

**Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Pasal 14 Ayat 3
Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017**

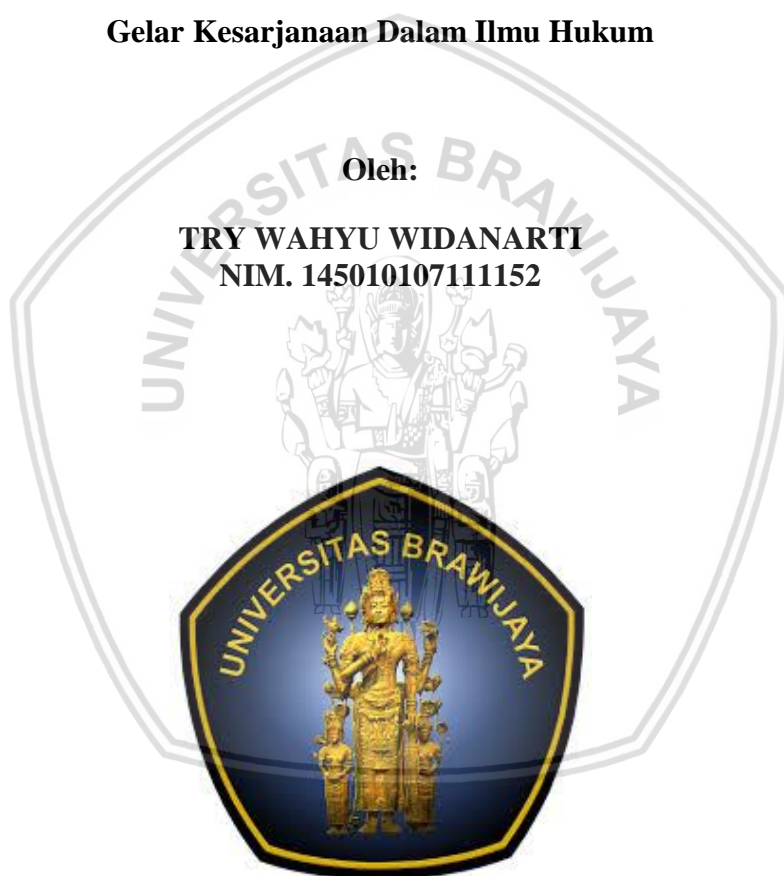
(Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-Syarat Memperoleh
Gelar Kesarjanaan Dalam Ilmu Hukum**

Oleh:

**TRY WAHYU WIDANARTI
NIM. 145010107111152**



**KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM
MALANG
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Penelitian

: PELAKSANAAN PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING BERDASARKAN PASAL 14 AYAT 3 PERATURAN GUBERNUR JAWA TIMUR NOMOR 19 TAHUN 2017 (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)

Identitas Penulis

:

- a. Nama**
- b. NIM**

**: Try Wahyu Widanarti
: 145010107111152**

Konsentrasi

: Hukum Administrasi Negara

Jangka Waktu Penelitian

: 5 Bulan

Disetujui pada tanggal :

Dosen Pembimbing Utama

Dosen Pembimbing Pendamping



**Lutfi Efendi, S.H., M.Hum
NIP. 19600810 198601 1 002**



**Herlin Wijayati, S.H., M.H
NIP. 19601020 198601 2 001**

Mengetahui

Ketua Bagian

Hukum Administrasi Negara



**Lutfi Efendi, S.H., M.Hum
NIP. 19600810 198601 1 002**



HALAMAN PENGESAHAN

**PELAKSANAAN PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING BERDASARKAN
PASAL 14 AYAT 3 PERATURAN GUBERNUR JAWA TIMUR NOMOR 19 TAHUN 2017**

(Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)


Oleh :

TRY WAHYU WIDANARTI

145010107111152

Skripsi ini telah disahkan oleh Majelis Penguji pada tanggal :

Pembimbing Utama



Lutfi Efendi, S.H., M.Hum
NIP. 19600810 198601 1 002

Pembimbing Pendamping



Herlin Wijayati, S.H., M.H
NIP. 19601020 198601 2 001

Ketua Bagian


Hukum Administrasi Negara



Lutfi Efendi, S.H., M.Hum
NIP. 19600810 198601 1 002

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum



Dr. Rachmad Safa'at, S.H., M.Si
NIP. 19620805 198802 1 001

SURAT PERNYATAAN

KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : TRY WAHYU WIDANARTI

NIM : 145010107111152

Menyatakan bahwa dalam penulisan karya ilmiah hukum berupa skripsi ini adalah asli karya penulis, tidak ada karya/data orang lain yang telah dipublikasikan, juga bukan karya orang lain dalam rangka mendapatkan gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, selain yang diacudalam kutipan dan atau dalam daftar pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti karya ini merupakan karya orang lain baik yang di publikasikan maupun dalam angka memperoleh gelar kesarjanaan di perguruan tinggi, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Malang, 23 Oktober 2018

Yang menyatakan


METERAI TEMPEL
TGL. 20
77628AFF399257050
6000
ENAM RIBU RUPIAH

(TRY WAHYU WIDANARTI)

NIM. 145010107111152



RINGKASAN

TRY WAHYU WIDANARTI, Hukum Administrasi Negara, Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, September 2018, ***PELAKSANAAN PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING BERDASARKAN PASAL 14 AYAT 3 PERATURAN GUBERNUR JAWA TIMUR NOMOR 19 TAHUN 2017*** (studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur) Lutfi Effendy,S.H.,M.Hum., Herlin Wijayati,S.H.,M.H.

Penulis membahas tentang Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Pasal 14 Ayat 3 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 (studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur). Pemilihan judul tersebut di latar belakang permasalahan yang timbul sehubungan dengan penggunaan tenaga kerja asing adalah pelanggaran izin tinggal, dan ijin kerja. Dimana pengguna tenaga kerja asing sering menyembunyikan tenaga kerja asing illegal. Berdasarkan hal tersebut, penulis mengangkat rumusan masalah, Bagaimana pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing berdasarkan pasal 14 Ayat (3) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur? serta Faktor apakah yang menghambat dalam pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing Kabupaten Mojokerto berdasarkan pasal 14 Ayat (3) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 dan beserta solusinya? Untuk menjawab permasalahan diatas, Metode yang digunakan adalah yuridis empiris dan pendekatan yuridis sosiologis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah pengawas tenaga kerja asing di Diskertrans Jatim dengan jumlah TKA yang ada di Provisni JATIM tidak seimbang. Dengan demikian kurangnya personil pengawas dapat dikatakan sebagai faktor yang menghambat pelaksanaan pengawasan TKA oleh Diskertrans Provisni Jawa Timur. solusi yang diberikan oleh Diskertran saat ini adalah dengan memberikan penyuluhan atau sosialisasi terkait dengan pengawasan tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang dan peraturan gubernut no 19 tahun 2017 dapat dilakukan dengan melakukan sosialisasi langsung oeh Diskertrans Jatim pada masing-masing perusahaan kabupaten atau kota, dan TKA terkait dengan aturan tentang pengawasan TKA dan sanksi jika melanggar aturan yang berlaku.

Kata Kunci: *Pelaksanaan Pengawasan, Tenaga Kerja Asing*

SUMMARY

TRY WAHYU WIDANARTI, State Administrative Law, Faculty of Law Universitas Brawijaya, September 2018, *Execution of supervision of Foreign Workers according to Article 14 Paragraph 3 of Governor Regulation of East Java Number 19 of 2017* (A study in Department of Labour and Transmigration, the Province of East Java) Lutfi Effendy, S.H., M.Hum., Herlin Wijayati, S.H., M.H.

The issue discussed in this research is related to the issue regarding stay permit and working permit, in which it is common for employers not to be transparent about employing foreign workers. This issue leads to the following research problem: how are foreign workers watched according to Article 14 Paragraph (3) of Governor Regulation of East Java Number 19 of 2017 by Department of Labour and Transmigration of the Province of East Java? What factors impede the execution of the supervision of foreign workers of the Regency of Mojokerto according to Article 14 Paragraph (3) of Governor Regulation of East Java Number 19 of 2017 and what is the solution provided? The methods used in this research involved empirical juridical methods with socio-juridical approach. The research result indicates that the number of those responsible for the supervision and the number of foreign workers are imbalanced. The lack of those in charge of the supervision is one of impeding factors existing in the department of the Province of East Java. The solution once provided is by holding a socialisation concerning supervisory measure for workers as regulated in Act and Governor Regulation Number 19 of 2017. The socialisation can be directly executed by agencies in regencies or cities. Sanctions may be imposed on any infringement of existing regulations.

Keywords: execution of supervision, foreign workers.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah Rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah *Subhanallahu wa ta'ala*, Tuhan Yang Maha Esa, atas kasih sayanhg dan Karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat sampai pada tahap ini, khususnya dengan selesainya skripsi ini. Laporan Skripsi yang berjudul “ **Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Pasal 14 Ayat 3 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)**”. Dimana skripsi ini penulis menyusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam bidang ilmu hokum pada Fakulta Hukum Universitas Brawijaya Malang.

Dengan tersusunnya Tugas Akhir ini bukan semata-mata hasil kerja keras penulis saja. Tanpa bantuan dari berbagai pihak Tugas Akhir ini tidak mungkin tersusun seperti adanya sekarang ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan sejuta terima kasih kepada :

1. Allah SWT telah memberikan kemudahan dan kelancaran dalam proses pengerjaan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Rachmad Safa'at,S.H.,M.Si. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
3. Bapak Lutfi Efendi,S.H.,M.Hum. selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.
4. Bapak Lutfi Efendi,S.H.,M.Hum. selaku Dosen Pembimbing Utama saya. Yang telah berbaik hati membimbing dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.

5. Ibu Herlin Wijayati,S.H.,M.H. selaku Dosen Pembimbing Pendamping saya, yang telah memberikan saya banyak waktu bimbingan,kesabaran dan motivasi kepada saya agar semangat terus dan tidak menyerah untuk mengerjakan skripsi ini.
6. Teristimewa untuk Kedua Orang Tua Ayah dan Ibu serta Ayah Mertua dan Mama Mertua yang tak henti mendoakan kelancaran penulis dalam menulis skripsi ini.
7. Teristimewa suami tercinta Angga Dwi Prasetyo dan Anakku Tersayang Ashalina yumnaa Naladhipa Prameswari yang tidak pernah berhenti memberi semangat, menghibur serta dukungan dalam proses penulisan dan terselesaikannya penulisannya skripsi ini.
8. Kakak-kakak atau saudara-saudara tercinta dari keluarga besar Robi Family dan Keluarga Besar Banyuwangi yang selalu memberikan dukungan.
9. Para sahabat terbaik di kampus Bidadari Hijab Onny Maharani, Rizky Aulia, Aulia H, dan Rosa Nabilaw karena memberikan semangat, nasihat serta dukungan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
10. Seluruh teman dan berbagai pihak yang telah banyak membantu, tetapi tidak dapat disebutkan satu persatu. Terimakasih semuanya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini jauh dari kesempurnaan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang penulis miliki. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari seluruh pembaca dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Malang, 25 September 2018

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GRAFIK.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	ix
DAFTAR BAGAN.....	x
RINGKASAN.....	xi
SUMMARY.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Sistematika Penulisan.....	14
BAB II KAJIAN PUSTAKA	16
A. Kajian Umum Tentang Tenaga Kerja Asing.....	16
B. Kajian umum tentang Pelaksanaan Pengawasan Dalam Ketenagakerjaan.....	21
C. Kajian Umum Tentang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.....	27
D. Kajian Umum Tentang Perpanjangan IMTA.....	28
E. Kajian Umun Tentang Izin Tinggal.....	29
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Jenis Penelitian.....	34
B. Pendekatan Penelitian.....	34
C. Lokasi Penelitian.....	35
D. Jenis dan Sumber Data.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38



F. Populasi dan Sampel.....	39
G. Teknik Analisis Data.....	40
H. Definisi Operasional.....	41
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	43
A. Gambaran Umum Tentang Provinsi Jawa Timur.....	43
B. Gambaran Umum Tentang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.....	56
C. Pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing berdasarkan pasal 14 Ayat (3) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.....	63
D. Mekanisme pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur pada Tenaga Kerja Asing.....	100
E. Faktor Penghambat dalam pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing Provinsi Jawa Timur berdasarkan pasal 14 Ayat (3) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 dan beserta solusinya.....	104
BAB V PENUTUP	115
A. KESIMPULAN.....	115
B. SARAN.....	121
DAFTAR PUSTAKA.....	122
LAMPIRAN.....	125

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1.1 Pelanggaran Izin Tenaga Kerja Asing di Indonesia..... 7



DAFTAR TABEL

Table 1.1 Orisinalitas Penelitian.....	9
Table 4.1 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.....	55
Tabel 4.2 DATA TENAGA KERJA ASING DI PROVINSI JAWATIMUR....	65
Tabel 4.3 DATA TENAGA KERJA ASING DI JAWA TIMUR.....	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Peta Wilayah Provinsi Jawa Timur..... 44



DAFTAR BAGAN

Bagan 4.1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa
..... 61



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pekerja merupakan elemen penting dalam penyelenggaraan perekonomian nasional yang berorientasi pada kesejahteraan sosial sesuai dengan Bab XIV Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yaitu tentang Perekonomian Nasional dan Kesejahteraan Sosial. Tenaga kerja merupakan salah satu pendukung dalam perekonomian suatu negara, dimana mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan nasional. Dalam hal ini kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bersifat menyeluruh pada semua sector.

Tantangan pembangunan nasional berkaitan dengan ketenagakerjaan bertambah dengan hadirnya perdagangan bebas globalisasi industri, kehadiran pekerja asing adalah suatu kebutuhan serta tantangan yang tidak dapat dihindari¹. Hal itulah yang mengakibatkan terjadinya migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara, dimana tenaga kerja dunia berbondong-bondong meninggalkan negaranya untuk berkerja di negara lain yang menawarkan upah lebih tinggi. Kehadiran Tenaga Kerja Asing (TKA) juga merupakan suatu kebutuhan karena Indonesia masih membutuhkan tenaga-tenaga ahli asing dalam pengembangan sumber daya manusia diberbagai sektor ekonomi di Indonesia.

¹Dr. Agusmidah, S.H.,MHum, *Tenaga Kerja Asing, Hukum Perburuhan*, S2 Ilmu Hukum PPS-USU,2007

Masalah ketenagakerjaan di masa datang akan terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Untuk menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Maka dari itu system pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu system mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin².

Kebijakan ketenagakerjaan termasuk kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam menyikapi pada perubahan multi dimensional tersebut harus tetap mengarah pada prinsip selektivitas dan satu pintu (one gate policy), sehingga kepentingan perlindungan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia dapat terlaksana tanpa mengurangi prinsip globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah. Dengan bergulirnya otonomi daerah, banyak daerah yang peraturan daerahnya

²Penjelasan atas UU No. 21 Thn 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan.

(perda) yang mengatur ketenagakerjaan khususnya penggunaan TKA tidak sejalan dengan peraturan perundangan-undangan yang lebih tinggi. Kondisi demikian tidak menguntungkan bagi kepentingan iklim investasi keamanan pasar kerja dan keamanan negara dalam negeri.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang diundangkan pada tanggal 20 Maret 2018 pada Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 39 merupakan upaya pemerintah untuk memperjelas mekanisme masuknya Tenaga Kerja Asing. Jadi mempermudah proses administrasi dan birokrasi bagi tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia.

Peraturan ini dibuat sebagai upaya memperjelas pengawasan yang bersifat menyeluruh dan terpadu. Ketentuan Pasal 33 Angka (1) Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing menyatakan bahwa:

Pengawasan atas penggunaan TKA dilaksanakan oleh:

- a. Pengawasan Ketenagakerjaan pada kementerian dan dinas provinsi yang membidangi urusan di bidang ketenagakerjaan; dan
- b. Pegawai Imigrasi yang bertugas pada bidang pengawasan dan penindakan keimigrasian, secara terkoordinasi sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing³.

³Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja

Lahirnya Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan. Peraturan ini dibuat sebagai upaya pengawasan ketenagakerjaan yang bersifat menyeluruh dan terpadu agar kesejahteraan dapat terwujud dengan baik.

Ketentuan Pasal 14 Ayat (3) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan menyatakan bahwa:

Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui tahapan pembinaan (*preventive educative*), pemeriksaan (*repressif non justitia*), dan penyidikan (*repressif pro justitia*)⁴.

Adapun pendapat Henry Fayol yang mengemukakan tentang pengawasan, yaitu:

“... Dalam setiap usaha, pengawasan terdiri atas tindakan meneliti apakah segala sesuatu tercapai atau berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan berdasarkan instruksi-instruksi yang telah dikeluarkan, prinsip-prinsip yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan menunjukkan atau menemukan kelemahan-kelemahan agar dapat diperbaiki dan mencegah berulangnya kelemahan-kelemahan dan kesalahan-kesalahan itu. Pengawasan beroperasi terhadap segala hal, baik terhadap benda, manusia, perbuatan maupun hal-hal lainnya⁵.

⁴Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan

⁵H. Ibrahim Lubis, *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1985, hal 155.

Berdasarkan Bab VIII Pasal 42 sampai Pasal 49 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menjadi dasar dalam hal penempatan di Indonesia saat ini ditambah berbagai peraturan pelaksana. Pasal 42 ayat 4 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu. Hal tersebut berarti bahwa keberadaan tenaga kerja asing di Indonesia hanya untuk sementara saja dan untuk posisi tertentu saja. Tenaga kerja asing yang bekerja harus melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur pelaksanaan hingga pengawasan.

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yang berwenang melakukan pengawasan terhadap Pemberi Kerja Tenaga Kerja Asing yang menggunakan Tenaga Kerja Asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping dilaksanakan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dan Dinas Provinsi secara bersama-sama atau sendiri-sendiri sesuai dengan lingkup tugas dan kewenangan masing-masing,⁶ tercantum dalam pasal 37 peraturan ini.

⁶Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Pengaturan ketenagakerjaan Indonesia memberi ketentuan dasar dalam penempatan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Indonesia, beberapa yang penting adalah:⁷

1. Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk, kecuali bagi perwakilan Nrgara asing yang mempegunakan tenaga kerja asing bagi pegawai diplomatic dan konsuler tidak wajib memiliki izin.
2. Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
3. Tenaga kerja asing dapat dippekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dalam waktu tertentu.
4. Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri.

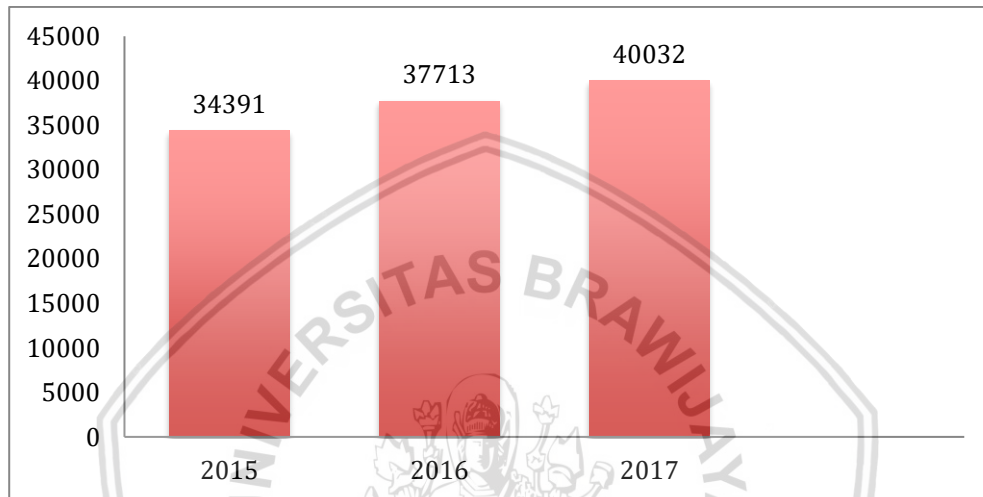
Untuk mendapatkan izin penggunaan tenaga kerja asing (TKA), perusahaan harus membuat Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA). Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) menjadi dasar untuk memperoleh izin mempekerjakan\ tenaga kerja asing (TKA). Menurut Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan pasal 7 ayat (1) bahwa dalam hal perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) diberikan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Jawa Timur.

⁷*Ibid*

Berikut merupakan grafik pelanggaran izin Tenaga Kerja Asing (TKA):

GRAFIK 1.1

Pelanggaran Izin Tenaga Kerja Asing di Indonesia



(Sumber : Data Sekunder⁸)

Dari grafik diatas, menunjukkan peningkatan pelanggaran selama 3 tahun dengan jumlah total 112136 pelanggaran Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Asing. Hal ini mengindikasikan masih adanya kelemahan penindakan hukum ketenagakerjaan yang dilakukan oleh sub-seksi pengawasan dan penindakan terkait Tenaga Kerja Asing yang melanggar jangka waktu IMTA yang sudah melebihi batas izin.

⁸Danang Sugianto, "Menaker Buka-bukaan Data Tenaga Kerja Asing di RI", diakses dari <https://m.detik.com/finance/berita-ekonomi-bisnis/d-3990690/menaker-buka-bukaan-data-tenaga-kerja-asing>, pada tanggal 11 Juni 2018 pukul 15.30 WIB.

Dalam penelitian ini mengenai pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing yang ditujukan di wilayah Provinsi Jawa Timur pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Bertujuan untuk mencegah terjadinya penyimpangan terhadap penggunaan tenaga kerja asing di Wilayah Jawa Timur, dimana permasalahan yang timbul sehubungan dengan penggunaan tenaga kerja asing adalah pelanggaran izin tinggal, dan ijin kerja. Dalam paspor para tenaga kerja asing ini tertulis bahwa izin yang diberikan hanya untuk bekerja sebagai tenaga kerja asing dengan jabatan dan waktu tertentu. Tidak jarang pengguna tenaga kerja asing sering menyembunyikan tenaga kerja asing ilegal ini. Disinilah perlu dilakukan pengawasan terhadap aspek-aspek dasar dan cara pengaturan perpanjangan izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA).

Berdasarkan permasalahan yang telah uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengkaji masalah tersebut secara mendalam. Oleh karena itu penulis mengangkat judul Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Pasal 14 Ayat 3 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 (studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur).

Ada beberapa karya ilmiah yang mempunyai kemiripan dengan penelitian yang akan penulis susun, hal tersebut dapat diketahui dari table berikut:

Tabel 1.1

Orisinalitas Penelitian :

NO	Tahun Penelitian	Nama Peneliti dan Asal Istansi	Judul Penelitian	Rumusan Masalah
1	2017	Saputri Ratu Penghuni (Fakultas Hukum Universitas Lampung)	Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung	Bagaimanakah pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung?
2	2017	Abharina Atikah Sari (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng	Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota Cilegon	Bagaimana pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon?

3	2015	Tirtayasa Serang) Roshida Qurota Aini Islamiah (Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana)	Efektivitas Pengawasan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaa n Nomor 16 Tahun 2015 di Kabupaten Badung	Bagaimana efektivitas pengawasan Dinas Sosial dan Tenaga Kerja terhadap penggunaan tenaga kerja asing berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 di Kabupaten Badung?
---	------	--	---	--

Perbedaan dalam penelitian diatas bahwa peneliti tersebut meneliti tentang pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA), sedangkan penelitian ini lebih spesifik ke pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) dan penelitian ini

meneliti faktor yang menghambat beserta solusinya. Lokasi penelitian mengambil di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan alasan-alasan yang telah diuraikan dalam latar belakang di atas maka penelitian ini merumuskan masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing berdasarkan pasal 14 Ayat (3) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur?
2. Faktor apakah yang menghambat dalam pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing Provinsi Jawa Timur berdasarkan pasal 14 Ayat (3) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 dan beserta solusinya?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di sebutkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing berdasarkan pasal 14 Ayat (3) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 di Wilayah Jawa Timur di lihat dari

segi pengawasannya oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis serta menemukan solusi untuk mengatasi hambatan terkait pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing.

D. Manfaat Penelitian

Penulis berharap penelitian ini dapat memberi manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya serta memiliki kegunaan praktis dasa khususnya sehingga penelitian ini bermanfaat secara teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan, tambahan wacana, serta wawasan dalam ilmu pengetahuan di bidang Hukum Administrasi Negara mengenai pelaksanaan dan pengawasan Tenaga Kerja Asing yang melakukan pelanggaran maupun penyalahgunaan izin.

b. Bagi Mahasiswa

Hasil Penelitian ini diharapkan menjadi media pembelajaran bagi mahasiswa, serta sebagai referensi bagi penelitian berikutnya, selain itu juga sebagai bahan tambahan bacaan bagi mahasiswa yang akan menempuh mata kuliah Hukum Administrasi Negara.

c. Bagi Penulis

Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dijadikan media pembelajaran untuk lebih mendalam praktik ilmu Hukum Administrasi Negara, serta memberikan wawasan tambahan yang berkaitan dengan pelaksanaan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan atau referensi kepada Dinas Tenaga Kerja apabila ada evaluasi hukum terkait pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing

b. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan terkait tentang pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di wilayah Jawa Timur, karena Dinas Tenaga Kerja adalah Perangkat Daerah yang mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan dalam bidang tenaga kerja, dan mengkaji lebih dalam lagi untuk kedepannya lebih baik.

c. Bagi Masyarakat

Manfaat hasil penelitian ini bagi masyarakat diharapkan dapat memberi informasi yang berguna bagi masyarakat di wilayah hukum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur mengenai pelaksanaan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing.

E. Sistematika Penulisan Penelitian

Untuk memberikan gambaran bagaimana pembahasan yang akan dilakukan oleh penulis maka akan dibuat sebuah kerangka atau sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian serta manfaat penelitian yang kemudian terbagi menjadi manfaat teoritik dan manfaat paraktis dan sistematika penulisan penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini akan menguraikan lebih dalam mengenai teori-teori yang akan melandasi penulisan dan pembahasan yang berkaitan dengan tema penelitian. Teori ini akan diperoleh melalui studi kepustakaan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Di dalam bab ini mengemukakan jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknis analisis data, populasi dan sampel, dan definisi operasional.

BAB IV :HASIL dan PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis menguraikan tentang gambaran umum Mojokerto, selanjutnya penulis mengulas hasil analisa penelitian terkait pelaksanaan pengawasan terhadap Tenaga kerja Asing serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat dalam pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil-hasil penelitian yang telah di bahas pada bab pembahasan. Dan peneliti memberikan saran yang berhubungan masalah yang diteliti.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Umum Tentang Tenaga Kerja Asing

Pengertian tenaga kerja asing dapat ditinjau dari segala segi, dimana menentukan kontribusi terhadap daerah dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. Tenaga kerja asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁹ Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang pada Pasal 1 angka 13 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan bahwa: “Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud berkerja di wilayah Indonesia”. Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah tenaga kerja asing atau biasa disingkat TKA, yaitu sebagai berikut:

- a. Warga Negara Asing(WNA) yang memiliki visa.
- b. Bertujuan untuk bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja) di wilayah Indonesia.

⁹ Abdul Khakim,2009, Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Citra Aditya Bakti, Bandung, h.27

Memperkerjakan tenaga kerja asing merupakan suatu hal yang ironi, sementara di dalam negeri masih banyak masyarakat yang menganggur. Bahkan ironisnya karena alasan adanya tuntutan era globalisasi sehingga suatu perusahaan menuntut tenaga kerja agar dapat mengikuti perkembangan globalisasi yang sangat cepat sehingga membutuhkan tenaga kerja asing untuk diperkerjakan tidak dapat dihindarkan. Menurut Budiono, ada beberapa tujuan penempatan tenaga kerja asing di Indonesia, yaitu:

¹⁰

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional dalam bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh Tenaga Kerja Indonesia (TKI).
2. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama dibidang industri.
3. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi TKI.
4. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

Penggunaan tenaga kerja asing tersebut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta

¹⁰Budiono, Abdul Rachmat, 1995, Hukum Perburuhan Di Indonesia, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta, h. 115

mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat ilmu pengetahuan dan teknologi serta meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran tenaga kerja asing sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.¹¹

Pada wilayah Indonesia khususnya di Wilayah Jawa Timur aktifitas Tenaga Kerja Asing (TKA) diawasi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang ditinjau dari Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Asing adalah Warga Negara Asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia. Pemberi kerja tenaga kerja asing merupakan badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, pemberi kerja Tenaga Kerja Asing meliputi:

- a. instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional dan organisasi internasional;

¹¹ HR Abdussalam, 2008, Hukum Ketenagakerjaan, Penerbit Restu Agung, Jakarta, h. 322

- b. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
- c. perusahaan swasta asing yang terdaftar di instansi yang berwenang;
- d. badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan;
- e. lembaga sosial, lembaga keagamaan, lembaga pendidikan;
- f. usaha jasa impresariat; atau
- g. badan usaha sepanjang tidak dilarang Undang-Undang.

Tenaga Kerja Asing yang di perkerjakan oleh pemberi Kerja

Tenaga Kerja Asing wajib:

- a. memiliki pendidikan yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
- b. memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja paling sedikit 5 (lima) tahun yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang akan diduduki Tenaga Kerja Asing;

- c. mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Pendamping;
- d. memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak bagi Tenaga Kerja Asing yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan; dan
- e. memiliki Itas untuk bekerja yang diterbitkan oleh instansi yang berwenang¹².

Dalam memperkerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.¹³ Tujuan pengaturan bagi Tenaga Kerja Asing jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan.

¹²Pasal 5 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

¹³Agusmidah, 2010. Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Bogor, h.111

B. Kajian umum tentang Pelaksanaan Pengawasan Dalam Ketenagakerjaan

Pelaksanaan Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam penggunaan tenaga kerja, baik tenaga kerja asing maupun tenaga kerja lokal sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, baik terhadap instansi ketenagakerjaan selaku penyelenggara pengawasan dan perusahaan yang menyertai tenaga kerjanya dimulai dari awal penggunaan tenaga kerja tersebut.

Pengertian pengawasan menurut sarjana / para ahli seperti yang dikutip oleh Raharjo diantaranya:¹⁴

1. Victor M.Situmorang dan Jusuf Juhir adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sampai dimana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.
2. Menurut Sondang P. Siagian, Pengertian Pengawasan ialah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

¹⁴Raharjo Adisasmita, 2011, Pengelolaan Pendapatan & Anggaran Daerah, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, h.45

3. Djamaluddin Tanjung dan Supardan mengemukakan pengertian Pengawasan yaitu salah satu fungsi manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Pengertian Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Segi Undang-Undang yang diatur dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan maksud Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pelaksanaan Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja . Pelaksanaan pengawasan bertujuan :

1. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
2. Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari pada Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti luas.

3. Mengumpulkan data-data maupun bahan-bahan keterangan guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru.

Teori karakteristik pengawasan yang efektif menurut T.Hani Handoko (2011:373) sebagai berikut:¹⁵

1. Akurat;
2. Tepat waktu;
3. Obyektif dan menyeluruh;
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis.

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan mempunyai tugas menyusun dan melaksanakan fasilitas pembinaan, pemeriksaan dan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma keselamatan dan kesehatan kerja dan bina penegakan hukum pada perusahaan¹⁶.

Menurut Pasal 173 UU Keimigrasian bahwa pelaksanaan pengawasan Keimigrasian dilakukan oleh:¹⁷

- a. *Direktur Jendral, untuk melaksanakan pengawasan Keimigrasian di pusat;*
- b. *Kepala Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia, untuk melaksanakan pengawasan keimigrasian di provinsi;*

¹⁵ bangtikno.wordpress.com diakses pada tanggal 1 Agustus 2018 pukul 19.00WIB

¹⁶<http://disnakertrans.jatimprov.go.id/tugas-pokok-fungsi/> diakses pada tanggal 1 Agustus 2018 pukul 20.00 WIB

¹⁷Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian

- c. *Kepala Kantor Imigrasi, untuk melaksanakan pengawasan Keimigrasian di kabupaten/kota atau kecamatan; dan*
- d. *Pejabat Imigrasi yang ditunjuk atau Pejabat Dinas Luar Negeri, untuk melaksanakan pengawasan Keimigrasian di luar Wilayah Indonesia.*

Pengawasan Keimigrasian tercantum pada Pasal 174 ayat 1 (satu) UU

Keimigrasian terdiri atas:¹⁸

- a. *pengawasan administratif; dan*
- b. *pengawasan lapangan.*

Berikut adalah penjelasan dari pasal 174 ayat (1) UU Keimigrasian:¹⁹

a) Pengawasan Administratif

Pengawasan administratif terhadap Orang Asing dilakukan dengan:

- a. *pengumpulan, pengolahan, serta penyajian data dan informasi mengenai:*
 1. *pelayanan Keimigrasian bagi Orang Asing;*
 2. *lalu lintas Orang Asing yang masuk atau keluar Wilayah Indonesia;*
 3. *Orang Asing yang telah mendapatkan keputusan pendetensian;*
 4. *Orang Asing yang dalam proses penentuan status Keimigrasian dan/atau penindakan Keimigrasian;*
 5. *Orang Asing yang mendapatkan izin berada di luar Rumah Detensi Imigrasi setelah terlampauinya jangka waktu pendetensian; dan*

¹⁸Ibid, Pasal 174 ayat (1) UU Keimigrasian

¹⁹Ibid, Pasal 180-181 UU Keimigrasian

6. *Orang Asing dalam proses peradilan pidana.*

- b. penyusunan daftar nama Orang Asing yang dikenai Penangkalan atau Pencegahan; dan*
- c. pengambilan foto dan sidik jari.*

- 1) *Hasil pengawasan administrative sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan data Keimigrasian yang dilakukan melalui Sistem Informasi Manajemen Keimigrasian.*
- 2) *Data dan informasi yang tercantum dalam Sistem Informasi Manajemen Keimigrasian sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus dapat diakses oleh instansi dan/atau lembaga pemerintahan terkait sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.*

b) *Pengawasan Lapangan*

Pengawasan lapangan terhadap Orang Asing dapat dilakukan dengan:

- a. pengawasan terhadap keberadaan dan kegiatan Orang Asing di Wilayah Indonesia, meliputi pengecekan:*
 - 1. keberadaan Orang Asing;*
 - 2. kegiatan Orang Asing; dan*
 - 3. kelengkapan Dokumen Perjalanan atau Izin Tinggal yang dimiliki.*
- b. melakukan kegiatan lain yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum, berupa:*
 - 1. melaksanakan kewenangan Keimigrasian sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan*
 - 2. melakukan koordinasi antar instansi dan/atau lembaga pemerintahan terkait dengan pengawasan Keimigrasian.*

Bahwa menurut pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, yaitu:²⁰

- (1) *Pengawasan terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan Tenaga Kerja Pendamping dilakukan melalui tahapan:*
 - a. *preventif edukatif;*
 - b. *represif non yustisia; dan/atau*
 - c. *represif yustisia.*
- (2) *Tahapan preventif edukatif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a merupakan upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma, penasihatan teknis, dan pendampingan.*
- (3) *Tahapan represif non yustisia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan dalam bentuk nota pemeriksaan dan/atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan ketentuan peraturan perundang0undangan.*
- (4) *Tahapan represif yustisia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan selaku Penyidik Pegawai Negeri Sipil.*

Pengawasan ditujukan sepenuhnya untuk menghindari atau mencegah terjadinya kemungkinan penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan

²⁰Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing

kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu mengetahui kekuatan maupun kelemahan suatu kebijakan yang ditentukan, dalam hal ini mengenai perpanjangan IMTA pada salah satu perusahaan yang memperkerjakan TKA. Melalui pengawasan diharapkan juga mewujudkan suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmanapenyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Sehingga keseluruhan syaratnya perlu dilakukan pengawasan karena didalam prakteknya banyak terjadinya kecurangan dengan memasukkan tenaga kerja asing yang tidak terdaftar sehingga bebas melakukan aktivitas di dalam ketenagakerjaan tanpa ada batas waktu serta kontribusi yang sepatutnya, sehingga terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan sehingga dapat merugikan daerah maupun tenaga kerja lokal secara publik.

C. Kajian Umum Tentang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Pemerintah telah menyiapkan Dinas Tenaga Kerja untuk mengurus segala sesuatu di bidang tenaga kerja. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas dan fungsi, sebagai berikut:²¹

²¹Pasal 4 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

1. Tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di bidang tenaga kerja dan transmigrasi serta tugas pembantuan.

2. Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, terdiri atas:

- a. *Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;*
- b. *Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;*
- c. *Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;*
- d. *Pelaksanaan administrasi dinas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi; dan*
- e. *Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.*

Dalam kebijakan teknis yang dimaksud antara lain, memperkerjakan tenaga kerja asing, memberikan ijin mendirikan lembaga pelatihan tenaga kerja, memberi ijin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja. Sesuai tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja, diharapkan agar seluruh aktivitas di bidang ketenagakerjaan berjalan dengan baik.

D. Kajian Umum Tentang Perpanjangan IMTA

Sebelum membahas pengertian IMTA (Ijin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing), kita bahas mengenai perijinan terlebih dahulu. Pengertian perijinan dalam kamus istilah hukum, ijin dijelaskan sebagai

perkenaan/ijin dari pemerintah yang disyaratkan untuk perbuatan yang pada umumnya memerlukan pengawasan khusus, tetapi yang pada umumnya tidaklah dianggap sebagai hal-hal yang sama sekali tidak dikehendaki. Ateng Syafrudi, mengatakan bahwa izin bertujuan dan berarti menghilangkan halangan, hal yang dilarang menjadi boleh.²²

Pengertian perpanjangan IMTA (Ijin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing) adalah surat keputusan yang merupakan dasar diperbolehkannya seorang Warga Negara Asing untuk berkerja di perusahaan di wilayah Indonesia dengan masa berlaku maksimal 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang

E. **Kajian Umum Tentang Izin Tinggal**

1. Pengertian izin Tinggal

Menurut Pasal 1 angka (21) UU Keimigrasian, berbunyi:

“Izin Tinggal adalah izin yang diberikan kepada Orang Asing oleh Pejabat Imigrasi atau pejabat dinas luar negeri untuk berada di Wilayah Indonesia.”

Dengan kata lain, orang asing akan mendapatkan izin tinggalnya sesuai dengan surat perjalanan atau visa yang dimiliki ketika masuk ke wilayah Indonesia.²³

Untuk orang asing yang sudah mendapatkan izin tinggal diperbolehkan masuk ke wilayah Indonesia dan izin tersebut dapat

²² Ridwan HR, 2003, Hukum Administrasi Negara, UII Press, Cetakan Kedua, Yogyakarta, h.

²³ Pasal 1 angka (21), Loc.cit UU Keimigrasian Hlm: 4

dialih statuskan atau diubah ke izin tinggal lainnya. Maksudnya adalah ketika orang asing tersebut masuk menggunakan izin tinggal kunjungan dirubah menjadi izin tinggal terbatas, sedangkan orang asing yang masuk menggunakan izin tinggal terbatas dapat dirubah menjadi izin tinggal tetap.²⁴

2. Jenis-jenis Perizinan untuk Orang Asing

Pada umumnya setiap orang asing yang ingin masuk atau tinggal di wilayah Indonesia wajin mempunyai izin tinggal sesuai dengan visa yang dimilikinya. Namun pengertian diatas dapat dikecualikan apabila orang asing tersebut masuk dikarenakan keadaan yang mendesak dan mengancam kehidupannya, seperti untuk mencari perlindungan dengan alasan menjadi korban perdagangan manusia.

Jenis perizinan disesuaikan dengan kebutuhan orang asing yang dating ke wilayah Indonesia. Berdasarkan Pasal 48 ayat (3) UU Keimigrasian, mengenai izin tinggal yang ada di Indonesia, yaitu:

1) Izin tinggal Diplomatik

Diberikan untuk orang asing yang memiliki paspor diplomatic atau surat perjalanan keimigrasian untuk masuk ke wilayah Indonesia, guna untuk melaksanakan tugas yang bersifat diplomatic. Pemberian izin tinggal diplomatic merupakan kewenangan dari menteri luar negeri dan untuk pelaksanaannya

²⁴ Ibid, Pasal 56

dikeluarkan atau diterbitkan oleh pejabat dinas luar negeri di kantor perwakilan negara Republik Indonesia.

2) Izin Tinggal Dinas

Dalam pasal 46 ayat (1) UU Keimigrasian disebutkan bahwa:²⁵

“(1) Orang Asing pemegang visa diplomatic atau visa dinas dengan maksud bertempat tinggal di Wilayah Indonesia setelah mendapatkan Tanda Masuk wajib mengajukan permohonan kepada Menteri Luar Negeri atau pejabat yang ditunjuk untuk memperoleh Izin Tinggal diplomatik atau Izin Tinggal Dinas”

Oleh karena itu dapat diambil pengertian yaitu Izin Tinggal Dinas diberikan kepada Prang Asing dengan Visa dinas dan orang asing yang bersangkutan sedang dalam rangka melaksanakan tugas resmi diluar urusan diplomatic dari pemerintahannya atau organisasi internasional.

3) Izin Tinggal Kunjungan

Diberikan untuk orang asing yang hendak melakukan perjalanan atau masuk ke wilayah Indonesia dengan menggunakan visa kunjungan dan anak yang baru lahir. Ketentuan tersebut juga berlaku pada saat anak lahir, ayah dan/atau ibunya pemegang Izin Tinggal Kunjungan

²⁵ Pasal 46 ayat (1), Loc.cit UU Keimigrasian

4) Izin Tinggal Terbatas

Dalam Pasal 46 ayat (2) UU Keimigrasian disebutkan bahwa:²⁶

(1) *“Orang Asing pemegang Visa tinggal terbatas setelah mendapat Tanda Masuk wajib mengajukan permohonan kepada kepala Kantor Imigrasi untuk memperoleh Izin Tinggal terbatas”*

Dan Pasal 52 UU Keimigrasian, yang berbunyi:²⁷

“Izin tinggal terbatas diberikan kepada:

- a. Orang Asing yang masuk Wilayah Indonesia dengan Visa tinggal terbatas;*
- b. Anak yang pada saat lahir di Wilayah Indonesia ayah dan/atau ibunya pemegang Izin Tinggal Terbatas;*
- c. Orang Asing yang diberikan alih status dari Izin Tinggal Kunjungan;*
- d. Nakhkoda, awak kapal, atau tenaga ahli asing di atas kapal laut, alat apung, atau instalasi yang beroperasi di wilayah perairan dan wilayah yurisdiksi Indonesia sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;*
- e. Orang Asing yang kawin secara sah dengan warga negara Indonesia; atau*
- f. Anak dai Orang Asing yang kawin secara sah dengan Warga Negara Indonesia.”*

²⁶ Ibid, Pasal 46 ayat (2) UU Keimigrasian

²⁷ Ibid, Pasal 52 ayat (2) UU Keimigrasian

5) Izin Tinggal Tetap

Dalam Pasal 1 butir (23) UU Keimigrasian disebutkan bahwa:

“izin tinggal tetap adalah izin yang diberikan kepada Orang Asing tertentu untuk bertempat tinggal dan menetap di Wilayah Indonesia sebagai penduduk Indonesia.”

Selanjutnya, Pasal 54 UU Keimigrasian, berbunyi:²⁸

“Izin Tinggal Tetap diberikan kepada:

(1) Izin Tinggal Tetap dapat diberikan kepada:

- a. Orang Asing pemegang Izin Tinggal terbatas sebagai rohaniwan, pekerja, investor, dan lanjut usia;*
- b. Keluarga karena perkawinan campuran;*
- c. Suami, istri dan/atau anak dari Orang Asing pemegang Izin Tinggal Tetap; dan*
- d. Orang Asing eks waga negara Indonesai dan eks subjek anak berkewarganegaraan ganda Republik Indonesia*

(2) Izin Tinggal Tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diberikan kepada Orang Asing yang tidak memiliki paspor kebangsaan.

(3) Orang Asing pemegang izin tinggal tetap merupakan penduduk Indonesia.”

²⁸ Ibid, Pasal 54 UU Keimigrasian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Metode penelitian empiris adalah suatu metode penelitian hukum terhadap keadaan nyata dan fakta yang terjadi, ²⁹ dimana mengetahui atau mendefinisikan bentuk pelaksanaan pengawasan tenaga kerja asing terkait dengan pasal 14 ayat (3) Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017. Dalam penelitian empiris yaitu disesuaikan dengan kenyataan yang ada, yaitu mencari jalan keluar atas kebijakan Pemerintah terkait diterbitkannya peraturan tersebut sehingga tidak ada satupun pihak yang dirugikan. Penelitian hukum empiris bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hukum bekerja pada Tenaga Kerja Asing.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis (hukum dilihat sebagai norma atau *das sollen*), karena dalam membahas permasalahan penelitian ini menggunakan bahan-bahan hukum (baik hukum yang tertulis³⁰ maupun hukum tidak tertulis³¹ atau

²⁹Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2002 hlm 15-16

³⁰ Hukum yang tertulis adalah hukum yang dibuat oleh pejabat yang berwenang yang berlaku umum dengan ancaman sanksi yang tegas

³¹ Hukum yang tidak tertulis adalah hukum yang berlaku dalam masyarakat, yang ditaati dan diikuti sebagai pedoman hidup bermasyarakat

baik bahan hukum primer maupun bahan hukum sekunder). Dimana suatu penelitian yang dilakukan terhadap keadaan nyata penyidikan dengan maksud dan tujuan untuk menemukan fakta (*fact-finding*), yang kemudian menuju pada identifikasi (*problem-identification*) dan pada akhirnya menuju kepada penyelesaian masalah (*problem-solution*)³², yaitu untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing berdasarkan pasal 14 ayat (3) Peraturan Gubernur Provinsi Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

C. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini karena terdapat kasus pelanggaran Tenaga Kerja Asing. Pelanggaran yang sering dilakukan adalah terdapat Tenaga Kerja Asing yang tidak mengantongi Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) maupun Izin Tinggal dan izinnya sudah melampaui batas waktu yang ditentukan.

³²Soejono Soekanto, Pengantar Penelitian Hukum, UI Press, Jakarta, 1982, hlm 10.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Data dalam penelitian ini berkaitan dengan permasalahan yang dikaji digolongkan dalam dua jenis, yaitu:

1. Data Primer

Adalah data-data hasil pengkajian langsung yang diperoleh dari fakta-fakta social yang ada di lapangan yang terkait dengan bekerjanya suatu hukum yang nyata.³³ Data yang diperoleh dari sumber pertama.³⁴ Atau data berupa hasil wawancara kepada narasumber yang terkait dengan penelitian ini yaitu di kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang sudah tersedia sehingga peneliti hanya mencari dan mengumpulkan data atau hal-hal yang berkaitan dengan masalah objek yang dikaji melalui penelitian yang bersumber dari literature, peraturan perundang-undangan, jurnal dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah yang hendak dibahas, data sekunder berupa:

1. Peraturan-peraturan yang terkait dengan penelitian;
2. Data yang diperoleh dari kepustakaan Fakultas Hukum

Universitas Brawijaya;

³³Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta Jakarta, 2007, hlm 102

³⁴Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1982, hlm 10.

3. Jurnal-jurnal;
 4. Internet.
2. Sumber Data
 - a. Sumber Data Primer

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari hasil wawancara. Metode wawancara digunakan untuk mendapatkan informasi tentang hal-hal yang tidak dapat diperoleh untuk mendapatkan informasi tentang hal-hal yang tidak dapat diperoleh lewat observasi dan kepustakaan.³⁵ Wawancara ini diperoleh untuk mendapatkan informasi terkait pelaksanaan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

- b. Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder dalam penelitian ini didapat dari studi kepustakaan Perpustakaan Pusat Universitas Brawijaya, Pusat Data dan Informasi Hukum (PDIH) Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, perundang-undangan, buku, skripsi, tesis, jurnal hukum dan yang terkait dengan objek penelitian.

³⁵ Burhan Ashofa, *Metode Penelitian Hukum*, Tineka Cipta, Jakarta-2010, hlm :59

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan cara :

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Teknik yang digunakan penulis untuk memperoleh data primer dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Studi Wawancara Mendalam (*Indepth Interview*)

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara kepada responden terhadap pelaksanaan oengawasan Tenaga Kerja Asing di Wilayah hukumDinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

b. Studi Dokumentasi

Studi kepustakaan dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menganalisa literatur, dokumen-dokumen dan sumber-sumber lainnya yang memiliki korelasi yang cukup untuk mendukung analisa penelitian. Studi kepustakaan dilakukan di Pusat Dokumentasi dan Informasi Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, dokumen, tesis, jurnal serta menggunakan akses internet.

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari subjek atau objek yang memiliki karakteristik dan kualitas tertentu yang selanjutnya digunakan oleh peneliti sebagai bahan untuk dipelajari dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya.³⁶

Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah pejabat terkait dengan penindakan administratif keimigrasian warga Negara Asing yang melanggar izin tinggal terbatas (overstay) di wilayah hukum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

2. Sampel

Teknik sampling dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik purposive sampling. Menurut Sugiyono, purposive sampling adalah teknik pengambilan sumber data dengan melakukan pertimbangan terlebih dahulu yaitu sumber data yang dianggap paling tahu tentang apa yang diharapkan, sehingga mempermudah peneliti menjelajahi objek atau situasi sosial yang sedang diteliti dan dalam pengambilan sampel penelitian kualitatif adalah

³⁶ Sugiyono, Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Alfabeta, Bandung, 2012, hal: 297

tugasnya mendapatkan informasi dengan keragaman variasi yang ada, bukan pada banyak sampel sumber data yang diperoleh.³⁷

Dalam kaitannya dengan penelitian yang akan dibahas, maka penulis melakukan wawancara dengan:

1. Bapak Wahzani Syukri Setiawan, ST selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur yang berhubungan dengan pelaksanaan urusan pengawasan Tenaga Kerja Asing.
2. Bapak Sunarya, S.E., M.M selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang berhubungan dengan data keberadaan tenaga kerja asing.

G. Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dan dikumpulkan tersebut, baik berupa data primer dan data sekunder yang merupakan hasil dari studi dokumen dan wawancara, kemudian diolah secara kualitatif. Kemudian mengkuilifikasikan dan mengumpulkan data berdasarkan kerangka penulisan skripsi secara menyeluruh, yang selanjutnyadata yang diklasifikasikantersebut dianalisissecara

³⁷ Ibid, hlm: 218

deskriptif kualitatif yaitu dengan cara menggambarkan secara tepat mengenai hal-hal yang berkaitandengan masalah yang diteliti secara jelas dan sistematis yang kemudian dapat diolah serta disajikan dalam bentuk laporan, dimana dapat diperoleh suatu kesimpulan atau permasalahan yang dibahas.³⁸

H. Definisi Operasional

Sesuai dengan judul skripsi “Evaluasi dan Monitoring Perpanjangan Ijin Kerja Tenaga Kerja Asing pada Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) di Wilayah Kabupaten Mojokerto” maka definisi operasional adalah:

1. Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud berkerja di wilayah Indonesia

2. Pengawasan ketenagakerjaan

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.

3. Perpanjangan IMTA

Perpanjangan IMTA (Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) adalah surat keputusan yang merupakan dasar diperbolehkannyaseorang Warga Negara Asing untuk berkerja di

³⁸Soerjono Soekanto, 1986, Pengantar Penelitian Hukum, UI-Pres, Jakarta, h. 197

perusahaan di wilayah indonesia dengan masa berlaku maksimal 1 (satu) tahun dan dapat diperpanjang.

4. Izin Tinggal

Izin Tinggal adalah izin yang diberikan kepada Orang Asing oleh Pejabat Imigrasi atau pejabat dinas luar negeri untuk berada di Wilayah Indonesia.

5. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

6. Tepat Waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

7. Obyektif dan menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

8. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis

System pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tentang Provinsi Jawa Timur

1. Pemerintahan Provinsi Jawa Timur

Pemerintahan Provinsi Jawa Timur secara administrative dipimpin oleh Gubernur dan Wakil Gubernur yang dipilih langsung oleh rakyat tiap 5 tahun sekali.

Pemerintahan Provinsi Jawa Timur terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, 22 Dinas Daerah, 16 Badan, 3 Kantor, serta 5 Badan Rumah Sakit. Sementara dalam koordinasi wilayah, dibentuk 4 Badan Koordinasi Wilayah (Bakorwil): Bakorwil I Madiun, Bakorwil II Bojonegoro, Bakorwil III Malang, dan Bakorwil IV Pamekasan.³⁹

2. Keadaan Geografis dan Iklim Provinsi Jawa Timur

Secara geografis, Provinsi Jawa Timur terletak diantara $111^{\circ}0$ Bujur Timur – $114^{\circ}4$ Bujur Timur dan $7^{\circ}12'$ Lintang Selatan – $8^{\circ}48''$ Lintang Selatan dengan luas wilayah sebesar 47.963 km^2 yang meliputi dua bagian utama. Yaitu Jawa Timur daratan dan Kepulauan Madura. Wilayah daratan Jawa Timur sebesar 88,70 persen atau 442.541 km^2 , sementara luas Kepulauan Madura

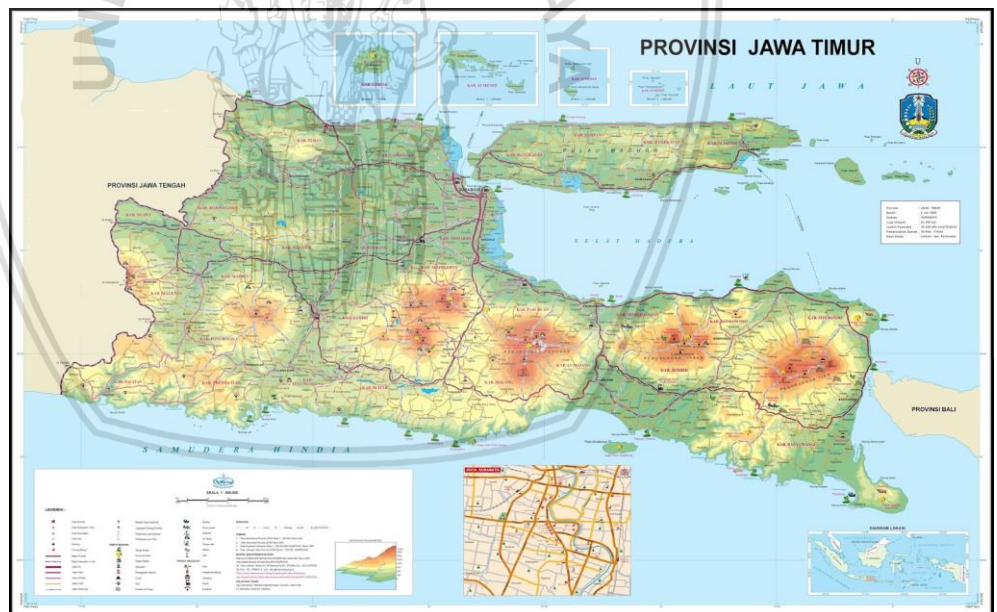
³⁹ https://id.m.wikipedia.org/wiki/Jawa_Timur diakses pada tanggal 10 Agustus 2018 pukul 06.00 WIB

memiliki luas 11,30 persen atau sebesar 5.422 km². Jumlah penduduknya pada tahun 2010 mencapai 37.476.757 jiwa.⁴⁰

Secara administratif Jawa Timur terbagi menjadi 29 kabupaten dan 9 kota, dengan Kota Surabaya sebagai Ibukota Provinsi. Ini menjadikan Jawa Timur sebagai provinsi yang memiliki jumlah kabupaten/kota terbanyak di Indonesia.

Gambar 4.1

Peta Wilayah Provinsi Jawa Timur



(Sumber : data sekunder, tidak diolah)

⁴⁰ Geografis dan Iklim Provinsi Jawa Timur, jatimprov.go.id diakses pada tanggal 10 Agustus 2018 pukul 07.00 WIB

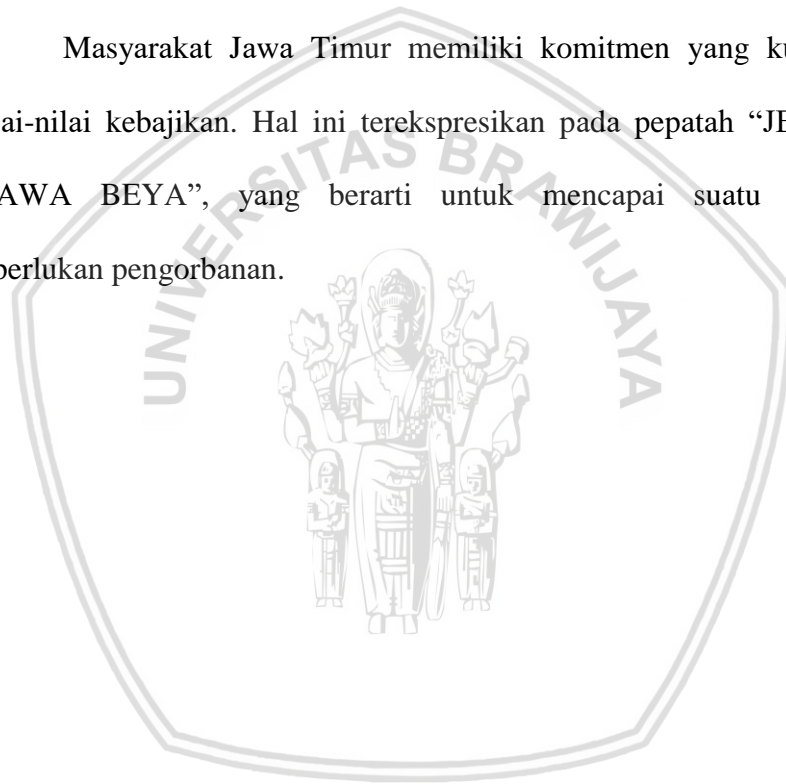
Jawa Timur terbagi dalam 4 Badan Koordinasi Wilayah (Bakorwil), sebagai berikut:

1. Bakorwil I Madiun, meliputi: Kota Madiun, Kabupaten Magetan, Kabupaten Ponorogo, Kabupaten Ngawi, Kabupaten Trenggalek, Kabupaten Tulungagung, Kota Blitar, Kabupaten Blitar dan Kabupaten Nganjuk.
2. Bakorwil II Bojonegoro, meliputi: Kabupaten Bojonegoro, Kabupaten Tuban, Kota Mojokerto, Kota Kediri, Kabupaten Kediri, Kabupaten Jombang dan Kabupaten Lamongan.
3. Bakorwil III Malang, meliputi Kota Malang, Kabupaten Malang, Kota Batu, Kota Pasuruan, Kabupaten Pasuruan, Kota Probolinggo, Kabupaten Probolinggo, Kabupaten Lumajang, Kabupaten Jember, Kabupaten Bondowoso, Kabupaten Situbondo dan Kabupaten Banyuwangi.
4. Bakorwil IV Pamekasan, meliputi Kota Surabaya, Kabupaten Sidoarjo, Kabupaten Gresik, Kabupaten Bangkalan, Kabupaten Sampang, Kabupaten Pamekasan, dan Kabupaten Sumenep.

Mayoritas penduduk Jawa Timur adalah Suku Jawa, namun demikian, entitas di Jawa Timur lebih heterogen. Suku Jawa menyebar hamper di seluruh wilayah Jawa Timur daratan. Umumnya Suku Jawa menganut Agama Islam, sebagian menganut agama Kristen, Katolik, Hindu dan Budha.

Jawa Timur memiliki kesenian dan kebudayaan yang khas, Reog dan Ludruk merupakan salah satu kesenian Jawa Timur yang sangat terkenal. Selain keseniannya yang begitu mendunia, kebesaran Jawa Timur juga tercermin dari aneka ragam budayanya. Antara lain karapan sapi, pacuan sapi yang hanya ada di Madura, yang diilhami dari petani membajak sawah dengan sapi yang merupakan kebiasaan masyarakat Madura.

Masyarakat Jawa Timur memiliki komitmen yang kuat terhadap nilai-nilai kebajikan. Hal ini terekspresikan pada pepatah “JER BASUKI MAWA BEYA”, yang berarti untuk mencapai suatu kebahagiaan diperlukan pengorbanan.



3. Visi dan Misi Provinsi Jawa Timur⁴¹

Visi Provinsi Jawa Timur:

“Jawa Timur Lebih Sejahtera, Kerkeadilan, Mandiri, Berdaya Saing, dan Berakhlak”

Misi Provinsi Jawa Timur:

Misi Pertama: Meningkatkan kesejahteraan rakyat yang berkeadilan.

Tujuan 1: Meningkatkan perluasan lapangan kerja

Sasaran:

1. Meningkatnya partisipasi angkatan kerja, dan penyerapan tenaga kerja
2. Meningkatnya hubungan industrial yang harmonis

Tujuan 2: Meningkatkan pemerataan, dan perluasan akses pendidikan

Sasaran:

1. Meningkatnya akses pendidikan dasar dan menengah yang berkualitas
2. Meningkatnya kuantitas, dan kualitas pendidikan anak usia dini (PAUD)
3. Meningkatnya mutu pendidikan, dan tenaga pendidikan

⁴¹ Visi dan Misi, jatimprov.go.id diakses pada tanggal 11 Agustus 2018 pukul 20.00 WIB

4. Meningkatnya kualitas peran pemuda, dan prestasi olahraga

Tujuan 3: Meningkatkan derajat kesehatan masyarakat

Sasaran:

1. Meningkatnyasarana dan prasarana kesehatan, termasuk tenaga medis dan non medis secara merata
2. Menurunnya angka kematian bayi, dan angka kematian ibu melahirkan
3. Meningkatnya pelayanan kesehatan sesuai dengan standart pelayanan minimal
4. Meningkatnya keikutsertaan masyarakat dalam jaminan kesehatan
5. Meningkatnya akseptor Keluarga Berencana (KB), dan pelayanan kesehatan reproduksi

Tujuan 4: Mempercepat dan memperluas penanggulangan kemiskinan

Sasaran:

1. Menurunnya presentase penduduk miskin, Indeks Kedalaman Kemiskinan, dan Indeks Keparahan Kemiskinan
2. Menurunnya jumlah penyandang masalah kesejahteraan social (PMKS)

3. Meningkatnya pengarusutamaan gender dalam pembangunan

Misi Kedua: Meningkatkan pembangunan ekonomi yang inklusif, mandiri, dan berdaya saing, berbasis agrobisnis/agroindustry, dan Industrialisasi

Tujuan 1: Meningkatkan aktivitas ekonomi dan kualitas kelembagaan UMKM dan Koperasi

Sasaran:

1. Meningkatnya volume usaha UMKM, dan kelembagaan koperasi
2. Meningkatnya jumlah wirausaha baru (WUB)
3. Meningkatnya volume usaha ekonomi kaum perempuan

Tujuan 2: Meningkatkan produktivitas sektor pertanian

Sasaran:

1. Meningkatnya produksi dan produktivitas pertanian (tanaman pangan, perkebunan, peternakan, dan kehutanan)
2. Meningkatnya nilai tambah hasil dan daya saing produk pertanian (tanaman pangan, perkebunan, perikanan, dan peternakan)
3. Meningkatnya akses petani dan nelayan terhadap faktor produksi, teknologi, informasi,

pemasaran dan permodalan sehingga memiliki daya saing tinggi

Tujuan 3: Meningkatkan ketahanan pangan

Sasaran:

1. Meningkatnya ketersediaan pangan masyarakat (food availability)
2. Meningkatnya penyerapan pangan (food utilization)
3. Meningkatnya akses pangan (food acces)

Tujuan 4: Meningkatkan net ekspor perdagangan dalam dan luar negeri

Sasaran:

Meningkatnya volume ekspor dalam dan luar negeri

Tujuan 5: Meningkatkan percepatan kinerja sektor industry

Sasaran:

Meningkatnya kontribusi sektor industry

Tujuan 6: Meningkatkan kontribusi sektor pariwisata

Sasaran:

1. Meningkatnya kunjungan wisata
2. Meningkatnya kualitas seni budaya lokal

Tujuan 7: Meningkatkan kinerja penanaman modal dalam dan luar negeri, serta investasi daerah

Sasaran:

Meningkatnya jumlah izin prinsip dan realisasi PMA, PMDN, dan investasi daerah

Tujuan 8: Meningkatkan ketersediaan dan kualitas infrastruktur untuk mengembangkan daya saing ekonomi dan kesejahteraan rakyat

Sasaran:

1. Meningkatnya kinerja pelayanan, dan pembangunan prasarana transportasi jalan, serta terwujudnya keselamatan, efisiensi dan efektivitas pelayanan angkutan darat, laut, dan udara
2. Meningkatnya akses masyarakat terhadap perumahan layak, pelayanan air minum, dan sanitasi
3. Meningkatnya pengelolaan sumber daya air untuk memenuhi pelayanan kebutuhan air baku melalui konservasi dan pendayagunaan sumber daya air serta pengendalian daya rusak air
4. Meningkatnya infrastruktur dan ketersediaan energy

Misi Ketiga: Meningkatkan pembangunan yang berkelanjutan, dan penataan ruang

Tujuan 1: Meningkatkan kualitas lingkungan hidup, dan pemeliharaan kelestarian

Sasaran:

1. Meningkatnya luas hutan dan/atau lahan kritis yang direhabilitasi
2. Meningkatnya sumber daya air terkonservasi
3. Meningkatnya kepedulian dan peran serta masyarakat dalam menjaga lingkungan hidup terutama sumber daya air, DAS, dan wilayah pesisir, serta laut

Tujuan 2: Meningkatkan penataan ruang wilayah provinsi yang berkelanjutan

Sasaran:

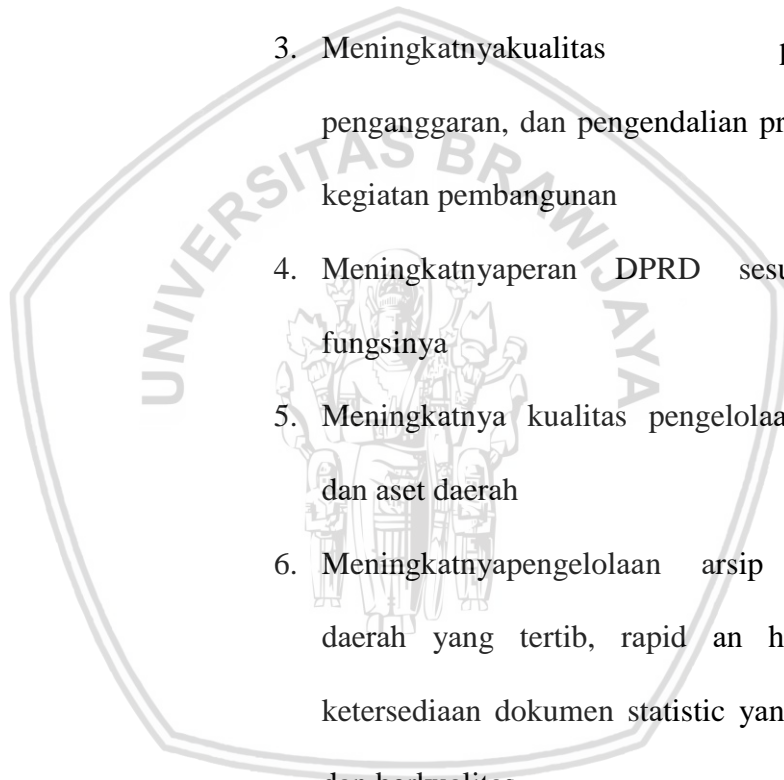
Terwujudnya perumusan dan pelaksanaan kebijakan bidang penataan ruang

Misi Keempat: Meningkatkan reformasi birokrasi dan pelayanan public

Tujuan: Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik (good governance), dan bersih (clean government), serta profesionalisme pelayanan public

Sasaran:

1. Meningkatnya kualitas kelembagaan dan kapabilitas penyelenggaraan pemerintah daerah dalam upaya pelayanan publik
2. Meningkatnya transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan daerah
3. Meningkatnya kualitas perencanaan, penganggaran, dan pengendalian program, serta kegiatan pembangunan
4. Meningkatnya peran DPRD sesuai dengan fungsinya
5. Meningkatnya kualitas pengelolaan keuangan dan aset daerah
6. Meningkatnya pengelolaan arsip pemerintah daerah yang tertib, rapid an handal, serta ketersediaan dokumen statistic yang terpercaya dan berkualitas
7. Mewujudkan sistem penanggulangan bencana untuk meningkatkan ketangguhan masyarakat dalam menghadapi bencana



Misi Kelima: Meningkatkan kualitas kesalehan social dan harmoni sosial

Tujuan 1: Meningkatkan kualitas kehidupan beragama, dan kerukunan antar umat beragama

Sasaran:

1. Meningkatnya fasilitas layanan keagamaan
2. Meningkatnya komunikasi antar umat beragama

Tujuan 2: Meningkatkan kehidupan masyarakat yang aman dan tertib

Sasaran:

Terciptanya situasi kondisi masyarakat yang aman, tentram, nyaman, dan tertib

Tujuan 3: Meningkatkan penguatan kearifan lokal (local wisdom)

Sasaran:

Menguatnya budaya dan tradisi lokal sebagai bagian dari upaya mewujudkan harmoni social

Tujuan 4: Meningkatkan penegakan supremasi hukum, dan penghormatan hak asasi manusia (HAM) yang berkeadilan

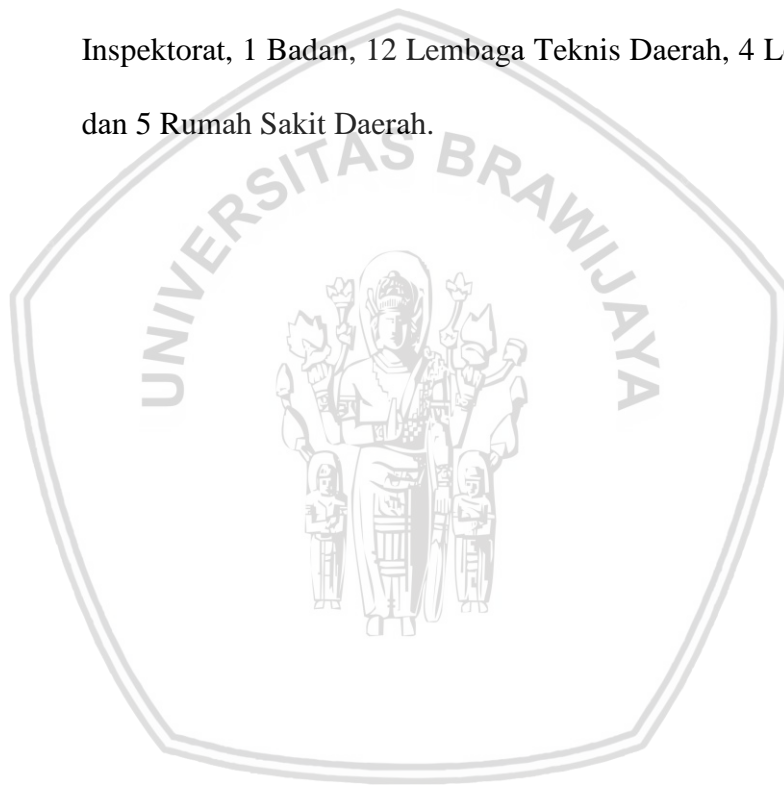
Sasaran:

1. Meningkatnya pemahaman masyarakat tentang hukum dan HAM

2. Meningkatnya partisipasi aktif masyarakat menjunjung supremasi hukum, dan penghormatan terhadap HAM

4. Struktur Organisasi Pemerintah Provinsi Jawa Timur

Struktur organisasi pemerintahan terdiri dari Sekretariat Daerah dengan 11 Biro dan Sekretariat DPRD, 20 Dinas, Inspektorat, 1 Badan, 12 Lembaga Teknis Daerah, 4 Lembaga lain, dan 5 Rumah Sakit Daerah.



B. Gambaran Umum Tentang Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

1. Letak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terletak di Jalan Dukuh Menanggal Nomor 124-126, Kota Surabaya (60234).

Tabel 4.1

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Kepala Dinas	:	Setiajit, S.H.,M.M
Alamat	:	Jalan Dukuh Menanggal Nomor 124-126, Kota Surabaya
No.Telp	:	031-8280254
No.fax	:	031-8297954
Website	:	disnakertrans.jatimprov.go.id
Email	:	disnakerprovjatim@yahoo.com

(Sumber: data sekunder, tidak diolah)

2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur⁴²

Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur:

“Terwujudnya tenaga kerja yang berdaya saing dan harmonis, masyarakat transmigrasi yang mandiri, dan administrasi kependudukan yang professional”

⁴²Visi dan Misi, disnakertrans.jatimprov.go.id diakses pada tanggal 12 Agustus 2018 pukul 15.00 WIB

Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur:

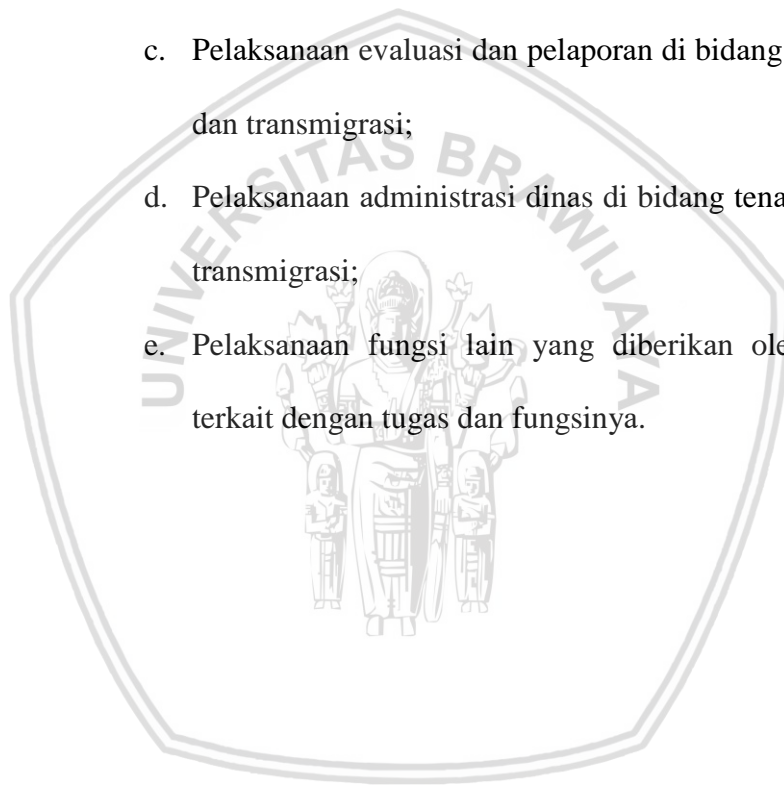
1. Membina dan mengembangkan keterampilan/kompetensi dan produktivitas tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas dan daya saing tenaga kerja.
 2. Meningkatkan pelayanan penempatan tenaga kerja untuk mengisi peluang kerja di dalam dan diluar negeri, serta memperluas kesempatan kerja melalui pemberdayaan potensi daerah untuk meningkatkan kemandirian kerja.
 3. Meningkatkan pengawasan, perlindungan ketenagakerjaan dan pembinaan hubungan industrial untuk mewujudkan iklim ketenagakerjaan yang kondusif.
 4. Memfasilitasi perpindahan dan penempatan transmigrasi, serta mewujudkan masyarakat transmigrasi yang mandiri.
 5. Memfasilitasi hak-hak dasar kependudukan melalui penyelenggaraan administrasi kependudukan yang professional.
3. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur⁴³

Dinas mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Pemerintah Provinsi di Bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta tugas pembantuan.

⁴³Ibid

Dalam menyelenggarakan tugas tersebut menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.



4. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan, Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, sebagai berikut:

Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur terdiri dari:

- a. Sekretariat;
Sekretaris mempunyai tugas merencanakan, melaksanakan, mengkoordinasikan dan mengendalikan kegiatan administrasi umum, kepegawaian, perlengkapan, penyusunan program, keuangan, hubungan masyarakat dan protokol. Sekretariat terdiri dari (1) Sub Bagian Tata Usaha; (2) Sub Bagian Penyusunan Program; (3) Sub Bagian Keuangan.
- b. Bidang pelatihan dan produktivitas;
Bidang ini mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana dan program serta memfasilitasi peningkatan instruktur pelatihan kerja dan pengelolaan pelatihan, pemagangan dan produktivitas tenaga kerja, standarisasi dan sertifikasi serta bimbingan kerja bagi tenaga kerja.

Bidang Pelatihan dan Produktivitas terdiri dari : (1) Seksi Instruktur Pelatihan; (2) Seksi Sertifikasi Tenaga Kerja dan Pemagangan; (3) Seksi Lembaga Latihan dan Produktivitas.

c. Bidang penempatan dan perluasan kesempatan kerja;

Bidang ini mempunyai tugas menyusun program dan kegiatan serta memberikan fasilitasi pembinaan dan penempatan tenaga kerja AKL, AKAD dan AKAN, informasi pasar kerja dan bursa kerja, penyuluhan, bimbingan jabatan dan analisis jabatan, penggunaan Tenaga Kerja Warga Negara Asing Pendatang (TKWNAP), pengembangan tenaga kerja mandiri dan teknologi padat karya. Bidang Penempatan Tenaga Kerja terdiri dari : (1) Seksi Bimbingan Jabatan dan Bursa Kerja; (2) Seksi Penempatan Tenaga Kerja; (3) Seksi Perluasan Kerja.

d. Bidang Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial;

Bidang ini melaksanakan tugas menyusun dan melaksanakan program kegiatan, menetapkan pedoman pembinaan hubungan industrial dan syarat kerja, melaksanakan fasilitasi dan pengembangan kelembagaan hubungan industrial, syarat kerja, pengupahan, jaminan sosial kesejahteraan pekerja/buruh dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial. Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja terdiri dari : (1) Seksi

Kelembagaan Hubungan Industrial; (2) Seksi Perbaikan Syarat Kerja, Upah dan Kesejahteraan; (3) Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

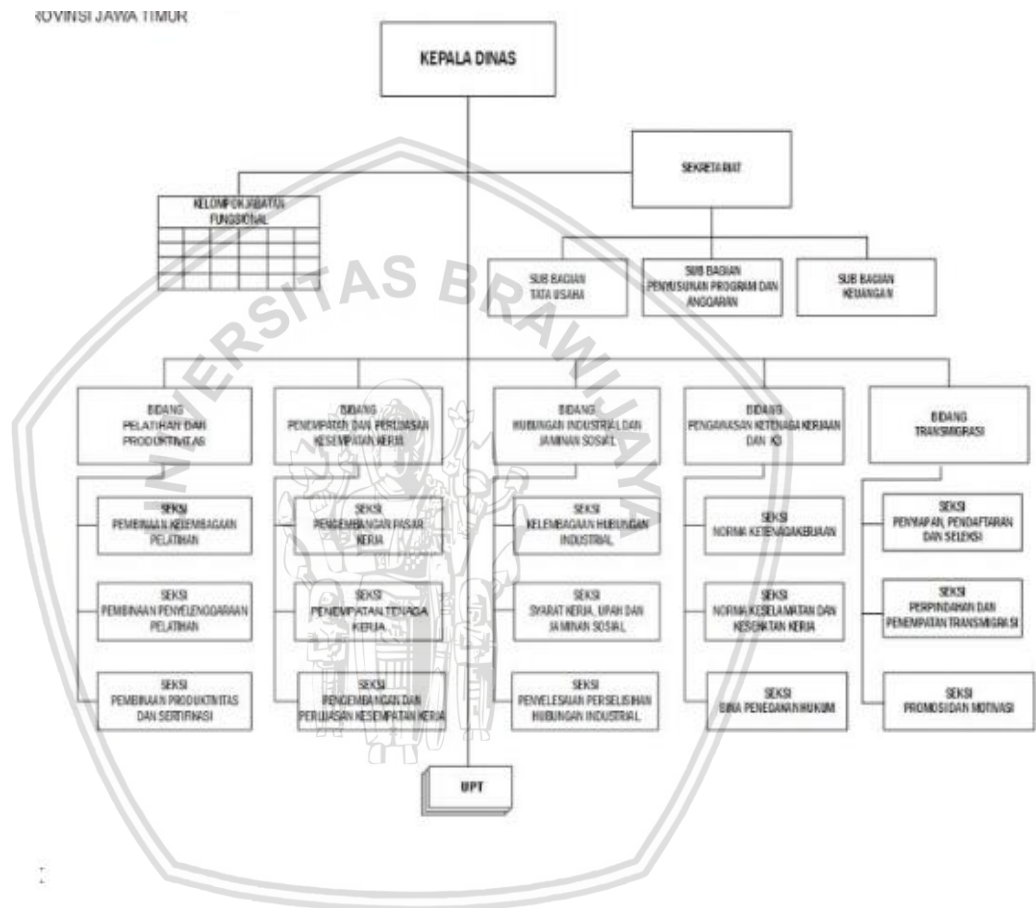
- e. Bidang pengawasan ketenagakerjaan dan keselamatan dan kesehatan kerja;

Bidang ini melaksanakan tugas menyusun dan melaksanakan program kegiatan, melaksanakan fasilitasi pembinaan, pemeriksaan dan pengawasan norma kerja, norma jaminan sosial tenaga kerja, norma keselamatan kerja, kesehatan kerja, lingkungan kerja pada perusahaan lintas Kab./Kota. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan terdiri dari : (1) Seksi Norma Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja; (2) Seksi Keselamatan Kerja; (3) Seksi Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja.

- f. Bidang Transmigrasi;
- g. UPT; dan
- h. Kelompok jabatan fungsional.

Bagan 4.1

Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur



C. Pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing berdasarkan pasal 14 Ayat (3) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Pelaksanaan Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam penggunaan tenaga kerja, baik tenaga kerja asing maupun tenaga kerja lokal sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, baik terhadap instansi ketenagakerjaan selaku penyelenggara pengawasan dan perusahaan yang menyertai tenaga kerjanya dimulai dari awal penggunaan tenaga kerja tersebut.

Menurut Sondang P. Siagian, Pengertian Pengawasan ialah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut Djamaluddin Tanjung dan Supardan mengemukakan pengertian Pengawasan yaitu salah satu fungsi manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kerja berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan.⁴⁴

Pengertian Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Segi Undang-Undang yang diatur dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang

⁴⁴Raharjo Adisasmita, 2011, Pengelolaan Pendapatan & Anggaran Daerah, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta, h.45

Ketenagakerjaan mendefinisikan maksud Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pelaksanaan Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja . Pelaksanaan pengawasan bertujuan :

- a. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- b. Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif dari pada Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti luas
- c. Mengumpulkan data-data maupun bahan-bahan keterangan guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru.

Pengawasan ditujukan sepenuhnya untuk mengindari atau mencegah terjadinya kemungkinan penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien sehingga dapat membantu mengetahui kekuatan maupun kelemahan suatu kebijakan

yang ditentukan, dalam hal ini mengenai perpanjangan IMTA pada salah satu perusahaan yang memperkerjakan TKA. Melalui pengawasan diharapkan juga mewujudkan suatu aktivitas yang berkaitan erat dengan penentuan atau evaluasi mengenai sejauhmana kebijakan pimpinan dijalankan dan sampai sejauhmanapenyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan kerja tersebut.

Sedangkan jumlah Tenaga Kerja Asing , sebagai berikut:

Tabel 4.2 DATA TENAGA KERJA ASING DI PROVINSI JAWATIMUR

KEWARGANEGARAAN	2016		2017		2018 (Juni)	
	JUMLAH	PERSEN	JUMLAH	PERSEN	JUMLAH	PERSEN
REPUBLIK RAKYAT CHINA	1873	27.54%	1636	24.46%	637	26.73%
JEPANG	897	13.19%	898	13.43%	362	15.19%
TAIWAN	669	9.84%	739	11.05%	234	9.82%
KOREA SELATAN	685	10.07%	599	8.96%	252	10.57%
AMERIKA SERIKAT	535	7.87%	529	7.91%	123	5.16%
INDIA	379	5.57%	337	5.04%	139	5.83%
PHILIPPINA	327	4.81%	602	9.00%	182	7.64%
MALAYSIA	230	3.38%	224	3.35%	82	3.44%
INGGRIS	131	1.93%	100	1.50%	91	3.82%
JERMAN	152	2.24%	150	2.24%	16	0.67%
AUSTRALIA	180	2.65%	174	2.60%	62	2.60%
BELANDA	174	2.56%	121	1.81%	21	0.88%
SINGAPURA	187	2.75%	134	2.00%	45	1.89%
ITALIA	108	1.59%	99	1.48%	16	0.67%
THAILAND	62	0.91%	62	0.93%	11	0.46%
ROMANIA	30	0.44%	28	0.42%	0	0.00%
CANADA	32	0.47%	32	0.48%	21	0.88%
PERANCIS	39	0.57%	37	0.55%	14	0.59%
BELGIA	19	0.28%	21	0.31%	2	0.08%
DENMARK	20	0.29%	44	0.66%	9	0.38%
SELANDIA BARU	14	0.21%	34	0.51%	16	0.67%
BRAZIL	7	0.10%	13	0.19%	9	0.38%
TURKI	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
PORTUGAL	3	0.04%	3	0.04%	0	0.00%
SPANYOL	8	0.12%	6	0.09%	9	0.38%
AUSTRIA	3	0.04%	9	0.13%	4	0.17%

KEWARGANEGARAAN	2016		2017		2018 (Juni)	
	JUMLAH	PERSEN	JUMLAH	PERSEN	JUMLAH	PERSEN
SWISS	1	0.01%	3	0.04%	2	0.08%
RUSIA FEDERATION	5	0.07%	15	0.22%	5	0.21%
SYRIA	2	0.03%	6	0.09%	4	0.17%
VIETNAM	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
LATVIA	2	0.03%	0	0.00%	0	0.00%
FIJI	1	0.01%	0	0.00%	0	0.00%
BHUTAN	2	0.03%	3	0.04%	0	0.00%
MYANMAR	3	0.04%	3	0.04%	0	0.00%
BANGLADESH	1	0.01%	3	0.04%	4	0.17%
HONGKONG SAR	2	0.03%	3	0.04%	1	0.04%
CYPRUS	1	0.01%	0	0.00%	2	0.08%
GHANA	1	0.01%	0	0.00%	0	0.00%
ISLANDIA	1	0.01%	3	0.04%	0	0.00%
DOMINIKA	1	0.01%	6	0.09%	0	0.00%
QATAR	2	0.03%	0	0.00%	0	0.00%
KENYA	1	0.01%	6	0.09%	0	0.00%
SRI LANKA	2	0.03%	0	0.00%	4	0.17%
UKRAINA	1	0.01%	3	0.04%	0	0.00%
SWEDEN	1	0.01%	0	0.00%	4	0.17%
ARGANTINA	1	0.01%	3	0.04%	0	0.00%
HUNGARIA	2	0.03%	0	0.00%	0	0.00%
REUNION	1	0.01%	0	0.00%	0	0.00%
MAROKO	1	0.01%	0	0.00%	0	0.00%
WESTERN SAHARA	1	0.01%	0	0.00%	0	0.00%
MESIR	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
LUXEMBOURG	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
POLANDIA	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
KROATIA (HRVATSKO)	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
MEKSIKO	0	0.00%	0	0.00%	0	0.00%
Total	6800	100%	6688	100%	2383	100%

Sumber Data: Laman Online Kementerian Ketenagakerjaan
(<http://tka.kemnaker.go.id>)

Tabel 4.3 DATA TENAGA KERJA ASING DI JAWA TIMUR

No	Uraian	2015	2016	2017
1	TKA Baru	4447	4450	4448
	TKA Lintas Provinsi			
2	TKA Lintas Kab/Kota	2290	2351	2246
	TKA di Kab/Kota			
Total		6737	6801	6694

Sumber Data: Laman Online Kementerian Ketenagakerjaa (<http://tka.kemnaker.go.id>)

Sehingga keseluruhan syaratnya perlu dilakukan pengawasan karena didalam prakteknya banyak terjadinya kecurangan dengan memasukkan tenaga kerja asing yang tidak terdaftar sehingga bebas melakukan aktivitas di dalam ketenagakerjaan tanpa ada batas waktu serta kontribusi yang sepatutnya, sehingga terjadi pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan sehingga dapat merugikan daerah maupun tenaga kerja lokal secara publik.

Hal tersebut juga didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan bapak Setiawan, ST selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur yang menjelaskan sebagai berikut:

“Masalah ketenagakerjaan di masa datang akan terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Salah satunya misalnya kebutuhan akan hukum khusus untuk para TKA di Indonesia. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran yang saya maksud diantaranya melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku jadi perlu pengawasan yang ketat kan”⁴⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus

⁴⁵ Data primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan, ST, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 09.00)

terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Selain itu juga dengan adanya hukum yang jelas akan memberikan jamina hukum atau keamanan bagi TKA.

Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja / buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin⁴⁶. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja / buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum, dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia, peningkatan

⁴⁶ Penjelasan atas UU No. 21 Thn 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Industri dan Perdagangan.

produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial.

Memasuki era liberalisasi pasar kerja babas, mobilitas tenaga kerja antar negara cenderung meningkat ditandai dengan adanya "request" dan "offer" dari negara anggota WTO kepada Indonesia yang meminta Indonesia, membuka kesempatan terhadap tenaga kerja profesional asing untuk dapat bekerja di Indonesia. Kebijakan ketenagakerjaan termasuk kebijakan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) dalam menyikapi pada perubahan multi dimensional tersebut harus tetap mengarah pada prinsip selektivitas dan satu pintu (one gate policy), sehingga kepentingan perlindungan kesempatan kerja bagi tenaga kerja Indonesia dapat terlaksana tanpa mengurangi prinsip globalisasi dan pelaksanaan otonomi daerah.

Dengan bergulirnya otonomi daerah, banyak provinsi peraturan gubernur (Pergub) yang mengatur ketenagakerjaan khususnya penggunaan TKA tidak sejalan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Kondisi demikian tidak menguntungkan bagi kepentingan iklim investasi keamanan pasar kerja dan keamanan negara dalam negeri. Fungsi lembaga keimigrasian dalam halpengawasan terhadap keberadaan orang asing khususnya tenaga kerja asing menjadi sangat penting. Salah satunya tentang syarat-syarat

yang harus dipenuhi oleh TKA untuk menjadi tenaga kerja di Indonesia berdasarkan undang-undang yang berlaku.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Sunarya Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang menyatakan sebagai berikut:⁴⁷

“ Ya itu kan sudah diatur mba dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018, yang berwenang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan peraturan tentang pemberian izin mempekerjakan tenaga kerja warga negara asing adalah Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan pada Kementerian Ketenagakerjaan dan Dinas Provinsi, sebagaimana tercantum dalam Pasal 37 peraturan ini”

Hal tersebut juga didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan staff Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang menjelaskan sebagai berikut:

“ Kalau izin y harus ada mba kan syarat nah itu harus diawasi pelaksanaanya gimana itu juga diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 kalau gak salah yang didalamnya menyebutkan kalau Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing merupakan persyaratan untuk mendapatkan izin kerja. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA, adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh pemberi kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.”⁴⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan saat ini juga diatur dalam sebuah

⁴⁷ Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Sunarya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 26 Agustus 2018 pukul 13.00 WIB)

⁴⁸Data primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan,ST, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 10.00 WIB)

peraturan Gubernur yang berada pada tiap-tiap provinsi terkait dengan aturan atau syarat TKA untuk bekerja di Indonesia. Dalam hal ini pengawasan pada pemenuhan syarat yang dilakukan oleh TKA menjadi sangat penting untuk menegakan peraturan yang dibuat agar tidak terjadi permasalahan kedepannya.

Pada dasarnya kebutuhan TKA sangat dibutuhkan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan professional dibidang tertentu yang belum dapat diisi oleh pekerja lokal sehingga bisa terjadi proses transfer of expertise atau transfer keahlian, teknologi dan pengetahuan dari TKA kepada pekerja lokal sehingga dapat membantu mempercepat proses pembangunan nasional dan mendorong investasi asing untuk pembangunan dan pertumbuhan ekonomi.

Pada tahap awal investasi biasanya investor membawa TKA dalam rangka memudahkan pendirian pabrik seperti penggunaan mesin dan peralatan tertentu yang dimana pekerja lokal belum terbiasa dan skill tersebut belum tersedia di dalam negeri setelah transfer of expertise berjalan maka TKA sudah tidak digunakan lagi.

Dalam pelaksanaannya tentang penggunaan TKA tidak menutup kemungkinan akan ada penyelewengan dan pelanggaran. Sebagaimana menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur bahwa TKA hanya diperbolehkan untuk mengisi jabatan-jabatan tertentu dengan skill-skill khusus dan dengan waktu yang tertentu juga (kontrak). Mereka dilarang untuk menjadi tenaga kasar. Hal ini agar

tidak menghilangkan kesempatan kerja bagi pekerja lokal. Selain itu, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatur bahwa TKA harus mendapatkan izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk dan pemberi kerja orang perorangan dilarang mempekerjakan TKA serta TKA harus dipastikan kehadirannya tidak membahayakan keamanan negara sehingga dalam hal ini membutuhkan upaya-upaya pencegahan dalam tindakan pelanggaran dalam TKA.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Setiawan, St selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur yang menjelaskan sebagai berikut:⁴⁹

“Ya penggunaan TKA ya harus ada kontrol ya mba kalau gak kan kasihan sama sumberdaya kita makannya penerimaan TKA harus sesuai dengan UU yang berlaku. Maka dalam rangka mencegah tindakan pelanggaran dalam TKA pentingnya pengawasan dan kontrol dari semua pihak yang terkait seperti Kemnaker, Kepolisian dan Keimigrasian serta pemerintah daerah yang paling dekat dengan aktivitas setiap daerah. Pentingnya pemerintah memberikan tindakan yang tegas bagi TKA ilegal maupun perusahaan yang mempekerjakan TKA ilegal.”

Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan salah satu tenaga kerja Indonesia yang menjelaskan sebagai berikut:

“ Ya kalau menurut saya selaku orang kecil mba kondisi atau isu yang katanya banyak TKA datang dari China harus segera diselesaikan kan negeri juga masa dinegara sendiri kita dikucilkan dan malah mementingkan warga TKA kan kasihan kami ya harapannya pemerintah dapat memantau ini dan punya

⁴⁹Data primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan, ST, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 10.10 WIB)

solusi biar tenaga kerja Indonesia tetap diprioritaskan dan batasan buat TKA yang datang.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat diketahui bahwa penerimaan dan penempatan tenaga asing berkaitan erat dengan pemberian kesempatan bekerja bagi tenaga kerja Indonesia, dengan demikian dalam rangka pembangunan manusia Indonesia Pemerintah turut campur dalam penempatan tenaga asing, dengan turut campurnya Pemerintah, maka mulai terjadinya pergeseran sifat hukum perdata yang melekat pada hukum ketenagakerjaan menjadi bersifat hukum publik, selain itu dalam melaksanakan penempatan tenaga-tenaga asing sangat berkaitan dengan perkembangan ekonomi, maka pembatasan tenaga kerja asing pada awalnya diarahkan untuk menghilangkan unsur-unsur kolonial dalam struktur ekonomi negara, dalam lapangan usaha yang vital bagi perekonomian nasional, dengan demikian pengawasan terhadap tenaga-tenaga asing harus diperkeras, diantaranya dengan menutup jabatan-jabatan tertentu untuk tenaga asing dan menyediakannya khusus untuk tenaga-tenaga Indonesia.

Untuk menghindari penggunaan Tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah mengatur pekerjaan-pekerjaan yang dapat dijalankan oleh tenaga kerja asing dengan pembatasan-pembatasannya juga penyediaan kesempatan kerja itu bagi Warga Negara Indonesia sendiri. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak ada satu negarapun di dunia yang dapat membebaskan diri dari

keterlibatannya dengan Negara lain. Karena antara Negara-negara tersebut terdapat adanya suatu keterkaitan dalam melaksanakan kepentingan masing-masing. Berdasarkan hal tersebut timbullah suatu hubungan yang tetap dan terus menerus antara Negara-negara yang bersangkutan.

Pemodal asing yang melakukan investasi ke Indonesia, sudah sewajarnya mereka juga menggunakan tenaga kerja dari negaranya sendiri, sebagaimana sudah diatur dalam Pasal 10 ayat (2) Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal, yaitu Perusahaan penanaman modal berhak menggunakan tenaga ahli warga Negara asing untuk jabatan dan keahlian tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun, untuk penggunaan TKA ini, Pemerintah sudah membatasinya dengan syarat-syarat yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 42 sampai 49. Kemudian dalam Pasal 102 dikatakan bahwa TKA yang boleh bekerja di Indonesia adalah tenaga ahli dan konsultan.

Untuk menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan di Indonesia dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-

undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Sunarya selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang menjelaskan sebagai berikut:⁵⁰

“Pengawasan sangat penting ya mba kalau gak TKA akan masuk dan menjadi masalah agi tenaga kerja kita. Dalam hal penerimaan TKA kan sudah jelas bahwa yang kita pakai yang tenaga ahli atau profesional selain itu y gak bisa. Tapi kadang-kadang aja yang gak sesuai dengan aturan. Makannya kami harus konsisten mengawasi TKA ini”

Hasil wawancara diatas juga didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan bapak Setiawan,ST selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur yang menyatakan sebagai berikut:

⁵⁰Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Sunarya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 26 Agustus 2018 pukul 13.10 WIB)

“Pengawasan sudah kami lakukan mba, sesuai dengan prosedur yang ada. Dalam Disnakertras berkomitmen untuk terus memantau atau mengawasi TKA yang masuk ke Prov Jawa Timur. Agar tidak terjadi tindakan melawan undang-undang yang berlaku.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan secara maksimal yang berfungsi untuk membatasi serta mengarahkan pengusaha untuk bertindak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Regulasi yang ditetapkan perlu mendapat perhatian sehingga ketentuan yang terkandung di dalamnya dapat ditegakkan secara menyeluruh. pemberlakuan Undang-undang Nomor. 21 Tahun 2003 tentang Ratifikasi Konvensi ILO Nomor 81 mengenai pengawasan Ketenagakerjaan dalam industri dan perdagangan telah memberikan sejumlah dampak positif dalam industri peraturan pengawasan ketenagakerjaan.

Jumlah TKA di Provinsi Jawa Timur berdasarkan rekapitulasi rekomendasi perpanjangan Izin Menggunakan Tenaga Asing (IMTA) yang diajukan Badan Koordinasi Penanaman Modal (BKPM) dan Pelayanan Perizinan Terpadu (PPT) Provinsi Provinsi Jawa Timur pada tahun 2017 sebanyak 2375 orang yang ditempatkan diberbagai perusahaan. Dalam ILO no.81 Pasal 4 dikatakan bahwa pengawasan ketenagakerjaan harus berada di bawah pengawasan dan kendali pusat, dimana di Provinsi Jawa Timur yang melakukan pengawasan adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi. Pengawasan yang

dilakukan adalah dengan melihat syarat administrasi dari penggunaan tenaga kerja asing yaitu Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dan surat penunjukan pendamping tenaga kerja lokal.

Pelaksanaan pengawasan terhadap WNA di Indonesia meliputi 2 (dua) hal pokok yaitu pengawasan terhadap keberadaannya (secara immigratoir) dan pengawasan terhadap kegiatan orang asing selama berada di Indonesia. Aspek pengawasan kegiatan orang asing memerlukan suatu kegiatan terkoordinir antar instansi dalam hal pelaksanaan pengawasannya. Menteri Hukum dan HAM selaku koordinator Tingkat Pusat (nasional) bersama badan atau instansi pemerintah lainnya yang terkait sebagai pelaksana pengawasan orang asing secara terkoordinasi yang disebut *Timpora*. Keberadaan WNA saat memasuki wilayah Indonesia melalui TPI (Tempat Pemeriksaan Imigrasi) dengan kewenangannya memutuskan menolak atau memberikan izin masuk. Selanjutnya pengawasan beralih ke kantor imigrasi yang wilayah kerjanya meliputi tempat tinggal warga Asing tersebut. Dalam hal ini kantor imigrasi melakukan pemeriksaan izin yang diberikan sesuai dengan kegiatan WNA di lapangan.

Adapun aspek kegiatan-kegiatan orang asing yang perlu diawasi selama berada di wilayah Indonesia meliputi: penyalahgunaan perizinan, yaitu melakukan kegiatan menyimpang dari tujuan kedatangannya di Indonesia, seperti memiliki izin tinggal wisata tetapi

menggunakannya untuk bekerja di Indonesia; melakukan kegiatan-kegiatan lain yang tidak termasuk dalam perizinan tinggalnya (pekerjaan rangkap); melakukan kegiatan yang berpotensi merugikan negara, pemerintah dan masyarakat atau kegiatan yang membahayakan negara di bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial dan pertahanan keamanan

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri. Tujuan pengaturan mengenai Tenaga Kerja Asing jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan. Sehingga dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Setiawan, ST selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur yang menjelaskan sebagai berikut:⁵¹

“Memang selama ini tujuan adanya penggunaan tenaga kerja asing digunakan buat memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional pada bidang tertentu yang SDM kita belum mampu mengerjakannya. Makannya hanya pada posisi tertentu saja tidak semua. Kalau ada TKA asing yang kerja dimana bukan pada tempatnya ya harus ditindak karena melawan undang-undang tentang TKA. Oleh karena itu pengawasan selalu kami lakukan untuk Jawa Timur”

Hasil wawancara diatas didukung dengan hasil wawancara peneliti dengan Sunarya selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang menjelaskan sebagai berikut:

“Sebagai langkah antisipasi yang kami lakukan untuk mengendalikan serbuan TKA maka ada mekanisme pengendalian dan pengawasan penggunaan TKA yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan (lihat ketentuan umum UU No. 13 tahun 2003 Pasal 1 Ayat (32). Adapun bentuk pengendalian itu adalah dengan diterapkannya berbagai aturan penggunaan TKA, seperti ketentuan-ketentuan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan maupun Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.⁵²

⁵¹Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan, ST, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 11.00 WIB)

⁵²Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Sunarya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 26 Agustus 2018 pukul 13.20 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans Jawa Timur terhadap orang asing telah diatur dalam pasal 14 ayat 3 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 yang menyatakan bahwa “Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan melalui tahapan pembinaan (preventive educative), pemeriksaan (repressif non justitia) dan penyidikan (repressif pro justitia)”.

Selain itu juga pengawasan TKA diatur dalam pasal 68 Ayat (1) UU Keimigrasian, dimana Pengawasan Keimigrasian terhadap Orang Asing dilaksanakan pada saat permohonan Visa, masuk atau keluar, dan pemberian Izin Tinggal dilakukan dengan: a. pengumpulan, pengolahan, serta penyajian data dan informasi; b. penyusunan daftar nama Orang Asing yang dikenai Penangkalan atau Pencegahan; c. pengawasan terhadap keberadaan dan kegiatan Orang Asing di Wilayah Indonesia; d. pengambilan foto dan sidik jari; dan e. kegiatan lain yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum. Untuk menindaklanjuti pengawasan terhadap TKA di Indonesia, maka dilakukan mekanisme pengawasan dalam bentuk: Pertama, pengawasan preventif-edukatif yang mencakup sosialisasi, bimbingan teknis pelaksanaan aturan penggunaan TKA, dan pembinaan kepada perusahaan pengguna TKA. Kedua, pengawasan persuasif non-justisia. Ini mencakup pemeriksaan atas pelanggaran penggunaan TKA, baik

secara pro-aktif maupun responsif berdasarkan laporan dari masyarakat. Ketiga, pengawasan represif pro-justisia. Ini mencakup penyelidikan dan penyidikan atas pelanggaran aturan penggunaan TKA. Dalam hal ini pengawasan itu bisa dilakukan secara berkala, khusus, insidental, dan juga esponsif.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Setiawan,ST selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur yang menyatakan sebagai berikut:⁵³

“ Jika tindakan pengawsan sudah sangat jelas ya didalam pasal 14 ayat 3 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 menyebutkan pengawsan dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu melalui tahapan pembinaan (preventive educative), pemeriksaan (represif non justitia) dan penyidikan (represif pro justitia)”.

Jika pada pengawasan ditemukan penyalahan terkait dengan TKA maka akan dilakukan langkah tindaklanjut, maka diterapkanlah sanksi pidana terhadap pelanggaran keimigrasian yang diatur dalam Pasal 122 UU Keimigrasian dengan berdasarkan pada beberapa pertimbangan, antara lain, 1) Keimigrasian berkaitan erat dengan penegakan kedaulatan negara, ketentuanketentuan keimigrasian merupakan bagian dari instrumen penegakan Kedaulatan Negara, 2) Keimigrasian berkaitan erat dengan Sistem Keamanan Negara, aspek

⁵³Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan,ST, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 11.10 WIB)

keimigrasian terkait langsung dengan kegiatan intelijen, dukungan terhadap penegakan hukum secara umum misalnya pemeriksaan terhadap pelaku kejahatan dan sebagainya, 3) Keimigrasian berkaitan dengan aspek pencapaian kesejahteraan masyarakat, melalui pelayanan keimigrasian terhadap para wisatawan, investor asing dan lain-lain kegiatan yang mempunyai dampak langsung ataupun tidak langsung dalam rangka Pembangunan Nasional, 4) Keimigrasian berkaitan dengan hubungan internasional baik dalam bentuk pelayanan maupun penegakan hukum ataupun dalam bentuk kerjasama secara bilateral maupun internasional, 5) Keimigrasian berkaitan langsung dengan upaya-upaya memerangi kejahatan yang bersifat terorganisir dengan lingkupinternasional (transnational crimes), sesuai dengan konvensi-konvensi PBB, termasuk dalam hal penanganan refugees dan asylum seekers, 6) Keimigrasian berkaitan dengan tuntutan universal, mengenai hak-hak sipil dan hak-hak asasi manusia yang sudah berlaku secara universal.

Dengan demikian dapat disimpulkan pada hakekatnya pengawasan yang dilakukan oleh Diskertrans Provinsi Jawa Timur adalah langkah preventif dalam rangka meminimalisir potensi pelanggaran atau tindak pidana keimigrasian yang dilakukan oleh orang asing, atau melakukan tindak pidana lainnya yang bertentangan dengan perundang-undangan atau dapat mengganggu keamanan dan ketertiban bangsa dan negara (piece maintenance).

Dalam hal ini, peneliti mengkaji mengenai Pengawasan Tenaga Kerja Asing yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah khususnya yang tergabung dalam Tim Pengawasan Orang Asing (Timpora) Provinsi Jawa Timur. Apakah pengawasan yang dilakukan belum optimal sehingga secara administrasi masih terdapat Tenaga Kerja Asing yang tidak memiliki dokumen Ketenagakerjaan maupun dokumen tempat tinggal bagi Tenaga Kerja Asing yang bertempat tinggal di Provinsi Jawa Timur. Dibawah ini peneliti akan menguraikan hasil temuan yang akan dijelaskan dengan Teori karakteristik pengawasan efektifitas T.Hani Handoko sebagai berikut:

a. Pengawasan dilakukan secara tepat-akurat dan tepat waktu

Pengawasan dapat dikatakan efektif jika dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan dilakukan dengan informasi-informasi yang akurat. Data yang tidak akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan bapak Setiawan,St selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur yang menyatakan bahwa:⁵⁴

⁵⁴Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan,ST, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 11.20 WIB)

“Informasi yang diberikan oleh TIMPORA sudah akurat. Kita selalu melakukan koordinasi dengan instansi terkait.”

Pernyataan serupa mengenai pelaksanaan pengawasan dilakukan dengan informasi-informasi yang akurat juga dipaparkan oleh Bapak Sunarya selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang menyatakan bahwa:⁵⁵

“Sudah, seperti berdasarkan informasi kemarin dari tim kepolisian, DKCS dan kecamatan ternyata benar bukan visa kerja, nah baru mereka melaporkan ke Disnaker Provinsi Jawa Timur. Jadi TKA itu setiap sudah dapat izin dari pusat maka mereka harus lapor kesini. Jadi setiap TKA yang sudah mendapatkan ijin untuk bekerja di wilayah Provinsi Jawa Timur itu wajib melaporkan ke Disnaker Provinsi Jawa Timur oleh setiap perusahaan.”

Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa informasi yang diberikan oleh aparat yang tergabung dalam Timpora yaitu Kepolisian, DKCS dan kabupaten atau kota memberikan informasi yang akurat kepada pihak Disnaker Provinsi Jawa Timur bahwa terdapat Tenaga Kerja Asing yang tidak memakai visa untuk bekerja. Padahal seharusnya untuk bekerja disini Tenaga Kerja Asing harus memiliki visa dengan maksud bekerja wilayah Indonesia dan dibuatkan RPTKA (Renacana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) yang dibuat oleh pemberi kerja dan mendapatkan IMTA (Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing) yang diberikan oleh pusat.

⁵⁵Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Sunarya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 26 Agustus 2018 pukul 14.00 WIB)

Setelah Tenaga Kerja Asing (TKA) tersebut mendapatkan izin, pemberi kerja wajib melapor kepada Disnaker Provinsi Jawa Timur.

Sementara itu, dari pihak Kesbangpol Provinsi Jawa Timur menyatakan bahwa dalam mendapatkan informasi, pihak Kesbangpol memiliki unsur Komunitas Inteligent Daerah atau Kominda yang berada di semua instansi terkait yang dibawah oleh Kesbangpol Provinsi Jawa Timur yang menjelaskan sebagai berikut:

“informasi kita dapatkan dari salah satu unsur komunitas Inteligent daerah atau Kominda jadi kita mendapatkan laporan-laporan tersebut dari situ setiap bulan. Kita adakan rapat dan untuk hasilnya yang menyangkut masalah kewarganegara asing baru kita turun. Kominda itu semua unsur yang mempunyai Inteligent, jadi semua instansi mempunyai kominda. Jadi mereka semua mempunyai komunitas dan yang mempertanggung jawabkannya adalah kesbangpol.”

Kominda memberikan informasi-informasi berupa laporan setiap bulan dan dirapatkan bersama untuk di tindak lanjuti pelaksanaan pengawasan yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing. Namun dari beberapa informasi yang dikumpulkan oleh masing-masing instansi memiliki data yang berbeda-beda sesuai dengan keberadaan Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Timur. Seperti misalnya Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Timur tidak semuanya bertempat tinggal di Provinsi Jawa Timur sehingga jumlah dokumen yang tercatat berbeda-beda. Tetapi data yang berbeda tersebut bisa dijadikan perbandingan. Seperti penjelasan yang diberikan oleh Sunarya selaku Kepala Bidang Penempatan dan

Perluasan Kesempatan Kerja yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sebagai berikut.⁵⁶

“Informasi bukan hanya dari instansi lain atau masyarakat saja, tetapi ada data dari kita juga. masing-masing institusi di kita memiliki data, dan data yang ada dari masing-masing instansi itu tidak mungkin sama karena orang asing yang datang kesini itu dengan berbagai kepentingan. meskipun terdapat perbedaan tetapi kita cek dari jumlah orang asing dengan berbagai kepentingannya itu bisa menjadi perbandingan.”

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat disimpulkan bahwa semua instansi terkait dalam Tim Pengawasan Orang Asing (Timpora) mendapatkan informasi yang akurat untuk pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing dengan kumpulan data-data yang berbeda dari masing-masing instansi. Dan setiap bulannya juga mendapatkan laporan dari Kominda untuk bisa di tindak lanjuti pengawasannya oleh semua instansi terkait di Timpora dalam mengawasi Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Timur. Pengawasan tidak hanya dilakukan dengan tepat-akurat saja melainkan juga harus dilaksanakan dengan tepat-waktu. Pengawasan juga dapat dikatakan efektif jika dalam pelaksanaan kegiatannya harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya dan jika ada perbaikan harus dilakukan secepatnya.

Menurut Kabid Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Jawa Timur, yang mengatakan bahwa pengawasan dilakukan berdasarkan situasional. Pengawasan sudah memiliki jadwal rutin tetapi apabila

⁵⁶Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Sunarya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 26 Agustus 2018 pukul 14.00 WIB)

terdapat situasi-situasi tertentu maka pengawasan bisa dilakukan secara mendadak. Berikut pernyataannya:⁵⁷

“Tergantung situasional.Kalau yang regular itu sesuai dengan jadwal rutin, tapi jika terdapat aduan atau situasi-situasi tertentu itu dilakukan secara mendadak.”

Sementara itu, pada Bidang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Dalam dan Luar Negeri di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur menyatakan bahwa untuk monitoring, Dinas Tenaga Kerja melakukan pengawasan sebulan sekali kesejumlah perusahaan. Hal tersebut dijelaskan oleh bapak etiawan,St selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur bahwa”

“Untuk monitoring dilakukan sebulan sekali ke perusahaanperusahaan.Biasanya satu bulan dapat mencapai 32-40 perusahaan.”⁵⁸

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Timur dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan pengawasan dilakukan secara rutin ke perusahaan-perusahaan.Tetapi pengawasan bisa dilakukan secara

⁵⁷Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Drs.Suhartono.M.M, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 13.00 WIB)

⁵⁸Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan,St, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 12.00 WIB)

mendadak apabila terdapat informasi dalam situasi-situasi tertentu. Sedangkan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur khususnya pada Bidang Penempatan Kerja melakukan pengawasan ke lapangan setiap bulannya apabila ada yang ingin memperpanjang IMTA yang dikeluarkan oleh pusat. Berikut yang disampaikan oleh Bapak Ahmad Taufan Taufani selaku Staff Fungsional Pengantar Kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Sunarya selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang menjelaskan sebagai berikut.⁵⁹

“Pengawasan ke lapangan kadang kita adakan setiap bulan atau tiap hari. Jadi jika ada yang ingin memperpanjang IMTA maka kami verifikasi ke lapangan, jika ada yang lapor ke Kantor Imigrasi karna jika kita tidak memverifikasi kita tidak tahu ada permasalahan apa. Ketika ada rapat dengan kementerian dan dengan provinsi kita bisa ngomong bahwa permasalahan di Provinsi Jawa Timur seperti ini. Jika kita tidak pernah turun ke lapangan jika ada masalah nanti yang disalahkan Disnaker. Jadi setiap ada perpanjangan IMTA atau IMTA dari pusat kita langsung turun ke lapangan.”

Sementara itu, dalam pengawasan yang dilakukan oleh Kantor Imigrasi dan instansi terkait dalam Timpora Provinsi Jawa Timur baik pengawasan di masing-masing instansi maupun dalam Timpora Provinsi Jawa Timur melaksanakan kegiatan pengawasan sesuai dengan jadwal yang di tentukan. Berdasarkan hasil wawancara dengan dengan Kepala Kantor Imigrasi yaitu Bapak Sahat menyatakan:

“Sesuai dengan jadwal, TIMPORA dilakukan 2 kali setahun sesuai dengan anggaran. Dan pengawasan yang dilakukan oleh seksi

⁵⁹Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Sunarya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 26 Agustus 2018 pukul 15.00 WIB)

Wasdakim pun dilaksanakan sesuai dengan jadwalnya. Tetapi pengawasan juga terkadang dilakukan secara mendadak “tergantung informasi yang ada.”

Sama seperti Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur, berdasarkan pernyataan yang dilontarkan oleh Bapak Sahat bahwa pengawasan dari Kantor Imigrasi yang dilakukan oleh Bidang Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian juga memiliki jadwal rutin tetapi pengawasan pun bisa dilakukan secara mendadak apabila terdapat informasi. Sementara Pengawasan yang dilakukan oleh Timpora hanya dilakukan dua kali dalam setahun dan disesuaikan dengan anggaran yang ada.

Hal tersebut juga didukung dengan Senada mengatakan hal yang serupa yaitu Bapak Setiawan, St selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur yang menyatakan bahwa:

“Kita hanya melaksanakan pengawasan setahun hanya 2 kali ke perusahaan-perusahaan berbeda. Kecuali ada hal-hal khusus atau ada kejadian baru kita langsung turun ke perusahaan tersebut menurut dari informasi-informasi yang ada.”⁶⁰

Sementara itu, pihak Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Jawa Timur sendiri pada awal tahun 2017 baru saja mengadakan sosialisasi mengenai dokumen orang asing dengan mendatangi seluruh kabupaten atau kota di Provinsi Jawa Timur dan mengundang perusahaan

⁶⁰Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan, St, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 12.20 WIB)

yang berada di Jawa Timur. Sosialisasi tersebut untuk persiapan kegiatan pengawasan yang diadakan oleh Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Jawa Timur. Sedangkan pengawasan dengan Timpora yang diketuai oleh Kesbanglinmas dilakukan tiga bulan sekali, dan pengawasan dengan Timpora yang diketuai oleh Kantor Imigrasi dilakukan dua kali setahun.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Kusmajaya selaku Kepala Bidang Pelayanan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur yang menyatakan sebagai berikut:

“Jadwalnya tergantung masing-masing SKPD, nanti tahun 2018 Disnakertrans sendiri mengadakan kegiatan pengawasan orang asing, kemudian tahun 2017 baru penyuluhannya yaitu penyuluhan dokumen orang asing maupun orang asingnya, kita mendatangi seluruh kabupaten atau Kota, kecamatan dan perusahaan, Kalau pengawasan dari tim sudah berjalan ke perusahaan-perusahaan sesuai jadwal yang sudah ditentukan oleh TIMPORAny. Kalau tim yang dari lembaga kebanglinmas pertiga bulan sekali, kalau di Imigrasi sesuai dengan jadwal mereka saja dan kita mengikuti. Tiap tahun pasti ada.”

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam mengawasi Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Timur dilakukan dengan rutin dan terjadwal di beberapa perusahaan, pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur juga tanggap dalam pengawasan yang dilakukan secara mendadak apabila terdapat informasi atau temuan terkait masalah dalam Tenaga Kerja Asing, sedangkan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur

pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja hanya memverifikasi atau mengecek ke lapangan apabila ada Tenaga Kerja Asing yang ingin memperpanjang IMTA, jika ditemukan masalah dokumen perizinan maka Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur menginformasikan kepada Bidang Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur agar segera di tindak lanjuti pengawasannya.

b. Pengawasan dilakukan secara obyektif dan menyeluruh guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan profesional

Pengawasan dapat dikatakan efektif jika dalam menyampaikan informasi yang mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap. Hal ini maksudkan agar informasi harus mudah dipahami, dimengerti dan bersifat obyektif serta lengkap. Dalam hal ini Pemerintah provinsi harus merencanakan pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Timur terlebih dahulu agar pengawasan berjalan secara obyektif dan menyeluruh.

Dalam melaksanakan pengawasan tenaga kerja asing di Provinsi Jawa Timur dibutuhkan rencana kerja agar pengawasan bisa menyeluruh ke semua perusahaan yang dituju. Seperti yang dipaparkan oleh Bapak Sunarya selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang menyatakan bahwa:

“Kalau pengawasan dilaksanakan melalui rencana kerja, dimana setiap pengawas minimal mengawasi 32-40 perusahaan dalam sebulan. Dalam melaksanakan

pengawasan termasuk di dalamnya mengawasi Tenaga Kerja Asing.”⁶¹

Rencana kerja yang dibuat oleh Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timurmemiliki target minimal dapat mengawasi 32 perusahaan dalam sebulan. Dalam pengawasan tersebut, Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timurmemeriksa dokumen-dokumen perizinan Tenaga Kerja Asing di setiap perusahaan seperti yang dipaparkan oleh Bapak Setiawan,St selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timursebagai berikut:⁶²

“Kalau di bidang pengawasan melakukan sidak ke perusahaanperusahaan itu memeriksa dokumen-dokumen perizinan dari RPTKA, IMTA dan KITAS. Kita jarang kalau dilibatkan dengan pengawasan Ketenagakerjaan. Kalau pengawasan itu untuk memeriksa dokumen-dokumen yang dimiliki oleh TKA. Tetapi kita yang memberi izin RPTKA dan IMTA.”

Sementara itu, perencanaan pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing oleh Kantor Diskertrans Jawa Timur dilakukan dengan dua cara yaitu: 1) Pengawasan rutin melalui pengecekan administrasi, 2) Merencanakan pengawasan lapangan secara tertutup dan terbuka. Terbuka itu yang dilakukan oleh TIMPORA dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Sedangkan tertutup hanya dilakukan oleh disnakertrans.

⁶¹Data Primer, hasil wawancara dengan BapakSunarya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 26 Agustus 2018 pukul 13.00 WIB)

⁶² Ibid

Berikut pernyataan dari Bapak Setiawan, St selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur sebagai berikut:⁶³

“Banyak cara dalam merencanakan pelaksanaan pengawasan: 1. Pengawasan rutin melalui pengecekan administrasi 2. Merencanakan pengawasan lapangan secara tertutup dan terbuka. Terbuka itu yang dilakukan oleh TIMPORA dengan tupoksinya masing-masing. Tertutup bisa dilakukan khusus Imigrasi sendiri (misalnya dilakukan secara diam-diam atau menyamar).”

Sama seperti Kantor Diskertrans Jawa Timur, Pihak Kepolisian Provinsi Jawa Timurdalam mengawasi tenaga kerja asing dilakukan dengan dua cara, yaitu dengan cara administrasi dan pengawasan secara langsung ke lapangan secara tertutup. Dalam pengawasannya, kepolisian Provinsi Jawa Timurjuga melaksanakan pengawasan dengan berkoordinasi dengan instansi terkait sesuai dengan Undang-Undang Kepolisian No 2 pasal 15 ayat 2 huruf I yang berbunyi: Melakukan pengawasan fungsional kepolisian terhadap orang asing yang berada di wilayah Indonesia dengan koordinasi instansi terkait.

Sedangkan dalam Timpora Provinsi Jawa Timur, instansi-instansi lain yang mempunyai tugas berkaitan dengan mengawasi Tenaga Kerja Asing adalah Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur, Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Provinsi Jawa Timurdan

⁶³Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan, St, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 11.00 WIB)

Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur. Masing-masing instansi tersebut memiliki tugas, pokok dan fungsinya masing-masing dalam mengawasi tenaga kerja asing. Dalam Tim pengawasan Orang Asing (Timpora) Provinsi Jawa Timur sendiri memiliki dua tim yaitu tim pengawasan orang asing yang diketuai oleh Kantor Disketrans dan tim pengawasan lembaga orang asing yang diketuai oleh Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur. Dari kedua tim pengawasan orang asing tersebut memiliki anggota yang sama.

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur bertugas memeriksa ijin ketenagakerjaan orang asing yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur sesuai dengan lokasi IMTA yang dikeluarkan. Setelah memeriksa dokumen-dokumen perijinan tenaga kerja asing apabila terdapat dokumen yang tidak lengkap terhadap tenaga kerja asing tersebut maka Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur menginformasikan ke Bidang Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur dan Timpora Provinsi Jawa Timur.

Pernyataan tersebut merupakan hasil wawancara peneliti dengan dari wawancara peneliti dengan Bapak Sunarya, S.E., M.M selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang

bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang menyatakan sebagai berikut:⁶⁴

“Kalau di Disnakertrans Provinsi Jawa Timur bukan pada pemeriksaan, jadi tupoksi kami hanya apakah ijin-ijin yang keluar dari pusat sudah dijalankan dengan benar aturan-aturannya misalnya seperti pendampingannya sudah benar atau tidak, jadi kalau diluar itu bukan di kami tetapi apabila ada informasi tentang permasalahan ijin yang dikeluarkan oleh Kementerian yang tidak sesuai maka kita sampaikan ke TIMPORA. Jadi Kalau kita hanya mengecek apabila terdapat dokumen ketenagakerjaan yang tidak lengkap. Di kita tidak ada kewenangan untuk pengawasan dan penindakan. Disnaker Provinsi Jawa Timur tidak memiliki kewenangan untuk memeriksa TKA. Karna bagian pengawasan itu bagian dari Disnaker Provinsi. Kita hanya melaporkan saja ke Disnakertrans Provinsi JATIM.”

Berdasarkan beberapa hasil wawancara dari berbagai sumber diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan pengawasan tenaga kerja asing, masing-masing instansi memiliki rencana kerja yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing instansi yang berkaitan dengan dokumen-dokumen perizinan Tenaga Kerja Asing. Dan semuanya juga terlibat pengawasan langsung di perusahaan-perusahaan di Provinsi Jawa Timur yang terdapat Tenaga Kerja Asingnya secara tertutup.

Selain melakukan perencanaan sebelum pengawasannya, peneliti juga menanyakan mengenai rapat evaluasi setelah mengawasi Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Timur. Setelah melakukan

⁶⁴Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Sunarya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 26 Agustus 2018 pukul 15.00 WIB)

pengawasan Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Timur, baik dalam pengawasan secara administrasi atau pengawasan langsung di lapangan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timuryang tergabung dalam Timpora melakukan rapat evaluasi setelah melakukan pengawasan secara bersama-sama. Sebagaimana yang dikatakan oleh bapak Setiawan,ST selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur

“Rapat evaluasi kalau khusus untuk TKA di Provinsi Jawa Timurnya doang sih tidak tetapi setiap habis melakukan pengawasan kita pasti melakukan rapat evaluasi. Kadang-kadang kalau sanksinya itu mengandung tindak pidana itu kita rapatkan bersama dan kita tentukan.”⁶⁵

Hasil wawancara diatas juga didukung dengan pernyataan bapak Sunarya selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang menjelaskan bahwa:⁶⁶

“Ada, seperti: Pertama, Rapat Internal di seksi Wasdakim (Pengawasan dan Penindakan) tentang apa yang perlu harus dilakukan dan apa yang sudah dilakukan. Kedua, Rapat dengan seksi lain (seksi Lalu Lintas Keimigrasian dan seksi Informasi dan Sarana Komunikasi Keimigrasian) untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat. Ketiga, Rapat Evaluasi pelaksanaan TIMPORA dengan instansi terkait.”

⁶⁵Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan,ST, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 12.00 WIB)

⁶⁶Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Sunarya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 26 Agustus 2018 pukul 15.00 WIB)

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan pengawasan tenaga kerja asing di Provinsi Jawa Timur terdapat rapat evaluasi setelah dilaksanakannya pengawasan baik dalam pengawasan administrasi dan pengawasan langsung di lapangan. Rapat evaluasi dilakukan oleh masing-masing instansi dan dilakukan juga secara bersama oleh Timpora. Dari hasil rapat evaluasi tersebut apabila terdapat permasalahan dalam tenaga kerja asing lagi maka akan dilakukan pengawasan lagi. Rapat evaluasi yang dijalankan oleh Timpora dilakukan di Kantor Diskertrans Provinsi Jawa Timur dan di Kesbangpol Provinsi Jawa Timur.

c. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis

Pengawasan dapat dikatakan efektif jika dalam sistem pengawasan harus memusatkan pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar sering terjadi yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal. Dari subfokus terpusat pada titik-titik pengawasan strategis, peneliti menilai beberapa aspek yang terkandung didalamnya, yaitu: Kegiatan pengawasan dilakukan memusatkan pada tempat-tempat strategis.

Dalam pengawasan dapat dikatakan sudah efektif apabila dalam proses pengawasan terpusat pada titik-titik tempat strategis, dimana para pengawas lebih mengutamakan pada bagian yang bisa diperbaiki atau bermasalah. Dalam pengawasan tenaga kerja asing yang

dilakukan di perusahaan-perusahaan, sebaiknya para pengawas lebih terpusat pada perusahaan yang diduga terdapat tenaga kerja asing ilegal.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Setiawan,ST selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur yang menjelaskan sebagai berikut:

“Kalau pengawasan kan sesuai dengan rencana kerja yang terjadwal tetapi apabila ada informasi masalah di tempat ini kita langsung pindah dahulu ke tempat yang bermasalah tersebut.”⁶⁷

Hal senada juga dijelaskan oleh bapak Sunarya,S.E.,M.M selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur menjelaskan bahwa:

“Pengawasan dilakukan tergantung agen/sponsor dari perusahaanperusahaan yang tidak melakukan tugas keadministrasian dengan baik. Apabila perusahaan sebagai sponsor sudah melakukan tugasnya dengan baik seperti administrasinya, pelaporannya, informasi yang kita dengar dari luar sudah baik berarti pengawasan hanya memonitoring saja. Contohnya jika perusahaan yang kita lihat sudah bagus sudah mengikuti aturannya dan tidak melakukan pelanggaran, kita tidak langsung ada pengawasan mendadak. Pelaporan informasi kita didapatkan dari Kominda, tetapi Kominda tidak terfokus dari satu permasalahan jadi tidak terfokus dari Keimigrasian

⁶⁷Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan,ST, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 13.00 WIB)

saja. Dan pengawasan tidak terpusat pada jumlah seberapa banyak TKA disana.”⁶⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa pengawasan dilakukan sesuai dengan jadwal rencana kerja. Tetapi dalam pengawasan tenaga kerja asing di Provinsi Jawa Timur dilakukan terfokus pada perusahaan yang didapati pelanggaran terutama pada pelanggaran keadministrasian tenaga kerja asing yang menyebabkan TKA tersebut menjadi illegal. Apabila tidak ada informasi mengenai perusahaan yang melanggar prosedur yang ditentukan, maka para pengawas melakukan monitoring atau mengecek data keadministrasian yang ada di setiap instansi lainnya dan dicek langsung secara bersama ke perusahaan-perusahaan yang dituju. Dalam Kepolisian Resort Provinsi Jawa Timur terdapat fungsi intelligent yang bertugas melakukan penyelidikan ke lapangan termasuk menyelidiki tenaga kerja asing yang ada di Provinsi Jawa Timur. Setelah melakukan penyelidikan, pihak Intelligent Kepolisian Provinsi Jawa Timur memberikan informasi dari hasil yang didapat kepada setiap instansi yang tergabung dalam Timpora dan dirapatkan bersama agar bisa di tindak lanjut pengawasannya dengan tepat sasaran.

⁶⁸Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Sunarya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 26 Agustus 2018 pukul 15.00 WIB)

D. Mekanisme pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur pada Tenaga Kerja Asing.

Pengawasan atas pelaksanaan penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Propinsi Jawa Timur sesuai kewenangannya.

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi yang terdiri dari unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, pengawasan dan tata kerja pengawasan ketenaga-kerjaan.

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, Pasal 176 menegaskan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, berkaitan dengan TKA pengawasan dilakukan terhadap norma hukum ketenagakerjaan bagi pengguna TKA di Indonesia, dengan cara melakukan pemeriksaan norma ketenagakerjaan secara rutin dan periodik terhadap perusahaan yang mempekerjakan TKA.

Adapun dalam melakukan pengawasan pegawai pengawas norma ketenagakerjaan terhadap pengguna TKA, adalah sebagai berikut:

Pertama, Kelengkapan administrasi yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam mempekerjakan TKA sebagaimana ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kedua, Kesesuaian antara dokumen administrasi dengan pelaksanaan di lapangan, antara lain: Lokasi kerja yang tercantum dalam IMTA harus sesuai dengan lokasi kerja TKA yang bersangkutan; Jabatan yang tercantum dalam IMTA harus sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan; Pelaksanaan alih teknologi TKA kepada TKI, sesuai keahlian dan bidang pekerjaan yang dimiliki oleh TKA, dapat terlihat dari silabus pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pengguna TKA; Berita acara *non justitia* yang di dalam termuat uraian pekerjaan TKA serta ditandatangani oleh TKA yang bersangkutan serta keterangan dari pimpinan/pengurus perusahaan, dan/atau saksi-saksi yang terkait ditandatangani oleh pimpinan perusahaan serta stempel perusahaan dan pengawas ketenagakerjaan yang memeriksa; Berita acara *non justitia* juga mengambil keterangan dari TKI pendamping untuk mengetahui proses alih teknologi dan pelatihan yang telah dilakukan dan ditandatangani oleh TKI pendamping.

Ketiga, Pelanggaran terhadap norma penggunaan TKA dilakukan dengan nota pemeriksaan yang memuat temuan di lapangan berupa pelanggaran ketentuan yang dilanggar, langkah-langkah yang harus dilakukan untuk perbaikan, dan batas waktu untuk melakukan

perbaikan serta melaporkan pelaksanaannya secara tertulis, dalam hal nota pemeriksaan pertama tidak dipatuhi, pengawas ketenagakerjaan mengeluarkan penegasan nota pemeriksaan dengan memberikan batas waktu yang patut untuk dilaksanakan.

Keempat, Apabila nota pemeriksaan tidak dilaksanakan maka dinas yang membidangi urusan ketenagakerjaan dapat merekomendasikan kepada Ditjen Imigrasi atau Kantor Imigrasi setempat agar dilakukan tindakan keimigrasian terhadap TKA.

Kelima, Apabila perusahaan telah diberikan pembinaan tersebut tidak melaksanakan kewajibannya dan pelanggaran yang dilakukan pengguna TKA ada sanksi pidananya, maka pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS melakukan penyidikan.

Ketentuan sanksi pidana dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 terdapat dalam pasal-pasal sebagai berikut:

Pasal 185 menegaskan barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, 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), Tindak pidana sebagaimana dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

Pasal 187 menegaskan barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 37 ayat (2), Pasal 44 ayat (1), Pasal 45 ayat (1), Pasal 67 ayat (1), Pasal 71 ayat (2), Pasal 76, Pasal 78 ayat (2), Pasal 79 ayat (1), dan ayat (2), Pasal 85 ayat (3), Pasal 144, dikenakan sanksi pidana kurungan paling singkat 1 (satu) bulan dan paling lama 12 (dua belas) bulan dan/atau paling sedikit Rp. 10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah) dan paling banyak Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah).

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, dalam Pasal 1 angka 4: Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran; Sanksi Pidana Pasal 55 Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) di pidana paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

Pengaturan mengenai penggunaan dan pengawasan TKA menurut penulis cukup jelas baik di atur dalam perundang-undangan maupun Peraturan Menteri sekarang tergantung dari Sumber daya manusia Pengawasan di bidang tenaga kerja untuk melaksanakan secara optimal pelaksanaan perangkat peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tersebut, dalam bidang pengawasan terhadap penggunaan TKA dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan sehingga tidak terjadi TKA bekerja tidak sesuai dengan standar jabatan

yang ditentukan oleh Keputusan Menteri Tenaga Kerja, TKA tidak mempunyai IMTA, pengguna TKA tidak melakukan pendampingan/alih teknologi oleh TKA kepada TKI pendamping, ijin IMTA /RPTKA habis masa berlakunya, penggunaan tenaga kerja tidak mengikutsertakan TKA ke program BPJS atau program asuransi, batas waktu berlakunya Pasport, Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS), lokasi kerja TKA harus sesuai dalam dokumen kerja, hal-hal tersebut yang perlu mendapatkan pengawasan yang ketat dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan.

E. Faktor Penghambat dalam pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing Provinsi Jawa Timur berdasarkan pasal 14 Ayat (3) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 dan beserta solusinya

Pengawasan terhadap tenaga kerja asing (TKA) di provinsi Jawa Timur diatur dalam sebuah peraturan gubernur no 19 Tahun 2017 tentang penyelenggaraan ketenagakerjaan. Pengawasan merupakan salah satu tugas dan fungsi yang diberikan oleh pemerintah provinsi kepada dinas tenaga kerja dan transmigrasi khususnya di Jawa Timur. Dalam menjalankan fungsinya dalam mengawasi tenaga kerja asing Diskertrans Jatim memiliki beberapa hambatan dan solusi yang diberikan.

Dari hasil penelitian terhadap pengawasan tenaga kerja asing (TKA), dijumpai beberapa faktor penghambat yang dihadapi oleh

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Timur. Persoalan-persoalan penghambat pelaksanaan kegiatan pengawasan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Timur terkait dengan pelaksanaan fungsinya dalam mengawasi tenaga kerja asing adalah sebagai berikut:

a. Personil Pengawas

Fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Timur pada dasarnya dilakukan oleh pegawai pengawas dalam unit tersendiri dan memiliki hak independen yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja. Dalam hal ini personil pengawas dituntut untuk memiliki kemampuan, pengetahuan, dan keahlian yang cukup untuk dapat melaksanakan pekerjaannya, maka dari itu personil pengawas mendapatkan pelatihan selama 4 bulan untuk melaksanakan fungsi mengawasi tenaga kerja asing yang telah ditetapkan pemerintah diatur dalam peraturan Gubernur Jatim no 19 Tahun 2017 tentang tenaga kerjaan.

Sesuai dengan tugasnya, personil pengawas berfungsi melakukan pengawasan terhadap objek pengawasan berupa semua perusahaan yang ada diprovinsi Jawa Timur. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi memiliki memiliki 6 (lima) orang pegawai pengawas ketenagakerjaan asing, 1 (satu) orang struktural, 4 (empat) orang fungsional, dan 1 (satu) orang calon fungsional.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Setiawan,ST selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur yang menjelaskan sebagai berikut:

“Kalau faktor penghambat itu ya personalnya kurang. Petugas pengawas masih kurang kalau dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang sudah terdaftar disini. Sedangkan pegawai yang berpendidikan pengawas ketenagakerjaan asingnya sedikit. Dari banyaknya perusahaan di Jatim yang memiliki TKA yang pada tahun 2017 mencapai 2375 TKA dan pengawas yang dimiliki oleh Diskertrans hanya 6 orang hal tersebut sudah tidak sebanding, sehingga mengalami hambatan untuk mencapai secara keseluruhan.”⁶⁹

Hal tersebut juga didukung dengan hasil wawancara dengan bapak staff Pemerintah Provinsi Jatim yang menjelaskan sebagai berikut:

“ Ya kalau ngomong SDM memang belum banyak mba atau dalam hal ini sedikit. Sedangkan jumlah TKA kita untuk provinsi Jatim hampir dua ribuan ya dan yang ngurus hanya berapa orang kalau kayak gini kan ribet sebenarnya jadi kerjanya gak maksimal”

Dari keterangan yang penulis melalui wawancara dapatkan tersebut, perbandingan antara jumlah pengawas tenaga kerja asing di Diskertrans Jatim dengan jumlah TKA yang ada di Provisni Jawa Timur tidak seimbang. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provisni Jawa Timur hanya mempunyai 6(enam) orang pegawai

⁶⁹Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan,ST, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 13.05 WIB)

pengawas KTA sedangkan jumlah KTA pada tahun 2017 sudah mencapai angka 2357 orang yang bekerja diperusahaan. Hal tersebut akan menjadikan kelemahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provisni Jawa Timur dalam melaksanakan pengawasan terkait dengan tenaga kerja yang efisien

Dengan demikian kurangnya personil pengawas dapat dikatakan sebagai faktor yang menghambat pelaksanaan pengawasan TKA oleh Diskerrans Provisni Jawa Timur, karena jumlah dari personil pengawas sangat menentukan dalam keberhasilan dan maksimalnya pengawasan yang dilakukan. Untuk mengatasi persoalan yang menghambat proses pelaksanaan tenaga kerja asing, solusi yang harus ditempuh adalah dengan adanya penambahan dan peningkatan kualitas pegawai pengawas, sehingga pengawasan yang dilakukan berjalan sesuai dengan yang diharapkan

b. Pemahaman dan Kesadaran Perusahaan Pada Aturan yang Berlaku

Setiap peraturan dibuat bertujuan untuk menciptakan keamanan dan ketertiban dalam masyarakat. Untuk itu setiap pengusaha dan pekerja yang berada didalamnya harus mendukung terhadap setiap peraturan yang membawa kepentingan semua pihak dan harus mentaati dan mematuhi dengan penuh kesadaran.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan bapak Setiawan, ST selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan

yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur yang menjelaskan sebagai berikut.⁷⁰

“Kalau dari faktor eksternal biasanya ada perusahaan atau TKA itu yang bandel, tidak mau menemui pihak kami saat terjadi adanya tindakan ilegal yang dilakukan oleh TKA di lapangan. Hal tersebut dikarenakan aturan penggunaan TKA memiliki penempatan-penempatan tertentu yang sudah ditentukan dan hal inilah yang menjadi salah satu alasan TKA melakukan tindakan ilegal demi menjadi tenaga kerja kita. Inilah salah satu faktor yang kita temui dilapangan yang menghambat pelaksanaan dari pengawasan tenaga kerja asing yang datang ke Indonesia.”

Hasil wawancara diatas didukung dengan pernyataan bapak Sunarya,S.E.,M.M selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang menjelaskan sebagai berikut:

“Persoalan sesuai dengan kendala yang ada ya, ada perusahaan yang tidak jujur atau ada TKA yang tidak memiliki syarat akan tetapi memaksakan untuk menjadi tenaga kerja disini dan itu sudah melanggar aturan negara sehingga membuat Diskertrans Provins Jatim kesulitan dan mendeteksi dan mengawasi TKA yang ilegal.”

Berdasarkan keterangan tersebut dapat diketahui bahwa di provinsi Jawa Timur masih ada pelaku usaha (perusahaan) atau TKA yang belum mempunyai pemahaman dan kesadaran hukum dalam mewujudkan pelaksanaan pengawasan pada tenaga kerja

⁷⁰Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan,ST, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 12.00 WIB)

asing (TKA) di Jawa Timur, khususnya bagi para TKA ilegal. Pihak perusahaan dan TKA yang ilegal terkadang mempunyai cara pandang yang berbeda dengan maksud yang disampaikan oleh peraturan perundangan dalam hal penggunaan TKA di Indonesia khususnya Jawa Timur sehingga pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Timur perlu memberikan penjelasan yang mendetail tentang peraturan perundangan yang berlaku.

Pihak dari perusahaan juga sering memberikan keterangan yang tidak sesuai dengan keadaan nyata yang ada di dalam perusahaannya. Ketidak jujuran dari pihak pengusaha disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya orang (pihak perusahaan) yang menemuni atau menerima pihak pengawas bukan orang yang memahami bidang pengawasam tenaga kerja asing

Dengan demikian solusi yang diberikan oleh Diskertran saat ini adalah dengan memberikan penyuluhan atau sosialisasi terkait dengan pengawasan tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang dan peraturan gubernut no 19 tahun 2017 dapat dilakukan dengan melakukan sosialisasi langsung oeh Diskertrans Jatim pada masing-masing perusahaan kabupaten atau kota, dan TKA terkait dengan aturan tentang pengawasan TKA yang berlangsung di lapangan. Selain itu juga Diskertrans Jatim memberikan informasi terkait dengan sanksi hukum bagi perusahaaa atau TKA yang melakukan pelanggaran pada peraturan yang berlaku.

c. Sarana dan Prasarana Penunjang Kegiatan Pengawasan

Sarana dan prasarana merupakan rangkaian yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu kegiatan. Sarana dan prasarana berfungsi sebagai penunjang agar suatu kegiatan dapat berjalan sesuai dengan yang telah direncanakan. Dalam melakukan pengawasan tenaga kerja Asing di provinsi Jawa Timur, personil pengawas juga memerlukan sarana dan prasarana sebagai penunjang kegiatan pengawasan, seperti kendaraan operasional dan biaya operasional di lapangan.

Hal tersebut berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Setiawan, St selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang menjelaskan sebagai berikut:⁷¹

“Untuk faktor penghambat kita ke lapangan, kita Cuma diberi sarana prasarana yang tidak cukup mendukung. Sehingga kita lebih sering menggunakan kendaraan pribadi saat akan melakukan pengawasan TKA .”

Secara keseluruhan sarana atau fasilitas yang disediakan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan pengawasan TKA telah sesuai dengan yang diharapkan. Akan tetapi fasilitas yang dianggap masih kurang yakni angkutan transportasi yang digunakan untuk membawa barang perlengkapan

⁷¹Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan, St, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 13.00 WIB)

pemeriksaan. Dan juga kurangnya anggaran yang cukup untuk melakukan proses penyidikan terhadap kasus-kasus pelanggaran yang didapatkan dari pengaduan untuk dilakukan proses upaya hukum terhadap perusahaan yang bersangkutan, menjadikan kurang efektifnya pelaksanaan pemberian sanksi terhadap perusahaan atau TKA yang melanggar peraturan terkait dengan TKA di provinsi Jawa Timur.

Dengan demikian solusi yang dapat diberikan adalah Disnakertrans Provinsi Jawa Timur akan memberikan pendanaan atau anggaran yang akan dirinci secara detail sehingga dianggap cukup dan pantas dalam Petugas pengawas TKA melakukan kewajibannya. Selain itu juga Disnakertrans Provinsi Jawa Timur akan mengupayakan dalam memberikan sarana transportasi yang cukup sehingga pengawasan TKA dalam rute yang jauh lebih cepat dan mudah dicapai.

d. Kurangnya koordinasi antara Pihak atau Instansi

Pengawasan dapat dikatakan efektif salah satunya adalah terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi yaitu informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena setiap tahapan dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukan. Dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing di Provinsi

Jawa Timur terdapat Tim Pengawasan Orang Asing (Timpora) dari instansi-instansi pemerintah yang terkait dalam pegawasannya yaitu Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Jawa Timur secara khusus memiliki Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yang secara tugas dan fungsi memegang peranan dalam mengawasi keberadaan Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Timur

Kurangnya kooordinasi antara kantor Diskertras dan yang menerbitkan izin tinggal dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Prov Jatim sebagai instansi yang mengeluarkan izin memperkerjakan tenaga kerja asing. Pada dasarnya koordinasi dengan pihak Diskertrans Jatim telah dilakukan untuk menghindari TKA ilegal di provinsi Jawa Timur namun kurang efektif.

Hal tersebut dijelaskan oleh Setiawan, St selaku Kepala Seksi Norma Ketenagakerjaan yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa timur yang menjelaskan bahwa:⁷²

“Kordinasi tetap ada karena ketenagakerjaan kan dimulai dari rekrutmen tenaga kerja sampai dia PHK sedangkan rekrutmen itu dimulai dari kabupaten/kota sampai dengan Ijin Tenaga Kerja Asing kan ada sebagian dari Kota jadi koordinasi tetap ada. Kalau dengan instansi terkait lainnya kita dengan Timpora. Dan Timpora tersebut ada 2, ada yang diketuai oleh Imigrasi dan ada yang diketuai dengan Kesbangpol akan tetapi belum maksimal misalnya ketika sudah turun dilapangan ada miss komunikasi”

⁷²Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Setiawan, St, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 25 Agustus 2018 pukul 14.00 WIB)

Hal tersebut didukung dengan pernyataan bapak Sunarya, S.E., M.M selaku Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja yang bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur yang menjelaskan bahwa:⁷³

“Koordinasinya sudah berjalan, kegiatan TIMPORA itu seperti melakukan operasi dan tukar-menukar informasi tidak harus melakukan rapat kita bisa mendapatkan/memberikan informasi tapi di dalam TIMPORA itu harus ada rapat apakah itu rapat evaluasi atau rapat untuk terjun ke lapangan, jadi koordinasi berjalan dengan baik akan tetapi tidak insentif jadi masih banyak miss komunikasi ketika dilaksanakn”

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kooordinasi antara Pihak atau Instansi sudah dilaksanakan akan tetapi belum maksimal. Hal tersebut dikarenakan berbagai macam faktor diantaranya adalah komunikasi yang tidak efektif, miss komunikasi ketika dilapangan dan masih banyak yang lainnya.

Dengan demikian solusi yang dapat diberikan yaitu dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Jatim melakukan berbagai macam evaluasi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik diantaranya adalah 1) membuat pertemuan rutin dengan intensitas kordinasi yang banyak dengan berbagi macam instansi pendukung, 2) membuat SOP yang jelas sebelum turun kelapangan agar tidak

⁷³Data Primer, hasil wawancara dengan Bapak Sunarya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (wawancara pada tanggal 26 Agustus 2018 pukul 14.00 WIB)

terjadi miss komunikasi diantara Diskertrans Jatim dengan instansi Pendukung terkait dengan pengawasan tenaga kerja TKA di provinsi Jawa Timur.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan oleh peneliti pada bab sebelumnya maka, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing berdasarkan pasal 14 Ayat (3) Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Pengawasan yang dilakukan oleh Diskertrans Provinsi Jawa Timur adalah langkah preventif dalam rangka meminimalisir potensi pelanggaran atau tindak pidana keimigrasian yang dilakukan oleh orang asing, atau melakukan tindak pidana lainnya yang bertentangan dengan perundang-undangan atau dapat mengganggu keamanan dan ketertiban bangsa dan negara (piece maintenance). Adapun hasil hasil temuan yang akan dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengawasan dilakukan secara tepat-akurat dan tepat waktu

Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam mengawasi Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Timur dilakukan dengan rutin dan terjadwal di beberapa perusahaan, pihak Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur juga tanggap dalam pengawasan yang dilakukan secara mendadak apabila terdapat informasi atau temuan terkait masalah dalam Tenaga Kerja Asing, sedangkan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur

pada Bidang Penempatan Tenaga Kerja hanya memverifikasi atau mengecek ke lapangan apabila ada Tenaga Kerja Asing yang ingin memperpanjang IMTA, jika ditemukan masalah dokumen perizinan maka Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur menginformasikan kepada Bidang Pengawasan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Timur agar segera di tindak lanjuti pengawasannya.

- b. Pengawasan dilakukan secara obyektif dan menyeluruh guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional

Pelaksanaan pengawasan tenaga kerja asing setiap instansi melakukan langkah-langkah 1) masing-masing instansi seperti Diskertrans, Kesbangpol, TIMPORA, dan lain-lain memiliki rencana kerja yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing instansi, 2) Instansi yang memiliki fungsi atau tugas dalam mengawasi TKA melakukan perencanaan sebelum pengawasannya, peneliti juga menanyakan mengenai rapat evaluasi setelah mengawasi Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Timur, selanjutnya 3) Dalam melaksanakan pengawasan tenaga kerja asing di Provinsi Jawa Timur terdapat rapat evaluasi setelah dilaksanakannya pengawasan baik dalam pengawasan administrasi dan pengawasan langsung di lapangan. Rapat evaluasi dilakukan oleh masing-masing instansi dan dilakukan juga secara bersama oleh Timpora. Dari hasil rapat evaluasi tersebut apabila terdapat permasalahan dalam tenaga kerja asing lagi maka akan dilakukan pengawasan lagi. Rapat evaluasi yang dijalankan

oleh Timpora dilakukan di Kantor Diskertrans JATIM dan di Kesbangpol Provinsi Jawa Timur secara bersama-sama.

c. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis

Pengawasan dilakukan sesuai dengan jadwal rencana kerja. Tetapi dalam pengawasan tenaga kerja asing di Provinsi Jawa Timur dilakukan terfokus pada perusahaan yang didapati pelanggaran terutama pada pelanggaran keadministrasian tenaga kerja asing yang menyebabkan TKA tersebut menjadi illegal. Apabila tidak ada informasi mengenai perusahaan yang melanggar prosedur yang ditentukan, maka para pengawas melakukan monitoring atau mengecek data keadministrasian yang ada di setiap instansi lainnya dan dicek langsung secara bersama ke perusahaan-perusahaan yang dituju. Dalam Kepolisian Resort Provinsi Jawa Timur terdapat fungsi intelligent yang bertugas melakukan penyelidikan ke lapangan termasuk menyelidiki tenaga kerja asing yang ada di Provinsi Jawa Timur. Setelah melakukan penyelidikan, pihak Intelligent Kepolisian Provinsi Jawa Timur memberikan informasi dari hasil yang didapat kepada setiap instansi yang tergabung dalam Timpora dan dirapatkan bersama agar bisa di tindak lanjut pengawasannya dengan tepat sasaran.

2. Faktor Penghambat dalam pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing Provinsi Jawa Timur berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 dan beserta solusinya

Dalam menjalankan fungsinya dalam mengawasi tenaga kerja asing Diskertrans Jatim memiliki beberapa hambatan dan solusi yang diberikan. Hal tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Personil Pengawas

Perbandingan antara jumlah pengawas tenaga kerja asing di Diskertrans Jatim dengan jumlah TKA yang ada di Provinsi JATIM tidak seimbang. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi JATIM hanya mempunyai 6(enam) orang pegawai pengawas KTA sedangkan jumlah KTA pada tahun 2017 sudah mencapai angka 2357 orang yang bekerja diperusahaan. Hal tersebut akan menjadikan kelemahan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi JATIM dalam melaksanakan pengawasan terkait dengan tenaga kerja yang efisien.

Dengan demikian kurangnya personil pengawas dapat dikatakan sebagai faktor yang menghambat pelaksanaan pengawasan TKA oleh Diskertrans Provinsi JATIM, karena jumlah dari personil pengawas sangat menentukan dalam keberhasilan dan maksimalnya pengawasan yang dilakukan. Untuk mengatasi persoalan yang menghambat proses pelaksanaan tenaga kerja asing, solusi yang harus ditempuh adalah dengan adanya penambahan dan peningkatan kualitas

pegawai pengawas, sehingga pengawasan yang dilakukan berjalan sesuai dengan yang diharapkan.

b. Pemahaman dan Kesadaran Perusahaan Pada Aturan yang Berlaku

Provinsi Jawa Timur masih ada pelaku usaha (perusahaan) atau TKA yang belum mempunyai pemahaman dan kesadaran hukum dalam mewujudkan pelaksanaan pengawasan pada tenaga kerja asing (TKA) di Jawa Timur, khususnya bagi para TKA ilegal. Pihak perusahaan dan TKA yang ilegal terkadang mempunyai cara pandang yang berbeda dengan maksud yang disampaikan oleh peraturan perundangan dalam hal penggunaan TKA di Indonesia khususnya Jawa Timur sehingga pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi provinsi Jawa Timur perlu memberikan penjelasan yang mendetail tentang peraturan perundangan yang berlaku.

Dengan demikian solusi yang diberikan oleh Diskertran saat ini adalah dengan memberikan penyuluhan atau sosialisasi terkait dengan pengawasan tenaga kerja yang diatur dalam undang-undang dan peraturan gubernut no 19 tahun 2017 dapat dilakukan dengan melakukan sosialisasi langsung oleh Diskertrans Jatim pada masing-masing perusahaan kabupaten atau kota, dan TKA terkait dengan aturan tentang pengawasan TKA dan sanksi jika melanggar aturan yang berlaku.

c. Sarana dan Prasarana Penunjang Kegiatan Pengawasan

Secara keseluruhan sarana atau fasilitas yang disediakan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan pengawasan TKA telah sesuai dengan yang diharapkan. Akan tetapi fasilitas yang dianggap masih kurang yakni angkutan transportasi yang digunakan untuk membawa barang perlengkapan pemeriksaan. Dan juga kurangnya anggaran yang cukup untuk melakukan proses pengawasan, menjadikan kurang efektifnya pelaksanaan pemberian sanksi terhadap perusahaan atau TKA yang melanggar peraturan terkait dengan TKA di provinsi Jawa Timur.

Dengan demikian solusi yang dapat diberikan adalah Disnakertrans Provinsi Jawa Timur akan memberikan pendanaan atau anggaran yang akan dirinci secara detail sehingga dianggap cukup dan pantas dalam Petugas pengawas TKA melakukan kewajibannya. Selain itu juga Disnakertrans Provinsi Jawa Timur akan mengupayakan dalam memberikan sarana transportasi yang cukup sehingga pengawasan TKA dalam rute yang jauh lebih cepat dan mudah dicapai.

d. Kurangnya kooordinasi antara Pihak atau Instansi

Kooordinasi antara Pihak atau Instansi sudah dilaksanakan akan tetapi belum maksimal. Hal tersebut dikarenakan berbagai macam faktor diantaranya adalah komunikasi yang tidak efektif, miss komunikasi ketika dilapangan dan masih banyak yang lainnya.

Dengan demikian solusi yang dapat diberikan yaitu dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Jatim melakukan berbagai macam evaluasi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik diantaranya adalah 1) membuat pertemuan rutin dengan intensitas koordinasi yang banyak dengan berbagai macam instansi pendukung, 2) Membuat SOP yang jelas sebelum turun lapangan agar tidak terjadi miss komunikasi diantara Diskertrans Jatim dengan instansi Pendukung terkait dengan pengawasan tenaga kerja TKA di provinsi Jawa Timur

B. Saran

1. Bagi Pemerintah

Tingginya perkembangan TKA yang ada di Provinsi Jawa Timur diperlukan pengawasan yang ketat oleh seluruh elemen yang memiliki fungsi dalam mengurus TKA. Dalam hal ini Pemrov Jawa Timur diharapkan dapat memberikan perhatian khusus dan upaya-upaya dalam mengawasi TKA.

2. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Dengan meningkatkan pertumbuhan perekonomian dan kemajuan teknologi maka Dinas Tenaga Kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Timur diharapkan untuk melakukan pengawasan secara ketat bagi Tenaga Kerja Asing sesuai dengan UU yang berlaku terkait dengan pengawasan TKA di Jawa Timur.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia
- Budiono, A.R. 1999. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Budiono, Abdul Rachmat, 1995, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Burhan Ashofa, 2010. *Metode Penelitian Hukum*,Tineka Cipta,Jakarta.
- Dr. Agusmidah, S.H.,MHum, 2007. *Tenaga Kerja Asing, Hukum Perburuhan*, S2 Ilmu Hukum PPS-USU.
- H. Ibrahim Lubis, 1985 *Pengendalian dan Pengawasan Proyek dalam Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- HR Abdussalam. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Penerbit Restu Agung.
- Iman. 1968, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambata^[SEP]
- Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Muhammad, Abdulkadir. 2004. *Hukum Dan Penelitian Hukum*. Bandung: PT.Citra Aditya.
- Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 8 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan
- Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 79 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian

Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja

Raharjo Adisasmita, 2011, *Pengelolaan Pendapatan & Anggaran Daerah*, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Ridwan HR. 2003. *Hukum Administrasi Negara*. UII Press. Cetakan Kedua. Yogyakarta.

Sitorus, Thoga M. 2007. *Membatasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing*, Jakarta: Sinar Grafika.

Soejono Soekanto, 1982. *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta.

Soejono Soekanto. 2007. *Pengantar Penelitian Hukum*. Jakarta: UI-Press.

Soerjono Soekanto, 1986, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Pres, Jakarta.

Sugiyono, 2012 *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung.

Suharsimi Arikunto, 2007 *Prosedur Penelitian; Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta Jakarta, 2007.

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

UU No. 21 Thn 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan.

Wijaya, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Internet

Danang Sugianto, “Menaker Buka-bukaan Data Tenaga Kerja Asing di RI ”, diakses dari <https://m.detik.com/finance/berita-ekonomi-bisnis/d-3990690/menaker-buka-bukaan-data-tenaga-kerja-asing>, pada tanggal 11 Juni 2018 pukul 15.30 WIB.

Geografis dan Iklim Provinsi Jawa Timur, jatimprov.go.id diakses pada tanggal 10 Agustus 2018 pukul 07.00 WIB.

<http://disnakertrans.jatimprov.go.id/tugas-pokok-fungsi/> diakses pada tanggal 1 Agustus 2018 pukul 20.00 WIB.

https://id.m.wikipedia.org/wiki/Jawa_Timur diakses pada tanggal 10 Agustus 2018 pukul 06.00 WIB.

Visi dan Misi, disnakertrans.jatimprov.go.id diakses pada tanggal 12 Agustus 2018 pukul 15.00 WIB.

Visi dan Misi, jatimprov.go.id diakses pada tanggal 11 Agustus 2018 pukul 20.00 WIB.



LAMPIRAN









KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BRAWIJAYA
NOMOR 133 Tahun 2018

TENTANG

PENUGASAN DOSEN SEBAGAI PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA
PROGRAM STUDI SARJANA ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BRAWIJAYA

DEKAN FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BRAWIJAYA

- Menimbang : a. bahwa penulisan skripsi merupakan syarat yang wajib ditempuh oleh mahasiswa Program Studi Sarjana Ilmu Hukum;
b. bahwa demi kelancaran penulisan skripsi diperlukan dosen pembimbing;
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b perlu menetapkan Keputusan Dekan tentang Penugasan Dosen sebagai Pembimbing Skripsi Mahasiswa Program Studi Sarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 78, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4301);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 158, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5336);
3. Keputusan Mendiknas Nomor 232/U/2000 tentang Pedoman Pelaksanaan Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa;
4. Keputusan Mendiknas Nomor 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi;
5. Keputusan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 57 Tahun 2015 Tanggal 2 Pebruari 2015 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya;
6. Peraturan Rektor Universitas Brawijaya Nomor 39 Tahun 2016 tentang Pedoman Pendidikan Universitas Brawijaya Tahun Akademik 2016/2017;
7. Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Nomor 992/SK.FH/2016 tentang Pedoman Pendidikan Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Tahun Akademik 2016/2017.

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan : KEPUTUSAN DEKAN TENTANG PENUGASAN DOSEN SEBAGAI PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA PROGRAM STUDI SARJANA ILMU HUKUM FAKULTAS HUKUM UNIVERSITAS BRAWIJAYA
- KESATU : **Lutfi Effendi, SH.M.Hum.; Herlin Wijayati, SH.MH**, masing-masing sebagai Pembimbing Utama dan Pembimbing Pendamping Penulisan Skripsi mahasiswa Program Sarjana Ilmu Hukum atas nama **Try Wahyu Widanarti NIM 145010107111152**
- KEDUA : Keputusan Dekan ini berlaku 6 bulan sejak tanggal ditetapkan dan apabila di kemudian hari terdapat kekeliruan akan diadakan perbaikan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Malang
pada tanggal 26 April 2018



RACHMAD SAFA'AT
NIP. 196208051988021001





**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS HUKUM**

Jalan MT. Haryono No. 169, Malang 65145, Indonesia

Telp. +62-341-553898; Fax. +62-341-566505

E-mail : hukum@ub.ac.id

<http://www.hukum.ub.ac.id>

Nomor : 3739 /UN10.F01.01/PP/2018
Lamp : -
Hal : **Permohonan Ijin Survey/Memperoleh Data/Informasi**

Kepada : Yth. Gubernur Provinsi Jawa Timur
Di Surabaya

Sehubungan dengan program penyusunan skripsi/tugas akhir yang merupakan syarat wajib dipenuhi oleh setiap mahasiswa Program Studi Sarjana Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Brawijaya untuk memperoleh gelar kesarjanaan, maka dengan ini kami mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Saudara dapat mengizinkan mahasiswa kami :

Nama : Try Wahyu Widanarti
N I M : 145010107111152
Alamat : Jl. K.H Yusuf- Perum. Graha Mulia Blok P-14 Malang
Telp : 085852115165
Konsentrasi : Hukum Administrasi Negara

untuk melakukan survey dan mendapatkan data/informasi berkaitan dengan :

judul skripsi : Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Pasal 14 ayat 3 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017. (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur).

tempat survey : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

waktu survey : 14 Agustus 2018 sampai dengan selesai

Demikian atas bantuan dan kesediaan Saudara kami ucapkan terima kasih.

Malang, 3 Agustus 2018

Wakil Dekan Bidang Akademik.



Dr. Pnja Djatmika, SH., MS.
NIP. 19611116 198601 1 001

Tembusan :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur





PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

JALAN PUTAT INDAH NO.1 TELP. (031) - 5677935, 5681297, 5675493
 SURABAYA - (60189)

Surabaya, 9 Agustus 2018

Nomor : 070/ 7333 / 209.4/ 2018
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Penelitian/Survey/Research

Kepada
 Yth Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 Provinsi Jawa Timur
 di SURABAYA

Menunjuk surat : Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang
 Nomor : 3739/UN10.F01.01/PP/2018
 Tanggal : 3 Agustus 2018

Bersama ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : Tri Wahyu Windanarti
 Alamat : Dsn. Rembugwangi RT. 001/RW.006 Watudakon Kesamben Kab. Jombang
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Kebangsaan : Indonesia

bermaksud mengadakan penelitian/survey/research :

Judul : "Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Pasal 14 Ayat 3 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)"
 Tujuan/bidang : Mencari data, Skripsi / Hukum
 Dosen Pembimbing : Lutfi Efendi, SH., M.Hum
 Peserta : -
 Waktu : 3 bulan
 Lokasi : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur

Sehubungan dengan hal tersebut, diharapkan dukungan dan kerjasama pihak terkait untuk memberikan bantuan yang diperlukan. Adapun kepada peneliti agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Berke-wajiban menghormati dan mentaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di daerah setempat;
2. Pelaksanaan penelitian/survey/research agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban di daerah setempat;
3. Melaporkan hasil penelitian dan sejenisnya kepada Bakesbangpol Provinsi Jawa Timur.

Demikian untuk menjadi maklum.

a.n. KEPALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK
 PROVINSI JAWA TIMUR
 Kepala Bidang Budaya Politik



Sukirno
 9/8/18



Drs. Ec. SUBEKTI, MM
 Pembina Tk. I
 NIP. 19620116-198903 1 006

Tembusan :

1. Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang di Malang ;
2. Yang bersangkutan.





PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Dukuh Menanggal 124 – 126 Telp. 031-8290005, 8280254, Fax. 031-8297954
 Website : <http://disnakertrans.jatimprov.go.id> e-mail : disnakertrans@jatimprov.go.id

SURABAYA - 60234

Surabaya, 13 Agustus 2018

Kepada :

Nomor : 892/9243/1108.1/2018
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Perihal : Ijin Penelitian

Yth. Sdr. Dekan Fakultas Hukum
 Universitas Brawijaya
 di-

MALANG

Memperhatikan surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur tanggal 9 Agustus 2018 Nomor : 070/7333/209.4/2018 perihal Penelitian / Survey / Research, dengan ini kami sampaikan bahwa pada dasarnya kami *tidak keberatan dan memberikan ijin* untuk melaksanakan penelitian kepada mahasiswa sebagai berikut :

N a m a : **TRI WAHYU WINDANARTI**
 Alamat : Dsn. Rembugwangi RT.001 RW.006
 Watudakon Kesamben Kab. Jombang
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Institusi : Universitas Brawijaya Malang

Adapun Penelitian yang bersangkutan dengan Judul "Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Pasal 14 Ayat 3 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)" dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan mulai bulan Agustus s/d Oktober 2018 bertempat di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Jl. Dukuh Menanggal No. 124-126 Surabaya.

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN
 TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR
 Sekretaris,



UMAR HASAN, S.H., M.M.
 Pembina Tk. I
 NIP. 19640324 198703 1 003

Tembusan :
 Bpk. Kepala Disnakertrans
 Prov. Jatim (sebagai laporan)





PEMERINTAH PROVINSI JAWA TIMUR
DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI

Jl. Dukuh Menanggal 124 – 126 Telp. 031-8290005, 8280254, Fax. 031-8297954
 Website : <http://disnakertrans.jatimprov.go.id> e-mail : disnakertrans@jatimprov.go.id
SURABAYA - 60234

Surabaya, 18 September 2018

Kepada :

Nomor : 892/11207/108.1/2018 Yth. Sdr. Dekan Fakultas Hukum
 Sifat : Biasa Universitas Brawijaya
 Lampiran : - di-
 Perihal : Ijin Penelitian **MALANG**

Memperhatikan surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Jawa Timur tanggal 9 Agustus 2018 Nomor : 070/7333/209.4/2018 perihal Penelitian / Survey / Research, dengan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa sebagai berikut :

Nama : **TRI WAHYU WINDANARTI**
 Alamat : Dsn. Rembugwangi RT.001 RW.006
 Watudakon Kesamben Kab. Jombang
 Pekerjaan : Mahasiswa
 Institusi : Universitas Brawijaya Malang

telah melaksanakan penelitian dengan judul "Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Pasal 14 Ayat 3 Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 19 Tahun 2017 (Studi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur)" yang dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan mulai bulan Agustus s/d September 2018 bertempat di Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan dan K3 Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur Jl. Dukuh Menanggal No. 124-126 Surabaya.

Demikian untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN
 TRANSMIGRASI PROVINSI JAWA TIMUR
 Sekretaris,

UMAR HASAN, S.H., M.M.
 Pembina Tk. I
 NIP. 19640324 198703 1 003

Tembusan :
 Bpk. Kepala Disnakertrans
 Prov. Jatim (sebagai laporan).

