapkan ada atau tidak adanya kerugian di pihak pelaku usaha lain atau masyarakat.

- k) Memberitahukan putusan Komisi kepada pelaku usaha yang diduga melakukan praktek monopoli dan / atau persaingan usaha tidak sehat.
- l) Menjatuhkan sanksi berupa tindakan administrative kepada pelaku usaha yang melanggar ketentuan undang – undang ini.

d. Peran KPPU sebagai *Counsel Policy*

Selain menjalankan tugas utama mencegah terjadinya dan menindak pelanggaran praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat, dalam upaya menegakan Undang – Undang No. 5 Tahun 1999, KPPU juga menjalankan peran penasehat policy (*policy advisory*) terhadap kebijakan pemerintah yang mempengaruhi persaingan usaha. Upaya ini sangat diperlukan dan penting mengingat penciptaan iklim persaingan sehat merupakan hal baru, baik bagi pemerintah sendiri maupun pelaku usaha, konsumen, maupun masyarakat secara keseluruhan.

Peran KPPU sebagai penasihat kebijakan sangat strategis dikaitkan dengan upaya menciptakan persaingan usaha yang sehat, mengaitkan struktur ekonomi Indonesia yang saat ini masih dalam periode transisi. Transisi ini terjadi dari struktur ekonomi monopoli, oligopoli, dan protektif menuju sistem ekonomi yang memberikan kesempatan yang sama kepada semua pelaku usaha. Saat ini masih banyak peraturan perundang – undangan yang menyebabkan timbulnya iklim persaingan usaha tidak sehat, bahkan beberapa peraturan perundang – undangan memberi kesempatan kepada pelaku usaha untuk berperilaku anti persaingan (*anti-competitive behavior*). Pada tahap inilah peran KPPU sebagai penasehat kebijakan dapat diimplementasikan dalam bentuk pemberian masukan bagi pemerintah dalam menciptakan kebijaksanaan yang pro persaingan usaha sehat.

e. Tata Cara Penanganan Perkara di KPPU

Prosedur penanganan perkara terhadap pelanggaran Undang – Undang No. 5 Tahun 1999 tentang larangan praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat, diatur dalam Pasal 38 sampai dengan Pasal 46. Sebagian besar pasal – pasal itu mengatur tentang pemeriksaan yang dilakukan oleh Komisi.

Mengenai prosedur penanganan perkara atas dugaan pelanggaran Undang – Undang Antimonopoli, sebagaimana diatur Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha No. 1 Tahun 2006 tentang Tata Cara Penanganan Perkara di KPPU, terdiri atas 7 (tujuh) tahapan sebagai berikut:

- 1) Penelitian dan Klarifikasi Laporan, yang mencakup: penyampaian, laporan, kegiatan penelitian dan klarifikasi, hasil penelitian dan klarifikasi, dan jangka waktu penelitian dan klarifikasi.

- 2) Pemberkasan, yang mencakup: pemberkasan, kegiatan pemberkasan, hasil pemberkasan, dan jangka waktu pemberkasan.
- 3) Gelar laporan, yang mencakup: rapat gelar laporan, hasil gelar laporan, dan jangka waktu gelar laporan.
- 4) Pemeriksaan Pendahuluan, yang mencakup: tim pemeriksa pendahuluan, kegiatan pemeriksaan pendahuluan, hasil pemeriksaan pendahuluan, jangka waktu pemeriksaan pendahuluan, dan perubahan perilaku.
- 5) Pemeriksaan Lanjutan, yang mencakup: tim pemeriksaan lanjutan, kegiatan pemeriksaan lanjutan, hasil pemeriksanaan lanjutan, dan jangka waktu pemeriksaan lanjutan.
- 6) Sidang Majelis Komisi, yang mencakup: majelis komisi, sidang majelis komisi, dan putusan komisi.
- 7) Pelaksanaan Putusan, yang mencakup: penyampaian petikan putusan, monitoring pelaksanaan putusan.

f. Tata Cara Pengajuan Upaya Hukum Keberatan Terhadap Putusan KPPU

Merujuk pada ketentuan Pasal 4 Peraturan Mahkamah Agung R.I. No. 3 Tahun 2005 tentang tata cara pengajuan upaya hukum keberatan terhadap putusan KPPU, bahwa ketentuan Pasal 4 ini diatur dalam 8 (delapan) ayat dengan uraian sebagai berikut:

- 1) Keberatan diajukan dalam tenggang waktu 14 (empat belas) hari terhitung sejak pelaku usaha menerima pemberitahuan putusan KPPU dan atau diumumkan melalui website KPPU.
- 2) Keberatan diajukan melalui kepaniteraan Pengadilan Negeri yang bersangkutan sesuai dengan prosedur pendaftaran perkara perdata dengan memberikan Salinan keberatan kepada KPPU.
- 3) Dalam hal keberatan diajukan oleh lebih dari 1 (satu) pelaku usaha untuk putusan KPPU yang sama dan

memiliki kedudukan hukum yang sama, perkara tersebut harus didaftar dengan nomor yang sama.

- 4) Dalam hal keberatan diajukan oleh lebih dari 1 (satu) pelaku usaha untuk putusan KPPU yang sama, tetapi berbeda tempat kedudukan hukumnya, KPPU dapat mengajukan permohonan tertulis kepada Mahkamah Agung untuk menunjuk salah satu Pengadilan Negeri disertai usulan Pengadilan mana yang akan memeriksa keberatan tersebut.
- 5) Permohonan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), oleh KPPU ditembuskan kepada seluruh Ketua Pengadilan Negeri yang menerima permohonan keberatan.
- 6) Pengadilan Negeri yang menerima tembusan permohonan tersebut harus menghentikan pemeriksaan dan menunggu penunjukan Mahkamah Agung.
- 7) Setelah permohonan diterima sebagaimana dimaksud pada ayat (4), Mahkamah Agung dalam waktu 14

(empat belas) hari menunjuk Pengadilan Negeri yang memeriksa keberatan tersebut.

- 8) Dalam waktu 7 (tujuh) hari setelah menerima pemberitahuan dari Mahkamah Agung, Pengadilan Negeri yang ditunjuk harus mengirimkan berkas perkara disertai (sisa) biaya perkara ke Pengadilan Negeri yang ditunjuk.

## **B. Dewan Komisaris di Indonesia**

### 1. Pengertian dan Fungsi

Dewan Komisaris adalah organ perseroan yang bertugas melakukan pengawasan secara umum dan/atau khusus sesuai dengan anggaran dasar serta memberi nasihat kepada direksi. Konsep Dewan Komisaris berasal dari konsep hukum Jerman yang serupa dengan hukum negara Eropa Kontinental yang dalam Bahasa Belanda disebut *Raad van Commissarissen* yang meskipun tidak ada padanannya dalam konsep hukum

*common law* sedangkan dalam Bahasa Inggris sering juga disebut dengan *Board of Commissory* atau *Board of Supervisory Directors*.

Dalam Undang – Undang Perseroan Terbatas disingkat UUPT nomor 40 tahun 2007, istilah komisaris meliputi dua pengertian sebagai berikut:

- a. Sebagai organ yang lazimnya dikenal dengan nama Dewan Komisaris dan anggota Dewan Komisaris. Undang – Undang Perseroan Terbatas memberikan hak sepenuhnya kepada pendiri ataupun pemegang saham perseroan untuk menentukan sendiri wewenang dan kewajiban komisaris dalam perseroan.
- b. Sebagai pelaksana tugas komisaris.

Dalam UUPT dikatakan bahwa, komisaris wajib dengan itikad baik dan penuh tanggung jawab menjalankan tugas untuk kepentingan perseroan. Segala kesalahan dan kelalaian komisaris dalam menjalankan tugasnya akan melahirkan

pertanggungjawaban pribadi dari komisaris bersangkutan kepada perseroan dan pemegang saham perseroan.

Dalam UUPT juga menambahkan adanya komisaris *independen* dalam struktur organ perseroan. Komisaris independen ini berasal dari luar kelompok direksi dan komisaris utama, hal ini berguna untuk menyeimbangkan peran dewan komisaris dan demi iklim manajemen perseroan yang transparan, akuntabel dan professional. Dewan komisaris melakukan pengawasan atas kebijakan pengurusan, jalannya pengurusan pada umumnya baik mengenai perseroan maupun usaha, dan memberi nasihat kepada direksi.

Dalam hal terjadi kepailitan karena kesalahan atau kelalaian dewan komisaris dalam melakukan pengawasan terhadap pengurusan yang dilaksanakan oleh direksi dan kekayaan perseroan tidak cukup untuk membayar seluruh kewajiban perseroan akibat kepailitan tersebut, setiap anggota dewan komisaris secara tanggung renteng ikut bertanggung

jawab dengan anggota direksi atas kewajiban yang belum dilunasi itu.

Dewan Komisaris pada dasarnya memiliki 2 (dua) fungsi dasar, yaitu sebagai berikut:

#### (1) Fungsi Pengawasan

Dilakukan dalam bentuk audit keuangan, audit organisasi dan audit personalia. Audit keuangan adalah audit atau cash flow dan kesehatan keuangan perseroan harus di monitor dan diawasi dengan baik karena disitu terlihat kondisi asset serta posisi laba dan rugi dari perseroan. Audit organisasi adalah audit pengawasan terhadap struktur organisasi harus disesuaikan dengan kebutuhan perseroan. Sedangkan audit personalia adalah pengawasan terhadap personalia, penentuan kriteria untuk mendapatkan personil yang memenuhi kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan perseroan.

#### (2) Fungsi Penasehat

Yakni dalam pembuatan dan pelaksanaan agenda program. Dalam pembuatan agenda program dewan komisaris memberikan nasehat atau masukan yang diberikan kepada Direksi, baik dalam proses pembuatan agenda rapat maupun dalam program kerja. Informasi yang diberikan dalam rangka pembuatan agenda program demi kemajuan perusahaan. Dalam pelaksanaan agenda program, dewan komisaris memberikan nasehat atau masukan yang diberikan kepada Direksi dalam pelaksanaan program kerja.

## 2. Tugas dan Wewenang Dewan Komisaris

Terdapat dua tugas pokok dan utama dari komisaris menurut Pasal 108 Undang – Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas (UUPT), yaitu sebagai berikut:

- a. Pertama, komisaris mempunyai tugas untuk mengawasi kebijakan direksi, dan;

b. Kedua, untuk memberikan nasihat kepada direksi.

Perseroan dapat mempunyai komisaris yang terdiri hanya dari satu orang, tetapi dapat pula lebih dari satu orang anggota. Disebut komisaris manakala hanya terdiri dari satu orang dan disebut dewan komisaris manakala terdiri lebih dari satu orang.

Dalam anggaran dasar dapat ditetapkan pemberian wewenang kepada Dewan Komisaris untuk memberikan persetujuan atau bantuan kepada Direksi dalam melakukan perbuatan hukum tertentu, dalam hal anggaran dasar menetapkan persyaratan pemberian persetujuan atau bantuan tersebut tanpa persetujuan atau bantuan Dewan Komisaris, perbuatan hukum tersebut beritikad baik (Pasal 117). Kemudian, berdasarkan anggaran dasar atau keputusan RUPS Dewan Komisaris dapat melakukan tindakan pengurusan Perseroan dalam keadaan tertentu untuk jangka waktu tertentu, Dewan Komisaris yang dalam keadaan tertentu untuk jangka waktu melakukan tindakan pengurusan tersebut berlaku semua ketentuan mengenai hak,

wewenang, dan kewajiban Direksi terhadap Perseroan dan pihak ketiga (Pasal 118).

Dalam menjalankan tugas pengawasan, Dewan Komisaris dapat membentuk komite yang anggotanya seorang atau lebih adalah anggota Dewan Komisaris dan bertanggung jawab kepada Dewan Komisaris (Pasal 121).

Kemudian cara agar komisaris dapat menjalankan pengawasan terhadap Direksi dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

- a. Dengan jalan undang – undang atau anggaran dasar mensyaratkan sebelum direksi menjalankan perbuatan tertentu, harus terlebih dahulu mendapatkan persetujuan komisaris.
- b. Dokumen yang bersangkutan selain ditandatangani oleh direksi, ikut pula ditandatangani oleh komisaris.
- c. Komisaris menerbitkan surat persetujuan tersendiri.

Dalam Pasal 106 Undang – Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, menyebutkan bahwa diberikan

wewenang kepada Komisaris untuk melakukan *schorsing* kepada Direksi, yaitu memberhentikan Direksi untuk sementara waktu untuk kemudian diputuskan dalam RUPS dan juga kewenangan untuk memasuki kantor perseroan, mendapatkan laporan Direksi dan memeriksa dokumen perseroan, menyetujui dan tidak menyetujui suatu tindakan tertentu dari Direksi sebagaimana diatur dalam anggaran dasar, serta mengurus perseroan dalam hal perseroan tidak memiliki Direksi.

### 3. Tanggung Jawab dan Kewajiban Dewan Komisaris

Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mengharuskan adanya kelembagaan komisaris sebagai salah satu organ perseroan, kedudukan sebagai komisaris bukan lagi merupakan kedudukan yang empuk tanpa resiko. Hal ini karena UUPT menetapkan persyaratan yang cukup ketat bahwa bagi seseorang yang ingin menduduki jabatan sebagai komisaris harus memiliki *fiduciary duties* terhadap perseroan mengenai kepemilikan sahamnya di perseroan.

Dengan menyampaikan laporan kepemilikan saham tersebut, diharapkan dapat mencegah terjadinya tindakan yang mengandung benturan kepentingan yang merugikan perseroan.

Ketentuan khusus yang mengatur tentang tanggung jawab Dewan Komisaris dapat dilihat dari Pasal 114 UUPA, yang menyatakan bahwa:

- a. Dewan Komisaris bertanggung jawab atas pengawasan perseroan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1).
- b. Setiap anggota Dewan Komisaris wajib dengan itikad baik, kehati – hatian dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas pengawasan dan pemberian nasihat kepada Direksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 108 ayat (1) untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan.
- c. Setiap anggota Dewan Komisaris ikut bertanggung jawab secara pribadi atas kerugian Perseroan apabila yang

bersangkutan bersalah atau lalai menjalankan tugasnya sebagaimana dimaksud pada ayat (2).

d. Dalam hal Dewan Komisaris terdiri dari 2 (dua) anggota Dewan Komisaris atau lebih, tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (3) berlaku secara tanggung renteng bagi setiap anggota Dewan Komisaris.

e. Anggota Dewan Komisaris tidak dapat dipertanggungjawabkan atas kerugian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) apabila dapat membuktikan:

- 1) Telah melakukan pengawasan dengan itikad baik dan kehati – hatian untuk kepentingan perseroan dan sesuai dengan maksud dan tujuan perseroan;
- 2) Tidak mempunyai kepentingan pribadi, baik langsung maupun tidak langsung atas tindakan pengurusan direksi yang mengakibatkan kerugian; dan

- 3) Telah memberikan nasihat kepada direksi untuk mencegah timbul atau berkelanjutannya kerugian tersebut.
- f. Atas nama perseroan, pemegang saham yang mewakili paling sedikit 1/10 (satu persepuluh) bagian dari jumlah seluruh saham dengan hak suara dapat menggugat anggota Dewan Komisaris yang karena kesalahan atau kelalaiannya menimbulkan kerugian pada perseroan ke pengadilan negeri.

Menurut Pasal 115 UUPT Dewan Komisaris memiliki kewajiban untuk membuat risalah rapat Dewan Komisaris dan menyimpan salinannya, melaporkan kepada Perseroan mengenai kepemilikan sahamnya dan / atau keluarganya pada Perseroan tersebut dan Perseroan lain; dan memberikan laporan tentang tugas pengawasan yang telah di lakukan selama tahun buku yang baru lampau kepada RUPS (Pasal 116).

#### 4. Mekanisme Pengangkatan Dewan Komisaris

Mekanisme pengangkatan Dewan Komisaris diatur dalam Pasal 110 sampai dengan Pasal 113 Undang – Undang Nomor 40 tahun 2000 tentang Perseroan Terbatas. Pasal 110 ayat (1) menyatakan bahwa yang dapat diangkat menjadi Komisaris adalah orang perseorangan yang cakap melakukan perbuatan hukum kecuali dalam waktu 5 tahun sebelum pengangkatannya pernah:

- a. Dinyatakan pailit;
- b. Menjadi anggota Direksi atau anggota Dewan Komisaris yang dinyatakan bersalah menyebabkan suatu perseroan dinyatakan pailit;
- c. Dihukum karena melakukan tindak pidana yang merugikan keuangan negara dan / atau yang berkaitan dengan sektor keuangan.

Pada Pasal 110 pada ayat 2 UUPT dinyatakan bahwa ketentuan persyaratan tersebut diatas tidak mengurangi

kemungkinan instansi teknis yang berwenang menetapkan persyaratan tambahan berdasarkan peraturan perundang – undangan. Dari sisi pengangkatannya, Anggota Dewan Komisaris diangkat oleh RUPS. Pengangkatan anggota Dewan Komisaris untuk pertama kalinya dilakukan oleh pendiri dalam Akta Pendirian, anggota Dewan Komisaris diangkat untuk jangka waktu tertentu dan dapat diangkat kembali. Anggaran dasar perseroan mengatur tata cara pengangkatan, penggantian, dan pemberhentian anggota Dewan Komisaris serta dapat juga mengatur tentang pencalonan anggota Dewan Komisaris.

Menurut Pasal 111 UUPT, Dalam hal terjadinya pengangkatan, penggantian dan pemberhentian anggota Dewan Komisaris, Direksi wajib memberitahukan perubahan tersebut kepada Menteri untuk dicatat dalam daftar perseroan dalam jangka waktu paling lambat 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal keputusan RUPS tersebut. Dalam hal pemberitahuan tersebut belum dilakukan, Menteri menolak setiap

pemberitahuan tentang perubahan susunan Dewan Komisaris selanjutnya yang disampaikan kepada Menteri oleh Direksi.

Kemudian menurut Pasal 112 UUPT, pengangkatan anggota Dewan Komisaris yang tidak memenuhi persyaratan batal karena hukum sejak anggota Dewan Komisaris lainnya atau direksi mengetahui tidak terpenuhinya persyaratan tersebut. Perbuatan hukum yang telah dilakukan oleh anggota Dewan Komisaris untuk dan atas nama Dewan Komisaris sebelum pengangkatannya, tetap mengikat dan menjadi tanggung jawab perseroan. Ketentuan ini tidak mengurangi tanggung jawab anggota Dewan Komisaris yang bersangkutan terhadap kerugian perseroan. Dan terakhir pada Pasal 113 UUPT menyebutkan bahwa ketentuan tentang besarnya gaji atau honorarium dan tunjangannya bagi anggota Dewan Komisaris ditetapkan oleh RUPS.

Mengenai Dewan Komisaris merujuk kepada Undang – Undang Nomor 40 tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas, karena merupakan dasar untuk penjelasan mengenai fungsi,

tugas dan tanggung jawab dari Dewan Komisaris serta penjabaran lainnya bagi Dewan Komisaris dalam menjalankan suatu perusahaan di Indonesia. Kemudian, dikaitkan dengan kasus di PT. XYZ yang merupakan perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA) walaupun terdapat salah seorang anggota Dewan Komisaris nya yang adalah Warga Negara Asing (WNA) maka fungsi, tanggung jawab dan kewajiban lainnya juga berlaku bagi dirinya selama perusahaan tersebut didirikan di Indonesia sehingga tunduk kepada hukum yang berlaku di negara Indonesia.

## **BAB III**

# **TENAGA KERJA ASING DAN IZIN MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA ASING DI INDONESIA**

### **A. Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

#### **1. Ruang Lingkup**

Kedatangan orang asing yaitu orang yang bukan warga negara Indonesia dalam rangka mencari pekerjaan di pengaruhi oleh faktor alam dan kebudayaan serta biaya hidup yang lebih murah, hal tersebut merupakan alasan yang mengakibatkan setiap tahunnya semakin meningkat di Indonesia. Orang asing di Indonesiamemiliki hak – hak keperdataan yang di jamin oleh Undang – Undang diantaranya adalah mempunyai hak untuk melakukan jual beli berbagai jenis barang termasuk membeli tanah yang berstatus hak pakai untuk membangun tempat tinggal, mempunyai hak untuk perkawinan dan memilih orang Indonesia sebagai pasangannya serta akibat dari perkawinan

tersebut dapat memiliki hak untuk memperoleh Warga Negara Indonesia (WNI), serta mempunyai hak untuk berkerja di Indonesia untuk menerima upah atau gaji atau kesejahteraan lainnya.

Penanaman modal asing yang dilakukan oleh orang asing di wilayah Indonesia dengan memegang kepada asas keseimbangan dan kesatuan ekonomi nasional merupakan perwujudan dari asas yang berupaya menjaga keseimbangan antara kemajuan ekonomi wilayah dalam kesatuan ekonomi nasional. Penanaman modal asing di Indonesia merupakan suatu jaminan dalam tumbuh kembangnya ekonomi di negara Indonesia, karena tumbuhnya ekonomi dapat ditandai dari adanya penanaman modal asing yang mampu menyerap tenaga kerja Indonesia untuk memberikan lapangan kerja dan mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat serta memberikan kontribusi dalam mentransfer ilmu yang dimiliki oleh perusahaan asing dari tenaga kerja asing kepada tenaga kerja Indonesia.

Masuknya tenaga kerja asing ke Indonesia juga sesuai dengan prinsip pergerakan bebas yang harus dilaksanakan pada era globalisasi ini, dengan menekankan pada pergerakan bebas tenaga kerja terampil yang diharapkan dapat diwujudkan dengan fasilitasi pergerakan *natural persons* di bidang perdagangan barang, jasa dan Investasi. Fasilitasi tersebut akan dilakukan melalui kemudahan perolehan visa dan izin bekerja untuk pekerja *professional* dan tenaga kerja terampil yang berkerja di bidang perdagangan dan investasi lintas batas negara (*cross-border trade and investment*), hal tersebut dilakukan guna memberikan jaminan kepada pelaku usaha untuk bebas mengambil keputusan usaha, memberi jaminan kepada tenaga kerja untuk bebas memilih tempat bekerja, memberi jaminan kepada konsumen untuk bebas memilih.

## 2. Dampak Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Kebijakan atas penanaman modal asing yang masuk memungkinkan digunakannya tenaga kerja asing di Indonesia

karena pada umumnya pengusaha atau pemilik perusahaan senang untuk mempekerjakan tenaga kerja asing yang memiliki pengalaman lebih di bidang pekerjaannya, kemudian dampak yang timbul adalah bahwa jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia semakin meningkat setiap tahunnya, hal ini tentu membawa dampak hukum berupa semakin meningkatnya pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja asing tersebut. Dampak dari segi ekonomi atas kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia yaitu semakin menutup peluang untuk tenaga kerja Indonesia dalam menduduki jabatan – jabatan tertentu strategis di dalam suatu perusahaan sehingga menimbulkan kesenjangan sosial antara pekerja asing dan pekerja lokal.

Dampak dari segi sosial atas kehadiran tenaga kerja asing di Indonesia menyebabkan adanya interaksi dan komunikasi antara lawan jenis yang menimbulkan eratnya hubungan yang timbul dengan warga negara Indonesia, dalam interaksi tersebut seringkali terjadi hubungan yang serius sampai

kepada jenjang perkawinan. Bahkan, tenaga kerja asing tersebut dapat memperoleh kewarganegaraan Indonesia akibat dari adanya perkawinan campuran antara warga negara asing dengan warga negara Indonesia yang dijelaskan dalam Pasal 19 ayat (1) UU Kewarganegaraan dengan menyebutkan bahwa warga negara asing yang kawin secara sah dengan warga negara Indonesia dapat memperoleh kewarganegaraan Republik Indonesia dengan menyampaikan pernyataan menjadi warga negara di hadapan pejabat Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.

### 3. Persyaratan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Di dalam Pasal 36 Permenaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing menyatakan bahwa persyaratan tenaga kerja asing untuk dapat memperoleh izin untuk bekerja di Indonesia, diantaranya harus memenuhi persyaratan sebagai berikut:

- a. TKA yang dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut:
- 1) Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
  - 2) Memiliki sertifikat kompetensi atau pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun;
  - 3) Membuat surat pernyataan wajib mengalihkan keahlian kepada TM pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
  - 4) Memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan;
  - 5) Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan
  - 6) Kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.

- b. Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c, tidak berlaku jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota pembina, anggota pengurus, anggota pengawas.
- c. Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku untuk TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat darurat dan mendesak.
- d. Persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, huruf c, huruf d, dan huruf f tidak berlaku untuk:
  - 1) TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara (yaitu pekerjaan yang bersifat sewaktu – waktu atau dapat diselesaikan dalam waktu singkat);  
dan
  - 2) TKA yang dipekerjakan untuk usaha jasa impresariat (yaitu kegiatan pengurusan penyelenggaraan hiburan di Indonesia, baik yang mendatangkan maupun memulangkan TKA di bidang seni, dan olah raga yang bersifat sementara).

- e. Tenaga pendamping sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c harus memiliki latar belakang bidang pendidikan yang sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA.

Pada penelitian ini, peneliti membatasi penggunaan tenaga kerja asing khususnya di bidang minyak bumi dan gas alam sesuai dengan studi kasus yang ada pada PT. XYZ, sehingga pada akhirnya kesimpulan yang akan dicapai akan lebih tepat sasaran bagi penelitian ini. Perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan minyak dan gas bumi pada prinsipnya dapat menggunakan tenaga kerja asing, walaupun di dalam Undang – Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi tidak mengatur secara khusus tentang penggunaan tenaga kerja asing, namun pengaturan teknisnya terdapat didalam undang – undang ketenagakerjaan, dengan demikian prosedur sebelum perusahaan menggunakan tenaga kerja asing harus mempunyai *planning* berupa RPTKA

(Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) yang disahkan oleh Menakertrans atas surat rekomendasi yang dikeluarkan oleh Kementerian ESDM sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja asing yang dibutuhkan untuk bekerja di bidang minyak bumi dan gas alam di Indonesia

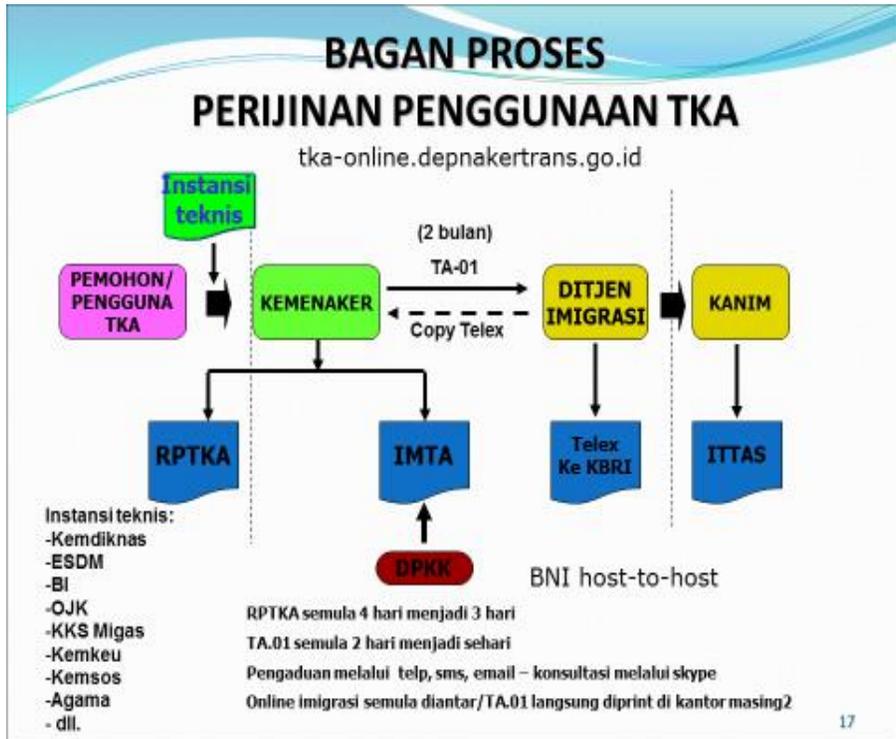
Bidang pertambangan minyak dan gas bumi tidak seperti bidang – bidang lainnya, di dalam Undang – Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi membuka kesempatan bagi perusahaan asing untuk melakukan kegiatan usaha hulu yaitu kegiatan usaha yang berintikan atau bertumpu pada kegiatan usaha Eksplorasi dan Eksploitasi sampai kepada kegiatan hilir yaitu kegiatan usaha yang berintikan atau bertumpu pada kegiatan usaha pengolahan, pengangkutan, penyimpanan, dan/atau niagasecara berkelanjutan. Perusahaan asing yang melakukan usaha di bidang pertambangan ini merupakan hal yang wajar jika mengkehendaki adanya tenaga kerja yang berasal dari negaranya terutama yang menyangkut keahlian dan

kebudayaannya agar dapat bekerja secara maksimal kepada pencapaian tujuan perusahaan yang diharapkan pada akhirnya.

Tenaga ahli asing yang bekerja di Indonesia dikehendaki untuk dapat mengerjakan proyek – proyek kegiatan usaha hulu yang memiliki tingkat kesulitan tinggi serta untuk mengantisipasi akan terjadi kegagalan yang akan berdampak kepada penghitungan biaya produksi mereka dalam berinvestasi di bidang minyak bumi dan gas alam di Indonesia. Penggunaan tenaga kerja asing sendiri di bidang pertambangan minyak dan gas bumi tidak perlu dipandang negatif, dikarenakan keberadaan mereka sebenarnya dapat dimaksimalkan untuk transfer teknologi melalui berbagai program seperti *monitoring*, *coaching*, *teaching* dalam pengembangan tenaga kerja nasional meskipun tergolong mahal.

#### 4. Perizinan penggunaan tenaga kerja asing

Secara umum prosedur penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia menurut media online Ditjen BINAPENTA Kemenakertrans Republik Indonesia, sebagai berikut:



Gambar 3.1 – Bagan Proses Perijinan Penggunaan TKA

Untuk lebih rinci nya mengenai perijinan penggunaan tenaga kerja asing akan dibahas pada sub bab sebagai berikut:

a. Rekomendasi Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing dari Ditjen MIGAS / Rekom RPTKA Migas

Adalah Rekomendasi (suatu saran yang menganjurkan atau membenarkan ataupun menguatkan supaya sesuatu usul dan saran dijalankan dengan sungguh - sungguh) yang dikeluarkan Ditjen Migas terhadap rencana penggunaan tenaga kerja asing pada jabatan tertentu yang diajukan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing untuk jangka waktu tertentu. Peneliti menggunakan alur pertama dalam perizinan pada tenaga kerja asing di PT. XYZ melalui Rekom RPTKA dari Ditjen MIGAS dikarenakan terkait dengan lingkup usaha nya yang bergerak di bidang jasa penunjang usaha minyak bumi dan gas alam. Tata cara dan persyaratan untuk mendapatkan rekomendasi RPTKA dari Ditjen MIGAS terkait

penggunaan tenaga kerja asing di sektor MIGAS, menurut Permen ESDM N0. 31 Tahun 2013 tentang Ketentuan dan Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Pengembangan Tenaga Kerja Asing di Indonesia pada Kegiatan Usaha Minyak dan Gas Bumi, menyebutkan bahwa pada Pasal 9 ayat:

- 1) Kontraktor, badan usaha hilir, atau perusahaan penunjang yang akan mempekerjakan TKA wajib mengajukan permohonan rekomendasi RPTKA secara tertulis kepada Direktur Jenderal.
- 2) Pengajuan permohonan rekomendasi RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus melampirkan:
  - a) Formulir isian RPTKA yang sudah dilengkapi dan ditandatangani oleh pimpinan kontraktor, badan usaha hilir atau perusahaan penunjang;
  - b) Penjelasan mengenai alasan penggunaan TKA;

- c) Struktur organisasi kontraktor, badan usaha hilir, atau perusahaan penunjang;
- d) Data jumlah TKI yang telah dipekerjakan dan rencana penggunaan TKI;
- e) Rencana alih teknologi dan pengembangan TKI;
- f) Program kerja atau uraian rencana kerja bagi kontraktor, badan usaha hilir dan perusahaan penunjang; dan
- g) Surat mengenai RPTKA dari SKK Migas bagi kontraktor; atau
- h) Surat izin usaha dari Menteri bagi badan usaha hilir; atau
- i) Kontrak kerja dengan kontraktor atau badan usaha hilir dan surat keterangan terdaftar (SKT) dari Direktorat Jenderal Minyak dan Gas Bumi bagi perusahaan penunjang.

Kemudian pada Pasal 10 dijelaskan bahwa Direktorat Jenderal melakukan evaluasi terhadap permohonan rekomendasi RPTKA sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 dengan memperhatikan asas efisiensi, efektivitas dan manfaat. Dalam melakukan evaluasi terhadap permohonan rekomendasi RPTKA tersebut apabila diperlukan Direktur Jenderal dapat mengundang kontraktor, badan usaha hilir atau perusahaan penunjang untuk melakukan klarifikasi. Berdasarkan hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan / atau ayat (2), Direktur Jenderal memberikan rekomendasi RPTKA yang berisikan persetujuan atau penolakan. Surat rekomendasi RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memuat antara lain nama jabatan dan jumlah TKA, jangka waktu penggunaan TKA, serta lokasi kerja TKA. Dalam hal rekomendasi RPTKA berisi penolakan wajib mencantumkan alasan – alasan penolakan berdasarkan

hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan/atau ayat (2). Rekomendasi persetujuan RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (3) wajib diberikan dalam jangka waktu paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak diterimanya permohonan secara lengkap kemudian rekomendasi tersebut diberikan untuk jangka waktu paling lama 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang dengan mempertimbangkan kebutuhan operasional dan ketersediaan tenaga kerja Indonesia

Rekomendasi RPTKA ini akan menjadi dasar permohonan pengesahan RPTKA kepada Menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.

## b. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing / RPTKA

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

TANGGAL :  
 NOMOR : KEP. /PTK/PTA/2012

TENTANG PENGESAHAN RENCANA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING  
 MENURUT JABATAN, JUMLAH DAN JANGKA WAKTU

PERUSAHAAN : PT.  
 ALAMAT : MENTENG, JAKARTA PUSAT  
 TELEPON :  
 JENIS USAHA /KOMODITI : JASA KONSULTAN

NO	JABATAN	TAHUN PENGGUNAAN			KETERANGAN
		2012	2013	2014	
1	2	3	4	5	6
1	DIREKTUR UTAMA	1	1	1	1. RPTKA Perpanjang dan Penambahan
2	KONSULTAN IT	1	1	1	2. Lokasi Pencampuran
3	KONSULTAN MANAJEMEN KEUANGAN	1	1	1	- Bandung (Kabupaten), Provinsi Bali
4	MARKETING MANAGER	1	1	1	- Batam (Kota), Provinsi Kepulauan Riau
5	KONSULTAN MANAJEMEN PEMASARAN	1	1	1	- Denpasar (Kota), Provinsi Bali
					- Jakarta Barat (Kec), Provinsi DKI Jakarta
					- Jakarta Pusat (Kota), Provinsi DKI Jakarta
					- Jakarta Selatan (Kota), Provinsi DKI Jakarta
					- Jakarta Timur (Kota), Provinsi DKI Jakarta
					- Jakarta Utara (Kota), Provinsi DKI Jakarta
					- Yogyakarta (Kota), Provinsi DI Yogyakarta
					3. Penggunaan TKA disetujui:
					- Sejumlah 5 (lima) orang berlaku 2012 s.d. tanggal 31 Juli 2013 (kolom 3, 4)
					- Sejumlah 1 (satu) orang berlaku 2012 s.d. tanggal 31 Juli 2014 (kolom 5)
					4. Jumlah TKI yang dipencampurkan : 21 orang
					5. Jumlah TKI Pencampuran : 4 orang
					6. GAJI \$ 2.000
JUMLAH		5	5	1	

JAKARTA, 5  
 a.n. DIREKTUR JENDERAL  
 PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA  
 DIREKTUR PENGELOMPOKAN TENAGA PENGGUNAAN  
 TENAGA ASING

DHS. HERY SUGIHARANTO, MH

Gambar 3.2 – Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Adalah rencana penggunaan tenaga kerja asing pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja tenaga kerja asing untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja tenaga kerja asing. Tata cara pengesahan RPTKA menurut Pasal 5 Permenaker no.16 tahun

2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing dijelaskan pada ayat:

- 1) Pemberi kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- 2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan – badan internasional dan perwakilan negara asing.
- 3) RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan IMTA.

Untuk mendapatkan RPTKA, pemberi kerja TKA harus mengajukan permohonan secara online kepada Dirjen melalui Direktur dengan melengkapi data pada formulir dan dapat dikecualikan pada instansi pemerintah, badan – badan internasional, perwakilan negara asing, organisasi internasional, kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing dan kantor perwakilan berita asing serta perusahaan swasta

asing, badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang.

Dalam rangka penilaian kelayakan RPTKA melalui pemeriksaan kelengkapan dokumen berpedoman pada daftar jabatan yang ditetapkan oleh Menteri dengan mempertimbangkan kebutuhan pasar kerja nasional namun, apabila dokumen permohonan tersebut belum lengkap maka pemberi TKA harus melengkapi data tersebut terlebih dahulu dan apabila diperlukan dapat dilakukan verifikasi lapangan. RPTKA yang lokasi kerjanya lintas provinsi dapat dipergunakan sebagai dasar untuk perpanjangan IMTA oleh provinsi atau kabupaten / kota sesuai dengan kewenangannya. Dan batas jumlah maksimum pemberi kerja mempekerjakan TKA dalam satu RPTKA adalah sebanyak 50 (lima puluh) orang. RPTKA yang diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang lagi dengan mempertimbangkan kondisi pasar kerja dalam negeri. Perpanjangan RPTKA dapat dilakukan secara online melalui alamat website

<http://binapenta.naker.go.id/layanan/tka-online> maupun secara tertulis kepada suku dinas provinsi apabila lokasi kerja di provinsi dengan mendapatkan rekomendasi dari dinas provinsi. Perpanjangan tersebut harus dilakukan paling lambat 30 (tiga puluh) hari sebelum RPTKA jangka waktunya berakhir. Kemudian perubahan RPTKA dilakukan sebelum jangka waktu berakhir dengan memberikan alasan perubahan serta persyaratan lainnya.

c. Dana Kompensasi Penggunaan TKA / DKP-TKA

Form A

170 789543 003030 03 18/02/2013 14:10:18

NO. TUNJAI IDR 7.732.000,00 RATE 1,00

172403 JABAR - PENGUNJAWAN PERHIMPATAN TEN USD 600,00 RATE 12,885,00

173 NILAI RNT

174

175

176

177

178

179

180

181

182

183

184

185

186

187

188

189

190

191

192

193

194

195

196

197

198

199

200

201

202

203

204

205

206

207

208

209

210

211

212

213

214

215

216

217

218

219

220

221

222

223

224

225

226

227

228

229

230

231

232

233

234

235

236

237

238

239

240

241

242

243

244

245

246

247

248

249

250

251

252

253

254

255

256

257

258

259

260

261

262

263

264

265

266

267

268

269

270

271

272

273

274

275

276

277

278

279

280

281

282

283

284

285

286

287

288

289

290

291

292

293

294

295

296

297

298

299

300

301

302

303

304

305

306

307

308

309

310

311

312

313

314

315

316

317

318

319

320

321

322

323

324

325

326

327

328

329

330

331

332

333

334

335

336

337

338

339

340

341

342

343

344

345

346

347

348

349

350

351

352

353

354

355

356

357

358

359

360

361

362

363

364

365

366

367

368

369

370

371

372

373

374

375

376

377

378

379

380

381

382

383

384

385

386

387

388

389

390

391

392

393

394

395

396

397

398

399

400

401

402

403

404

405

406

407

408

409

410

411

412

413

414

415

416

417

418

419

420

421

422

423

424

425

426

427

428

429

430

431

432

433

434

435

436

437

438

439

440

441

442

443

444

445

446

447

448

449

450

451

452

453

454

455

456

457

458

459

460

461

462

463

464

465

466

467

468

469

470

471

472

473

474

475

476

477

478

479

480

481

482

483

484

485

486

487

488

489

490

491

492

493

494

495

496

497

498

499

500

501

502

503

504

505

506

507

508

509

510

511

512

513

514

515

516

517

518

519

520

521

522

523

524

525

526

527

528

529

530

531

532

533

534

535

536

537

538

539

540

541

542

543

544

545

546

547

548

549

550

551

552

553

554

555

556

557

558

559

560

561

562

563

564

565

566

567

568

569

570

571

572

573

574

575

576

577

578

579

580

581

582

583

584

585

586

587

588

589

590

591

592

593

594

595

596

597

598

599

600

601

602

603

604

605

606

607

608

609

610

611

612

613

614

615

616

617

618

619

620

621

622

623

624

625

626

627

628

629

630

631

632

633

634

635

636

637

638

639

640

641

642

643

644

645

646

647

648

649

650

651

652

653

654

655

656

657

658

659

660

661

662

663

664

665

666

667

668

669

670

671

672

673

674

675

676

677

678

679

680

681

682

683

684

685

686

687

688

689

690

691

692

693

694

695

696

697

698

699

700

701

702

703

704

705

706

707

708

709

710

711

712

713

714

715

716

717

718

719

720

721

722

723

724

725

726

727

728

729

730

731

732

733

734

735

736

737

738

739

740

741

742

743

744

745

746

747

748

749

750

751

752

753

754

755

756

757

758

759

760

761

762

763

764

765

766

767

768

769

770

771

772

773

774

775

776

777

778

779

780

781

782

783

784

785

786

787

788

789

790

791

792

793

794

795

796

797

798

799

800

801

802

803

804

805

806

807

808

809

810

811

812

813

814

815

816

817

818

819

820

821

822

823

824

825

826

827

828

829

830

831

832

833

834

835

836

837

838

839

840

841

842

843

844

845

846

847

848

849

850

851

852

853

854

855

856

857

858

859

860

861

862

863

864

865

866

867

868

869

870

871

872

873

874

875

876

877

878

879

880

881

882

883

884

885

886

887

888

889

890

891

892

893

894

895

896

897

898

899

900

901

902

903

904

905

906

907

908

909

910

911

912

913

914

915

916

917

918

919

920

921

922

923

924

925

926

927

928

929

930

931

932

933

934

935

936

937

938

939

940

941

942

943

944

945

946

947

948

949

950

951

952

953

954

955

956

957

958

959

960

961

962

963

964

965

966

967

968

969

970

971

972

973

974

975

976

977

978

979

980

981

982

983

984

985

986

987

988

989

990

991

992

993

994

995

996

997

998

999

1000

Gambar 3.3 – DKP - TKA



Adalah Rekomendasi yang dikeluarkan Ditjen Migas yang merupakan syarat pengajuan permohonan IMTA kepada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Permohonan rekomendasi IMTA didasarkan kepada rekomendasi RPTKA yang telah disahkan oleh Ditjen Migas dan Kemenakertrans. Ditjen MIGAS melakukan evaluasi terhadap permohonan rekomendasi IMTA dengan memperhatikan kesesuaian persyaratan jabatan dengan kompetensi TKA berdasarkan RPTKA yang telah disahkan dan dengan mempertimbangkan rencana dan / atau pelaksanaan program alih teknologi.

e. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing / IMTA



Gambar 3.5– Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing

Adalah izin tertulis yang diberikan oleh menteri atau pejabat yang ditunjuk kepada pemberi kerja TKA. IMTA wajib dimiliki oleh pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing dan dikeluarkan oleh Direktur. IMTA wajib dimiliki oleh pemberi kerja yang mempekerjakan TKA dan berlaku juga bagi TKA yang menduduki jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris, atau anggota Pembina, anggota pengurus, anggota pengawas yang berdomisili di luar negeri, namun kewajiban memiliki IMTA tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan TKA sebagaimana pegawai diplomatik dan konsuler. Pembahasan mengenai IMTA akan dilanjutkan selanjutnya pada bagian selanjutnya dalam bab ini.

f. Visa Izin Tinggal Terbatas / VITAS



kedatangan ke Indonesia dan orang asing tersebut wajib melaporkan ke kantor imigrasi setempat untuk melanjutkan proses selanjutnya dalam pembuatan izin tinggal terbatas (ITAS) dan setelahnya dikeluarkan kartu izin tinggal terbatas (KITAS) bagi orang asing tersebut.

g. Izin Tinggal Terbatas / ITAS



Gambar 3.7– Kartu Izin Tinggal Terbatas

Adalah izin yang diberikan kepada orang asing yang memenuhi persyaratan keimigrasian serta syarat – syarat yang diatur dengan Peraturan Pemerintah. Izin keimigrasian mengenai tinggal terbatas ini sesuai dengan namanya diberikan dengan waktu terbatas. Pada Pasal 48 UU No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian menjelaskan bahwa setiap orang asing yang berada di wilayah Indonesia wajib memiliki izin tinggal, izin tinggal yang diberikan kepada orang asing sesuai dengan visa yang dimilikinya.

Izin tinggal terbatas ini dapat diberikan kepada orang asing yang masuk wilayah Indonesia dengan visa tinggal terbatas; anak yang pada saat lahir di wilayah Indonesia ayah dan / atau ibunya pemegang izin tinggal terbatas; orang asing yang diberikan alih status dari izin tinggal kunjungan; nakhoda, awak kapal, atau tenaga ahli asing di atas kapal laut, alat apung, atau instalasi yang beroperasi di wilayah perairan dan wilayah yuridiksi Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan; orang asing yang kawin secara sah dengan warga

negara Indonesia; atau anak dari orang asing yang kawin secara sah dengan warga negara Indonesia.

Izin tinggal diberikan dengan syarat adanya penjamin yaitu orang atau korporasi yang bertanggung jawab atas keberadaan dan kegiatan orang asing selama berada di wilayah Indonesia. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 63 UU No. 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian yang menyebutkan bahwa pada ayat:

- (1) Orang asing tertentu yang berada di wilayah Indonesia wajib memiliki penjamin yang menjamin keberadaannya.
- (2) Penjamin bertanggung jawab atas keberadaan dan kegiatan orang asing yang dijamin selama tinggal di wilayah Indonesia serta berkewajiban melaporkan setiap perubahan status sipil, status keimigrasian, dan perubahan alamat.
- (3) Penjamin wajib membayar biaya yang timbul untuk memulangkan atau mengeluarkan orang asing yang dijaminnya dari wilayah Indonesia apabila orang asing yang bersangkutan:
  - a. Telah habis masa berlaku izin tinggalnya; dan / atau

- b. Dikenai tindakan administrative keimigrasian berupa deportasi.
- (4) Ketentuan mengenai penjamin tidak berlaku bagi orang asing yang kawin secara sah dengan warga negara Indonesia.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 62 ayat (2) huruf g tidak berlaku dalam hal pemegang izin tinggal tetap putus hubungan perkawinannya dengan warga negara Indonesia memperoleh penjamin yang menjamin keberadaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Izin tinggal terbatas (ITAS) dapat berakhir masa berlakunya dikarenakan beberapa hal sebagai berikut:

- Melepaskan hak izin tinggal terbatasnya;
- Atas kemauan sendiri;

- Berada di wilayah Indonesia dan telah melebihi waktu izin masuk kembali ke wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Dikarenakan tindakan keimigrasian, yaitu sanksi yang ditetapkan oleh pejabat imigrasi terhadap orang asing diluar proses peradilan.

#### Tujuan Penempatan TKA

#### 5. Penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Tujuan dari penempatan Tenaga Kerja Asing di Indonesia antara lain adalah untuk:

- a) Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan professional pada bidang – bidang tertentu yang belum dapat di isi oleh tenaga kerja Indonesia.
- b) Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan terutama di bidang industri.

- c) Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia.
- d) Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

## 6. Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Indonesia

Pelayan dan pengawasan di bidang keimigrasian dilaksanakan berdasarkan prinsip yang bersifat “selektif” (*selective policy*), berdasarkan prinsip ini hanya orang asing yang dapat memberikan manfaat bagi kesejahteraan rakyat, bangsa dan Negara Republik Indonesia serta tidak membahayakan keamanan dan ketertiban juga tidak bermusuhan baik terhadap rakyat, maupun Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945 yang diizinkan masuk wilayah Indonesia.

Dengan demikian orang asing yang ingin masuk atau menetap di wilayah Negara Republik Indonesia harus dipertimbangkan dari berbagai segi, baik dari segi politik,

ekonomi maupun sosial budaya bagi bangsa dan Negara Indonesia. Untuk menjamin kemanfaatan orang asing tersebut dan dalam rangka menunjang tetap terpeliharanya stabilitas dan kepentingan nasional, kedaulatan negara, keamanan dan ketertiban umum serta kewaspadaan terhadap dampak negatif yang timbul akibat perlintasan orang antar negara, keberadaan dan kegiatan orang asing di wilayah Negara Republik Indonesia, dipandang perlu melakukan pengawasan bagi orang asing dan tindakan keimigrasian secara tepat, cepat, teliti, dan terkoordinasi, tanpa mengabaikan keterbukaan dalam memberikan pelayanan bagi orang asing.

Menurut Permenaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, menyatakan bahwa yang berwenang melakukan pengawasan terhadap pemberi kerja TKA adalah pegawai pengawas ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan perundang – undangan. Disamping pengawasan yang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, Direktorat Jenderal Imigrasi juga melakukan pengawasan.

Dalam menjalankan fungsi keimigrasian, Menteri Hukum dan HAM membentuk tim pengawas orang asing (Timpora) pada tingkat pusat pembentukan tim pengawas orang asing dibentuk berdasarkan keputusan Menteri yang diketuai oleh Menteri Hukum dan HAM atau pejabat imigrasi yang ditunjuk, kemudian pada tingkat provinsi berdasarkan Keputusan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM yang diketuai oleh kepala divisi keimigrasian dan untuk tingkat kabupaten / kota dan kecamatan berdasarkan keputusan Kepala Kantor Imigrasi yang diketuai secara langsung oleh Kepala Kantor Imigrasi.

Tim pengawas orang asing bertugas untuk memberikan saran dan pertimbangan kepada instansi dan / atau lembaga pemerintah terkait, mengenai hal yang berkaitan dengan pengawasan orang asing. Secara operasional tim ini dapat melakukan operasi gabungan baik yang bersifat khusus ataupun isendential yang dilakukan secara terencana, dalam hal melakukan pengawasan ditemukan adanya tindak pidana maka diserahkan kepada badan atau instansi Pemerintah terkait sesuai

dengan kewenangan masing – masing. Pada pokoknya tugas / fungsi Direktorat Imigrasi salah satunya adalah mengawasi lalu lintas orang dari negara lain masuk ke negara Indonesia dan mengawasi keberadaan orang asing tersebut di Indonesia. Sementara itu, mengenai kegiatan yang dilakukan oleh orang asing tersebut dilakukan oleh instansi lainnya, yakni Kementerian Ketenagakerjaan dan Instansi terkait lainnya.

Yang dimaksud dengan Badan atau Instansi Pemerintah yang bidang tugasnya menyangkut pengawasan orang asing menurut penjelasan Pasal 21 ayat (3) atas peraturan pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 1994 tentang Pengawasan Orang Asing dan Tindakan Keimigrasian, adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat pusat, antara lain:
  - 1) Departemen Luar Negeri;
  - 2) Departemen Dalam Negeri;
  - 3) Departemen Pertahanan Kemanan;
  - 4) Departement Tenaga Kerja;

- 5) Departemen Pendidikan dan Kebudayaan;
  - 6) Departemen Agama;
  - 7) Kejaksaan Agung;
  - 8) Badan Koordinasi Intelijen Negara;
  - 9) Markas Besar Angkatan Bersenjata Republik Indonesia;
  - 10) Badan Koordinasi Penanaman Modal; dan
  - 11) Kepolisian Republik Indonesia.
- b. Tingkat Provinsi Daerah Tingkat I, antara lain:
- 1) Pemerintah Daerah Tingkat I;
  - 2) Kantor Wilayah Departemen Tenaga Kerja;
  - 3) Kantor Wilayah Departemen Pendidikan dan Kebudayaan;
  - 4) Kantor Wilayah Departemen Agama;
  - 5) Kejaksaan Tinggi;
  - 6) Komando Daerah Militer (KODAM); dan
  - 7) Kepolisian Daerah (POLDA).

c. Daerah lain yang terdapat kantor Imigrasi, antara lain:

- 1) Pemerintah Daerah Tingkat II;
- 2) Kantor Tenaga Kerja;
- 3) Kantor Pendidikan dan Kebudayaan;
- 4) Kantor Agama;
- 5) Kejaksaan Negeri;
- 6) Komando Distrik Militer; dan
- 7) Kepolisian Resort.

## **B. Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

1. Tata cara memperoleh izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA)

Penerbitan IMTA untuk pemberi kerja TKA dilakukan oleh Direktur, IMTA wajib diberlakukan kepada TKA yang menduduki jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota pengurus, anggota pengawas yang berdomisili diluar negeri. Namun, IMTA

tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan TKA sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.

Menurut Pasal 38 Permenaker No. 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing menjelaskan bahwa tata cara permohonan IMTA, adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mendapatkan IMTA pemberi kerja TKA wajib mengajukan permohonan secara online kepada Direktur dengan mengunggah:
  - 1) Bukti pembayaran DKP – TKA (yaitu dana kompensasi yang harus dibayar oleh pemberi kerja TKA kepada negara atas penggunaan TKA) melalui bank pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri;
  - 2) Keputusan pengesahan RPTKA;
  - 3) Paspor TKA yang akan dipekerjakan;
  - 4) Pas photo TKA berwarna ukuran 4 X 6 cm;
  - 5) Surat penunjukan TKI pendamping;

- 6) Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA;
  - 7) Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki TKA paling kurang 5 (lima) tahun;
  - 8) Draft perjanjian kerja atau perjanjian melakukan pekerjaan;
  - 9) Bukti polis asuransi di perusahaan berbadan hukum Indonesia; dan
  - 10) Rekomendasi dari instansi yang berwenang apabila diperlukan untuk TKA yang akan dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA.
- b. Permohonan IMTA untuk jabatan anggota Direksi, anggota Dewan komisaris, anggota Pembina, anggota pengurus dan anggota pengawas selain memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus juga mengunggah untuk melampirkan akta dan keputusan

pengesahan pendirian dan / atau perubahan dari instansi yang berwenang.

- c. Bagi pemberi kerja TKA berupa perwakilan negara asing, badan – badan internasional, organisasi internasional, kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing wajib mendapatkan rekomendasi dari instansi yang berwenang.
- d. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan – badan internasional, perwakilan negara asing, lembaga sosial dan lembaga keagamaan.
- e. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, huruf f, huruf g, huruf h, huruf i tidak berlaku untuk jabatan TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak.
- f. Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, huruf f, huruf g, huruf h tidak berlaku untuk jabatan:

- a. Anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota pengurus, anggota pengawas;
  - b. TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan bersifat sementara; dan
  - c. TKA yang dipekerjakan untuk usaha jasa impresariat.
- g. Bentuk formulir permohonan IMTA sebagaimana tercantum dalam Formulir 7 lampiran Peraturan Menteri ini.

Jangka waktu berlakunya IMTA diberikan paling lama 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang sesuai dengan keputusan Menteri tentang jabatan – jabatan yang dapat diduduki TKA atau RPTKA. IMTA tersebut nantinya akan menjadi dasar untuk pengajuan dalam penerbitan persetujuan visa, pemberian dan perpanjangan izin tinggal terbatas (ITAS), alih status izin tinggal kunjungan (ITK) menjadi ITAS, alih status ITAS menjadi izin

tinggal tetap (ITAP) dan perpanjangan ITAP. Dalam hal perpanjangan ITAP, IMTA harus diperpanjang setiap setahun sekali sesuai berlakunya ITAP dan untuk TKA yang menduduki jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota pengurus, anggota pengawas dapat diberikan IMTA paling lama 2 (dua) tahun dan dapat diperpanjang.

## 2. Pelaporan dan Pengawasan IMTA

Kewajiban lain dari pemberi kerja TKA yang telah memiliki IMTA adalah wajib melaporkan kepada Kepala Dinas Provinsi atau Kepala Dinas Kabupaten / Kota sesuai dengan lokasi kerja TKA paling lambat 7 (tujuh) hari setelah mempekerjakan TKA dengan memberikan tembusan kepada Dirjen. Laporan sebagaimana dimaksud antara lain meliputi realisasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan TKI pendamping di perusahaan secara *periodic* 6 (enam) bulan sekali serta melaporkan berakhirnya penggunaan TKA. Pengawasan terhadap pemberi kerja TKA menurut Pasal 60

Permenaker Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dilakukan oleh pegawai ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

### 3. Pencabutan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)

Pencabutan izin mempekerjakan tenaga kerja asing dilakukan atas dasar sebagai berikut:

- 1) Pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA maka dilakukan pencabutan IMTA.
- 2) Pencabutan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh:
  - a. Direktur, untuk IMTA yang lokasi kerja TKA lebih dan 1 (satu) wilayah provinsi;
  - b. Kepala dinas provinsi, untuk IMTA perpanjangan yang lokasi kerja TKA lintas kabupaten / kota dalam 1 (Satu) wilayah provinsi;

- c. Kepala dinas kabupaten / kota, untuk IMTA perpanjangan yang lokasi kerja TKA dalam 1 (satu) wilayah kabupaten / kota.
- 3) Pencabutan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan atas dasar rekomendasi pegawai pengawas ketenagakerjaan di tingkat pusat.
- 4) Dalam hal pegawai pengawas ketenagakerjaan provinsi atau kabupaten / kota menemukan pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA yang diterbitkan oleh Direktur maka harus dilaporkan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Pengawas Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk di proses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang – undangan.

Setelah dilakukan proses pencabutan perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing yang lokasi kerja tenaga kerja asing lintas kabupaten / kota dalam 1 (Satu) wilayah provinsi dan

kabupaten / kota oleh Kepala dinas provinsi selanjutnya wajib dilaporkan kepada Dirjen dengan tembusan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Pengawas Ketengakerjaan dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Persoalan izin mempekerjakan tenaga kerja asing yang ada pada kasus dalam penelitian ini di PT. XYZ adalah dikarenakan tenaga kerja asing tersebut tidak bekerja di lokasi kerja yang tercantum di dalam izin mempekerjakan tenaga kerja asing nya, namun pencabutan izin yang dilakukan bukan terhadap izin mempekerjakan tenaga kerja asing yang berdasarkan rekomendasi dari pegawai pengawas ketenagakerjaan di tingkat pusat melainkan ancaman deportasi yang dilakukan oleh pihak Imigrasi setempat yaitu wilayah Kalimantan kepada tenaga kerja asing tersebut, sehingga melalui hasil interview dengan pihak DITJEN BINAPENTA diharapkan dapat memberikan penjelasan secara teknis mengenai makna dan kriteria mengenai rangkap jabatan pada kasus yang terjadi agar dari sisi pemberi kerja tenaga kerja asing dapat dengan jelas mengambil langkah dalam

rencana penggunaan tenaga kerja asing di perusahaannya serta memahami dengan baik makna dari rangkap jabatan yang dimaksudkan di dalam Permenaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia sebagaimana disebutkan dalam Pasal 41 ayat (1), (2) dan (3).

### **C. Tata Cara Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Beberapa Negara**

Pada bagian pembahasan ini, peneliti akan memaparkan mengenai tata cara mempekerjakan tenaga kerja asing di Negara Malaysia dan Negara Singapura sebagai bahan pengetahuan tambahan dan perbandingan dalam penelitian ini, yang akan diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Negara Malaysia**

Persyaratan Orang Asing untuk dapat masuk ke negara Malaysia adalah sebagai berikut:

- Memiliki paspor atau dokumen perjalanan yang masih berlaku;

- Memenuhi persyaratan visa;
- Memiliki tiket perjalanan pulang pergi dan dana yang cukup.
- Bukan termasuk Orang Asing yang terdaftar dilarang masuk ke negara Malaysia.
- Melengkapi kartu kedatangan dan keberangkatan.

Semua dokumen tentang izin tinggal dilakukan penyelesaiannya sebelum kedatangan orang asing tersebut ke negara Malaysia dan setiap tenaga kerja asing harus memiliki *sponsorship*, karena sponsor tersebut akan bertanggung jawab atas segala kegiatan dari tenaga kerja asing tersebut selama berada di negara Malaysia. Pentingnya izin tinggal bagi tenaga kerja asing yang akan bekerja adalah agar mereka dapat tinggal untuk sementara waktu dan izin tersebut dilekatkan ke dalam paspor tenaga kerja asing yang memberikan informasi mengenai keterangan lama waktu bekerja selama di negara Malaysia.

a. *Entry Permit* (Ijin memasuki wilayah Negara Malaysia)

Setiap warga negara asing yang bukan warga negara Malaysia berniat untuk masuk dan tinggal di Malaysia sebagai penduduk tetap dapat mengajukan permohonan izin masuk sesuai dengan bagian 10, Undang – Undang Imigrasi dan peraturan 4 tahun 1963 peraturan Keimigrasian negara Malaysia. Izin masuk dikeluarkan dalam bentuk dokumendan kelengkapan formulir permohonan ijin masuk harus diserahkan kepada Departemen Imigrasi Malaysia, dilakukan di negara Malaysia dengan melampirkan surat permohonan, kemudian pemohon melakukan wawancara di Departemen Imigrasidan mematuhi pemeriksaan polisi jika diperlukan. Rekomendasi oleh instansi terkait di Malaysia harus diserahkan pada saat permohonan diajukan.

Kategori untuk pengajuan ijin masuk di negara Malaysia dikelompokkan menjadi empat golongan, yaitu bagi:

## 1) Investor dan Tenaga Ahli

Bagi Investor, yaitu individu yang membuka deposito tetap (*Fixed Deposito*) minimum 2 juta USD di bank manapun di Malaysia dan hanya diperbolehkan untuk melakukan penarikan setelah 5 (lima) tahun. Suami / Istri dan anak-anak di bawah umur 18 tahun juga akan memenuhi syarat untuk diberikan penduduk tetap setelah lima (5) tahun tinggal di Malaysia serta memerlukan satu (1) sponsor orang warga negara Malaysia. Sedangkan bagi tenaga ahli yaitu, individu dengan keahlian, bakat dan keterampilan yang diakui sebagai "Kelas Dunia" oleh organisasi internasional. Memerlukan rekomendasi dari Instansi terkait di Malaysia kemudian memerlukan sertifikat perilaku yang baik dari negara asal dan memerlukan satu (1) sponsor orang warga negara Malaysia.

## 2) Tenaga Kerja Profesional

Merupakan ijin tinggal yang diberikan kepada seorang tenaga kerja profesional dalam segala bidang dengan keterampilan yang luar biasa. Memerlukan rekomendasi oleh Instansi terkait di Malaysia serta memerlukan sertifikat perilaku baik dari negara asal kemudian memerlukan satu (1) sponsor Malaysia dan bekerja di bidang instansi pemerintah atau perusahaanswasta di Malaysia selama minimal 3 (tiga) tahun dan disertifikasi oleh Instansi terkait di Malaysia.

- 3) Suami / Istri dari seorang warga negara Malaysia dan anak dari warga negara Malaysia yang dibawah umur 6 tahun.

Suami / Istri warga negara asing yang menikah dengan warga negara Malaysia dapat dikeluarkan ijin tinggal secara terus menerus selama lima tahun dengan persyaratan melampirkan Akta Nikah,

sehingga pasangannya yang merupakan warga negara Malaysia tersebut akan menjadi sponsor dan ini juga berlaku bagi anak – anak hasil perkawinan dengan warga negara Malaysia yang berusia di bawah 6 tahun.

#### 4) Sistem Poin

Ijin masuk ini terbuka untuk semua warga asing baik sebagai investor, tenaga kerja professional maupun warga negara asing yang menikah dengan warga negara Malaysia, penilaian ijin ini berdasarkan kriteria: usia, kualifikasi, jangka tempo tinggal di Malaysia, keakraban dengan pemerintah Malaysia, nilai investasi, pengalaman kerja di Malaysia dan kemahiran dalam berbahasa Malaysia dengan menggunakan nilai poin minimum enam puluh lima (65).

b. Visa

Aplikasi visa harus dilakukan setiap Kantor Perwakilan Malaysia yang berlokasi di luar negeri. Aplikasi juga dapat dilakukan secara online melalui Sistem I – Visa (Berlaku untuk turis dari India dan China).

Cara permohonan untuk mendapatkan visa dapat dilakukan melalui cara sebagai berikut:

- (1) Permohonan Visa Tanpa Referensi, yaitu permohonan visa tanpa menggunakan sponsor dan harus mendapatkan persetujuan dari Komisi Tinggi Malaysia.
- (2) Permohonan Visa Dengan Referensi, yaitu permohonan visa dengan menggunakan sponsor dan kemudian akan disetujui oleh Departemen Imigrasi Malaysia / Instansi lain yang berwenang.

Pemerintah negara Malaysia mengeluarkan Tiga (3) jenis visa untuk warga negara asing:

1) *Single Entry Visa* (Visa sekali masuk)

Visa ini dikeluarkan untuk warga negara asing yang membutuhkan visa untuk memasuki wilayah negara Malaysia terutama untuk kunjungan sosial. Hal ini biasanya berlaku untuk satu kali masuk dan untuk jangka waktu tiga (3) bulan sejak tanggal penerbitan.

2) *Multiple Entry Visa* (Visa berulang kali masuk)

Visa ini dikeluarkan untuk warga negara asing yang membutuhkan visa untuk memasuki wilayah negara Malaysia terutama untuk bisnis atau urusan pemerintahan. Visa ini biasanya berlaku untuk jangka waktu 3 (tiga) bulan sampai dua belas (12) bulan sejak tanggal penerbitan.

3) *Transit Visa* (Visa persinggahan)

Visa ini dikeluarkan untuk warga negara asing yang membutuhkan visa untuk masuk ke wilayah negara Malaysia dan kemudian transit ke negara lainnya. Warga negara asing tetap harus berada di tempat

transit tanpa meninggalkan bandara dan bagi warga negara asing yang melanjutkan perjalanan ke tujuan berikutnya dengan penerbangan yang sama tidak memerlukan visa transit.

c. *Pass* (Ijin Tinggal)

Ijin tinggal di negara Malaysia dibedakan menjadi beberapa kategori, yaitu sebagai berikut:

1) *Malaysia Automated Clearance System (MACS)*

Adalah sebuah bentuk fasilitasi jalur cepat dan bukan bertindak sebagai imigrasi atau pihak yang mengeluarkan visa.

2) *Visitor's Pass* (Ijin bagi tenaga kerja yang bersifat sementara), Sektor pekerjaan yang disetujui untuk ijin ini adalah sektor pabrik, perkebunan, pertanian, konstruksi dan jasa. Permohonan persetujuan kuota harus dilakukan di daerah Pemerintah Pusat, permohonan aplikasi yang baru untuk tenaga kerja

asing harus mendapatkan persetujuan dan membayar retribusi di Daerah Pusat Persetujuan, Departemen Dalam Negeri. Pemberi kerja mengajukan permohonan Visa Dengan Referensi (VDR) dan Ijin kunjungan yang telah dimiliki sebelumnya (*Temporary Employment*). Semua transaksi harus dibuat dalam waktu satu bulan dari tanggal masuk ke negara ini. Sedangkan untuk permohonan aplikasi untuk perpanjangan visa ini harus dibuat di Divisi Pekerja Asing Kantor Keimigrasian. Pemberi kerja harus mengurus ijin tersebut 3 bulan sebelum PL (KS) berakhir kemudian pekerja asing harus menjalani tes pemeriksaan kesehatan dan diberikan tagihan bersih kesehatan dengan FOMEMA (untuk tahun kedua berturut-turut dan ketiga saja).

- 3) *Employment Pass* (Visa bekerja), adalah proses untuk penerbitan visa bekerja untuk tenaga kerja

asing yang telah disetujui oleh Komite Expatriate (EC) atau Instansi yang terkait.

- 4) *Long Term Social Visit Pass* (Ijin kunjungan sosial jangka panjang), dikeluarkan untuk orang asing untuk tinggal sementara di Malaysia untuk jangka waktu tidak kurang dari enam bulan. Perpanjangan ijin tinggal dapat diberikan berdasarkan kelayakan dan memenuhi kondisi tertentu. Bagi Suami / Istri warga negara asing yang menikah dengan warga negara Malaysia dapat diberikan Social Visit Pass untuk jangka waktu 5 tahun dengan syarat bahwa mereka mematuhi semua persyaratan. Mereka juga diperbolehkan untuk bekerja, melakukan kegiatan bisnis atau bekerja dalam bidang professional tanpa mengubah Social Visit Pass ke Employment Pass atau Visitor's Pass (kerja sementara).
- 5) *Short Term Social Visit Pass* (Visa kunjungan sosial jangka pendek), diberikan kepada pengunjung asing

yang datang di negara Malaysia untuk tujuan kunjungan sosial, mengunjungi kerabat, pariwisata, jurnalisme, konferensi, diskusi bisnis, pabrik Inspeksi, audit perusahaan, penandatanganan perjanjian, melakukan survei tentang peluang investasi / mendirikan pabrik, menghadiri seminar, siswa misi goodwill atau ujian tes masuk di universitas, bagian dalam kompetisi olahraga, dan kegiatan lain yang disetujui oleh Direktur Jenderal Imigrasi. Perpanjangan visa dapat diberikan dengan pertimbangan khusus misalnya karena sakit, kecelakaan, perang di negara asal dll. Pengunjung harus memberikan bukti, dan juga menunjukkan tiket pulang yang berlaku untuk kembali ke negara asalnya atau negara ketiga.

- 6) *Working permit for Spouse of Malaysian Citizen* (Ijin bekerja dari sponsor pasangan warga negara Malaysia), Suami / Istri warga negara asing

diperbolehkan untuk bekerja di Malaysia tanpa harus mengubahnya dengan syarat bahwa pasangan telah mendapat persetujuan kerja dari Departemen Imigrasi. Dengan melampirkan persyaratan berupa paspor, surat permohonan harus diserahkan bersama dengan salinan surat bukti penerimaan bekerja dari perusahaan, surat nikah dan biaya untuk kategori ini gratis.

- 7) *Applications for extension of visit for citizen's spouses* (Visa untuk perpanjangan izin tinggal bagi WNA yang menikah dengan warga negara Malaysia), Suami dan istri harus hadir pada saat mengajukan permohonan perpanjangan ijin tinggal bagi pasangannya yang warga negara asing dan untuk warga negara Cina dan negara-negara Afrika, formulir pendaftaran harus diserahkan ke Departemen Imigrasi Pusat di Malaysia.

- 8) *Terms and condition Employment of Citizen's Spouse*  
(Syarat dan kondisi tenaga kerja asing dari pasangan warga negara Malaysia), Pernikahan mengikat secara hukum berdasarkan Undang – Undang di negara Malaysia maka setiap pemohon yang memenuhi syarat yang ditentukan oleh Direktorat Jenderal Imigrasi akan diberikan *Long Term Social Visit Pass*. Pekerjaan kantor atau bisnis atau pekerjaan profesional boleh dilakukan selama tidak bertentangan hukum atau peraturan di Malaysia.
- 9) *Expatriate and Dependant's Permanent Residency Status* (Ijin tinggal tetap untuk expatriate dan keluarganya), Dokumen yang diperlukan antara lain surat dari perusahaan, kemudian Form IMM.12 (2 set), Formulir IMM. 38 (jika perlu), Akta Pernikahan, Akta Lahir, Paspor anggota keluarga yang mengajukan status ekspatriate, Surat persetujuan dan foto berukuran paspor 2 lembar.

Suami dan Istri wajib untuk hadir dan untuk aplikasi pertama kalinya, pelamar harus membawa dokumen yang asli dan salinan dokumen.

10) *Student Pass* (Visa Pelajar), Orang Asing yang ingin melanjutkan pendidikan mereka di Malaysia diminta untuk mengajukan permohonan diterima sebagai Mahasiswa dari Departemen Imigrasi Malaysia. Kelebihan bagi visa pelajar yaitu:

- *Dependent Pass*, bagi mahasiswa master dan Ph.D diperbolehkan untuk membawa keluarga mereka selama masa studi mereka di Malaysia.
- (Tanggungannya hanya untuk pasangan, anak, ibu dan ayah). Tanggungan dari *Student Pass* akan diberikan dengan masa berlaku selama 12 bulan sesuai dengan *Student Pass* dari kepala sekolah. Anak – anak yang menyertai orang tua mereka harus memiliki paspor individu atau

terpisah dari orang tua mereka. Mahasiswa yang telah menikah harus memberikan informasi tentang pernikahan dengan melampirkan salinan resmi surat nikah mereka.

- *Multiple Entry Visa (MEV)*, Pemegang visa pelajar dan keluarga mereka akan dikeluarkan dengan *Multiple Entry Visa (MEV)* untuk memfasilitasi perjalanan mereka antara Malaysia dan negara asal mereka selama masa studi mereka.
- *Visa on Arrival* untuk Mahasiswa (*Voas*), Untuk siswa dari negara – negara asing yang membuat *Voas* pada saat kedatangan di Malaysia dengan membawa kelengkapan dokumen yang dipersyaratkan sebelumnya.

11) *Visit Pass (Professional)* / Visa kunjungan pekerja professional, dikeluarkan untuk warga negara asing

yang ingin menetap dan melakukan kunjungan profesional tertentu untuk waktu yang singkat di Malaysia. Aplikasi harus diserahkan oleh sponsor di Malaysia sebelum masuknya pemohon ke negara ini. Disetujuinya permohonan ini tunduk pada persyaratan dan ketentuan peraturan dan kebijakan imigrasi untuk jangka waktu tidak melebihi 12 bulan. Aplikasi untuk *Visit Pass* (Profesional) hanya untuk menjalanipelatihan di sebuah pabrik atau hotel hanya berlaku untuk jangka waktu tidak melebihi enam bulan.

12) *Employment Approval Procedure* (Prosedur Persetujuan kerja), aplikasi untuk persetujuan ijin bekerja dapat dilakukan di Kantor Imigrasi Pusat. Aplikasi untuk persetujuan ijin bekerja dapat diserahkan bersama dengan aplikasi *Social Visit Pass* / visa kunjungan sosial yang telah dikeluarkan.

13) *Residence Pass* (Ijin Tinggal Menetap), dikeluarkan untuk setiap Orang Asing yang berada di bawah kategori yang ditentukan berdasarkan Peraturan 16A, Peraturan Imigrasi tahun 1963. Kategori – kategori tersebut adalah sebagai berikut:

- Category 3: Seseorang dengan ikatan keluarga dengan warga negara Malaysia.
- Category 4: Seseorang yang memiliki hubungan keluarga dengan Permanent Resident Malaysia.
- Category 5: Ex-Malaysia.

d. Ekspatriate

Yang diklasifikasikan sebagai Expatriate disini adalah Orang asing yang memenuhi syarat untuk memenuhi posisi berikut:

- 1) *Key Post* (Posisi Direksi), berlaku bagi perusahaan asing yang beroperasi di Malaysia. Kedatangan Orang Asing tersebut dalam tugas nya untuk bertanggung jawab menjaga kepentingan dan investasi perusahaan serta bertanggung jawab untuk menentukan kebijakan dan tujuan perusahaan.
- 2) *Eksecutive Post* (Posisi Manajerial), Orang Asing yang pengalaman akademis dan bekerja, keterampilan praktis yang berkaitan dengan pekerjaan masing-masing serta bertanggung jawab untuk menerapkan kebijakan dan pengawasan perusahaan terhadap staf junior.
- 3) *Non – Executive Posting* (Posisi *Non –* Eksekutif), yaitu bagi Orang Asing yang berketerampilan tinggi serta memiliki pengalaman kerja dan keterampilan teknis yang berkaitan dengan pekerjaan masing-masing.

e. *Foreign Workers* (Tenaga Kerja Asing)

Bagi pekerja lelaki asal negara Indonesia diizinkan untuk bekerja dalam semua bidang kecuali manufaktur / pabrik, sedangkan bagi wanita Indonesia boleh bekerja di semua bidang pekerjaan. Kemudian syarat agar dapat menjadi tenaga kerja asing yang sah di negara Malaysia diantaranya wajib memenuhi kriteria sebagai berikut:

- 1) Bekerja di bidang pekerjaan yang diperbolehkan yaitu manufaktur, konstruksi, pertanian, perkebunan dan pelayanan jasa.
- 2) Permohonan penggunaan tenaga kerja asing oleh pemberi kerja / perusahaan tergantung kepada persetujuan kuota dari Kementerian Dalam Negeri.
- 3) Berumur tidak kurang dari 18 tahun dan tidak melebihi 45 tahun pada saat pengajuan visa.

- 4) Diberikan persetujuan oleh *Immigration Security Clearance* (ISC) yang dilakukan di negara asal pemohon.
- 5) Dinyatakan sehat oleh pusat pemeriksaan kesehatan di negara asal.
- 6) Daftar pusat kesehatan calon tenaga kerja asing tidak termasuk dalam daftar orang asing yang dilarang masuk berdasarkan Bagian 8 (3) UU Imigrasi 1959/1963;

- Prosedur Permohonan Visa bekerja bagi tenaga kerja asing

Prosedur untuk mengajukan permohonan visa bekerja di negara Malaysia dilakukan dengan beberapa tahapan berikut:

- a. Tahap Pertama (Sebelum Kedatangan)

- (1) Pemberi kerja yang ingin mempekerjakan tenaga kerja asing harus mengajukan Visa Dengan Referensi (VDR) ke bagian tenaga kerja asing di Departemen Imigrasi Malaysia.
  - (2) Permohonan VDR dapat dilakukan secara manual atau langsung secara *online* melalui aplikasi *e-services*.
  - (3) Permohonan VDR tenaga kerja asing harus diserahkan dengan memberikan kelengkapan dokumen yang diminta.
  - (4) Tenaga kerja asing harus berada di negara asal sementara menunggu persetujuan VDR.
- b. Tahap Kedua (Saat Kedatangan)
- (1) Tenaga kerja asing hanya akan diizinkan masuk ke negara Malaysia melalui pintu masuk yang resmi dengan menggunakan VDR yang dikeluarkan oleh Departemen Imigrasi

Malaysia dan visa masuk yang dikeluarkan oleh Kedutaan Besar Malaysia di negara asal.

(2) Pemberi kerja harus memastikan agar tenaga kerja asing diambil dalam waktu 24 jam setelah kedatangan.

(3) Untuk tujuan dikeluarkannya visa kunjungan (Kerja Sementara) / PL (KS), pemberi kerja diberi waktu 30 hari untuk melakukan pemeriksaan kesehatan terhadap tenaga kerja asing di pusat kesehatan yang terdaftar dengan FOMEMA setelah kedatangan.

(4) PL (KS) hanya akan dikeluarkan setelah tenaga kerja asing dinyatakan sehat oleh pusat kesehatan yang terdaftar dengan FOMEMA. Jika tenaga kerja asing ditemukan tidak sehat, pemberi kerja harus mengirim tenaga kerja asing pulang secepatnya dengan melampirkan Memo Periksa Keluar.

(5) Produksi PL (KS) akan dilakukan di Kantor Imigrasi yang mengeluarkan persetujuan VDR pekerja asing tersebut.

- Sistem Penggajian dan Pengiriman Pulang

Sistem tersebut dibagi kedalam beberapa penjelasan sebagai berikut:

- a. Periode penggajian tenaga kerja asing yang diizinkan untuk proses lanjutan PL (KS) adalah sampai 10 tahun saja. Namun, periode penggajian tenaga kerja asing yang terdaftar di bawah program 6P adalah terbatas pada 3 tahun saja boleh bekerja di negara Malaysia.
- b. Pemberi kerja harus memastikan agar tenaga kerja asing yang berakhir masa kerjanya dikirim pulang ke negara asal dengan melengkapi dengan Memo Periksa Keluar. Uang jaminan / garansi bank dapat

ditarik kembali jika tenaga kerja asing yang dikonfirmasi keluar secara teratur dengan menunjukkan Memo Periksa Keluar.

- Biaya Perpanjangan PL (KS)

- a. Biaya yang harus dibayarkan kepada Departemen Imigrasi untuk setiap permohonan perpanjangan PL (KS) adalah berdasarkan pada Tabel 1 dan Tabel 2 seperti berikut:

Bidang Pekerjaan	Harga Visa (Semenanjung Malaysia)	Harga Visa (Sabah/ Sarawak)	PL(KS)	PROSES	VISA
Pabrik / Manufaktur	RM1,850.00	RM1,010.00	RM60.00	RM125.00	Berdasarkan warganegara

Konstruksi	RM1,850.00	RM1,010.00	RM60.00	RM125.00
Perladangan	RM640.00	RM590.00	RM60.00	RM125.00
Pertanian	RM640.00	RM410.00	RM60.00	RM125.00
Pelayanan	RM1,850.00	RM1,490.00	RM60.00	RM125.00
Pelayanan (Pulau Peranginan)	RM1,850.00	RM1,010.00	RM60.00	RM125.00

Tabel 1.3: Harga perpanjangan PL (KS) berdasarkan sektor pekerjaan

<b>WARGANEGARA</b>	<b>VISA (RM)</b>	<b>BON JAMINAN (RM)</b>
Indonesia	15.00	250.00
Bangladesh	20.00	500.00
Pakistan	20.00	750.00
Myanmar	19.50	750.00
India	50.00	750.00
Filipina	36.00	1,000.00
Thailand	Gratis	250.00

Kamboja	20.00	250.00
Nepal	20.00	750.00
Vietnam	13.00	1,500.00
Srilanka	15.00	750.00

Tabel 2.3: Harga Visa dan biaya jaminan pekerja asing berdasarkan kewarganegaraan

- b. Biaya dibayarkan dalam bentuk tunai atau pengiriman bank atas nama "Dirjen Imigrasi Malaysia" dan untuk negeri – negeri persekutuan Malaysia diberikan atas nama "Jenderal Imigrasi Negeri" setempat.
- c. Tenaga kerja asing yang memegang PL (KS) wajib patuh kepada ketentuan sebagai berikut: tenaga kerja asing tidak diizinkan membawa masuk keluarga untuk tinggal di negara ini, tenaga kerja asing tidak dibenarkan bekerja sebagai (*frontliner*), tenaga kerja asing tidak diizinkan bertukar pemberi kerja atau bertukar bidang

pekerjaan, tenaga kerja asing tidak diizinkan menikah dengan Warga Negara Malaysia atau Warga Negara Asing sepanjang masih memegang visa PL(KS);

- **Tenaga Kerja Asing yang Melarikan Diri**

Bagi tenaga kerja asing yang melarikan diri, maka berlaku baginya keadaan – keadaan sebagai berikut:

- a. Pekerja asing dikategorikan lari dari pemberi kerja dalam kondisi sebagai berikut: pekerja asing meninggalkan tempat kerja tanpa memberitahu pemberi kerja dengan tujuan untuk melarikan diri; dan pekerja asing tidak kembali ke tempat bekerja pada tanggal yang disepakati setelah balik ke negara asal dengan pemberi kerja.
- b. Pemberi kerja harus hadir ke Kantor Imigrasi untuk melaporkan pekerja yang lari dengan menyerahkan dokumen – dokumen sebagai berikut: dokumen identitas pemberi kerja / wakil perusahaan, salinan paspor pekerja, formulir laporan

pekerja asing yang lari, laporan dari kantor kepolisian, pekerja asing yang dilaporkan lari akan masuk ke dalam daftar hitam, Departemen Imigrasi akan menyita uang jaminan / garansi bank / jaminan asuransi berdasarkan harga menurut warga pekerja asing.

- **Kartu tanda pengenal tenaga kerja asing menurut bidang pekerjaan masing – masing (i-KAD) dibagi menjadi beberapa kategori sebagai berikut:**

- a. Pekerja asing yang diberikan visa PL (KS) dilengkapi dengan i-KAD dan masa berlaku i-KAD adalah sama berdasarkan masa berlaku PL (KS).
- b. Produksi i-KAD untuk setiap pemegang visa PL (KS) tidak dikenakan biaya tambahan yang dibebankan kepada pemberi kerja.
- c. Produksi i-KAD berdasarkan 6 sektor pekerjaan yang berlaku di Negara ini dan warna adalah seperti berikut:

Tabel 3.3: Warna i-KAD sesuai masing- masing sektor pekerjaan

<b>Bidang Pekerjaan</b>	<b>Warna</b>
Pertanian	Hijau
Perladangan	Jingga
Konstruksi	Kelabu
Pabrik / Manufaktur	Merah Hati
Pelayanan	Kuning
Pembantu Rumah Tangga	Coklat

## 2. Negara Singapura

Visa bagi tenaga kerja asing yang berencana untuk bekerja di negara Singapura, dibagi kedalam jenis – jenis visa sebagai berikut:

### a. Pekerja Profesional

Visa untuk pekerja professional dibagi menjadi beberapa kategori, yaitu diantaranya:

- 1) *Employment Pass* (Visa bagi Direksi), Visa untuk pekerja professional seperti manajer dan eksekutif,

calon pekerja perlu mendapatkan gaji setidaknya \$3.300 per bulan dan telah memenuhi kriteria yang ditetapkan.

2) *Entre Pass* (Visa bagi Penanam Modal), Visa untuk penanam modal asing yang ingin memulai bisnis baru di Singapura.

3) *Personalised Employment Pass* (Visa bagi Pengusaha), Visa untuk pengusaha Warga Negara Asing yang mengembangkan peluang binsisnya di Singapura dengan keuntungan yang didapat adalah menawarkan *fleksibilitas* dan kemudahan lain nya lebih diutamakan daripada sekedar izin kerjanya.

b. Pekerja terampil dan semi – terampil

Jenis – jenis visa untuk tenaga kerja asing yang terampil dan semi – terampil, dibagi menjadi beberapa kategori sebagai berikut:

- 1) *S Pass* (Visa kerja bagi tenaga kerja asing tingkat menengah), Visa ini untuk pekerja terampil tingkat menengah, calon tenaga kerja asing perlu mendapatkan gaji setidaknya \$2.200 per bulan serta memenuhi kriteria penilaian.
- 2) *Work Permit for foreign worker* (Visa kerja bagi Tenaga Kerja Asing), Visa untuk tenaga kerja asing semi – terampil di sektor konstruksi, manufaktur, kelautan, proses atau layanan.
- 3) *Work Permit for foreign domestic worker* (Ijin kerja bagi pekerja rumah tangga), Visa untuk pekerja rumah tangga (FDWs) yang bekerja di negara Singapura.
- 4) *Work Permit for confinement nanny* (Ijin kerja untuk pengasuh), Visa kerja untuk pengasuh yang bekerja di negara Singapura diberikan selama 16 minggu mulai dari kelahiran anak pemberi kerja.

5) *Work Permit for performing artiste* (Ijin kerja untuk pertunjukan atau hiburan), Visa untuk orang asing yang bekerja di tempat – tempat hiburan umum seperti Bar, Hotel dan klub malam.

c. Pelatihan Kerja dan Pelajar

Visa untuk kegiatan pelatihan kerja dan pelajar, dibagi ke dalam beberapa kategori sebagai berikut:

- 1) *Training Employment Pass* (Visa kerja untuk kegiatan pelatihan tenaga kerja asing), Visa untuk tenaga kerja asing yang menjalani kegiatan pelatihan kerja, calon pekerja harus mendapatkan gaji setidaknya \$3000 per bulan.
- 2) *Work Holiday Programme* (Visa kerja untuk program liburan), Visa untuk siswa asing yang masih aktif dan telah lulus, berusia 18 tahun sampai 25 tahun yang ingin bekerja dan liburan di Singapura untuk jangka waktu hingga 6 bulan.

3) *Training Work Permit* (Visa kerja untuk pelatihan), Visa untuk tenaga kerja asing yang semi – terampil atau para peserta yang menjalani pelatihan kerja di Singapura selama 6 bulan.

d. Visa untuk Anggota Keluarga

Visa untuk anggota keluarga dari tenaga kerja asing, dibagi ke dalam kriteria sebagai berikut:

- 1) *Dependant's Pass* (Visa bagi anggota keluarga), Visa untuk pasangan dan anak – anak pemegang visa S yang memenuhi syarat.
- 2) *Long Term Visit Pass* (Visa kunjungan jangka panjang), Visa untuk orang tua, pasangan, anak – anak atau anak – anak cacat pemegang visa S yang memenuhi syarat.
- 3) *Letter of Consent* (Surat Persetujuan), Visa untuk memenuhi syarat LTVP / LTVP + pemegang dan

Pemegang visa Dependant's yang ingin bekerja di Singapura.

e. Pengecualian dan pekerjaan yang bersifat sementara

Visa pengecualian serta bagi pekerjaan yang bersifat sementara, dikeluarkan dengan beberapa kategori sebagai berikut:

- 1) *Miscellaneous Work Pass* (Visa bekerja untuk jenis pekerjaan lainnya), Visa untuk orang asing yang bekerja / menjalankan tugas dalam tempo jangka pendek yaitu hingga 60 hari di Singapura.
- 2) *Work Pass Exempt Activities* (Visa bekerja untuk pekerjaan bebas / lepas), Visa untuk melakukan aktivitas jangka pendek dan masih harus memberitahukan kegiatan kepada pemberi sponsor dalam visa.
- 3) *Work pass exemption for foreign students* (Visa bekerja untuk pelajar asing dibebaskan / gratis),

Untuk siswa asing yang belajar di sekolah dan telah disetujui oleh lembaga di Singapura.

- 4) *Work passes for holders of Long Term Visit Passes issued by ICA* (Surat izin kerja kepada pemegang tiket kunjungan jangka panjang dikeluarkan oleh ICA), Visa untuk orang asing yang menikah dengan seorang penduduk Singapura atau *permanent residence* Singapura, atau orang – tua yang menyertai anak yang belajar di Singapura.

- f. Tahapan pengajuan visa untuk *Permanent Residence* (izin tinggal menetap).

Izin tinggal tetap bagi tenaga kerja asing professional, personil teknis, pekerja terampil dan keluarganya. Wajib memenuhi persyaratan - persyaratan sebagai berikut:

- 1) Berlaku bagi setiap orang yang bekerja di Singapura pemegang visa S, dapat mengajukan permohonan ke Departemen Imigrasi untuk pertimbangan termasuk

suami / istri dan anak yang belum menikah di bawah usia 21 tahun.

- 2) Melengkapi formulir aplikasi 4A.
- 3) Lengkapi semua pertanyaan dalam formulir aplikasi dan memberikan pernyataan yang tidak berlaku dengan "N.A." kemudian tidak tersedia dengan "Nil".
- 4) Sebuah foto berwarna terbaru ukuran paspor dari pemohon harus diletakan di halaman 1 dan foto pasangan dan anak – anak dalam aplikasi diletakan pada halaman 7.
- 5) Foto tersebut harus memenuhi kriteria sebagai berikut:35 mm lebar 45 mm tinggi dan diambil dalam tiga bulan terakhir;Diambil wajah penuh tanpa tutup kepala, kecuali pemohon terbiasa memakai tutup kepala yang sesuai dengan kebiasaan agama atau ras. Tetapi tidak boleh menyembunyikan fitur wajah pemohon;Gambar wajah harus antara 25 mm dan 35

mm dari dagu ke kepala; dan Diambil menggunakan latar belakang putih polos.

- 6) Untuk dapat di proses dengan cepat sangat penting jika pemberi kerja anda membantu memberikan informasi yang diminta, seperti harus menyatakan jenis perusahaan bisnis dan kegiatan misalnya, jika berada dalam manufaktur industri, menyatakan jenis produk yang diproduksi; jika memang entitas perdagangan, menyatakan jenis produk diperdagangkan dan sumber impor; jika berada dalam industri berorientasi layanan, menyatakan jenis layanan diberikan, dll melengkapi Lampiran A Bentuk 4A dan tidak menyatakan hal yang tidak sebenarnya kemudian anda tangan pemberi kerja merupakan sebagai pemberian konfirmasi bahwa informasi pekerjaan yang tersedia adalah akurat dan valid.

- 7) Terjemahan resmi diperlukan jika dokumen tidak dalam bahasa Inggris. Penerimaan dokumen dalam bentuk yang diterjemahkan wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut: Diterjemahkan oleh pihak Kedutaan Besar dari negara pemohon; atau Salin diterjemahkan oleh Notaris; atau Salinan diterjemahkan secara pribadi dibuktikan oleh Kedutaan Besar dari negara pemohon.
- 8) Lengkapi dokumen *checklist* untuk rincian dokumen yang dibutuhkan.
- 9) Ketika mengisi formulir aplikasi, harap dicatat bahwa gaji pokok tidak termasuk sebagai berikut:
  - a) Pembayaran tambahan seperti lembur, bonus atau komisi;
  - b) Biaya perjalanan, makanan atau tunjangan tempat tinggal;
  - c) Setiap kontribusi yang dibayarkan oleh pemberi kerja atau kontraktor termasuk untuk

pembayaran setiap dana pensiun atau dana *provident*;

d) Jumlah yang dibayarkan kepada pekerja karyawan atau kontrak untuk pekerjaan yang bersifat khusus atau yang tidak biasa / berbahaya dari pekerjaannya;

e) Setiap gaji wajib membayar dana pensiun secara persentase setiap bulannya.

10)Harap dicatat bahwa pengajuan permohonan *permanent residence* adalah dengan membuat janji terlebih dahulu.

11)Pengajuan permohonan melalui pos tidak akan diterima.

12)Semua informasi yang diberikan harus lengkap, akurat dan dapat *diverifikasi*.

13)Semua laki – laki permanen penduduk Singapura, kecuali yang dikecualikan bertanggung jawab untuk

mendaftar layanan nasional / pelatihan militer (NS). Setelah menjalani pelatihan militer penuh waktu, mereka akan diminta untuk bergabung hingga 40 hari di *Singapore's operationally ready national servicemen* (ORNS) per tahun selama siklus pelatihan ORNS mereka sampai usia 50 tahun (untuk petugas) atau 40 tahun (untuk peringkat lainnya).

14) Pemohon aplikasi yang diberikan status PR professional / teknis personil dan pekerja terampil (poin) skema atau Skema Investor dibebaskan dari program, pelatihan militer, namun anak laki – laki yang diberikan status PR di bawah sponsor orang tua mereka bertanggung jawab untuk program pelatihan militer di bawah UU *Enlistment*.

15) *Permanent Residence* (PR) diharapkan untuk berpartisipasi dengan (pelatihan militer) NS, karena dengan menolak atau kehilangan status PR seseorang tanpa melayani atau menyelesaikan kewajiban NS

(pelatihan militer) maka akan memiliki dampak negatif pada masa depan atau aplikasi untuk bekerja atau belajar di Singapura, atau kewarganegaraan Singapura atau status PR.

16) Laki-laki yang diberi PR Singapura, dan yang dahulu warga negara Singapura atau penduduk tetap Singapura, bertanggung jawab untuk mengikuti NS terlepas dari jenis status PR mereka telah diberikan.

17) Pemberian PR tidak membebaskan seorang individu dari pendaftaran dengan badan profesional yang terkait atau kondisi lain hukum seperti yang dipersyaratkan oleh undang – undang yang mengatur peraturan profesi mereka (misalnya dokter, pengacara, dll.).

18) Warga Negara *ex*-Singapura dan *Permanent Residence* (PR) *ex*-Singapura yang telah menyerahkan uang CPF mereka harus mengembalikannya dan dapat ditarik jika aplikasi PR

mereka disetujui, surat Ijin dari CPF diperlukan untuk menyelesaikan formalitas PR.

19) Apabila ada perubahan alamat tempat tinggal sebelum hasil dari aplikasi yang telah dimasukan maka wajib untuk menginformasikan kepada ICA segera.

20) ICA dapat berbagi informasi pribadi kepada badan pemerintah lainnya untuk memproses aplikasi apapun yang telah dibuat, hal ini guna melayani dalam cara yang efisien dan efektif, kecuali hal lain yang dilarang oleh Undang – Undang.

21) Setelah pekerja asing pemegang *visapass holders* memperoleh status penduduk permanen Singapura, maka anggota keluarganya harus menyerahkan visa kunjungan mereka untuk segera dibatalkan.

22) Jika secara sengaja memalsukan atau menyembunyikan atau menyerahkan dokumen palsu dalam hubungannya dengan aplikasi apapun, maka

akan ditolak dari semua fasilitas imigrasi dan menghadapi ancaman hukuman yang berat.



## **BAB IV**

### **RANGKAP JABATAN OLEH TENAGA KERJA ASING DAN IMPLIKASINYA TERDADAP IZIN MEMPEKERJAKAN TENAGA KERJA ASING**

#### **A. Pengertian Rangkap Jabatan Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.**

Peraturan perundangan – undangan di Negara Republik Indonesia yang mengatur mengenai larangan rangkap jabatan bagi tenaga kerja asing, secara khusus baru di atur di dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing dalam Pasal 41 yang menyatakan bahwa pada ayat:

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing pada lebih dari satu (1) jabatan dalam perusahaan yang sama.
- (2) Pemberi kerja tenaga kerja asing dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing yang sedang dipekerjakan oleh pemberi kerja tenaga kerja asing yang lain.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dikecualikan bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan anggota direksi, anggota dewan komisaris, atau anggota pengawas berdasarkan rapat umum pemegang saham atau rapat Pembina dan tercantum dalam akta dan keputusan pengesahan yang disahkan oleh instansi yang berwenang.”

Walaupun ternyata larangan rangkap jabatan lainnya terdapat di dalam Pasal 26 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang larangan praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat (UU Antimonopoli) namun tidak menjelaskan kepada

jenis warga negara tertentu, antara lain isi Pasal tersebut yang menyebutkan bahwa:

“Seseorang yang memiliki jabatan sebagai direksi atau komisaris dari suatu perusahaan, pada waktu yang bersamaan dilarang merangkap menjadi direksi atau komisaris pada perusahaan lain, apabila perusahaan tersebut berada dalam pasar yang bersangkutan sama; atau memiliki keterkaitan yang erat dalam bidang dan/jenis jasa usaha; atau secara bersama dapat menguasai pangsa pasar; yang dapat mengakibatkan terjadinya praktik monopoli dan persaingan usaha tidak sehat.”

Pengertian dari rangkap jabatan yang dimaksudkan dalam Permenaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing ini adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang tenaga kerja asing baik di satu perusahaan atau lebih dalam jabatannya sebagai Direktur maupun sebagai Komisaris di perusahaan lainnya dalam kegiatan nya sebagai penanam modal / investor.

Biro Hukum Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, menjelaskan bahwa pengertian dari rangkap jabatan

dalam Permenaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing adalah suatu kegiatan yang lebih dari satu dan dilakukan oleh tenaga kerja asing dalam jabatannya sebagai Direksi di perusahaan satu dan sebagai Komisaris di perusahaan lainnya maka hal tersebut diperbolehkan, karena kedua jabatan tersebut dikategorikan bukan sebagai pekerja melainkan kedudukannya sebagai penanam modal atau *investor* di suatu perusahaan sehingga selama kegiatannya bertujuan untuk menanamkan modal asing nya ke Indonesia di beberapa perusahaan diperbolehkan melakukan rangkap jabatan, walaupun lebih dari dua perusahaan sekalipun.

Tenaga kerja asing tersebut diizinkan untuk melakukan rangkap jabatan tentunya dengan maksud dan tujuan, untuk dapat memberikan kemudahan bagi para penanam modal asing dalam tujuannya menanamkan modalnya di Indonesia, sehingga diharapkan akan membawa dampak positif berupa dapat dibukanya lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia serta

program alih transfer teknologi bagi tenaga kerja Indonesia atas investasi yang masuk dari orang asing tersebut.

Peraturan Menteri ini dikeluarkan sebagai salah satu cara untuk mendukung program Nawa Cita dari Presiden Joko Widodo untuk memudahkan para penanam modal asing masuk dan menginvestasikan modalnya di Indonesia, sedangkan perihal terdapatnya pengecualian yang tertulis di dalam Pasal 41 ayat (3) dimaksudkan agar nama dari tenaga kerja asing tersebut terdaftar di dalam akta perusahaan dan surat pengesahan yang dikeluarkan oleh pejabat terkait, sehingga berdasarkan akta perusahaan tersebut merupakan rujukan dalam pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) di perusahaan lainnya dimana tenaga kerja asing tersebut melakukan kegiatan rangkap jabatan.

Rangkap jabatan bagi tenaga kerja asing menurut Peraturan Menteri ini ternyata di perbolehkan selama memenuhi persyaratan awal yang sudah ditetapkan oleh peraturan

pemerintah Indonesia, yaitu bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. Dan diatur melalui Permanaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing dalam Pasal 5 ayat (1), ayat (2) dan ayat (3) yang masing – masing menyebutkan bahwa:

“Ayat (1) Pemberi kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk; Ayat (2) ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan – badan internasional dan perwakilan negara asing; ayat (3) RPTKA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai dasar untuk mendapatkan IMTA.”

Apabila persyaratan yang dimaksud telah dipenuhi oleh pemberi kerja untuk mempekerjakan tenaga kerja asing, maka

mereka diperbolehkan melakukan rangkap jabatan terbatas dalam rangka menanamkan modal nya di Indonesia. Namun untuk kegiatan lain di luar menanamkan modalnya di Indonesia, maka tenaga kerja asing itu tidak diperbolehkan melakukan kegiatan rangkap jabatan.

Secara teknis, tenaga kerja asing yang melakukan rangkap jabatan di dua perusahaan atau lebih, tetap harus memiliki Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) di masing – masing perusahaan pemberi kerja, hal ini guna penarikan DKP – TKA tetap berjalan dari kegiatan rangkap jabatan tenaga kerja asing tersebut. Walaupun tenaga kerja asing tersebut memiliki beberapa RPTKA dan IMTA dari beberapa pemberi kerja, namun Kartu Izin Tinggal Sementara (KITAS) yang dikeluarkannya tetap hanya dari satu pemberi kerja tenaga kerja asing saja, karena KITAS baru akan dikeluarkan setelah adanya

Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Apabila larangan rangkap jabatan yang dibandingkan dengan Pasal 26 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang larangan praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat dengan Permanaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing, maka sasaran hukum nya tentu saja berbeda atau berlakunya asas *lex specialis derogat legi generalis* yaitu dimana merupakan salah satu asas hukum, yang mengandung makna bahwa aturan hukum yang khusus akan mengesampingkan aturan hukum yang umum.

Tujuan dari diizinkan nya rangkap jabatan dalam Permenaker ini sendiri yaitu selama untuk kegiatannya menanamkan modal asing nya di Indonesia yang akhirnya akan berdampak positif berupa dibukanya lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia itu sendiri, sedangkan tujuan dari Pasal 26 Undang – Undang nomor 5 tahun 1999 tentang larangan

praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat, rangkap jabatan bagi direksi atau komisaris baru dilarang apabila perusahaan tersebut, seperti diuraikan pada ayat:

- (1) Berada dalam pasar yang sama; atau
- (2) Memiliki keterkaitan yang erat dalam bidang dan / jenis usaha; atau
- (3) Secara bersama dapat menguasai pangsa pasar barang dan / atau jasa tertentu, yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan / atau persaingan usaha tidak sehat.”

Sehingga pada kasus yang ada, dimana tenaga kerja asing yang melakukan kegiatan rangkap jabatan di PT. ABC untuk pekerjaan yang bersifat sementara maupun mendesak, namun di lain hal tenaga kerja asing tersebut masih menjabat aktif sebagai komisaris di PT. XYZ hal ini tidak diperbolehkan karena pekerjaan tenaga kerja asing tersebut di PT. ABC bukanlah

sebagai penanam modal melainkan sebagai ketua pengawas pekerjaan dari sekelompok pekerja tertentu.

Dengan demikian telah terjadi pelanggaran berupa penyalahgunaan IMTA karena tenaga kerja asing tersebut bekerja tidak sesuai lokasi yang tercantum dalam IMTA dan tidak bekerja sesuai dalam IMTA karena tenaga kerja asing tersebut masih terikat di perusahaan PT. XYZ sebagai perusahaan pemberi kerja dari tenaga kerja asing tersebut.

Kalaupun tenaga kerja asing tersebut ingin melakukan pekerjaan di perusahaan lain semisal di PT. ABC baik untuk pekerjaan yang bersifat sementara maupun tidak, maka harus dilakukan pencabutan izin mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut di PT. XYZ kemudian baru dipersilahkan untuk di pekerjakan kembali oleh PT. ABC selaku pemberi kerja bagi tenaga kerja asing tersebut untuk pekerjaan yang diminta sesuai kesepakatan mereka dengan menggunakan IMTA baru di bawah pemberi kerja yang baru yaitu PT. ABC.

## **B. Peraturan Mengenai Tenaga Kerja Asing dan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing dalam Pasal 41, secara umum menggambarkan bahwa tenaga kerja asing didalamnya termasuk dikategorikan sebagai penanam modal asing. Karena, negara Indonesia belum mengenal ijin bekerja yang dipisahkan baik untuk tenaga kerja asing tersendiri maupun bagi penanam modal asing tersendiri, yang sudah ada saat ini adalah yang dimaksud tenaga kerja asing merupakan tenaga ahli yang dapat dipekerjakan di sektor dan jabatan tertentu yang sudah diatur sebelumnya, sehingga penggambaran tenaga kerja asing dalam pengertian menyeluruh ini sulit di mengerti di lapangan.

Sebenarnya peraturan mengenai tenaga kerja asing di Indonesia sudah cukup baik, terlebih dengan diperbolehkannya

tenaga kerja asing tersebut melakukan rangkap jabatan melalui persyaratan selama terdaftar dalam akta perusahaan, hanya saja ternyata aturan tersebut tidak selaras dengan peraturan lainnya yang lebih tinggi secara hierarki perundang – undangan di Indonesia yaitu Undang – Undang Anti Monopoli, sehingga pelaksanaan dilapangannya tentu saja sangat sulit diaplikasikan bagi para pemberi kerja tenaga kerja asing di Indonesia.

Syarat utama tenaga kerja asing di Indonesia memiliki visa bekerja melalui rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) dan ijin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA), hal tersebut sudah cukup baik karena di dalam IMTA dijelaskan data diritenaga kerja asing termasuk jabatan dan lokasi kerjanya yang sudah disetujui oleh pihak Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, pelanggaran IMTA pun sudah cukup jelas bahwa dikategorikan menjadi dua yaitu bekerja tanpa menggunakan IMTA atau bekerja tidak sesuai IMTA.

Namun, dalam hal pelaksanaan kegiatan rangkap jabatan yang dimaksud untuk menanamkan modal. Dalam Peraturan

Menteri ini tidak dijelaskan dalam pasar yang sama atau tidak, atau persyaratan lainnya, sehingga hal ini bisa saja membuat seorang tertentu bermaksud untuk menguasai pasar tertentu di Indonesia, hal ini tentu saja sangat membahayakan terlebih lagi sudah pasti tidak diperbolehkan oleh Undang – Undang Anti Monopoli.

### **C. Rangkap Jabatan yang Dilakukan oleh Perusahaan Modal Asing di Indonesia**

Perusahaan modal asing di Indonesia didirikan baik dalam bentuk perusahaan cabang maupun didirikan dalam bentuk perusahaan baru yang tunduk dengan Undang – Undang Perseroan Terbatas mengenai tata cara teknisnya, dimana modal nya tersebut ada yang dikuasai 100% oleh pihak asing maupun berbagi dengan pihak lokal dalam jumlah yang lebih sedikit untuk menjalankan usahanya di Indonesia.

Rangkap jabatan di perusahaan modal asing dalam penelitian ini ada pada kasus PT. XYZ dengan PT. ABC,

merupakan contoh kecil dari kemungkinan banyaknya masalah rangkap jabatan lainnya yang dilakukan dilapangan. Panjangnya alur perijinan tenaga kerja asing di Indonesia dan lamanya proses yang berlangsung sekalipun hanya untuk merubahkan nama atau lokasi kerja membuat para investor asing memilih untuk tidak merubahkannya dan bekerja di lokasi lain yang tidak terdaftar dalam IMTA. Sehingga, pihak perusahaan sebagai pemberi kerja pun mengikuti keinginan dari tenaga kerja asing dimana mereka merupakan pemilik modal dari perusahaan tersebut.

Kedekatan secara emosional dari masing – masing pemilik modal di kedua perusahaan dalam penelitian ini, juga turut mempengaruhi keputusan untuk siapa yang akan dipekerjakan di bidang – bidang khusus yang membutuhkan analisa tinggi dari pihak – pihak sekitar yang mereka percayai. Sehingga, hal ini terkadang membuat pihak manajemen perusahaan menjadi tidak berdaya dikala permintaan dari penanam modal asing membuat permintaan yang tidak sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang ada di Indonesia.

Perjanjian kerja yang dikeluarkan antara PT. ABC dan PT. XYZ tidak dilaporkan kepada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, karena pekerjaan tersebut berstatus perjanjian kerja tidak tetap. Namun, tetap mengikat bagi kedua belah pihak yang telah mengikatkan diri untuk bekerja pada orang lain dengan menerima imbalan berupa upah sesuai dengan syarat – syarat yang dijanjikan atau disetujui bersama.

Kedua belah pihak telah mengetahui dan menetapkan bahwa pekerjaan ini berstatus tidak tetap karena telah memenuhi ketentuan prinsip mengenai perjanjian kerja harian lepas menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-100/MEN/VI/2004, dimana isinya memuat persyaratan sebagai berikut:

- a) Bahwa pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja harian lepas terhadap pekerjaan yang bersifat rutin, tetap, dan berlanjut;
- b) Kriteria terhadap pekerjaan yang diperbolehkan untuk pekerja harian lepas:

- c) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja harian lepas melebihi 3 (tiga) bulan berturut – turut dan dalam setiap bulan melebihi 21 (dua puluh satu) hari kerja, maka status pekerja harian lepas tersebut berubah menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (perjanjian kerja tetap).
- d) Pengusaha wajib membuat dan memelihara daftar pekerja harian lepas yang dipekerjakan dan menyampaikannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan di kabupaten atau kota dalam waktu selambat – lambatnya 7 (tujuh) hari sejak mempekerjakan pekerja harian lepas.
- e) Upah bagi pekerja harian lepas tidak boleh kurang dari upah minimum yang ditetapkan Pemerintah (Pasal 7).

Tenaga kerja asing di Indonesia mengetahui bahwa proses perizinan tenaga kerja asing dan perusahaan asing di Indonesia tidak bisa selesai dalam tempoh waktu hitungan jam atau bahkan menit sekalipun, hal ini tentu saja membuat mereka terkadang

melanggar peraturan perundang – undangan yang ada sebagai cara untuk mengefisiensikan waktu dan biaya serta tenaga yang dikeluarkan. Karena kegiatan bisnis perusahaan harus tetap berjalan dengan cepat sehingga masalah perizinan ini merupakan kendala besar dalam melakukan kegiatan bisnis di Indonesia, belum lagi tidak selarasnya antara peraturan satu dengan yang lainnya, dan belum lagi di pusat dengan di daerah.

**D. Implikasi Rangkap Jabatan yang Dilakukan Oleh Tenaga Kerja Asing di PT. XYZ Terhadap Penggunaan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing Menurut Permenaker Nomor 16 Tahun 2015serta Peraturan Mengenai Rangkap Jabatan bagi Tenaga Kerja Asing di Masa Mendatang**

Pada kasus rangkap jabatan oleh tenaga kerja asing yang terjadi di PT. XYZ tentu saja tidak sesuai dengan tata caramempekerjakan tenaga kerja asing menurut Permenaker Nomor 16 Tahun 2015, dengan demikian tenaga kerja asing tersebut tidak diperbolehkan sama sekalimelakukan rangkap

jabatan dari kasus dalam penelitian ini. Karena tenaga kerja asing tersebut bekerja tidak sesuai lokasi wilayah kerja IMTA yang dikeluarkan oleh Kementrian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan bukan dari perusahaan pemberi kerjanya di PT. XYZ sebagaimana sesuai di dalam IMTA nya, sehingga dampak pada kasus tersebut adalah dapat dikenakan sanksi kepada pemberi kerja tenaga kerja asing tersebut yaitu disini PT. ABC yang telah menyalahi aturan yang ada karena mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut selagi masih bekerja dan memiliki izin dari pemberi kerjalain yaitu di PT. XYZ.

Walaupun di dalam Permenaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing tidak terdapat sanksi bagi perusahaan seperti PT. ABC namun adanya peraturan ini merupakan turunan dari Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan sanksi yang dapat dikenakan kepada PT. ABC tersebut ada di Pasal 185 ayat (1), yang menyatakan bahwa:

“Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143, dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat) tahun dan / atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah).”

Sementara itu, sanksi secara langsung kepada tenaga kerja asing nya sendiri dapat berupa pencabutan IMTA dan deportasi, walaupun izin bekerja dari pemberi kerja saat ini yaitu PT. XYZ tidak ada masalah namun akan menjadi masalah dikarenakan PT. ABC mempekerjakan tenaga kerja asing tersebut selagi tenaga kerja asing tersebut masih aktif memegang jabatan di perusahaan lain, kemudian di dalam IMTA tenaga kerja asing tersebut tidak tercantum lokasi kerja yang dilakukannya pada daerah lokasi PT.

ABC sehingga tenaga kerja asing tersebut bekerja tidak sesuai izin bekerja yang dikeluarkan oleh pihak Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia.

Deportasi yang di jatuhkan kepada tenaga kerja asing tersebut tetap dilakukan oleh pihak Imigrasi atas dasar laporan yang dibuat oleh pihak Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dikarenakan IMTA nya tidak sesuai dengan yang telah dikeluarkan oleh pihak Kementerian Ketenagakerjaan. Kerjasama yang baik antar lintas Instansi, dilakukan guna untuk melindungi dan menjaga ketertiban serta keamanan Negara Kesatuan Republik Indonesia kepada pengawasan orang asing dan dijalankan pengawasannya dalam satu atap yaitu bernama TIMPORA (Tim Pengawas Orang Asing), sehingga penjatuhan sanksi deportasi merupakan sanksi terberat kepada tenaga kerja asing tersebut setelah Pasal 122 Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2011 yang dijatuhkan kepadanya.

Bentuk pelanggaran dalam Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sendiri dibagi menjadi dua jenis, yaitu:

- a. Bekerja tanpa menggunakan ijin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA);
- b. Bekerja tidak sesuai dengan ijin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA).

Kedua pelanggaran dalam penyalahgunaan tersebut akan berakibat secara langsung kepada pemberi kerja tenaga kerja asing tersebut sebagai penjamin dari keberadaan tenaga kerja asing tersebut di Indonesia yaitu berupa sanksi kepada perusahaan serta pencabutan IMTA bagi tenaga kerja asing dan juga sanksi langsung kepada tenaga kerja asing itu sendiri berupa Deportasi dari wilayah Negara Indonesia. Agar sekiranya kedua hal tersebut dipahami benar oleh pemberi kerja dari tenaga kerja asing tersebut sebelum mempekerjakan tenaga kerja asing :

Ketentuan rangkap jabatan oleh tenaga kerja asing di masa mendatang merupakan *blue print* dalam skala makro dan tentunya di setiap Kementrian memiliki perencanaan mengenai suatu prodak hukum yang akan dikeluarkan, akan tetapi untuk

dapat melihat ke depannya mengenai peraturan mengenai rangkap jabatan juga harus di sesuaikan dengan tujuan dari negara Indonesia di masa mendatang seperti apa akan membuat kebijakan menyeluruh untuk tenaga kerja asing di Indonesia, pastinya tujuan tersebut salah satunya adalah agar keberadaan tenaga kerja asing di Indonesiatetap dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi negara Indonesia di masa mendatang serta dapat membuka peluang kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagai konsekuensi dari adanya modal asing yang masuk.

Sedangkan menurut Nara Sumber lainnya menjelaskan mengenai *blue print* dari rangkap jabatan tenaga kerja asing di masa mendatang, menyatakan bahwa akan dilakukan kajian mengenai hal ini untuk kedepannya karena ternyata terdapat larangan mengenai rangkap jabatan pada hierarki yang lebih tinggi dari Peraturan Menteri ini yaitu Undang – Undang Anti Monopoli.

Hal ini akan menjadi kajian bagi pihak Kementerian kedepannya untuk dapat melihat kembali pasal tersebut, apakah akan diberikan persyaratan tertentu atau adanya pembatasan lainnya namun tentunya dengan tetap mempertahankan aspek pasar padat karya ke depannya bagi kelangsungan dibukanya lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja Indonesia.

Karena secara nyata dengan adanya ijin untuk rangkap jabatan tanpa melaluinya pembatasan atau pun persyaratan tertentu, tentu saja akan membahayakan di masa mendatang, rangkap jabatan bagi tenaga kerja asing ternyata bisa menjadi ancaman tersendiri yang dikuatirkan akan berdampak kepada arah intervensi di salah satu sektor oleh kelompok kapitalis tertentu dalam rangka menjalankan kegiatan bisnis nya di Indonesia.

Pengawasan yang dilakukakn juga perlu dibentuk untuk kegiatan rangkap jabatan bagi tenaga kerja asing di Indonesia kedepannya, agar tetap berjalan harmonis dengan peraturan perundang – undangan lainnya dan tujuan dari masuknya modal

asing juga tetap dapat diserap sehingga dibukanya lapangan pekerjaan tetap berjalan bagi tenaga kerja Indonesia atas modal asing yang masuk.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU-BUKU

–Abdulkadir Muhammad, *Etika Profesi Hukum*, Cetakan Pertama, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2006).

–Azizah, *Hukum Perseroan Terbatas*, (Malang: Setara Press, 2016) .

–Adrian Sutedi, *Buku Pintar Hukum Perseroan Terbatas*, Cetakan 1, (Jakarta: Raih Asa Sukses, 2015).

–Abintoro Prakoso, *Etika Profesi hukum Telaah Historis, Filosofis dan Teoritis Kode Etik Notaris, Advokat, Polisi, Jaksa dan Hakim*, (Surabaya: Laksbang Justisia, 2015).

–Asril Sitompul, *Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat(Tinjauan terhadap Undang-Undang No. 5 Tahun 1999)*, (Bandung: PT. Citra Aditya, 1999).

–Betharia Noor indah Sari, *Personalitas Hukum Internasional dalam Pasar Tunggal ASEAN*, Cetakan ke-1, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015)

–David Kairupan, *Aspek Hukum Penanaman Modal Asing di Indonesia*, Edisi Pertama (Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2013)

–Darji Darmodiharjo dan Shidarta, *Pokok – Pokok Filsafat Hukum*, Cetakan Ketujuh, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2008).

–Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Mohd. Firdaus Solihin, *Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016).

–Gatot Supramono, *Hukum Orang Asing di Indonesia*, Cetakan ke-2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2014).

–Hans Kelsen, *Dasar – Dasar Hukum Normatif*, Cetakan III, (Bandung: Nusa Media, 2014).

–Ida Hanifah lubis, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan: Ratu Jaya, 2012).

–John Rawls, *A Theory of Justice Teori Keadilan*, Cetakan II, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011),.

–Jazim Hamidi dan Charles Christian, *Hukum Keimigrasian Bagi Orang Asing di Indonesia*, Cetakan Pertama, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015).

–Knud Hansen, Dkk, *Undang – Undang No. 5 Tahun 1999: Undang – Undang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat (Law Concerning the Prohibition of Monopolistic Practices and Unfair Competition)*, Cetakan Kedua, (Jakarta: PT. Katalis Mitra Plaosan, 2002),

–Mohammad Askin, *Seluk Beluk Hukum Lingkungan*, Cetakan I, (Jakarta: Nekamatra, 2010).

–Mohammad Askin, *Metodelogi Penelitian Hukum, Modul Kuliah IV Menyusun Latar Belakang Penelitian*, (Jakarta: Universitas Nasional, Jakarta, 2015).

–Rudhi Prasetya, *Teori & Praktik Perseroan Terbatas*, Cetakan 2, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013),

–Rumainur, *Pembangunan Hukum Ekonomi Untuk Mendukung Pembangunan Nasional*, Diktat Kuliah Hukum Kontrak Dalam Bisnis, (Jakarta: Universitas Nasional, 2016)..

–Salim HS dan Erlies Septiana Nurbani, *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Disertasi dan Tesis*, Buku Kedua, (Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2014).

–Zaeni Asyhadir dan Budi Sutrisno, *Hukum Perusahaan dan Kepailitan*, (Jakarta: Erlangga, 2012).

–Suyud Margono, *Hukum Anti Monopoli*, Cetakan kedua, (Jakarta: Sinar Grafika, 2013)..

–Suhasril dan Mohammad Taufik Makarao, *Hukum Larangan Praktik Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat di Indonesia*, Cetakan 1, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010).

–Zainuddin Ali, *Aspek Hukum Penanaman Modal di Indonesia*, Cetakan 2 Edisi Revisi, (Jakarta: Yayasan Masyarakat Indonesia Baru, 2014)

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

–Undang – Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian,

–Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

–Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas,

–Undang – Undang Nomor 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi.

–Permenaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing,

–Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2013 sebagai Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian.

–Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha Nomor 7 Tahun 2009 tentang Pedoman Jabatan Rangkap sesuai ketentuan Pasal 26 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, BAB III Jabatan Rangkap.

–Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor PER-02/MBU/02/2015 tentang Persyaratan dan Tata Cara Pengangkatan dan Pemberhentian Anggota Dewan Komisaris dan Dewan Pengawas, Bab V Berakhirnya Jabatan.

–Peraturan Bank Indonesia No. 8/14/PBI/2006 tentang Perubahan atas Peraturan Bank Indonesia No. 8/4/PBI/2006

tentang Pelaksanaan Good Corporate Governance bagi Bank Umum.

–Peraturan Bank Indonesia No. 8/26/PBI/2006 tentang Bank Perkreditan Rakyat,.

–Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha Nomor 7 tahun 2009 tentang pedoman Jabatan Rangkap Sesuai Ketentuan Pasal 26 Undang – Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, Bab I Latar Belakang.

–Peraturan Menteri ESDM Nomor 31 Tahun 2013 tentang Ketentuan dan Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dan Pengembangan Tenaga Kerja Asing di Indonesia pada Kegiatan Usaha Minyak dan Gas Bumi.

## **WEBSITE/INTERNET**

–<http://www.investasi.migas.esdm.go.id/jenis.php>

–<http://www.imigrasi.go.id/index.php/layanan-publik/visa-tinggal-terbatas#umum>

–<http://www.imi.gov.my/index.php/en/entry-requirements-into-malaysia.html>

(<http://www.imi.gov.my/index.php/en/visa/apply-for-visa.html>)

–<http://www.imi.gov.my/index.php/en/pass.html?id=283>

–<http://www.imi.gov.my/index.php/en/ekspatriat.html>

–<http://www.mom.gov.sg/passes-and-permits/employment-pass/key-facts>

–[https://www.ica.gov.sg/data/resources/docs/PR%20Services/XNotes\\_PTS\\_Aug16.pdf](https://www.ica.gov.sg/data/resources/docs/PR%20Services/XNotes_PTS_Aug16.pdf)

–<http://www.hukumonline.com/berita/baca/lt5628a40c86330/imta-jadi-syarat-penerbitan-visa-bekerja>

–<http://kemnaker.go.id/berita/berita-kemnaker/3-metode-meningkatkan-daya-saingenaga-kerja-indonesia>

–[http://binapenta.naker.go.id/data\\_informasi/](http://binapenta.naker.go.id/data_informasi/)

–[http://repository.unhas.ac.id:4001/digilib/files/disk1/377/-nurhaedahh-18823-1-15-nurha-\).pdf](http://repository.unhas.ac.id:4001/digilib/files/disk1/377/-nurhaedahh-18823-1-15-nurha-).pdf)

–[http://kamus.cektkp.com/jabatan-rangkap/.](http://kamus.cektkp.com/jabatan-rangkap/)

–<http://kbbi.web.id/implikasi>

–<http://www.imigrasi.go.id/index.php/layanan-publik/izin-tinggal-terbatas-itas#umum>.

–<http://artikata.com/arti-364697-penggunaan.html>.

–<http://eviwulandari123.blogspot.co.id/2013/11/kerangka-teori-penelitian-dankerangka.html>.

–<http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/hukum-internasional/1426-perlindungan-dan-alih-pengetahuan-tenaga-kerja-asing-di-indonesia.html>

–[https://id.wikipedia.org/wiki/Penanaman\\_Modal\\_Asing](https://id.wikipedia.org/wiki/Penanaman_Modal_Asing)

–[http://www.academia.edu/21940989/Peran\\_dan\\_Fungsi\\_Instance\\_di\\_Luar\\_Imigrasi\\_dalam\\_Tim\\_Pengawasan\\_Orang\\_Asing\\_TIMPORA\\_di\\_Kantor\\_Imigrasi\\_Kelas\\_III\\_Bekasi\\_BAB\\_I\\_dan\\_BAB\\_II](http://www.academia.edu/21940989/Peran_dan_Fungsi_Instance_di_Luar_Imigrasi_dalam_Tim_Pengawasan_Orang_Asing_TIMPORA_di_Kantor_Imigrasi_Kelas_III_Bekasi_BAB_I_dan_BAB_II)

–[https://id.wikipedia.org/wiki/Konferensi\\_PBB\\_mengenai\\_Perdagangan\\_dan\\_Pembangunan](https://id.wikipedia.org/wiki/Konferensi_PBB_mengenai_Perdagangan_dan_Pembangunan)

–<http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/hukum-bisnis/1427-tenaga-kerja-asing-diindonesiakebijakan-dan-implementasi.html>



# **PERATURAN KOMISI PENGAWAS PERSAINGAN USAHA REPUBLIK INDONESIA NOMOR 3 TAHUN 2009**

## **TENTANG**

**PEDOMAN PENERAPAN PASAL 1 ANGKA 10 TENTANG PASAR  
BERSANGKUTAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5  
TAHUN 1999 TENTANG LARANGAN PRAKTEK MONOPOLI DAN  
PERSAINGAN USAHA TIDAK SEHAT**

**Komisi Pengawas Persaingan Usaha  
Republik Indonesia  
Copyright@KPPU.2009**



## **Kata Pengantar**

Sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 35 huruf (f) Undang-Undang No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, Komisi Pengawas Persaingan Usaha mempunyai tugas untuk menyusun suatu pedoman dan atau publikasi yang berkaitan dengan pelaksanaan Undang-Undang No. 5 Tahun 1999.

Dalam kesempatan ini, KPPU menyusun Pedoman Penerapan Pasal 1 Angka 10 Tentang Pasar Bersangkutan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak Sehat. Pedoman tersebut disusun agar KPPU dapat melaksanakan fungsi pengawasan terhadap pelaksanaan Undang-Undang No. 5 Tahun 1999 secara tepat. Selain itu, pedoman tersebut diharapkan mampu memberikan penjelasan yang lengkap namun mudah dimengerti kepada berbagai pihak yang secara tidak langsung ikut berperan dalam upaya pewujudan iklim usaha yang sehat, yakni antara lain pelaku usaha, pemerintah, penegak hukum maupun masyarakat pada umumnya.

Sehubungan dengan kegiatan dunia usaha yang sangat dinamis dan selalu berkembang, tidak tertutup kemungkinan bahwa Pedoman ini akan terus disempurnakan.

Ketua KPPU



**PERATURAN**  
**KOMISI PENGAWAS PERSAINGAN USAHA**  
**REPUBLIK INDONESIA**  
**NOMOR 3 TAHUN 2009**

**TENTANG**

**PEDOMAN PENERAPAN PASAL 1 ANGKA 10**  
**TENTANG PASAR BERSANGKUTAN BERDASARKAN**  
**UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 1999**  
**TENTANG LARANGAN PRAKTEK MONOPOLI**  
**DAN PERSAINGAN USAHA TIDAK SEHAT**

**KOMISI PENGAWAS PERSAINGAN USAHA**

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 1 Angka 10 tentang Pasar Bersangkutan berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, dipandang perlu menetapkan Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha tentang Pedoman Penerapan Pasal 1 Angka 10 tentang Pasar Bersangkutan Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 33; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3817);
2. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 75 Tahun 1999;
3. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 59/P Tahun 2006;
- Memperhatikan : Hasil Rapat Komisi tanggal 10 Maret 2009;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN KOMISI PENGAWAS PERSAINGAN USAHA TENTANG PEDOMAN PENERAPAN PASAL 1 ANGKA 10 TENTANG PASAR BERSANGKUTAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 5 TAHUN 1999 TENTANG LARANGAN PRAKTEK MONOPOLI DAN PERSAINGAN USAHA TIDAK SEHAT

Pasal 1

Dalam Peraturan Komisi ini yang dimaksud dengan :

- (1) Pedoman Penerapan Pasal 1 Angka 10 tentang Pasar Bersangkutan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat, yang selanjutnya disebut Pedoman, adalah dokumen pedoman pelaksanaan Pasal 1 Angka 10 tentang Pasar Bersangkutan.

- (2) Komisi adalah Komisi Pengawas Persaingan Usaha sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999.

## Pasal 2

- (1) Pedoman merupakan penjabaran prinsip dasar, batasan, dan contoh-contoh pelaksanaan ketentuan Pasal 1 Angka 10.
- (2) Pedoman merupakan pedoman bagi :
  - a. Pelaku usaha dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam memahami ketentuan Pasal 1 angka 10 tentang Pasar Bersangkutan berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999;
  - b. Komisi dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 35 dan Pasal 36 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 jo. Pasal 4 dan Pasal 5 Keputusan Presiden Nomor 75 Tahun 1999 Tentang Komisi Pengawas Persaingan Usaha.

## Pasal 3

- (1) Pedoman adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan ini.

- (2) Pedoman sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan standar minimal bagi Komisi dalam melaksanakan tugasnya, yang menjadi satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini, serta mengikat semua pihak.

#### Pasal 4

- (1) Putusan dan kebijakan berkaitan dengan Pasal 1 Angka 10 tentang Pasar Bersangkutan yang diputuskan dan ditetapkan oleh Komisi sebelum dikeluarkannya Peraturan ini, dinyatakan tetap berlaku.
- (2) Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta  
pada tanggal : 1 Juli 2009

KOMISI PENGAWAS PERSAINGAN USAHA  
KETUA,

BENNY PASARIBU, Ph.D.

## **BAB I**

# **LATAR BELAKANG**

Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) adalah lembaga independen yang memiliki tugas utama melakukan penegakan hukum persaingan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999. Dalam melaksanakan tugas tersebut, KPPU diberi wewenang untuk menyusun pedoman yang berkaitan dengan Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 1999, sebagaimana tercantum dalam pasal 35 huruf f.

Sebagai bagian dari pelaksanaan pasal 35 huruf f tersebut, KPPU menyusun pedoman pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 mengenai definisi pasar bersangkutan. Pendefinisian pasar bersangkutan merupakan sebuah bagian yang sangat penting dalam proses pembuktian penegakan hukum persaingan, terutama menyangkut beberapa potensi penyalahgunaan penguasaan pasar oleh pelaku usaha tertentu. Upaya menguraikan pasar bersangkutan memiliki kompleksitas yang tersendiri, yang terkait dengan konsep dan metodologi ekonomi, sehingga untuk memahaminya diperlukan pedoman yang bisa menjelaskan bagaimana sebuah pasar bersangkutan ditetapkan dalam sebuah kasus persaingan.

Dalam kaitan dengan itulah pedoman pasar bersangkutan ini disusun dan diharapkan dapat memberikan penjelasan kepada seluruh *stakeholder* hukum persaingan mengenai pendefinisian pasar bersangkutan serta metode pendekatan yang digunakan oleh KPPU melaksanakan Undang-undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha tidak Sehat.



## **BAB II**

### **TUJUAN DAN CAKUPAN PEDOMAN**

#### **2.1. Tujuan Pembuatan Pedoman**

Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) dibentuk untuk melakukan pengawasan atas pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999. Salah satu tugas yang diamanatkan kepada KPPU berdasarkan Pasal 35 huruf f Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 adalah menyiapkan Pedoman atas pelaksanaan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999. Pedoman dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai hal-hal yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999, khususnya dalam pasal tertentu agar mudah dipahami oleh *stakeholder* hukum persaingan.

Sebagaimana tujuan penyusunan pedoman oleh KPPU, maka tujuan dari penyusunan Pedoman Pasar Bersangkutan adalah untuk :

- a. Memberikan pengertian yang jelas, benar dan tepat tentang apa yang dimaksud dengan pasar bersangkutan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat;
- b. Memberikan dasar pemahaman dan arah yang jelas dalam pendefinisian pasar bersangkutan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999, sehingga tidak menimbulkan kemungkinan adanya penafsiran lain selain yang diuraikan dalam Pedoman ini; dan
- c. Digunakan oleh semua pihak sebagai landasan informasi agar dapat menciptakan adanya kondisi persaingan usaha yang dapat tumbuh secara sehat.

- d. Pedoman tentang pasar bersangkutan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tidak dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana KPPU melakukan pemeriksaan dalam melaksanakan penegakan hukum atau memberikan saran dan pertimbangan kepada Pemerintah, namun lebih diarahkan kepada upaya memberikan pengertian, cakupan serta batasan-batasan yang jelas tentang hal-hal yang berkaitan dengan Pasar Bersangkutan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999.

Walaupun telah ada uraian Pedoman Pasar Bersangkutan, namun demikian pandangan dan putusan Komisi dalam proses pelaksanaan penegakan hukum Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 akan tetap didahulukan.

## **2.2. Cakupan Pedoman**

Pedoman ini menjelaskan langkah-langkah yang harus dilakukan untuk menentukan pasar bersangkutan, sebagai bagian dari upaya pembuktian dalam hukum persaingan sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999.

Untuk mempermudah pemahaman, maka struktur Pedoman Pasar Bersangkutan ditetapkan sebagai berikut :

Bab I : Latar Belakang

Bab II : Tujuan dan Cakupan Pedoman

Bab ini menjelaskan tentang tujuan pembuatan pedoman dan hal-hal yang tercakup dalam pedoman.

Bab III : Pengaturan Pasar Bersangkutan

Bab ini menjelaskan tentang pengertian dan ruang lingkup Pasar Bersangkutan berdasarkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 serta penjabaran unsur-unsur yang terkandung dalam definisi Pasar Bersangkutan.

Bab IV : Pasar Bersangkutan dan Contoh Kasus

Bab ini menjelaskan tentang konsep dan definisi, bentuk dan dampak Pasar Bersangkutan hingga hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menganalisis Pasar Bersangkutan yang diduga melanggar Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999.

Bab ini juga menjabarkan beberapa contoh kasus yang berhubungan dengan Pasar Bersangkutan.

Bab V : Penutup.

Sistematika dan bahasa yang dipergunakan dalam Pedoman ini disusun dengan sesederhana dan sejelas mungkin, sehingga dengan demikian akan memungkinkan semua pihak yang berkepentingan dengan mudah membaca dan mengerti/memahami ketentuan peraturan perundang-undangan berkaitan dengan Pasar Bersangkutan, dan hal ini akan bermanfaat untuk mendapatkan kepastian hukum dalam pelaksanaan penegakkan hukum dari Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999.



## **BAB III**

### **PENGATURAN PASAR BERSANGKUTAN**

Ketentuan mengenai pasar bersangkutan dapat dijumpai di pasal 1 angka 10 mengenai ketentuan umum. Secara lengkap, bunyi pasal tersebut adalah:

*“Pasar bersangkutan adalah pasar yang berkaitan dengan jangkauan atau daerah pemasaran tertentu oleh pelaku usaha atas barang dan atau jasa yang sama atau sejenis atau substitusi dari barang dan atau jasa tersebut”*

Pengertian pasar bersangkutan berdasarkan pasal 1 angka 10 tersebut diatas menekankan pada konteks horizontal yang menjelaskan posisi pelaku usaha beserta pesaingnya. Berdasarkan pasal tersebut, cakupan pengertian pasar bersangkutan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 dapat dikategorikan dalam dua perspektif, yaitu pasar berdasarkan geografis dan pasar berdasarkan produk. Pasar berdasarkan cakupan geografis terkait dengan jangkauan dan/ atau daerah pemasaran. Sementara, pasar berdasarkan produk terkait dengan kesamaan, atau kesejenisian dan/atau tingkat substitusinya.

Beberapa unsur penting dalam pasal mengenai pasar bersangkutan tersebut adalah:

#### **Pasar**

Pasar adalah lembaga ekonomi di mana para pembeli dan penjual baik secara langsung maupun tidak langsung dapat melakukan transaksi perdagangan barang dan atau jasa.

#### **Jangkauan atau daerah pemasaran**

Mengacu pada penetapan pasar bersangkutan berdasarkan aspek geografis atau daerah/teritori yang merupakan lokasi pelaku usaha

melakukan kegiatan usahanya, dan/atau lokasi ketersediaan atau peredaran produk dan jasa dan/atau dimana beberapa daerah memiliki kondisi persaingan relatif seragam dan berbeda dibanding kondisi persaingan dengan daerah lainnya.

### **Pelaku usaha**

Pelaku usaha adalah setiap orang perorangan atau badan usaha, baik yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan atau melakukan kegiatan dalam wilayah hukum negara Republik Indonesia, baik sendiri maupun bersama-sama melalui perjanjian, menyelenggarakan berbagai kegiatan usaha dalam bidang ekonomi.

### **Sama atau sejenis atau substitusi**

Mengacu pada pengertian pasar bersangkutan berdasarkan produk. Produk akan dikategorikan dalam pasar bersangkutan atau dapat digantikan satu sama lain apabila menurut konsumen terdapat kesamaan dalam hal fungsi/peruntukan/ penggunaan, karakter spesifik, serta perbandingan tingkat harga produk tersebut dengan harga barang lainnya. Dari sisi penawaran, barang substitusi merupakan produk yang potensial dihasilkan oleh pelaku usaha yang berpotensi masuk ke dalam pasar tersebut.

Definisi pasar bersangkutan merupakan tahapan awal dari analisis persaingan usaha yang penerapannya dilakukan secara kasus per kasus. Proses pembuktian dugaan pelanggaran terhadap Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 pada umumnya diawali dengan penetapan definisi produk dan pasar bersangkutannya. Melalui penetapan pasar bersangkutan, dapat diperoleh informasi serta ukuran yang jelas mengenai pasar, pelaku usaha yang terlibat serta dampak anti persaingan dari setiap dugaan pelanggaran Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999.

Sebagaimana disebutkan sebelumnya, pendefinisian pasar bersangkutan merupakan bagian penting dari upaya pembuktian dugaan pelanggaran Undang-Undang Nomor 5 tahun 1999. Dalam beberapa pasal yang diatur

dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999, terdapat pasar bersangkutan yang merupakan unsur pasal sehingga pendefinisianya diperlukan sebagai bagian dari proses pemenuhan unsur. Tetapi dalam pasal lainnya, pasar bersangkutan bukanlah unsur dari pasal, namun demikian pendefinisianya sangat membantu KPPU dalam upaya memahami produk dan pasar serta dinamikanya yang akan memudahkan upaya pembuktian dalam proses penegakan hukum oleh KPPU. Hubungan antara pasar bersangkutan sebagai unsur dari suatu pasal atau bukan akan dijelaskan secara terperinci dalam pedoman setiap pasal dalam Bab Perjanjian yang Dilarang, Bab Kegiatan yang Dilarang dan Bab Posisi Dominan.

Beberapa pasal yang memiliki keterkaitan dengan pendefinisian pasar bersangkutan antara lain :

### **Hubungan Penggunaan Pasar Bersangkutan dengan Pasal**

<b>Pasal</b>	<b>Substansi Pengaturan</b>	<b>Keterkaitan pasar bersangkutan dengan Unsur Pasal</b>
4	Praktek Oligopoly	Pangsa pasar
5	Perjanjian Penetapan harga	Pelaku usaha pesaing
7	Penetapan harga di bawah harga pasar	Pelaku usaha pesaing
8	Harga jual kembali (Resale Price Maintenance)	Pelaku usaha lain
9	Pembagian wilayah	Pelaku usaha pesaing
10	Pemboikotan	Pelaku usaha pesaing
11	Kartel	Pelaku usaha pesaing
12	Trust	Pelaku usaha lain
13	Praktek Oligopsoni	Pangsa pasar
14	Integrasi Vertikal	Pelaku usaha lain
15	Perjanjian tertutup	Pelaku usaha (Pihak) lain
16	Perjanjian dengan pihak luar negeri	Pelaku usaha lain

<b>Pasal</b>	<b>Substansi Pengaturan</b>	<b>Keterkaitan pasar bersangkutan dengan Unsur Pasar</b>
17	Praktek Monopoli	Pangsa pasar
18	Praktek Monopsoni	Pangsa pasar
19a	Hambatan masuk oleh pelaku usaha	Pasar bersangkutan
19b	Menghalangi konsumen/ pelanggan pelaku usaha pesaingnya untuk tidak melakukan hubungan usaha dengan pelaku usaha pesaing tersebut	Pesaing di pasar bersangkutan
19c	Pembatasan peredaran produk	Pasar bersangkutan
19d	Diskriminasi	Pelaku usaha tertentu
20	Jual rugi	Pasar bersangkutan
22	Persekongkolan tender	Pihak lain (bentuk persekongkolan horizontal)
23	Persekongkolan informasi	Pihak lain dan Pesaing
24	Persekongkolan untuk menghambat produksi/ pemasaran	Pelaku usaha pesaing
25	Posisi dominan	Pangsa pasar
26a	Jabatan Rangkap	Pasar bersangkutan
26b	Jabatan Rangkap	Keterkaitan erat dalam bidang atau jenis usaha
26c	Jabatan Rangkap	Pangsa pasar
27	Kepemilikan saham	Pangsa pasar
28	Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan	Penggabungan horizontal dan vertikal
29	Penggabungan, Peleburan dan Pengambilalihan	Penggabungan horizontal dan vertikal

## **BAB IV**

# **PASAR BERSANGKUTAN DAN CONTOH KASUS**

### **4.1 Pendahuluan**

Pasar bersangkutan adalah sebuah konsep yang dilakukan untuk mendefinisikan tentang ukuran pasar dari sebuah produk. Ukuran pasar ini menjadi penting, karena dapat mengidentifikasi seberapa besar penguasaan produk tertentu dalam pasar tersebut oleh suatu pelaku usaha. Dalam pasar bersangkutan yang cakupan terlalu sempit, maka sangat mungkin pelaku usaha yang menguasai produk tertentu dinilai menjadi pemegang posisi dominan. Sebaliknya apabila definisi pasar produk tersebut cakupannya terlalu luas, maka bisa jadi pelaku usaha tersebut tidak dinilai sebagai pemegang posisi dominan.

Dalam hal inilah, maka pendefinisian pasar menjadi sangat strategis keberadaannya karena melalui pendefinisian inilah berbagai kondisi faktual di pasar bisa dianalisis dalam perspektif persaingan.

Di sisi lain, pendefinisian pasar bersangkutan dapat berguna untuk mengidentifikasi pelaku usaha dengan pesaingnya, serta sebagai batasan dalam mengukur luasnya dampak dari tindakan anti persaingan yang terjadi. Perlu diingat bahwa eksistensi dampak dari tindakan anti persaingan dapat terjadi di pasar bersangkutan dimana tindakan anti persaingan berada. Umumnya hal tersebut terjadi pada kasus dimana tindakan anti persaingan berdampak secara horisontal dan/atau terhadap pesaing. Pada peristiwa lain, eksistensi dampak dapat terjadi pada pasar bersangkutan yang berbeda dengan pasar bersangkutan dimana tindakan anti persaingan terjadi. Hal tersebut umumnya dapat terjadi pada tindakan anti persaingan yang berdampak secara vertikal dan/atau bukan terhadap pesaing

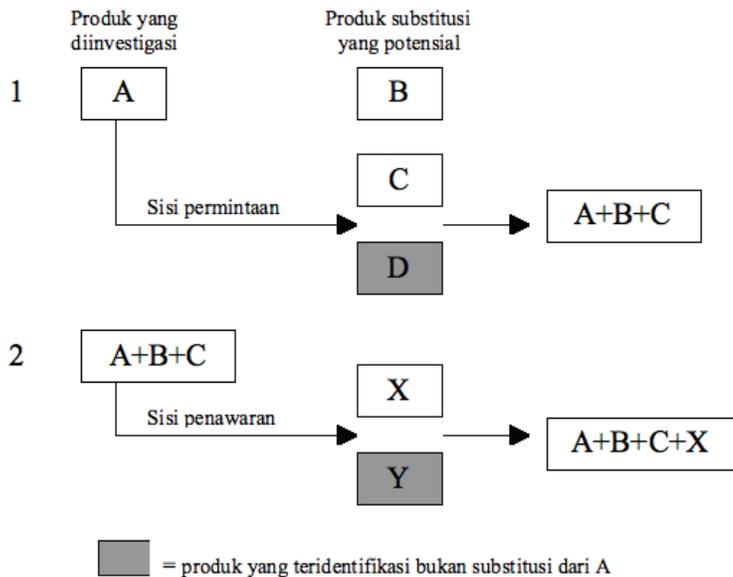
## 4.2 Konsep Pasar Bersangkutan

Secara umum, berdasarkan pendekatan universal pasar bersangkutan memiliki dua aspek utama yakni produk dan geografis (lokasi). Atas dasar dua aspek inilah kemudian pasar bersangkutan ditetapkan dalam kasus-kasus persaingan.

### 4.2.1 Pasar Produk

Pasar produk didefinisikan sebagai produk-produk pesaing dari produk tertentu ditambah dengan produk lain yang bisa menjadi substitusi dari produk tersebut. Produk lain menjadi substitusi sebuah produk jika keberadaan produk lain tersebut membatasi ruang kenaikan harga dari produk tersebut.

Pasar produk dapat diidentifikasi dari sisi permintaan terlebih dahulu, untuk kemudian diikuti dengan penelaahan sisi penawaran. Secara sederhana pasar produk dapat diilustrasikan dalam gambar di bawah ini.



Gambar di atas memperlihatkan, bahwa produk A adalah produk yang diinvestigasi. Sementara produk B, C, dan D sebagai produk yang berpotensi menjadi substitusi dari A. Hasil investigasi dari sisi permintaan menunjukkan bahwa perpindahan konsumen dari produk A hanya terjadi ke produk B dan C. Hal tersebut dapat terjadi akibat perubahan harga dari produk A mempengaruhi jumlah permintaan produk B dan produk C tapi tidak memiliki dampak terhadap jumlah permintaan produk D, sehingga dapat disimpulkan bahwa pasar bersangkutan dari sisi permintaan meliputi produk A, B, dan C.

Setelah itu, produk A, B, dan C diinvestigasi dari sisi penawaran untuk mengidentifikasi pelaku usaha yang berpotensi untuk masuk ke pasar produk tersebut. Gambar memperlihatkan terdapat dua pelaku usaha yang dapat masuk ke pasar apabila memproduksi produk X dan Y. Hasil investigasi memperlihatkan bahwa hanya produk X yang berpotensi menjadi substitusi produk A, B dan C. Hal tersebut dapat terjadi akibat kenaikan harga produk A, B dan C mempengaruhi produsen potensial untuk mengalihkan kapasitas produksinya dan memproduksi X agar dapat masuk ke pasar tersebut. Dalam hal inilah maka akhirnya kemudian disimpulkan, maka pasar bersangkutan dari produk tersebut mencakup A, B, C, dan X.

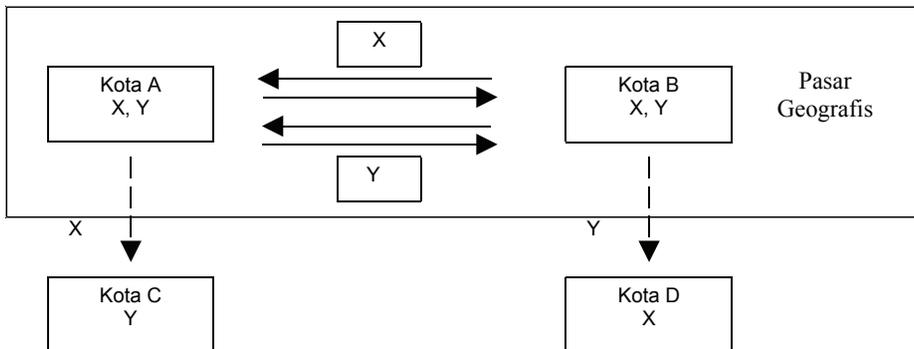
#### **4.2.2 Pasar Geografis**

Pasar geografis adalah wilayah dimana suatu pelaku usaha dapat meningkatkan harganya tanpa menarik masuknya pelaku usaha baru atau tanpa kehilangan konsumen yang signifikan, yang berpindah ke pelaku usaha lain di luar wilayah tersebut. Hal ini antara lain terjadi karena biaya transportasi yang harus dikeluarkan konsumen tidak signifikan, sehingga tidak mampu mendorong terjadinya perpindahan konsumsi produk tersebut.

Apabila dalam sebuah negara dijual sebuah produk dengan biaya transportasi yang tidak signifikan, maka pasar geografis produk tersebut adalah seluruh wilayah negara tersebut. Di

sisi lain, jika pelaku usaha menjual produk dalam satu wilayah tertentu dan konsumen tidak memiliki akses terhadap produk dari luar wilayah tersebut, maka juga dapat disimpulkan bahwa pasar geografis produk tersebut adalah wilayah tersebut.

Gambar di bawah mengilustrasikan produk X dan Y yang memiliki fungsi, karakteristik, dan harga yang sama, dengan area penjualan di kota A, B, C, dan D. Jika produk X dan Y ditransaksikan secara signifikan di kota A dan B, namun hanya sedikit di kota C dan D, maka dapat disimpulkan bahwa pasar geografis bagi X dan Y adalah kota A dan B.



Ket :

X dan Y adalah produk substitusi

—————▶ : Transaksi produk dalam jumlah signifikan

-. -. -▶ : Transaksi produk dalam jumlah tidak signifikan

Dalam perkembangannya, jika batas wilayah pasar geografis suatu produk tidak dapat ditentukan dengan mudah, maka penentuan batasan pasar geografis dapat dilakukan dengan mengidentifikasi apakah kenaikan harga di suatu daerah secara substansial mampu mempengaruhi suatu daerah yang lain. Bila demikian, maka kedua lokasi tersebut berada pada pasar

yang sama. Perlu diperhatikan bahwa penggunaan konsep ini memungkinkan untuk mendefinisikan pasar geografis tanpa memperhatikan ketersediaan aktual barang substitusi di lokasi tersebut pada saat investigasi dilakukan.

Hal tersebut dapat digunakan beberapa indikator. Salah satu di antaranya adalah indikator hubungan pergerakan harga di antara wilayah yang diteliti. Hubungan pergerakan harga yang searah di antara wilayah yang diteliti, dapat menjadi indikasi bahwa keduanya berada dalam pasar geografis yang sama. Sebaliknya, jika terdapat perbedaan harga yang signifikan dan terdapat fluktuasi harga antar wilayah yang tidak berkorelasi, maka hal tersebut menjadi indikasi bahwa wilayah-wilayah tersebut berada dalam pasar geografis yang berbeda.

#### **4.3 Penentuan Definisi Pasar Bersangkutan**

Penentuan definisi pasar bersangkutan menjadi hal paling mendasar dalam upaya pembuktian beberapa pelanggaran Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999. Terdapat beberapa pendekatan yang dilakukan, di antaranya dilakukan melalui pendekatan yang menggunakan elastisitas permintaan dan penawaran. Dalam prakteknya, relatif sulit untuk melakukan pengukuran terhadap elastisitas permintaan dan penawaran. Hal tersebut dikarenakan pengukuran elastisitas membutuhkan data serta informasi yang dapat mencerminkan daya beli (*ability to pay*) serta keinginan untuk membeli (*willingness to buy*) dari konsumen. Sampai saat ini ketersediaan data dimaksud masih sulit untuk dipastikan. Padahal proses penanganan perkara di KPPU sendiri sudah memiliki tahapan dan batasan waktu yang sangat ketat dan mengikat. Fenomena tersebut sesungguhnya merupakan hal yang umum terjadi, yang dihadapi oleh banyak otoritas pengawas persaingan di berbagai negara.

Dalam perkembangan yang terjadi, pendekatan terhadap elastisitas permintaan dan penawaran dapat dilakukan melalui analisis preferensi konsumen, dengan menggunakan tiga parameter utama sebagai alat pendekatan (*proxy*) yaitu harga, karakter dan kegunaan (fungsi) produk.

Penggunaan tiga parameter tersebut dapat memberikan informasi yang *valid* dan komprehensif mengenai sifat substitusi suatu produk dengan produk lain, dengan metodologi serta proses analisis yang lebih sesuai dengan keterbatasan data serta waktu yang dimiliki oleh KPPU. Berikut adalah penjelasan ringkas dari penggunaan tiga parameter tersebut untuk definisi pasar produk dan geografis.

#### **4.3.1 Pasar Produk: Faktor yang dipertimbangkan**

Sebagaimana telah dijelaskan di awal, preferensi atau selera konsumen merupakan faktor penentu dalam pendefinisian pasar produk. Preferensi tersebut paling tidak diwakili oleh indikator utama yaitu harga, karakter atau ciri dari produk yang bersangkutan dan kegunaan (fungsi).

##### **4.3.1.1 Indikator Harga**

Berikut adalah beberapa faktor harga yang akan dipertimbangkan dalam menentukan pasar bersangkutan:

- ▶ Harga produk yang mencerminkan harga pasar yang wajar atau kompetitif. Proses analisis terhadap harga yang tidak wajar atau non kompetitif cenderung menghasilkan estimasi pasar bersangkutan yang terlalu luas;
- ▶ Produk-produk yang dianalisis tidak harus memiliki kesamaan harga, karena variasi harga dari produk-produk yang dianalisis sangat mungkin terjadi. Inti analisis terhadap parameter harga bukan pada besaran nominal, tapi pada reaksi konsumen terhadap perubahan harga yang terjadi pada produk yang dimaksud;
- ▶ Peningkatan harga (secara hipotetis) harus hanya terjadi di produk A sementara harga produk substitusi tidak berubah. Dengan kata lain,

peningkatan harga A tidak boleh memiliki dampak inflasi;

- ▶ Peningkatan harga harus diasumsikan berkesinambungan, yaitu berlangsung lama (*non transitory*). Fluktuasi harga jangka pendek dan (*cyclical*) sebisa mungkin dikeluarkan (*exclude*) untuk menghindari ketidakakuratan dalam pengolahan dan analisis perubahan harga;
- ▶ Peningkatan harga hipotetis harus sedikit saja, namun signifikan. Sedikit kenaikan agar respon pembeli hanya berpindah ke produk yang merupakan substitusi dekat dari produk A. Peningkatan harga yang besar dapat menyebabkan konsumen berpindah ke produk yang merupakan substitusi jauh dari produk A. Kenaikan harga harus cukup signifikan sehingga dapat menimbulkan reaksi pembeli. Kenaikan harga yang terlalu kecil tidak akan mengubah perilaku pembeli karena ada biaya yang dikeluarkan pembeli untuk mengetahui produk-produk alternatif, sebelum kemudian beralih.

Sebagai informasi, otoritas pengawas persaingan di beberapa negara menggunakan batasan kuantitatif kenaikan harga yang disimulasikan antara 5%-10%. Metode yang sama dapat diterapkan di Indonesia dengan batasan kuantitatif yang disesuaikan dengan kondisi lokal.

#### **4.3.1.2 Faktor Karakter dan Kegunaan Produk**

Berikut adalah penjelasan mengenai parameter non harga yaitu karakter (ciri) produk dan kegunaan (fungsi):

- ▶ Produk dalam suatu pasar tidak harus *perfect*

*substitutes*. Dalam beberapa kondisi tertentu, relatif sulit untuk menemukan produk yang bersifat substitusi sempurna. Dengan demikian, pendefinisian produk cukup didasarkan pada konsep *close substitutes*.

- ▶ Produk dalam suatu pasar tidak harus memiliki kualitas yang sama. Sebagaimana diketahui bersama, saat ini tingkat diferensiasi produk sudah sangat tinggi, dimana produk tertentu memiliki jenjang variasi (*range*) yang sangat lebar, baik dari spesifikasi teknis, harga merk (*brand*) maupun kemasan (*packaging*). Sepanjang konsumen menentukan bahwa produk terkait memiliki karakter dan fungsi yang sama, maka produk-produk tersebut dapat dikatakan sebagai substitusi satu sama lain terlepas dari spesifikasi teknis, merk atau kemasan tertentu yang melekat di produk produk tersebut. Sebaliknya, apabila konsumen menentukan bahwa produk-produk dimaksud tidak memiliki kesamaan fungsi dan karakter yang diperlukan, maka produk tersebut tidak dapat dikategorikan sebagai substitusi, walaupun terdapat kemiripan atau kesamaan dalam spesifikasi teknis, merk maupun kemasan.

#### **4.3.2 Pasar Geografis**

Penetapan pasar berdasarkan aspek geografis sangat ditentukan oleh ketersediaan produk yang menjadi obyek analisa. Beberapa faktor yang menentukan dalam ketersediaan produk tersebut adalah kebijakan perusahaan, biaya transportasi, lamanya perjalanan, tarif dan peraturan-peraturan yang membatasi lalu lintas perdagangan antar kota/wilayah. Berbagai faktor tersebut akan menentukan luas dan cakupan wilayah dari produk yang dijadikan obyek analisa. Dalam hal ini, perdagangan via

internet (*on line trading*) serta mekanisme transaksi *paperless* cenderung mengaburkan hambatan dan batasan antar wilayah. Dengan kata lain, berbagai perkembangan signifikan dalam transaksi *on line* akan cenderung memperluas cakupan pasar geografis dari suatu produk. Hal tersebut menjadi faktor lain yang akan diantisipasi dalam penentuan pasar bersangkutan terkait dengan geografis.

Berkaitan dengan kebijakan perusahaan, faktor tersebut merupakan salah satu indikasi langsung mengenai cakupan pasar geografis. Dalam hal ini, keputusan pimpinan perusahaan akan sangat menentukan logistik produk terutama untuk daerah atau wilayah yang dijadikan target pemasaran. Penentuan daerah atau wilayah yang dijadikan target pemasaran tentunya merupakan bagian dari strategi yang disesuaikan dengan program dan rencana strategis perusahaan. Dengan demikian, strategi wilayah pemasaran yang telah atau akan ditetapkan oleh manajemen perusahaan akan memberikan informasi mengenai luas atau cakupan geografis dari produk yang dijadikan obyek analisa.

Selain kebijakan perusahaan, indikator mengenai biaya serta waktu transportasi, tarif dan regulasi secara langsung mempengaruhi ketersediaan produk di wilayah tertentu. Dengan kata lain, keempat parameter tersebut dapat menjadi indikasi mengenai luas dan cakupan geografis dari produk yang dijadikan obyek analisa. Secara sederhana, biaya transportasi yang tinggi serta waktu transportasi yang lama akan menyulitkan pelaku usaha untuk memperluas wilayah penjualan produknya. Dengan demikian, cakupan pasar dalam kondisi tersebut akan relatif terbatas untuk wilayah produksi atau pemasaran yang sudah ada (*existing*). Sebaliknya, apabila biaya serta waktu transportasi relatif tidak signifikan, maka ada insentif bagi pelaku usaha untuk melakukan ekspansi pasar mengarah ke wilayah pemasaran yang lebih luas.

Hambatan perdagangan berupa tarif dan non-tarif menjadi batasan bagi penentuan pasar bersangkutan berdasarkan aspek geografis. Tarif perdagangan mengakibatkan peningkatan harga produk impor sehingga menurunkan minat beli konsumen atas produk tersebut. Akibatnya adalah lalu lintas produk yang masuk dalam satu wilayah (negara) tertentu menjadi berkurang atau tidak signifikan. Dengan makin berkurangnya pasokan produk dalam satu wilayah cenderung mempersempit cakupan geografis dari produk yang dijadikan obyek analisa.

Sementara, adanya peraturan-peraturan untuk melindungi kesehatan dan keamanan seperti lisensi dan sertifikasi produk juga dapat menentukan batasan pasar geografis. Kondisi yang serupa juga dijumpai untuk regulasi atau kebijakan yang cenderung membatasi peredaran atau perdagangan produk lintas wilayah administratif/propinsi secara domestik. Hampir serupa dengan hambatan tarif, hambatan regulasi cenderung mempersempit cakupan geografis dari produk yang dijadikan obyek analisa.

### **4.3.3 Contoh Kasus**

#### **4.3.3.1 Penetapan Pasar Bersangkutan Dalam Perkara Kepemilikan Silang Telekomunikasi Seluler (Perkara No: 07/KPPU-L/2007)**

##### **Pasar Produk**

Dalam perkara ini Majelis Komisi menetapkan bahwa pasar produk dalam perkara ini adalah layanan seluler yang di dalamnya tidak termasuk FWA (*fixed wireless access*) dan PSTN (*Public Switch Telephone Network*) (Putusan Perkara No: 07/KPPU-L/2007 Para. 3.1.4 Halaman 591).

Hal tersebut didasarkan pada analisis dalam aspek kegunaan, karakteristik dan tingkat harga Seluler, FWA, dan PSTN.

Berdasarkan aspek kegunaan, Seluler, FWA dan PSTN memiliki kesamaan yaitu berguna dalam kegiatan komunikasi data dan suara. Namun berdasarkan aspek karakteristik yakni mobilitas, FWA dan PSTN memiliki keterbatasan mobilitas yang signifikan berbeda dengan seluler yang memiliki mobilitas penuh pada saat perkara tersebut diinvestigasi. Berdasarkan aspek tingkat harga, tingkat harga FWA dan PSTN berdekatan dan berbeda jauh dengan tingkat harga yang ditawarkan oleh jasa seluler (Putusan Perkara No: 07/KPPU-L/2007 Para. 3.1.4 Halaman 5 s.d. 7).

Hasil survey konsumen yang dilakukan oleh tim pemeriksa untuk menguji hipotesis kemungkinan adanya saling substitusi jasa layanan telekomunikasi seluler dengan jasa layanan FWA dan PSTN menunjukkan bahwa peralihan pengguna jasa layanan telekomunikasi seluler ke jasa layanan telekomunikasi FWA dan jasa layanan telekomunikasi PSTN dalam kondisi inelastis sehingga dapat disimpulkan bahwa PSTN dan FWA bukan merupakan produk substitusi bagi Seluler (Putusan Perkara No: 07/KPPU-L/2007; Halaman 6 dan halaman 592-593).

### **Pasar Geografis**

Majelis Komisi menilai bahwa pasar geografis dalam kasus ini adalah meliputi jasa layanan telekomunikasi selular di seluruh wilayah Indonesia meskipun tidak semua operator telepon selular memiliki jangkauan layanan (*coverage*) yang sama luasnya. Hal ini didasarkan pada fakta bahwa terdapat persaingan antar pelaku usaha jasa telekomunikasi selular di seluruh wilayah Indonesia.

Majelis Komisi berpendapat bahwa dalam mendefinisikan pasar geografis dapat didasarkan pada tekanan kompetisi dan harga pada satu lokasi yang dipengaruhi oleh kompetisi dan harga di lokasi lain. Adanya pengaruh tersebut menjadikan kedua wilayah menjadi satu pasar geografis yang tidak dipisahkan. Pengaruh tersebut dapat dilihat dari pola perubahan harga di kedua wilayah (Putusan Perkara No: 07/KPPU-L/2007 Halaman 7-8 dan 593-594).

Majelis mendapatkan fakta bahwa semua operator telepon selular menetapkan tarif yang sama di mana pun pelanggan selular tersebut berada atau memberlakukan tarif secara nasional. Sebagai ilustrasi, Telkomsel tidak pernah menerapkan tarif yang lebih tinggi di wilayah yang tidak terjangkau oleh jasa layanan operator telepon lain dibanding dengan tarif di wilayah yang dilayani oleh seluruh operator selular yang ada di Indonesia. Artinya ada atau tidak ada operator lain di suatu wilayah, Telkomsel akan menerapkan model pentarifan yang sama dengan wilayah lain yang terjangkau oleh seluruh operator. Hal ini menunjukkan bahwa di seluruh wilayah yang terjangkau layanan Telkomsel, terjadi persaingan dengan operator telepon selular lainnya, meskipun operator telepon selular lain tersebut belum tentu beroperasi di seluruh wilayah yang terjangkau oleh layanan Telkomsel. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh tekanan persaingan yang berdampak pada setiap daerah walaupun ketersediaan jasa seluler sama.

Di sisi lain Majelis juga mendapatkan fakta bahwa tidak ditemukan adanya hambatan baik dari sisi teknologi maupun regulasi bagi operator selular untuk memasarkan produknya di seluruh wilayah Indonesia.

Berdasarkan analisis pasar produk dan pasar geografis tersebut Majelis Komisi menyatakan bahwa **definisi pasar produk dalam perkara ini adalah industri layanan telekomunikasi seluler sedangkan pasar geografisnya adalah seluruh wilayah Indonesia.**

#### **4.3.3.2 Penetapan Pasar Bersangkutan dalam perkara "Program Geser Kompetitor" (Perkara Nomor 06/KPPU-L/2004)**

Dalam kasus ini, majelis komisi menggunakan dua dimensi pasar bersangkutan yaitu pasar produk dan geografis. Berdasarkan kriteria pasar produk, bahwa batu baterai merk C yang didistribusikan oleh Terlapor (PT. X) maupun baterai lain yang didistribusikan oleh pesaing dapat diklasifikasikan berdasarkan jenis, tipe, maupun kualitasnya. Dilihat dari jenisnya, baterai dapat dibedakan atas baterai Alkaline dan baterai *Carbon Zinc* atau *Manganese* (selanjutnya disebut "**baterai Manganese**"). Masing-masing baterai tersebut memiliki karakteristik dan harga yang berbeda antara satu dengan yang lainnya sehingga masing-masing memiliki segmentasi pasar yang berbeda pula (Putusan Perkara Nomor 06/KPPU-L/2004 halaman 8).

Bahwa untuk jenis Manganese, baik baterai merk C dan batu baterai pesaing dapat dibedakan atas tipe, kualitas dan atau warna. Bahwa berdasarkan dokumen Terlapor tentang perbandingan harga batu baterai merk C terhadap kompetitor periode Juni 2003, Terlapor mengklasifikasikan produk baterai dan baterai pesaingnya berdasarkan jenis, tipe dan kualitas atau warna sebagaimana ditunjukkan dalam tabel berikut ini

Tabel Klasifikasi Produk Baterai Manganese

<b>Merk C</b>	<b>Merk lain</b>	<b>Merk lain</b>
R-20 SPW	R-20 HITAM	R-20 NEO HITOP
R-20 SPC	-	R-20 HITOP
R-20 BIRU	R-20 MERAH	R-20 PRIMA
R-20 HIJAU	R-20 PERAK	R-20 HIJAU
R-20 KUNING	-	R-20 KUNING
R-14 SPW	R-14 HITAM	R-14 NEO HITOP
R-14 BIRU	R-14 MERAH	R-14 PRIMA
R-6 SPW	R-6 HITAM	R-6 NEO HITOP
R-6 SPC	-	R-6 HITOP
R-6 BIRU	R-6 MERAH	R-6 PRIMA
R-6 HIJAU	R-6 PERAK	R-6 PELITA

Berdasarkan data tersebut, Terlapor telah mengklasifikasikan produk baterai yang dipasarkannya sedemikian rupa sehingga masing-masing tipe dan kualitas atau warna baterai memiliki pesaingnya masing-masing dan antara tipe atau kualitas baterai yang satu tidak bersaing dengan tipe atau kualitas baterai yang lain.

Apabila dilihat dari sisi permintaan, konsumen memandang setiap jenis dari produk baterai memiliki karakteristik atau fungsi dan harga yang berbeda. Dengan demikian, setiap jenis baterai tersebut memiliki pasarnya masing-masing dimana antara satu jenis baterai dengan jenis baterai yang lain tidak dapat saling menggantikan (*substitutable*) atau saling dipertukarkan (*interchangeable*). Bahwa berdasarkan keterangan dari para saksi, pembeli baterai biru tidak akan beralih ke baterai yang lain jika baterai biru tidak tersedia. Dalam kasus ini, pelapor menyampaikan dugaan tentang adanya PGK yang dilakukan oleh

Terlapor yang ditujukan terhadap baterai Panasonic, khususnya untuk *item single pack* AA. Dengan demikian, berdasarkan fakta-fakta tersebut di atas, Majelis Komisi berpendapat bahwa pasar produk yang bersangkutan dalam perkara ini adalah “baterai manganese UM-3 atau R6 biru atau AA blue atau produk yang memiliki kualitas, fungsi dan harga yang setara dengannya”

Dalam perspektif Pasar Geografis, berdasarkan dokumen dan hasil pemeriksaan terhadap Pelapor, Pelapor menyampaikan dugaan bahwa telah terjadi program diskon batu baterai sejenis di seluruh Indonesia kecuali di wilayah Sumatera. Bahwa Majelis Komisi berpendapat bahwa beberapa faktor dapat digunakan untuk menentukan sebuah pasar geografis. Salah satu dari faktor tersebut adalah *actual sales pattern* (pola penjualan yang nyata) yang mengacu pada *Antitrust Law Development, ABA Section of Antitrust Law, Fifth Edition 2002 Volume I, page 577-578*).

Mengacu pada *actual sales pattern* Terlapor, dapat dipetakan pola pemasaran batu baterai, yang membagi wilayah pemasarannya yang terdiri dari Banten, DKI Jakarta, Jawa Barat, Jawa Tengah, Jawa Timur, Bali, Sulawesi dan Kalimantan. Untuk mendukung pola pemasaran tersebut, Terlapor menggunakan lebih kurang 80 agen untuk wilayah diluar Pulau Jawa. Sebagai informasi tambahan, berdasarkan hasil penyelidikan lapangan yang dilakukan tim KPPU, program sejenis tidak ditemukan di wilayah Kalimantan dan Sulawesi. Bahwa berdasarkan hasil penyelidikan lapangan dan pemeriksaan, PGK ditemukan di sejumlah grosir dan semi grosir tradisional di wilayah Jawa dan Bali wilayah

mana pemasaran atau distribusi produk baterai merk C dikontrol langsung oleh Terlapor. Dengan demikian, berdasarkan fakta-fakta tersebut, Majelis Komisi berpendapat bahwa pasar geografis yang bersangkutan dalam perkara ini adalah sejumlah grosir dan semi grosir tradisional di wilayah Jawa dan Bali.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Definisi tentang “Pasar Bersangkutan” sebagaimana diatur dalam pasal 1 angka 10 merupakan tahap awal analisis persaingan usaha yang penerapannya dilakukan secara kasus per kasus. Melalui penetapan pasar bersangkutan, dapat diperoleh informasi serta ukuran yang jelas mengenai luas serta kedalaman pasar, pelaku usaha yang terlibat serta dampak anti persaingan dari setiap dugaan pelanggaran Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999.

Pedoman tentang pasar bersangkutan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 lebih diarahkan kepada upaya memberikan pengertian, cakupan serta batasan-batasan yang jelas tentang hal-hal yang berkaitan dengan Pasar Bersangkutan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999. Pedoman Pelaksanaan tentang Pasar Bersangkutan ini diharapkan dapat memberikan penjelasan kepada pelaku usaha, praktisi hukum dan ekonomi, pemerintah dan masyarakat umum mengenai pasar bersangkutan serta metode pendekatan yang digunakan oleh KPPU.

Tidak tertutup kemungkinan bahwa Pedoman Pelaksanaan ini belum mengakomodir sepenuhnya teori dan praktek yang berlaku, oleh karenanya akan dilakukan penyempurnaan seiring dengan teori dan praktek yang terus mengalami perkembangan.

====



Lampiran  
Peraturan Komisi Pengawas Persaingan Usaha  
Nomor 7 Tahun 2009  
Tentang Pedoman Jabatan Rangkap sesuai ketentuan  
Pasal 26 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 Tentang  
Larangan Praktek Monopoli Dan Persaingan Usaha Tidak  
Sehat

## **BAB I**

### **LATAR BELAKANG**

Dalam upaya menciptakan persaingan usaha yang sehat, atas inisiatif Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia telah diterbitkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1999 tentang Larangan Praktek Monopoli dan Persaingan Usaha Tidak Sehat (selanjutnya disebut UU No. 5 Tahun 1999). Pelaksanaan UU No. 5 Tahun 1999 yang konsisten dan konsekuen diharapkan dapat memupuk budaya bersaing yang jujur dan sehat sehingga dapat terus menerus mendorong dan meningkatkan daya saing di antara pelaku usaha.

Salah satu bentuk perilaku yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat adalah Jabatan Rangkap Direksi dan/atau Komisaris. suatu Jabatan Rangkap (*interlocking directorate*) terjadi apabila seseorang yang sama duduk dalam dua atau beberapa dewan direksi perusahaan atau menjadi wakil dua atau lebih perusahaan yang bertemu dalam dewan direksi satu perusahaan. Hal tersebut meliputi jabatan rangkap direksi di antara perusahaan induk, satu anggota perusahaan induk dengan anak perusahaan anggota lain atau anak perusahaan berbagai perusahaan induk. Situasi tersebut biasanya timbul akibat keterkaitan keuangan dan kepemilikan bersama atas saham.

Jabatan Rangkap direksi dapat menghambat persaingan usaha dengan beberapa cara. Apabila orang tersebut duduk dalam dua perusahaan yang bersaing (*direct interlock*) maka hubungan horizontal ini dapat melahirkan pembentukan strategi bersama di antara perusahaan yang berkaitan dengan harga, alokasi pasar, dan penetapan jumlah produksi.

Jabatan Rangkap Direksi pada tingkat vertikal mengakibatkan integrasi vertikal kegiatan, misalnya kegiatan di antara pemasok dan pelanggan, sehingga menghambat persaingan di antara para pemasok dengan membuat persetujuan timbal balik di antara mereka. Keterkaitan antara jabatan direksi lembaga keuangan dengan jabatan direksi perusahaan non sektor keuangan dapat mengakibatkan diskriminasi syarat pembiayaan bagi pesaing dan berperan sebagai katalisator dalam upaya memperoleh penguasaan vertikal, horisontal, atau konglomerasi.

Kepengurusan suatu perusahaan dilakukan oleh jajaran direktur atau dewan direksi yang pada umumnya dipimpin oleh Direktur Utama. Dengan demikian Direksi mempunyai tugas dan wewenang ganda, yakni melaksanakan pengurusan dan menjalankan perwakilan perseroan.

Kewenangan pengurusan Direksi mencakup semua perbuatan hukum yang berkaitan dengan maksud dan tujuan perseroan sebagaimana dimuat dalam anggaran dasarnya. Kewenangan kepengurusan tersebut tidak hanya terbatas pada memimpin dan menjalankan kegiatan rutin sehari-hari, namun termasuk kewenangan untuk mengambil inisiatif dan membuat rencana masa depan perseroan dalam rangka mewujudkan maksud dan tujuan perseroan.

Kewenangan Direksi untuk melakukan perbuatan hukum atas nama perseroan bukan dan tidak hanya terbatas pada perbuatan hukum yang secara tegas disebut dalam maksud dan tujuan perseroan. Kewenangan Direksi juga meliputi perbuatan-perbuatan sekunder yakni perbuatan-perbuatan yang menurut kebiasaan, kewajaran, dan kepatutan dapat disimpulkan adalah berhubungan dengan maksud dan tujuan perseroan, meskipun perbuatan-perbuatan tersebut tidak secara tegas disebutkan dalam maksud dan tujuan perseroan. Dengan demikian jelas bahwa Direksi adalah organ perseroan yang mewakili kepentingan perseroan sebagai subyek hukum mandiri.

Berkenaan dengan kewenangan Direksi mewakili kepentingan perseroan baik di dalam maupun di luar pengadilan, perlu diketahui jenis cakupan kewenangan Direksi dalam mewakili perseroan secara sah. Acuan mengatakan bahwa Direksi berhak mewakili perseroan untuk melakukan perbuatan hukum yang secara tegas atau implisit diperbolehkan oleh peraturan perundang-undangan dan ketentuan anggaran dasar perseroan.

UU No.5 Tahun 1999, yang mengatur perihal Jabatan Rangkap dalam Pasal 26, melarang individu perorangan menduduki jabatan sebagai anggota Direksi dan/atau Komisaris pada dua perusahaan atau lebih, jika perusahaan-perusahaan tersebut mempunyai pangsa pasar yang sama, memiliki keterkaitan yang erat dalam bidang atau jenis usaha, atau secara bersama dapat menguasai pangsa pasar barang dan/atau jasa tertentu, yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat.

## **BAB II TUJUAN DAN CAKUPAN PEDOMAN**

### **2.1. Tujuan Pembuatan Pedoman**

Komisi Pengawas Persaingan Usaha (KPPU) dibentuk untuk mengawasi pelaksanaan UU No. 5 Tahun 1999, dengan Tugas dan Wewenang yang secara rinci diuraikan dalam Pasal 35 dan Pasal 36. Sebagaimana diuraikan dalam Pasal 35 huruf f. tugas KPPU adalah menyusun pedoman dan atau publikasi yang berkaitan dengan UU No. 5 Tahun 1999. Pedoman ketentuan ini diperlukan untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pasal-pasal dan hal-hal lainnya yang belum diperinci dalam tentang arti dan batasan, diharapkan para pelaku usaha dan stakeholders lainnya dapat menyesuaikan dirinya dengan pedoman sehingga tidak melanggar dan tidak menghambat persaingan usaha sebagaimana diatur oleh UU No. 5 Tahun 1999.

Dengan demikian pedoman tentang Jabatan Rangkap sebagaimana dimaksud dalam Pasal 26 UU No.5 Tahun 1999 (untuk selanjutnya disebut Pedoman) bertujuan untuk :

- a. Memberikan pengertian atau persepsi yang sama, jelas, dan tepat tentang Jabatan Rangkap.
- b. Memberikan dasar pemahaman dan arah yang jelas sehingga tidak ada penafsiran lain selain yang diuraikan dalam pedoman ini.
- c. Memberikan landasan kepada semua pihak dalam berperilaku agar tidak ada pihak-pihak yang dirugikan dan selanjutnya untuk menciptakan kondisi persaingan usaha yang sehat.

Pedoman Pasal 26 tentang Jabatan Rangkap bukan untuk menjelaskan tata cara KPPU melakukan pemeriksaan dalam melakukan pendekatan hukum atau memberikan saran dan pertimbangan, namun difokuskan kepada pemberian pengertian yang jelas, cakupan, serta batasan ketentuan Jabatan Rangkap. Walaupun pedoman ini memberikan penjelasan ketentuan tentang Jabatan Rangkap, namun demikian dalam proses penegakan hukum UU No. 5 Tahun 1999, pandangan dan putusan Komisi dalam melakukan pemeriksaan atas Jabatan Rangkap yang diduga mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat tetap didahulukan dan tidak hanya terbatas pada pedoman.

### **2.2. Cakupan Pedoman**

Pedoman Jabatan Rangkap berdasarkan UU No. 5 Tahun 1999 ini mencakup filosofi, semangat ,dan arah ketentuan dalam mempromosikan persaingan yang sehat. Di dalam pedoman ini juga diuraikan secara singkat hubungan Pasal 26 dengan sejumlah pasal yang terkait secara langsung ataupun tidak langsung

dengan Jabatan Rangkap. Hal ini dimaksud untuk juga menjelaskan dampak Jabatan Rangkap terhadap praktek monopoli dan persaingan usaha.

Secara sistematis Pedoman ini mencakup:

- Bab I : Latar Belakang  
Bab ini menguraikan definisi Jabatan Rangkap dan latar belakang potensi jabatan rangkap yang dapat menghambat persaingan
- Bab II : Tujuan dan Cakupan Pedoman  
Bab ini menjelaskan tentang tujuan pembuatan pedoman dan hal-hal yang tercakup dalam pedoman.
- Bab III : Pasal Terkait dengan Jabatan Rangkap  
Bab ini menjelaskan tentang pengertian dan ruang lingkup Jabatan Rangkap berdasarkan UU No. 5 Tahun 1999 serta penjabaran unsur-unsur yang terkandung dalam Pasal 26 tersebut.
- Bab IV : Jabatan Rangkap dan Contoh Kasus  
Bab ini menjelaskan tentang konsep dan definisi, bentuk dan dampak negatif Jabatan Rangkap hingga hal-hal yang perlu diperhatikan dalam menganalisis Jabatan Rangkap yang diduga melanggar UU No. 5 Tahun 1999. Bab ini juga menjabarkan beberapa contoh kasus yang berhubungan dengan Jabatan Rangkap.
- Bab V : Aturan Sanksi  
Bab ini menguraikan sanksi yang dapat dikenakan terhadap penyalahgunaan Jabatan Rangkap.
- Bab VI : Penutup

## **BAB III JABATAN RANGKAP**

### **3.1. Pengertian dan Ruang Lingkup**

Pengertian mengenai Direksi dan Komisaris tidak dijelaskan dalam UU No.5 Tahun 1999, sehingga definisi yang diberikan dalam penjelasan ini menyesuaikan dengan Undang-Undang lain terkait. Oleh karenanya dapat dikatakan bahwa adanya Jabatan Rangkap Direksi atau Komisaris akan berkaitan erat dengan adanya kesamaan kepemilikan saham dari dua atau lebih perusahaan. Dengan demikian, secara tidak langsung ketentuan tentang Jabatan Rangkap akan berkaitan erat dengan ketentuan-ketentuan lain, misalnya tentang Pemilikan Saham, serta tentang Penggabungan, Peleburan, dan Pengambilalihan.

Pengaturan Jabatan Rangkap lainnya diantaranya adalah:

1. Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, dimana diatur bahwa anggota Komisaris dilarang memangku jabatan rangkap sebagai: a) anggota Direksi pada BUMN, badan usaha milik daerah, badan usaha milik swasta, dan jabatan lain yang dapat menimbulkan benturan kepentingan; dan/atau b) jabatan lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Peraturan Bank Indonesia sebagaimana diuraikan di bawah ini:
  - Dalam Pasal 7 PBI No. 8/14/PBI/2006 tentang Perubahan atas Peraturan Bank Indonesia No. 8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum (PBI GCG): *Anggota dewan komisaris hanya dapat merangkap jabatan sebagai:*
    - *Anggota dewan Komisaris, Direksi atau Pejabat Eksekutif pada 1 (satu) lembaga perusahaan bukan lembaga keuangan, atau*
    - *Anggota dewan Komisaris, Direksi atau Pejabat Eksekutif yang melaksanakan fungsi pengawasan pada 1 (satu) perusahaan anak bukan Bank yang dikendalikan oleh Bank.*
  - Dalam Pasal 22 PBI No. 8/14/PBI/2006 tentang Perubahan atas Peraturan Bank Indonesia No. 8/4/PBI/2006 tentang Pelaksanaan *Good Corporate Governance* bagi Bank Umum (PBI GCG): *Anggota Direksi dilarang merangkap jabatan sebagai anggota dewan Komisaris, Direksi atau Pejabat Eksekutif pada Bank, perusahaan dan/atau lembaga lain.*

- Dalam Pasal 25 ayat (2) PBI No. 8/26/PBI/2006 tentang Bank Perkreditan Rakyat: *Anggota Direksi pada BPR dilarang merangkap jabatan sebagai anggota direksi atau pejabat eksekutif pada lembaga perbankan, perusahaan atau lembaga lain.*
- Dalam Pasal 26 ayat (4) PBI No. 8/26/PBI/2006 tentang Bank Perkreditan Rakyat: *Anggota Dewan Komisaris dilarang merangkap jabatan sebagai direksi pada BPR, BPRS dan/atau Bank Umum.*
- Peraturan Badan Pengawasan Pasar Modal No. V.A.1 tentang Perizinan Perusahaan Efek jo. Lampiran Keputusan Ketua Bapepam No Kep-24/PM/1996 tanggal 17 Januari 1996, diubah dengan Nomor: Kep-45/PM/1997 tanggal 26 Desember 1997, dimana diatur mengenai ketentuan lain yang wajib dipenuhi oleh direksi dan komisaris adalah sebagai berikut: a) direktur Perusahaan Efek dilarang mempunyai jabatan rangkap pada perusahaan lain, dan komisaris dilarang merangkap sebagai komisaris pada Perusahaan Efek lain.

Mengingat bahwa pelaku usaha tidak hanya terdiri dari pelaku usaha yang berbentuk perseoran terbatas, unsur Direksi akan mencakup pengertian pengurus puncak atau pihak yang berwenang dalam menetapkan kebijakan perusahaan, yang memiliki substansi persaingan usaha, misalnya pengurus persekutuan perdata, pengurus firma, pengurus perkumpulan berbadan hukum, pengurus badan usaha milik negara (BUMN), pengurus badan usaha milik daerah (BUMD) dan atau pengurus yayasan. Dengan demikian, pengertian direksi juga akan mencakup beberapa terminologi jabatan puncak perusahaan seperti *Executive Vice President, Vice President, Senior Vice President, Presiden Direktur, Direktur* dan beberapa istilah pengurus perusahaan lainnya. Mengingat bahwa pelaku usaha tidak selalu berbentuk perseoran terbatas, maka terminologi Komisaris dalam hal ini akan mencakup organ dari bentuk usaha lain yang tugas dan fungsinya mirip dengan tugas dan peran Komisaris, misalnya organ pengawas dalam yayasan.

Dengan penjelasan di atas, perumusan sebagaimana tertulis dalam Pasal 26 yang menyebutkan “menduduki jabatan sebagai Direksi atau Komisaris dari suatu perusahaan” dapat diinterpretasikan sebagai “menduduki jabatan sebagai pengurus puncak atau pengawas suatu perusahaan”.

### 3.2. Penjabaran Unsur

Ketentuan Jabatan Rangkap Direksi atau Komisaris diatur dalam Pasal 26 UU No. 5 Tahun 1999 sebagai berikut:

***“Seseorang yang menduduki jabatan sebagai Direksi atau Komisaris dari suatu perusahaan, pada waktu yang bersamaan dilarang merangkap menjadi Direksi atau Komisaris pada perusahaan lain, apabila perusahaan-perusahaan tersebut:***

- a. berada dalam pasar bersangkutan yang sama, atau**
- b. memiliki keterkaitan yang erat dalam bidang dan atau jenis usaha; atau**
- c. secara bersama dapat menguasai pangsa pasar barang dan atau jasa tertentu,**

**yang dapat mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan atau persaingan usaha tidak sehat”.**

Penjabaran unsur-unsur yang ada dalam ketentuan Pasal 26 UU No. 5 Tahun 1999 adalah sebagai berikut:

1. Seseorang

Penyebutan seseorang dalam perumusan Pasal 26 UU No. 5 Tahun 1999 adalah menegaskan bahwa hanya individu perorangan, dan tidak termasuk badan hukum, yang berhak dan dapat diangkat sebagai anggota Direksi atau Komisaris perusahaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

2. Direksi

Sesuai dengan Pasal 1 angka 4. UU No. 1 Tahun 1995, Direksi adalah badan suatu perusahaan, yang bertanggung jawab penuh atas pengelolaan perusahaan bersangkutan demi kepentingan dan tujuan yang dianut perusahaan tersebut dan yang mewakili perusahaan baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan Anggaran Dasar.

3. Komisaris

Sesuai dengan Pasal 1 angka 5. UU No. 1 Tahun 1995, Komisaris suatu badan perusahaan, yang ditugaskan dengan kewajiban untuk melakukan pengawasan, baik secara umum maupun khusus dan menasihati Dewan Direksi dalam menjalankan perusahaan.

4. Waktu yang bersamaan

Waktu yang bersamaan adalah saat dimana seseorang secara sah menduduki 2 (dua) atau lebih jabatan sebagai direksi atau komisaris dalam 1 (satu) atau lebih perusahaan lain.

## 5. Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah Negara RI, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba, termasuk juga perusahaan-perusahaan yang dimiliki oleh atau bernaung di bawah lembaga-lembaga sosial.

## 6. Pasar Bersangkutan

Sebagaimana dimaksud pada Pasal 1 butir 10. UU No. 5 Tahun 1999 Pasar Bersangkutan adalah Pasar yang berkaitan dengan jangkauan atau daerah pemasaran tertentu oleh pelaku usaha atau jasa yang sama atau sejenis atau substitusi dari barang dan atau jasa. Pengertian pasar bersangkutan juga meliputi pasar produk dan pasar wilayah.

## 7. Adanya Keterkaitan Erat Dalam Bidang dan atau Jenis Usaha.

Sebagaimana yang dimaksud dalam penjelasan Pasal 26 huruf (b). UU No. 5 Tahun 1999 Perusahaan-perusahaan memiliki keterkaitan yang erat bila perusahaan-perusahaan tersebut saling mendukung atau berhubungan langsung dalam proses produksi, pemasaran, atau produksi dan pemasaran. Ketentuan ini tidak hanya diterapkan terhadap jabatan rangkap direksi yang horizontal tetapi juga jabatan rangkap yang melibatkan direksi perusahaan produsen dan pemasoknya.

## 8. Menguasai

Menggunakan penafsiran sistematis, pengertian menguasai dapat ditafsirkan sebagai posisi dominan sesuai Pasal 1 ayat 4. UU No. 5 Tahun 1999 yaitu "Keadaan dimana pelaku usaha tidak mempunyai pesaing yang berarti di pasar yang bersangkutan dalam kaitan dengan pangsa pasar yang dikuasai, atau pelaku usaha mempunyai posisi tertinggi di antara pesaingnya di pasar bersangkutan dalam kaitan dengan kemampuan keuangan, kemampuan akses pada pasokan atau penjualan, serta kemampuan untuk menyesuaikan pasokan atau permintaan barang atau jasa tertentu." Pelaku usaha atau perusahaan memiliki posisi dominan apabila memenuhi ketentuan Pasal 25 ayat (2) UU No. 5 Tahun 1999.

## 9. Pangsa pasar

Pangsa pasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 13. UU No 5 Tahun 1999 adalah persentase nilai jual atau beli barang atau jasa tertentu yang dikuasai oleh pelaku usaha pada pasar bersangkutan dalam tahun kalender tertentu.

#### 10. Barang

Pengertian barang sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 16. UU No. 5 Tahun 1999 adalah setiap benda, baik berwujud maupun tidak berwujud, baik bergerak maupun tidak bergerak, yang dapat diperdagangkan, dipakai, dipergunakan, atau dimanfaatkan oleh konsumen atau pelaku usaha.

#### 11. Jasa

Jasa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka 17. UU No. 5 Tahun 1999 adalah setiap layanan yang berbentuk pekerjaan atau prestasi yang diperdagangkan dalam masyarakat untuk dimanfaatkan oleh konsumen atau pelaku usaha.

#### 12. Mengakibatkan Praktek Monopoli

Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 butir 2. UU No. 5 Tahun 1999 Praktek monopoli adalah pemusatan kekuatan ekonomi oleh satu atau lebih pelaku usaha yang mengakibatkan dikuasainya produksi dan atau pemasaran atas barang dan atau jasa tertentu sehingga menimbulkan persaingan usaha tidak sehat dan dapat merugikan kepentingan umum.

#### 13. Persaingan Usaha Tidak Sehat

Sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 1 butir 6. UU No. 5 Tahun 1999 Persaingan Usaha Tidak Sehat adalah persaingan antar pelaku usaha dalam menjalankan kegiatan produksi, dan atau pemasaran barang dan atau jasa yang dilakukan dengan cara tidak jujur atau melawan hukum atau menghambat persaingan usaha.

### **3.3. Ketentuan Lain yang Relevan**

Butir a. Pasal 26 UU No. 5 Tahun 1999 jelas mengindikasikan bahwa jabatan rangkap yang melibatkan beberapa perusahaan dalam satu pasar bersangkutan yang sama. Dengan demikian, berdasarkan Pasal 26 butir a. tersebut, terdapat kaitan kuat dengan beberapa pasal lain dalam UU No. 5 Tahun 1999, terutama yang terkait dengan kegiatan yang dilarang maupun perjanjian yang dilarang antar perusahaan secara horizontal. Beberapa ketentuan tentang perjanjian horisontal yang dapat menghambat persaingan adalah:

- a. Pasal 4 tentang Oligopoli, dimana praktek rangkap jabatan menyebabkan terjadinya hubungan istimewa melalui perjanjian antar (dua atau tiga) perusahaan terkait, yang memenuhi unsur oligopoli sesuai yang diatur dalam Pasal 4.
- b. Pasal 5 tentang Penetapan Harga, dimana praktek rangkap jabatan menyebabkan terjadinya hubungan istimewa melalui perjanjian atau kesepakatan antar perusahaan yang memiliki keterkaitan erat dalam bidang atau jenis usaha dan dalam pasar bersangkutan yang sama untuk menetapkan harga, yang memenuhi unsur penetapan harga sesuai Pasal 5.
- c. Pasal 7 tentang Penetapan harga di bawah harga pasar, dimana praktek rangkap jabatan menyebabkan terjadinya hubungan istimewa melalui perjanjian atau kesepakatan antar perusahaan yang memiliki keterkaitan erat dalam bidang atau jenis usaha dan dalam pasar yang sama untuk menetapkan harga di bawah harga pasar sebagaimana yang dilarang oleh Pasal 7.
- d. Pasal 9 tentang Pembagian Pasar, dimana praktek rangkap jabatan menyebabkan terjadinya hubungan istimewa melalui perjanjian atau kesepakatan antar perusahaan dalam pasar bersangkutan yang sama untuk melakukan pembagian pasar sebagaimana yang dilarang oleh Pasal 9.
- e. Pasal 10 tentang Pemboikotan, dimana praktek rangkap jabatan menyebabkan terjadinya hubungan istimewa melalui perjanjian atau kesepakatan antar perusahaan dalam pasar bersangkutan yang sama untuk menghalangi atau menolak transaksi pelaku usaha lain, sebagaimana yang diatur dalam Pasal 10.
- f. Pasal 11 tentang Kartel, dimana praktek rangkap jabatan menyebabkan terjadinya hubungan istimewa melalui perjanjian atau kesepakatan antar perusahaan dalam pasar bersangkutan yang sama untuk mengatur produksi atau pemasaran barang dan jasa sebagaimana yang diatur dalam Pasal 11.
- g. Pasal 17 tentang Monopoli, dimana praktek rangkap jabatan menyebabkan terjadinya hubungan istimewa antar satu kelompok perusahaan melalui satu kegiatan untuk menguasai produksi dan atau pemasaran suatu barang dan atau jasa sebagaimana yang diatur dalam Pasal 17.

Sementara butir b. dalam pasal yang sama mengindikasikan larangan jabatan rangkap untuk perusahaan dalam rangkaian vertical (hulu-hilir) dan atau yang memiliki keterkaitan erat dalam proses produksi dan distribusi. Dengan demikian,

terdapat beberapa pasal dalam UU No. 5 Tahun 1999 yang memiliki relevansi kaitan dengan Pasal 26 butir b. yaitu:

- a. Pasal 8 tentang Penetapan Harga Jual Kembali, dimana praktek rangkap jabatan menyebabkan terjadinya hubungan istimewa melalui perjanjian atau kesepakatan antar perusahaan (dalam jalur vertikal) untuk menetapkan harga jual kembali lebih rendah dibanding harga yang diperjanjikan, sebagaimana yang diatur oleh Pasal 8.
- b. Pasal 14 tentang Integrasi Vertikal, dimana praktek rangkap jabatan menyebabkan terjadinya hubungan istimewa melalui perjanjian atau kesepakatan antar perusahaan (secara vertikal) untuk menguasai rangkaian proses produksi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 14.
- c. Pasal 15 tentang Perjanjian Tertutup, dimana praktek rangkap jabatan menyebabkan terjadinya hubungan istimewa melalui perjanjian atau kesepakatan antar perusahaan (secara vertikal) untuk menetapkan syarat perdagangan dan atau kebijakan potongan harga sebagaimana yang dilarang dalam Pasal 15.

Pada butir c. Pasal 26 mengindikasikan larangan jabatan rangkap antar perusahaan yang dapat mengakibatkan penguasaan pasar. Dengan demikian, terdapat beberapa pasal dalam UU No. 5 Tahun 1999 yang memiliki keterkaitan relevansi dengan butir c. Pasal 26 tersebut yaitu :

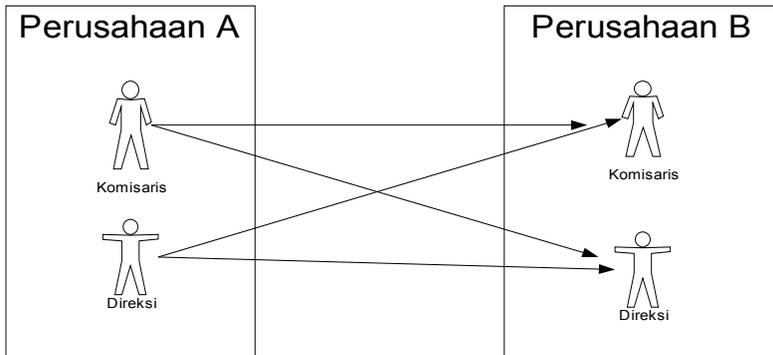
- a. Pasal 19 tentang Penguasaan Pasar, dimana praktek rangkap jabatan menyebabkan terjadinya hubungan istimewa antar perusahaan melalui kegiatan tertentu untuk menguasai pasar sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 19.
- b. Pasal 25 tentang Posisi Dominan, dimana praktek rangkap jabatan menyebabkan terjadinya hubungan istimewa antar perusahaan yang secara bersama-sama bertujuan untuk menyalahgunakan posisi dominan, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 25.
- c. Pasal 27 tentang Pemilikan Saham, dimana praktek rangkap jabatan menyebabkan terjadinya hubungan istimewa antar perusahaan yang memiliki keterkaitan saham yang menyebabkan praktek persiangan usaha tidak sehat sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 27.

## BAB IV JABATAN RANGKAP YANG MENGHAMBAT PERSAINGAN DAN CONTOH KASUS

### 4.1. Definisi dan Indikasi Jabatan Rangkap

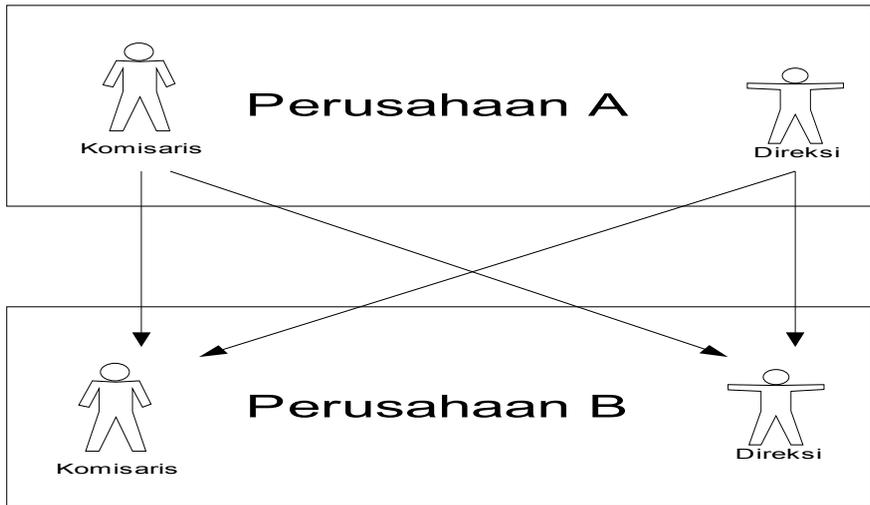
Jabatan rangkap adalah situasi dimana seseorang menduduki jabatan direksi dan atau komisaris pada dua atau lebih perusahaan atau menjadi wakil dari dua atau lebih perusahaan yang bergabung dalam dewan direksi atau komisaris satu perusahaan. Hal tersebut meliputi jabatan rangkap di antara perusahaan induk, satu perusahaan induk dengan anak perusahaan anggota lain atau anak perusahaan dari berbagai perusahaan induk. Kondisi jabatan rangkap tersebut akan menimbulkan hubungan yang sifatnya istimewa atau khusus antar perusahaan yang terlibat dalam rangkap jabatan direksi atau komisaris, yang pada umumnya berupa keterkaitan keuangan dan kepemilikan bersama atas saham. Perusahaan yang dimaksud dapat berbentuk perusahaan yang berada dalam pasar bersangkutan yang sama (horizontal) maupun perusahaan yang berbeda pasar (vertikal). Bentuk jabatan rangkap tersebut dapat diilustrasikan sebagai berikut:

Ilustrasi 1



Sesuai dengan Ilustrasi 1, rangkap jabatan antara perusahaan A dan B terjadi dalam bentuk Komisaris perusahaan A menjadi Komisaris dan atau direksi perusahaan B. Hal yang serupa dapat terjadi dimana direksi perusahaan A menjadi komisaris dan atau direksi perusahaan B. Hubungan perusahaan A dan B dalam kondisi ini adalah hubungan horizontal atau keduanya berada dalam pasar bersangkutan yang sama (sesuai dengan Pasal 26 butir a dan c).

Ilustrasi 2



Dalam Ilustrasi 2, bentuk rangkap jabatan yang terjadi adalah komisaris perusahaan A merangkap jadi Komisaris dan atau direksi perusahaan B. Hal yang sama juga berlaku dimana direksi perusahaan A merangkap menjadi komisaris dan direksi perusahaan B. Hubungan antara perusahaan A dan B bersifat vertikal, dimana antara kedua perusahaan tersebut terdapat bentuk keterkaitan yang erat (sesuai dengan unsur Pasal 26 butir b.).

#### 4.2. Jabatan Rangkap yang Menghambat Persaingan

Dalam kondisi pengawasan yang kurang efektif, jabatan rangkap dapat digunakan sebagai cara untuk menghindari atau mengelak ketentuan peraturan perundang-undangan terutama yang terkait dengan persaingan usaha. Secara umum, praktek jabatan rangkap yang mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat sebagaimana diuraikan Pasal 26 UU No 5 Tahun 1999 adalah praktek dimana perangkapan jabatan oleh direksi dan atau komisaris di dua atau lebih perusahaan dapat membentuk suatu hubungan istimewa/khusus dimana hubungan tersebut akan mempengaruhi secara negatif iklim persaingan usaha yang sehat, baik secara horisontal, vertikal dan konglomerasi.

Secara khusus, Jabatan Rangkap terjadi antar dua atau lebih perusahaan mencakup perusahaan dalam satu pasar bersangkutan dan baik secara sendiri maupun kelompok (beberapa perusahaan) dapat menguasai pasar tertentu serta berpotensi untuk menyalahgunakan posisi dominannya. Jabatan Rangkap juga terjadi antar dua atau lebih perusahaan dalam jalur vertikal (hulu-hilir) dan atau

yang memiliki kaitan erat dalam proses produksi/distribusi, seperti produsen barang utama dengan produsen komponen/spareparts dan supplier lainnya serta penyedia jasa distribusi/logistic (termasuk distributor dan retailer).

Hubungan istimewa/khusus antara perusahaan secara horisontal yang memiliki Jabatan Rangkap Direksi dapat mempengaruhi secara negatif iklim persaingan usaha dalam berbagai bentuk, misalnya menimbulkan kontrol atas keputusan atau kebijakan perusahaan untuk melahirkan strategi bersama dengan perusahaan lain yang berada dalam pasar bersangkutan yang sama. Strategi ini dapat dalam mengatur jumlah produksi, tata cara pemasaran, penetapan harga (*price fixing*), alokasi, dan atau pembagian pasar, serta berbagai strategi lain yang menghambat persaingan usaha sehat yang diakibatkan oleh koordinasi horisontal.

Hubungan istimewa/khusus antara perusahaan secara vertikal yang memiliki Jabatan Rangkap Direksi juga dapat memfasilitasi perjanjian yang bersifat eksklusif, penetapan harga jual kembali (*resale-price maintenance*) dan koordinasi di antara perusahaan yang terlibat sehingga dapat mengurangi persaingan di tingkat inter brand maupun intra brand. Jabatan Rangkap juga terjadi pada perusahaan yang beroperasi pada tingkat yang berbeda, misalnya dari bahan baku ke produk jadi ke distribusi. Meskipun kegiatan ini meningkatkan efisiensi ekonomi, kadang kadang kondisi ini dapat berdampak menghambat persaingan. Selain itu, hubungan istimewa/ khusus antara perusahaan finansial dengan non finansial dapat mengakibatkan tindakan diskriminatif dalam pembiayaan perusahaan pesaing. yang dapat mempermudah terbentuknya penguasaan secara vertikal, horisontal, dan konglomerasi.

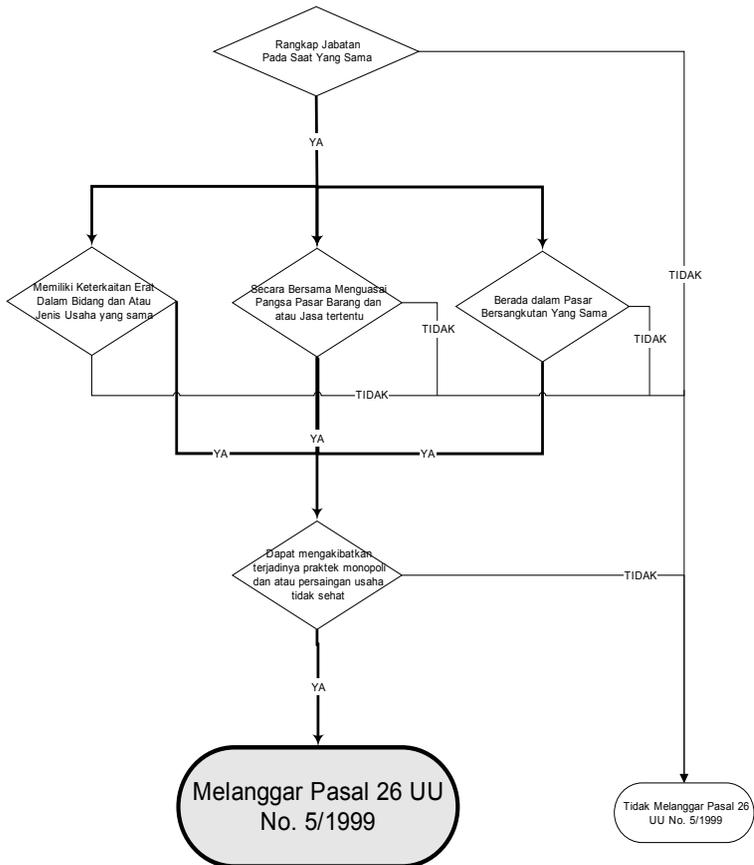
#### **4.3. Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan Terkait Dengan Jabatan Rangkap**

1. Struktur dan karakteristik organisasi perusahaan yang terlibat dalam rangkap jabatan. Rangkap Jabatan antar perusahaan dengan struktur organisasi yang mekanistik memiliki proses pengambilan keputusan yang tersentralisasi. Sentralisasi dalam pengambilan keputusan tersebut akan memperbesar peranan direksi dan komisaris, terutama dalam penetapan kebijakan serta implementasinya sampai pada tingkat *middle-lower* level management. Dengan demikian, bila terjadi rangkap jabatan yang mengurangi persaingan usaha yang sehat, maka unsur Pasal 26 dapat terpenuhi.
2. Perusahaan yang memiliki struktur organisasi yang bersifat organik, memiliki proses pengambilan keputusan yang terdesentralisasi sampai tingkat *middle-lower management*, sehingga mengurangi peranan direksi/komisaris (*top-level management*) dalam pengambilan keputusan serta implementasinya di tingkat *middle-lower management*. Dalam kondisi demikian, sangat dimungkinkan bahwa posisi *middle-level management* mempunyai peranan penting dalam pengambilan keputusan perusahaan. Dalam kondisi demikian, bila

terjadi praktek yang melanggar persaingan usaha sehat, yang dilakukan oleh perusahaan yang terlibat rangkap jabatan oleh Direksi dan atau Komisaris sebagai *top-level management* maka perlu diperhatikan sejauh mana keterlibatan/partisipasi dan pengaruh jajaran *top-level management* terhadap keputusan yang diambil *middle-level management* tersebut. Apabila tidak terdapat bukti atau indikasi kuat yang dapat mengaitkan kebijakan *middle-level management* dengan kebijakan *top-level management* tersebut, maka unsur Pasal 26 belum terpenuhi.

3. Berbagai praktek yang menghambat persaingan usaha yang sehat, dimana praktek tersebut terjadi sebagai akibat adanya hubungan istimewa/khusus antar perusahaan yang terkait seperti di antaranya melalui hubungan keluarga dan atau pihak-pihak yang mempunyai hubungan istimewa secara luas. Dalam kondisi tersebut, penerapan Pasal 26 dapat diterapkan apabila melibatkan hubungan keluarga 2 atau 3 tingkat secara langsung jajaran direksi dan atau komisaris perusahaan-perusahaan yang bersangkutan.

Alur Logika Analisis  
Jabatan Rangkap Berdasarkan  
Pasal 26 UU No. 5/1999



#### **4.4. Contoh Kasus**

##### **Kasus 1**

Dalam Perkara No. 1/KPPU/L/2003, KPPU memutuskan bahwa telah terjadi pelanggaran terhadap Pasal 26 UU No.5 tahun 1999 yang dilakukan oleh PT Garuda dan PT Abacus. Dalam kasus tersebut KPPU menemukan adanya jabatan rangkap, dimana diketahui bahwa dua orang Direksi PT Garuda juga menjabat sebagai Komisaris di PT Abacus. Hubungan antara PT Garuda dan PT Abacus adalah perusahaan induk dengan anak perusahaan (hubungan vertikal), dimana PT Garuda sebagai penyedia jasa transportasi udara dan PT. Abacus adalah penyedia *Computerized Reservation System* (CRS).

CRS adalah suatu sistem reservasi atau inventory data seat yang terhubung secara on line dengan sistem booking tiket pesawat. Untuk membentuk usaha CRS, dibutuhkan investasi yang besar, sehingga di dunia tidak banyak perusahaan yang bergerak di sektor ini. Beberapa CRS yang ada antara lain sistem Sabre, sistem Galileo, sistem Amadeus, sistem Worldspan dan sistem Abacus.

Hubungan vertikal antara PT. Garuda dengan PT Abacus menjadi hubungan kerja yang mengikat secara eksklusif. Hal dapat dilihat dengan kebijakan PT Garuda untuk menjadikan CRS Abacus sebagai satu-satunya sistem reservasi yang digunakan. Selain hal tersebut, rangkap jabatan yang dilakukan dua direktur PT Garuda yang menjadi komisaris PT Abacus diduga menjadi salah satu penyebab lahirnya kebijakan tersebut. Hubungan antara PT Garuda dengan PT Abacus dapat dikategorikan sebagai jenis usaha yang memiliki keterkaitan erat secara vertikal (memenuhi unsur Pasal 26 butir b.). Adanya kerjasama yang bersifat eksklusif tersebut juga menghambat persaingan usaha di tingkat penyedia CRS dan di tingkat biro perjalanan (*travel agent*), yang menggunakan system CRS selain Abacus.

Bukti dan fakta yang terungkap dalam pemeriksaan juga menemukan beberapa pelanggaran lain seperti Pasal 14 tentang integrasi vertikal, Pasal 15 tentang perjanjian tertutup, Pasal 17 tentang monopoli, Pasal 19 a., Pasal 19 b., dan Pasal 19 d. Dengan bukti pelanggaran di beberapa pasal tersebut, maka secara otomatis unsur Pasal 26 mengenai praktek monopoli dan persaingan usaha yang tidak sehat terbukti secara sah dan meyakinkan.

##### **Kasus 2**

Dalam Perkara Nomor 05/KPPU-L/2002, KPPU menemukan adanya dugaan pelanggaran terhadap Pasal 26 UU No.5 Tahun 1999, yaitu terdapat jabatan rangkap dalam Group 21 dengan melihat perilaku dan aktivitas beberapa personalia yang namanya selalu ada pada beberapa posisi di beberapa perusahaan berbeda yang terafiliasi. PT. Camilia Internusa Film adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan film, pembangunan

bioskop, laboratorium processing film, penyewaan film jadi dan alat-alat keperluan film, penyediaan dan pendistribusian film ekspor dan impor, mengadakan pertunjukan film di dalam gedung bioskop atau tempat pertunjukan lain. Susunan kepengurusan PT. Camilia adalah Harris Lasmana sebagai Direktur Utama, Sunaryo dan Sularno masing-masing sebagai Direktur, dan Prapti Rahayu sebagai Komisaris.

PT. Satrya Perkasa Esthetika Film adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan film, laboratorium processing film dan sarana penunjangnya, penyewaan film, penyediaan dan pendistribusian film, ekspor impor, mengadakan pertunjukan film di dalam gedung bioskop atau tempat pertunjukan lain. Susunan kepengurusan PT. Satrya Perkasa Esthetika Film adalah Jimmy Herjanto Darmasasmita sebagai Direktur Utama, Prapti Rahayu sebagai Direktur, Arif Purnama sebagai Komisaris Utama, Ruben Muljadi sebagai Komisaris.

PT. Nusantara Sejahtera Raya adalah perusahaan yang bergerak di bidang perbioskopian, hiburan dan rekreasi serta restoran, impor-ekspor, pertambangan, pengangkutan, pertanian, telekomunikasi dan dapat menjalankan segala sesuatu yang selaras dengan maksud dan tujuan dalam arti seluas-luasnya dengan tidak melanggar undang-undang. PT. Nusantara Sejahtera Raya dan perusahaan perbioskopian yang dimilikinya sejumlah 63 (enam puluh tiga) bioskop yang tersebar di 25 (dua puluh lima) kota yaitu jakarta, bekasi, Cikarang, Tangerang, Pamulang, Depok, Serpong, Cilegon, Bogor, Bandung, Cimahi, Cirebon, Semarang, Surabaya, Malang, Samarinda, Denpasar, Makasar, Manado, Bandar Lampung, Jambi, Batam, Palembang, Medan, dan Banda Aceh adalah perusahaan yang mengoperasikan bioskop-bioskop 21 atau disebut juga Group 21. Susunan kepengurusan perusahaan adalah Harris Lasmana sebagai Direktur Utama, Suryo Suherman dan Tri Rudy Anitio masing-masing sebagai Direktur, Laksmi Harris Lasmana sebagai Komisaris Utama, Melia Suherman dan Arif Suherman masing-masing sebagai Komisaris.

PT. Camilia Internusa Film, PT. Satrya Perkasa Esthetika Film, dan PT. Nusantara Sejahtera Raya berada dalam satu kelompok usaha yang memiliki keterkaitan yang erat dalam bidang pendistribusian dan penayangan film. Hal tersebut dapat dijelaskan dengan kenyataan sebagai berikut:

1. Pemeriksaan terhadap ketiga perusahaan tersebut selalu diwakili oleh orang-orang yang sama, yaitu Harris Lasmana, Suryo Suherman, Jimmy Herjanto, dan Tri Rudy Anitio,
2. Harris Lasmana adalah Direktur Utama di PT. Camilia Internusa Film, PT. Nusantara Sejahtera Raya dan 2 (dua) perusahaan milik PT. Nusantara Sejahtera Raya, Komisaris di salah satu perusahaan milik PT. Nusantara Sejahtera Raya, dan Direktur di 8 (delapan) perusahaan milik PT. Nusantara Sejahtera Raya.

3. Suryo Suherman adalah Direktur di PT. Nusantara Sejahtera Raya dan pada saat yang bersamaan menjabat sebagai Komisaris Utama di 9 (sembilan) perusahaan perbioskopian milik PT. Nusantara Sejahtera Raya.

Pelaku usaha lain dan atau pelaku usaha baru yang akan masuk di pasar bersangkutan bioskop 21 (pasar bersangkutan dalam perkara ini adalah pendistribusian film impor ke bioskop di Indonesia dan penayangan film impor di bioskop di tiap-tiap kota) secara faktual harus menyesuaikan dengan standar fasilitas dan pelayanan seperti dimiliki oleh bioskop Group 21.

Ketika pemeriksaan berlangsung Harris Lasmana dan Suryo Suherman telah mengirimkan 2 (dua) buah surat kepada Ketua Majelis Komisi masing-masing tanggal 14 Januari 2003 dan 3 Februari 2003 yang pada pokoknya berisi:

- a. Berdasarkan surat tertanggal 14 Januari 2003, Harris Lasmana menyatakan mengundurkan diri secara efektif terhitung sejak tanggal 13 Januari 2003 sebagai Komisaris PT. Kartika Insani Raya, sebagai Komisaris PT. PAN MITRA Sembada, sebagai Direktur PT. Gading Adi Permai, sebagai Direktur PT. Trimanunggal Kharisma Subentra, sebagai Direktur PT. Sanggar Usaha Mandiri, sebagai Direktur PT. Perisai Permata Buana, dan sebagai Komisaris Utama PT. Indo Ika Mandiri Film.
- b. Berdasarkan suratnya tanggal 3 Februari 2003 Suryo Suherman menyatakan mengundurkan diri secara efektif terhitung sejak tanggal 13 Januari 2003 sebagai Komisaris Utama PT. Kartika Insani Raya, PT. Gading Adi Permai, PT. Sanggar Usaha Mandiri dan PT. Wedu Mitra.

Fakta yang diperoleh dalam pemeriksaan adalah bahwa PT. Camilia Internusa Film, PT. Satrya Perkasa Esthetika Film, PT. Nusantara Sejahtera Raya terintegrasi secara vertical dalam rangkaian jasa pendistribusian dan penayangan film impor MPA, namun penguasaan tersebut di bawah 50% dari keseluruhan film impor.

Meskipun Harris Lasmana dan Suryo Suherman menduduki jabatan rangkap pada jabatan-jabatan strategis di beberapa perusahaan importir film dan atau perusahaan bioskop yang mana hal ini berpotensi besar untuk timbulnya praktek monopoli dan persaingan usaha tidak sehat, namun tidak ditemukan cukup bukti untuk menyatakan perangkapan jabatan tersebut mengakibatkan terjadinya praktek monopoli dan persaingan tidak sehat sebagaimana dimaksud Pasal 26 UU No.5 Tahun 1999. Hal tersebut diputuskan dengan mempertimbangkan pula bahwa pengunduran diri Harris Lasmana dan Suryo Suherman dari jabatan Direksi di beberapa perusahaan yang memiliki keterkaitan erat dalam bidang pendistribusian dan penayangan film patut dicatat sebagai suatu itikad baik untuk mengurangi potensi penyalahgunaan perangkapan jabatan.

## **BAB V ATURAN SANKSI**

Sesuai dengan Pasal 47 UU No. 5 Tahun 1999, KPPU berwenang menjatuhkan sanksi administratif terhadap pelaku usaha yang melanggar ketentuan Pasal 26, antara lain berupa:

1. Perintah kepada pelaku usaha untuk menghentikan kegiatan yang terbukti menimbulkan praktek monopoli dan atau persaingan usaha tidak sehat dan atau merugikan masyarakat (Pasal 47 ayat (2) butir c); dan/atau
2. Penetapan pembayaran ganti rugi (Pasal 47 ayat (2) butir f); dan/atau
3. Pengenaan denda dalam jumlah antara Rp1.000.000.000,00 (satu miliar Rupiah) dan setinggi-tingginya Rp25.000.000.000,00 (dua puluh lima miliar Rupiah) (Pasal 47 (2) butir g).

Terhadap pelanggaran Pasal 26 juga dapat dikenalkan hukuman pidana pokok sebagaimana diatur dalam Pasal 48 UU No.5 Tahun 1999 berupa:

1. Pidana denda serendah-rendahnya Rp5.000.000.000,00 (lima miliar Rupiah) dan setinggi-tingginya Rp25.000.000.000,00 (dua puluh lima miliar Rupiah), atau pidana kurungan pengganti denda selama-lamanya 5 (lima) bulan (Pasal 48 ayat (2)).
2. Pidana denda serendah-rendahnya Rp1.000.000.000,00 (satu miliar Rupiah) dan setinggi-tingginya Rp5.000.000.000,00 (lima miliar Rupiah), atau pidana kurungan pengganti denda selama-lamanya 3 (tiga) bulan (Pasal 48 ayat (3)), dalam hal pelaku usaha dan/atau menolak menyerahkan alat bukti yang diperlukan dalam penyelidikan dan/atau pemeriksaan atau menolak diperiksa, menolak memberikan informasi yang diperlukan dalam penyelidikan dan/atau pemeriksaan, atau menghambat proses penyelidikan dan/atau pemeriksaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 41 ayat (1) dan (2).

Terhadap pidana pokok tersebut, sebagaimana diatur dalam Pasal 49 UU No. 5 Tahun 1999 terhadap pelanggaran Pasal 26 dapat dijatuhkan pidana tambahan berupa:

1. Pencabutan izin usaha; atau
2. Larangan kepada pelaku usaha yang telah terbukti melakukan pelanggaran terhadap UU No. 5 Tahun 1999 untuk menduduki jabatan Direksi atau Komisaris antara 2 (dua) tahun sampai dengan 5 (lima) tahun; atau
3. Penghentian kegiatan atau tindakan tertentu yang menyebabkan timbulnya kerugian pada pihak lain.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

Jabatan Rangkap merupakan satu di antara faktor-faktor yang dapat menjadi hambatan vertikal, horizontal, maupun konglomerat. Pasal 26 ini bersifat *rule of reason* karena Jabatan Rangkap sangat berpotensi mengakibatkan terjadinya hambatan persaingan yang sehat, dengan membatasi atau menghalangi masuknya pelaku usaha baru ke dalam pasar bersangkutan. Kondisi ini juga berpotensi mendorong terjadinya penguasaan pasar yang menciptakan penyalagunaan posisi dominan, dan membuat praktek kartel harga, produksi, atau wilayah. Selanjutnya praktek tersebut akan mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya kesejahteraan masyarakat (*social welfare*).

## BIODATA PENULIS



### **Rumainur, SH, MH Ph.D**

Dilahirkan di Bukittinggi (Agam) 11 Mei 1968. Pendidikan Sekolah Dasar (tahun 1981) dan Sekolah Menengah Pertama (tahun 1984) diselesaikan di Palupuh Kabupaten Agam, sedangkan Sekolah Menengah Atas diselesaikan di SMAN 2 Kota Bukittinggi 1987.

Sarjana Hukum (1992) dan Magister Ilmu Hukum (2006) diselesaikan di Universitas Andalas Padang. Menamatkan Doktor Falsafah (Ph.D) pada Faculty of Law National Universiti of Malaysia 2012. Adalah pakar Hukum Tenaga Kerja yang sekaligus dosen hukum bisnis dan peneliti. Aktif berbagai kegiatan sosial dan politik. Saat ini menjadi Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Nasional-Jakarta. Sekaligus juga sebagai Tenaga Ahli di Komisi VI DPR-RI. Aktif sebagai Majelis Pengawas Notaris Daerah Jakarta Selatan-Jakarta dan kegiatan sosial lainnya.