

**PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING  
DI KABUPATEN MOROWALI UTARA  
PROVINSI SULAWESI TENGAH**



**SKRIPSI**

Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Pada  
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Oleh

**SHINTA DANCE INDRAWATI  
4517021026**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS BOSOWA MAKASSAR**

**2021**

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shinta Dance Indrawati  
NIM : 4517021026  
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara  
Judul Skripsi : Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Morowali  
Utara Provinsi Sulawesi Tengah

Saya menyatakan bahwa yang tertulis di dalam skripsi ini benar-benar hasil karya saya sendiri bukan dari orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya, pendapat ahli dan rujukan lain (penulisan sebelumnya dan jurnal terdahulu) ini di kutip atau dirujuk berdasarkan Kode Etik Ilmiah.

Apabila karya ilmiah atau penulis skripsi ini terbukti merupakan duplikat ataupun plagiasi dari hasil karya penulis lain atau dengan sengaja mengajukan karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar dan saksi hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat sebagai pertanggung jawaban ilmiah tanpa ada paksaan maupun tekanan dari pihak manapun juga.

Makassar, 24 Agustus 2021

Penulis



Shinta Dance Indrawati  
4517021026

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN  
MOROWALI UTARA PROVINSI SULAWESI TENGAH**

**SHINTA DANCE INDRAWATI**

4517021026

Makassar, 24 Agustus 2021

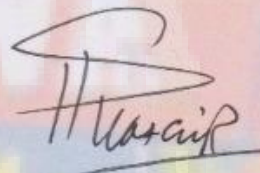
Menyetujui;

Pembimbing I



Nining Haslinda Zainal, S.Sos., M.Si.  
NIDN. 0915098603

Pembimbing II



Drs. Natsir Tompo, M.Si.  
NIDN. 0901065901

Mengetahui,

Dekan FISIP

Universitas Bosowa



Arief Wicaksono, S.IP., MA.  
NIDN. 0927117602

Ketua Program Studi

Ilmu Administrasi Negara



Nining Haslinda Zainal, S.Sos., M.Si.  
NIDN. 0915098603

## HALAMAN PENERIMAAN

Pada Hari Selasa, Tanggal Dua Puluh Empat Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Satu Dengan Judul Skripsi **PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN MOROWALI UTARA PROVINSI SULAWESI TENGAH**

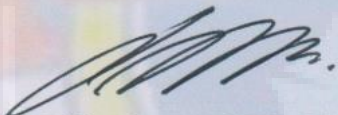
Nama : Shinta Dance Indrawati  
No. Stambuk : 4517021026  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

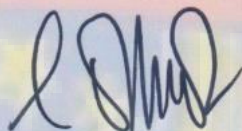
Telah diterima oleh panitia ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) pada program studi Ilmu Administrasi Negara.

### Panitia Ujian

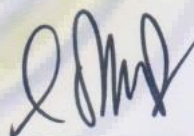
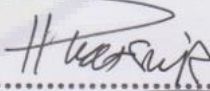
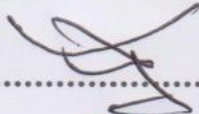

**Ketua**

**Sekretaris**

  
Arief Wicaksono, S.IP., M.A.

  
Nining Haslinda Zainal, S.Sos., M.Si.

### Tim Penguji Skripsi

1. Nining Haslinda Zainal, S.Sos., M.Si.   
(.....)
2. Drs. Natsir Tompo, M.Si.   
(.....)
3. Dr. Drs. Syamsuddin Maldun, M.Pd.   
(.....)
4. Ade Ferry Afrisal, S.H., M.Sc.   
(.....)



## KATA PENGANTAR

**Shallom.....**

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus atas berkat, anugerah serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah” sebagai salah satu syarat untuk melaksanakan penelitian dalam penyusunan skripsi pada program studi Ilmu Administrasi Negara.

Dengan selesainya penulisan skripsi ini, penulis menyadari tanpa bantuan, bimbingan arahan serta dukungan berharga dari berbagai pihak, sehingga pada kesempatan ini dengan kerendahan hati dan penuh rasa hormat penulis mengucapkan terimakasih serta memberikan penghargaan setinggi-tingginya kepada berbagai pihak yang telah mengarahkan dan mendukung penulis antara lain, kepada:

1. Kedua orang tua yakni ayahanda Daniel Mulyono dan Ibunda Lince yang selalu memberikan motivasi dan dukungan serta doa yang tiada henti-hentinya, terimakasih atas didikan, kasih sayang, semangat yang selalu diberikan sehingga bapak dan mama menjadi satu-satunya alasan utama skripsi ini bisa terselesaikan. Serta Kakak penulis yakni Julia Dance Setyowati atas dukungan, doa dan semangat yang telah diberikan dalam pembuatan skripsi ini.
2. Prof. Dr. Ir. H. Muhammad Saleh Pallu, M.Eng selaku rektor Universitas Bosowa.

3. Arief Wicaksono, S.IP., M.A selaku dekan fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa.
4. Nining Haslinda Zainal, S.Sos., M.Si selaku ketua prodi Administrasi Negara fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa. Serta selaku pembimbing 1 yang selalu bijaksana memberikan bimbingan, nasehat serta waktu selama proses pembimbingan skripsi.
5. Drs. Natsir Tompo, M.Si selaku pembimbing 2 yang selalu bijaksana memberikan bimbingan, nasehat serta waktunya selama proses pembimbingan skripsi.
6. Segenap bapak dan ibu dosen yang telah Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan.
7. Pak Budi dan Ibu Mega selaku staf Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang senantiasa memberikan bantuan kepada penulis.
8. Seluruh rumpun keluarga yang tidak dapat disebutkan satu persatu, terimakasih atas doa dan dukungannya.
9. Saudara saudari tercintaku ADM A”Kece” 2017 terimakasih untuk kebersamaan dan dukungannya.
10. Teman-teman prodi Administrasi Negara angkatan 2017.
11. Sahabatku terkasih The Cendolz (Nurhidayah, Nur Natasha, Vivi Wulandari) terimakasih untuk semangat dan dukungannya.

12. Sahabat tercinta ku Wisuda Soon (Engka Reski Amalia & Rista Nurdiana) yang telah membantuku dan menyemangatiku dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
13. Keluarga besar BEM (Badan Eksekutif Mahasiswa) dan HIMAN (Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah memberikan bantuan, semangat, doa serta menjadi wadah bagi penulis dalam berproses dan belajar.
14. Seluruh saudara saudariku angkatan 2017 (PRAKSIS)
15. Semua teman-teman tercintaku yang tidak dapat di sebut satu persatu, terima kasih atas dukungan kalian.

Penulis menyadari dalam proses penyelesaiannya, skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran gagasan, serta ide kritis demi perbaikan skripsi ini lebih baik.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi penulisan ini berguna bagi para pembaca dan pihak-pihak lain yang berkepentingan.

Makassar, 24 Agustus 2021

Penulis

**Shinta Dance Indrawati**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENERIMAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah .....	11
1.2.1. Batasan Masalah .....	11
1.2.2. Rumusan Masalah .....	12
1.3. Tujuan Penelitian .....	13
1.4. Manfaat Penelitian .....	13
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>14</b>
2.1. Deskripsi Teori.....	14
2.2. Pengawasan.....	14
2.2.1. Definisi Pengawasan .....	14
2.2.2. Peran Pengawasan.....	15
2.2.3. Asas-asas Pengawasan .....	16
2.2.4. Jenis-jenis Pengawasan .....	18
2.2.5. Tujuan dan Manfaat Pengawasan .....	19
2.2.6. Macam-macam Pengawasan .....	20
2.2.7. Karakteristik Pengawasan yang Efektif .....	21
2.2.8. Syarat-syarat untuk Pengawasan yang Efektif.....	22
2.3. Tenaga Kerja Asing .....	25
2.3.1. Alur Penggunaan Tenaga Kerja Asing.....	27
2.4. Imigrasi .....	34
2.5. Strategi .....	36
2.5.1. Pengertian Strategi .....	36



2.5.2.	Tujuan Dasar dan Sasaran Strategi .....	37
2.5.3.	Jenis-Jenis Strategi .....	38
2.6.	Efektivitas .....	39
2.6.1.	Pengertian dan Konsep Dasar Efektivitas .....	39
2.6.2.	Efektivitas Pengawasan .....	40
2.7.	Kebijakan .....	42
2.7.1.	Pengertian Kebijakan .....	42
2.7.2.	Kebijakan Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia .....	43
2.8.	Penulisan Terdahulu .....	45
2.9.	Kerangka Konsep Penelitian .....	47
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>50</b>
3.1.	Jenis dan Tipe Penelitian .....	50
3.2.	Lokasi Penelitian .....	50
3.3.	Instrumen Penelitian .....	51
3.4.	Deskripsi Fokus dan Indikator Penelitian .....	51
3.5.	Sumber Data Penelitian .....	53
3.5.1.	Data Primer .....	53
3.5.2.	Data Sekunder .....	53
3.6.	Informan Penelitian .....	53
3.7.	Teknik Pengumpulan Data .....	55
3.7.1.	Observasi .....	55
3.7.2.	Wawancara .....	55
3.7.3.	Dokumentasi .....	56
3.8.	Teknik Keabsahan Data .....	56
3.8.1.	Keterpercayaan ( <i>Credibility</i> ) .....	56
3.8.2.	Keteralihan ( <i>Transferbility</i> ) .....	59
3.8.3.	Kebergantungan ( <i>Dependability</i> ) .....	59
3.8.4.	Kepastian ( <i>Confirmability</i> ) .....	60
3.9.	Teknik Analisis Data .....	60
3.9.1.	Pengumpulan Data .....	60
3.9.2.	Reduksi Data .....	60
3.9.3.	Penyajian Data .....	61
3.9.4.	Penarikan Simpulan dan Verifikasi .....	61
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>62</b>
4.1.	Deskripsi Lokasi Penelitian .....	62
4.1.1.	Gambaran Umum Kabupaten Morowali Utara .....	62
4.1.2.	Gambaran Umum UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah .....	64
4.1.3.	Gambaran Umum Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai up Penyelia Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali .....	68

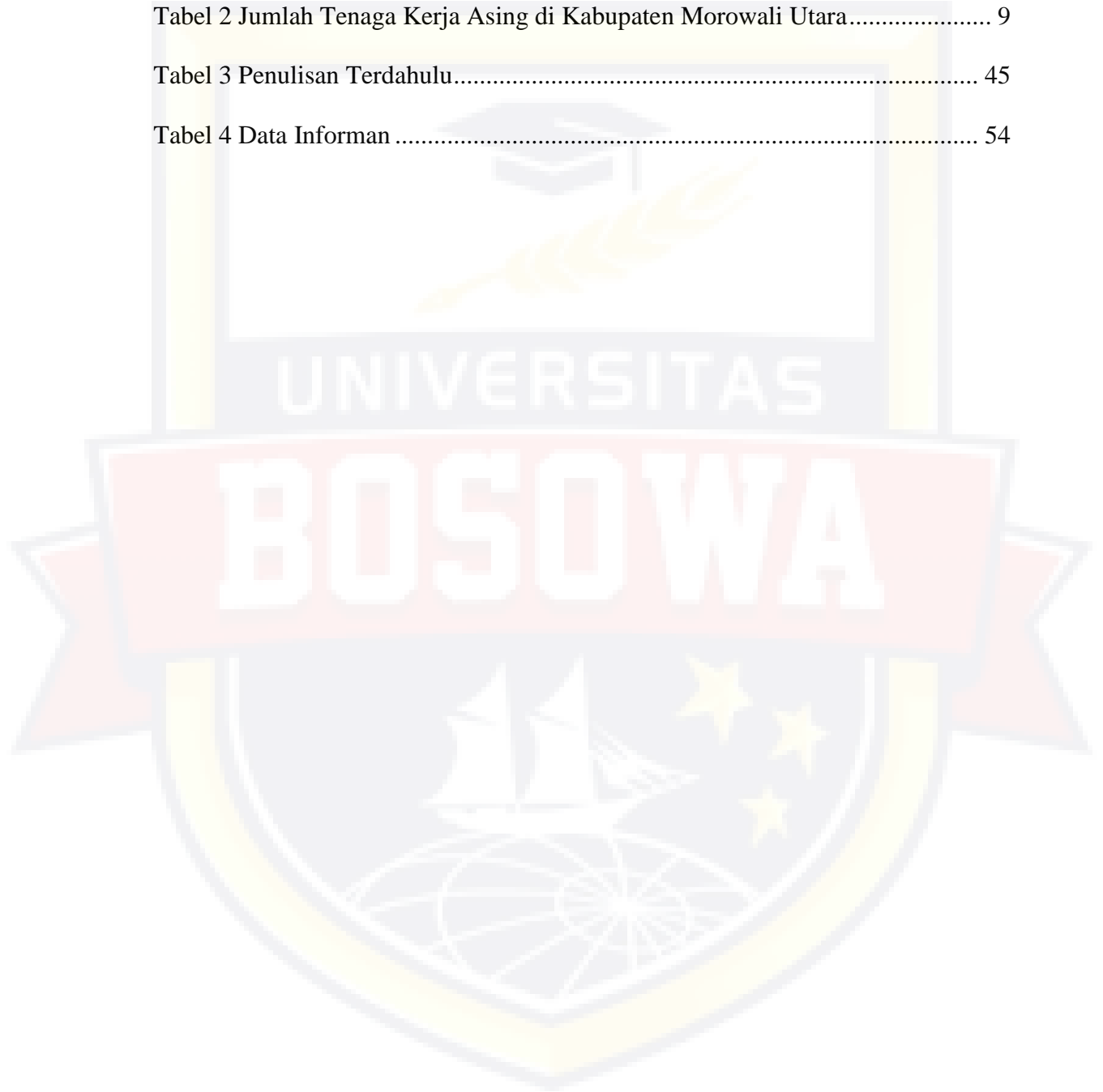
4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	72
4.2.1. Strategi pemerintah dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah.	73
4.2.1.1. Penetapan Perencanaan dan Pelaksanaan Kerja.....	75
4.2.1.2. Penilaian Kinerja .....	89
4.2.2. Efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara.....	96
4.2.2.1. Pengawasan Preventif .....	97
4.2.2.2. Pengawasan Represif.....	112
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>122</b>
5.1. Kesimpulan .....	122
5.2. Saran .....	124
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>125</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>128</b>

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Alur Proses Penggunaan TKA .....	28
Gambar 2 Kerangka Konseptual.....	49
Gambar 3 Peta Wilayah Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah .	63
Gambar 4 Rencana Strategi .....	74
Gambar 5 Dokumen Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing .....	80
Gambar 6 Dokumen Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing .....	82
Gambar 7 Aplikasi Sipoa Imigrasi.....	85
Gambar 8 Aplikasi SIMPEG (Sistem Informasi Manajemen Pegawai).....	91

## DAFTAR TABEL

Tabel 1 Data Tenaga Kerja Asing di Indonesia Tahun 2020.....	7
Tabel 2 Jumlah Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara.....	9
Tabel 3 Penulisan Terdahulu.....	45
Tabel 4 Data Informan .....	54



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Matriks Pengembangan Instrumen .....	129
Lampiran 2 Pedoman Wawancara .....	132
Lampiran 3 Pedoman Observasi .....	134
Lampiran 4 Daftar Informan Penulisan.....	135
Lampiran 5 Struktur Organisasi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah	136
Lampiran 6 Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai.....	137
Lampiran 7 Dokumen Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.....	138
Lampiran 8 Dokumen Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing.....	139
Lampiran 9 Surat Keterangan Penulisan dari Kampus .....	140
Lampiran 10 Surat Keterangan Izin Penulisan dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali Utara .....	141
Lampiran 11 Surat Keterangan Selesai melakukan Penulisan di Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai up Penyelia Unit kerja Kantor Imigrasi Di Morowali .....	142
Lampiran 12 Surat Keterangan Selesai Melakukan Penulisan di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II .....	143
Lampiran 13 Surat Keterangan Selesai Melakukan Penulisan di PT. Gunbuster Nickel Industry dan PT.Genba Multi Mineral dari Kantor Camat Petasia Timur.....	144
Lampiran 14 Dokumentasi Wawancara .....	145

## DAFTAR SINGKATAN

COR II	: Central Omega Resources Industri Indonesia
GMM	: Genba Multi Mineral
GNI	: Gunbuster Nickel Industry
KANIM	: Kantor Imigrasi Banggai
PT	: Perseroan Terbatas
SIPOA	: Sistem Pengawasan Orang Asing
SIMPEG	: Sistem Informasi Manajemen Pegawai
TKA	: Tenaga Kerja Asing
TPI	: Tempat Pemeriksaan Imigrasi
UPT	: Unit Pelaksana Tugas

## ABSTRAK

**Shinta Dance Indrawati.**, Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah. (dibimbing oleh Nining Haslinda Zainal, S.Sos., M.Si dan Natsir Tompo, M.Si)

Penulisan ini bertujuan untuk mengetahui strategi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan kantor Imigrasi dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing serta mengetahui seberapa efektif pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara.

Informan terdiri dari bagian Kepala Seksi Norma Kerja, Tim Pengawas Ketenagakerjaan, Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi Kantor Imigrasi Banggai, Camat Petasia Timur, Kepala Desa Bunta, Kepala Desa Mohoni, Masyarakat, Direktur PT. Gunbuster Nickel Industry, Kepala Teknik Tambang PT. Genba Multi Mineral. Penulisan ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis pengawasan. Fokus penulisan adalah Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara. Data Penulisan diperoleh melalui hasil observasi, wawancara dan telaah dokumen.

Hasil penulisan menunjukkan bahwa (1) Strategi dalam pengawasan tenaga kerja asing di Kabupaten Morowali Utara belum optimal disebabkan karena kurangnya pegawai pengawasan serta letak geografis perusahaan yang sulit dijangkau. (2) Efektivitas pengawasan tenaga kerja asing di Kabupaten Morowali Utara dalam pengukuran menggunakan preventif belum berjalan secara efektif disebabkan koordinasi yang dilakukan hanya pada instansi terkait yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja asing yaitu antara UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai, namun tidak melakukan koordinasi pada pemerintah desa setempat. Kemudian dalam upaya mencegah penyimpangan terulang kembali, UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Banggai melakukan evaluasi dari hasil kerja dan rencana, melakukan tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan, meningkatkan kemampuan pegawai maupun karyawan tambang dengan diadakannya pelatihan dan education.

**Kata Kunci:** Pengawasan, Tenaga Kerja Asing, Strategi, Efektivitas

## ABSTRACT

**Shinta Dance Indrawati.**, Supervision of Foreign Workers in North Morowali Regency, Central Sulawesi Province. (supervised by Nining Haslinda Zainal, S.Sos., M.Si and Natsir Tompo, M.Si)

This study aims to determine the strategy of the Regional II Labor Inspection Unit and the Immigration Office in supervising Foreign Workers and to find out how effective the implementation of the supervision of Foreign Workers in North Morowali Regency is.

The informants consisted of the Head of the Work Norms Section, the Labor Inspection Team, the Head of the Information and Communication Subsection of the Banggai Immigration Office, the East Petasia Sub-district, the Head of Bunta Village, the Head of the Mintai Village, the Community, the Director of PT. Gunbuster Nickel Industry, Head of Mining Engineering PT. Genba Multi Minerals. This study uses a qualitative method with the type of supervision. The focus of the research is the Supervision of Foreign Workers in North Morowali Regency. Research data obtained through observations, interviews and document review.

The results showed that (1) the supervision of foreign workers in North Morowali Regency was not optimal due to the lack of supervisory employees and the geographical location of the company which was difficult to reach. (2) The effectiveness of the supervision of foreign workers in North Morowali Regency in measuring using preventive measures has not run effectively due to coordination carried out only with related agencies that are directly related to foreign workers, namely between the UPT for Labor Supervision Region II and the Class II Immigration Office Non TPI Banggai , but did not coordinate with the local village government. Then in an effort to prevent irregularities from reoccurring, the UPT Labor Supervision Region II and the Banggai Immigration Office evaluate the work results and plans, take corrective actions if irregularities are found, improve the ability of employees and mine employees by holding training and education.

**Keywords:** *Supervision, Foreign Workers, Strategy, Effectiveness*



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perkembangan industrialisasi akhir-akhir ini telah mendorong peningkatan mobilitas penduduk dunia yang mempunyai dampak yang beragam, tidak hanya bagi kehidupan bangsa, tetapi juga terhadap negara Indonesia (Jazuli 2018). Pertumbuhan penduduk Indonesia yang selalu bertambah, dan jumlah tenaga kerja yang selalu melonjak setiap tahunnya, menyebabkan terbatasnya peluang kerja karena kemajuan ekonomi tidak dapat menyerap tenaga kerja ke pada pasar kerja.

Indonesia pada tahun 2015 termasuk dalam salah satu negara Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) dibentuk dengan tujuan untuk meningkatkan stabilitas perekonomian ASEAN yaitu menyelesaikan persoalan dibidang ekonomi antar negara. Menghadapi persaingan pasar bebas, Indonesia mulai saat ini harus berbenah diri sehingga Indonesia tetap dapat bersaing dengan negara lain. Terbentuknya MEA memiliki dampak positif bagi Indonesia yaitu memacu bertambahnya investasi baik dalam negeri ataupun luar negeri yang dapat membuka lapangan pekerjaan baru. Disamping itu dengan perkembangan globalisasi saat ini menghendaki bebasnya tenaga kerja asing masuk di Indonesia untuk mengisi lapangan pekerjaan. Tenaga kerja merupakan sumber utama dalam suatu organisasi khususnya pada tempat dimana mereka bekerja. Tenaga kerja ini adalah salah satu penentu keberhasilan dan perkembangan organisasi atau perusahaan (Peko 2018).

Pelaksanaan pembangunan di Indonesia, tentunya membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai *skill* sehingga keberadaan tenaga kerja asing sangatlah dibutuhkan, karena dari satu sisi Indonesia memiliki begitu banyak sumber daya manusia tetapi hanya sedikit yang memiliki kemampuan yang memadai. Hal inilah yang menyebabkan tenaga kerja asing banyak dipekerjakan di Indonesia. Kemampuan, keterampilan serta profesionalisme yang tinggi dalam bekerja menjadikan tenaga kerja asing masa ini menjadi salah satu keinginan bagi perusahaan-perusahaan besar di Indonesia terutama perusahaan yang bergerak dibidang industri. Eksistensi tenaga kerja asing di Indonesia dapat berdampak bagi Pendapatan Asli Daerah, dimana pemberi kerja yang hendak memperpanjang izin mempekerjakan tenaga kerja asing baik instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional akan dikenakan retribusi perpanjang izin mempekerjakan tenaga kerja asing sesuai tingkat penggunaan jasa yang berlaku pada kementerian dibidang ketenagakerjaan, tetapi masih banyak daerah yang tidak memiliki peraturan daerah terkait retribusi perpanjangan izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing.

Mempekerjakan tenaga kerja asing, tentunya dilakukan melalui prosedur serta mekanisme yang sangat ketat, agar dapat dilakukan pengawasan salah satunya yaitu mewajibkan bagi setiap perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing untuk membuat Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Pasal 1 Ayat 4 “Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang

selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan Tenaga Kerja Asing pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu”.

Adapun pengertian pengawasan yang dikemukakan Sondang P. Siagian ialah dalam cara mengamati pelaksanaan semua kegiatan operasional guna memastikan bahwa semua pekerjaan dilaksanakan sesuai jadwal yang telah ditentukan (Atmodiwiryo 2011). Hal ini menegaskan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan harus disesuaikan dengan rencana yang telah ditetapkan. Dijelaskan pula bahwa kualifikasi pemberi kerja tenaga kerja asing dilarang orang perorangan. Pemberi kerja tenaga kerja asing yang boleh mempekerjakan tenaga kerja asing ialah (1) Instansi pemerintah, organisasi serta badan internasional, perwakilan negara asing, (2) Kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing yang berkegiatan di Indonesia, serta kantor perwakilan dagang asing, (3) Badan Hukum yang dibentuk berlandaskan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas ataupun yayasan, (4) Perusahaan swasta asing yang terdaftar di instansi yang berwenang, (5) Lembaga pendidikan, lembaga keagamaan, lembaga sosial (Sumber: KEMNAKER 2019).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 1 Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menyebutkan bahwa : ”Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di Wilayah Indonesia,” Berdasarkan hal ini tentunya harus memiliki persyaratan dan ketentuan yang harus di penuhi yaitu (1) Memohon RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing), (2) Bermohon IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Asing), (3) Memohon Visa (VITAS/ Visa

Tinggal Terbatas) pada Perwakilan Indonesia di Luar Negeri, (4) Memiliki VITAS untuk masuk ke wilayah Indonesia, (5) Pemeriksaan Orang Asing di lokasi Pemeriksaan Imigrasi yaitu di pelabuhan, bandara, serta terminal, (6) Pemberian ITAS Keimigrasian (Izin Tinggal Terbatas oleh Keimigrasian) (Sumber: Sari 2017).

Dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing tentunya diperlukan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing yang telah bekerja pada perusahaan pemberi jasa. Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Prosedur Pelaksanaan Pengawasan pada Pasal 1 Ayat 9 “Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”. Kemudian pada Permenkumham Nomor 4 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengawasan Keimigrasian pada Pasal 1 Ayat 2 menjelaskan bahwa:

“Pengawasan Keimigrasian adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan, mengolah, serta menyajikan data dari informasi keimigrasian. Pun warga negara Indonesia dan orang asing dalam rangka memastikan dipatuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Keimigrasian”.

Kemudian dalam Permenkumham Nomor 4 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengawasan Keimigrasian pada Pasal 59 Ayat 1a menjelaskan bahwa

“Pengawasan lapangan yang bersifat terbuka sebagaimana dimaksud meliputi: wawancara terhadap orang asing, Penjamin, orang yang mengetahui keberadaan dan kegiatan, pemilik/pengurus tempat penginapan, atau penanggung jawab alat angkut”.

Berikut adalah alur proses penggunaan tenaga kerja asing yaitu pendaftaran online pengguna TKA untuk mendapatkan akun yaitu (1) Mengajukan permohonan pendaftaran pengguna TKA secara online melalui

website [tka.online.kemnaker.go.id](http://tka.online.kemnaker.go.id) dengan mengisi Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP), (2) NPWP secara otomatis dikonfirmasi oleh sistem informasi Pelayanan Penggunaan TKA online (SIPPTKA), (3) Pengguna TKA melengkapi data isian dan unggahan dokumen, (4) E-mail Pengguna TKA secara otomatis divalidasi oleh SIPPTKA, (5) Pengguna TKA membuka tautan verifikasi yang dikirimkan SIPPTKA melalui e-mail, (6) Verifikator menganalisis keseluruhan data isian serta dokumen permohonan pendaftaran pengguna TKA, (7) Pengguna TKA bisa menggunakan akunnya melalui laman [tka-online.kemnaker.go.id](http://tka-online.kemnaker.go.id) (Sumber: Kemnaker 2021, <https://tka-online.kemnaker.go.id/> Diakses 13 Maret 2021)

Setelah pendaftaran online penggunaan telah selesai di daftar kemudian masuk dalam alur Permohonan Rancangan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Baru ialah (1) Mengajukan permohonan RPTKA baru secara online menggunakan akun perusahaan yang telah terdaftar di [tka-online.kemnaker.go.id](http://tka-online.kemnaker.go.id), (2) memverifikasi data RPTKA serta menjadwalkan telewicara, (3) melaksanakan telewicara online melalui video call, (4) Mencetak rancangan SK RPTKA, (5) Evaluasi kepatutan penggunaan TKA oleh kasi, (6) Evaluasi kepatutan penggunaan TKA oleh Kasubdit, (7) mengesahkan SK RPTKA oleh Direktorat, (8) Pengguna TKA dapat mencetak RPTKA lewat akun perusahaan (Sumber: Kemnaker 2021, <https://tka-online.kemnaker.go.id/> Diakses 13 Maret 2021 ).

Setelah Permohonan Rancangan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) kemudian mengajukan Permohonan notifikasi perubahan dari IMTA (Perpanjangan Lintas Kab/Kota dalam 1 provinsi dan dalam 1 Kabupaten), adapun

aluranya yaitu (1) Pengajuan notifikasi online dan unggahan dokumen TKA, (2) Verifikasi dokumen oleh verifikator, (3) Penilaian kualifikasi TKA oleh kasi, (4) Evaluasi kualifikasi dan persetujuan TKA oleh Kasubdit, (4) Validasi Notifikasi oleh direktur, (5) PTSP atau Disnaker Kab/kota menerbitkan Surat Ketetapan Retribusi Daerah (SKPD), (5) Pembayaran DKP-TKA dan mengunggah bukti pembayaran ke SIPPTKA, (6) Validasi oleh validator penerimaan daerah, langkah terakhir yaitu pengiriman berita notifikasi ke Sistem Informasi Manajemen keimigrasian (SIMKIM) dan Pengguna TKA (Sumber: Kemnaker 2021, <https://tka-online.kemnaker.go.id/> Diakses 13 Maret 2021).

Setelah dilakukan pendaftaran dan penerimaan penggunaan TKA oleh pemerintah daerah, diperlukan juga peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi serta Kantor Imigrasi dalam melakukan proses/rangkaian pengawasan dari awal penggunaan Tenaga Kerja Asing dengan standar-standar yang berlaku dalam hal ini Undang-undang Ketenagakerjaan, dengan maksud supaya semua berjalan sesuai dengan yang direncanakan serta tidak ada penyimpangan kerja.

Indonesia sejak tahun 2013 hingga 2019 jumlah Tenaga Kerja Asing yang bekerja terus meningkat. Namun, jumlahnya kembali menurun selama pandemic virus Covid-19. Berdasarkan data Kementerian Ketenagakerjaan, Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia tahun 2020 mengalami penurunan hingga 14,4% dari jumlah Tenaga Kerja Asing tahun 2019 (Sumber: Katadata 2021).

Indonesia pada tahun 2020 memiliki jumlah Tenaga Kerja Asing mencapai 98.902 orang. Berikut adalah tabel data berdasarkan jumlah TKA dari

negara asal tahun 2020 (Sumber: Waseso 2020, <https://amp.kontan.co.id/> Diakses 17 Desember 2021).

**Tabel 1 Data Tenaga Kerja Asing di Indonesia Tahun 2020**

No	Negara	Jumlah TKA
1	Cina	35.781
2	Jepang	12.823
3	Negara Lainnya	15.187
4	Korea Selatan	9.097
5	India	7.356
6	Malaysia	4.861
7	Filipina	4.536
8	Amerika Serikat	2.596
9	Australia	2.540
10	Inggris	2.176
11	Singapura	1.994

(Sumber: Waseso 2020, <https://amp.kontan.co.id/> Diakses 17 Desember 2021)

Berdasarkan tabel di atas, bahwa Cina menjadi negara penyumbang tenaga kerja asing terbanyak di Indonesia semenjak tahun 2020. Hal ini karena besarnya investasi dari Negeri Tirai Bambu tersebut. Investasi China banyak disumbangkan pada sektor pertambangan seperti Smeleter. Hal itu otomatis akan menciptakan efek berkelanjutan (*multiplier effect*) bagi terciptanya lapangan kerja di Indonesia (Sumber: Kencana 2021, <https://m.merdeka.com/> Diakses 08 Agustus 2021).

Penggunaan tenaga kerja asing tentunya perlu memiliki aspek keamanan, manfaat, serta wajib memiliki legalitas dari pemerintah Indonesia. Tenaga Kerja Asing yang masuk serta bekerja di Indonesia wajib mendapatkan izin dari Menteri Tenaga Kerja. Mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia haruslah terkait dengan tenaga kerja asing yang memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi atau pengetahuan bagi tenaga kerja Indonesia. Maka dari itu, pemerintah

Indonesia perlu mengatur pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja asing dengan melihat batasan-batasan dan menyiapkan peluang kerja bagi warga Indonesia sehingga tidak mengakibatkan kecemburuan bagi para tenaga kerja Indonesia.

Salah satu provinsi di Indonesia yang juga mempekerjakan tenaga kerja asing adalah Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini disebabkan karena Sulawesi Tengah memiliki banyak sumber daya alam yang bisa dimanfaatkan khususnya dalam bidang industri. sehingga banyak perusahaan-perusahaan besar yang berada di daerah tersebut. Dengan adanya perusahaan tambang, menjadi daya tarik bagi tenaga kerja lokal ataupun tenaga kerja asing untuk bekerja di daerah tersebut.

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Nakertrans) Sulteng melaporkan data TKA yang tercatat hingga tanggal 30 April 2020 yang masih berada dan bekerja di Sulawesi Tengah sebanyak 6.137 orang. Tenaga kerja asing tersebut tersebar di 7 kabupaten dan 1 kota di Sulawesi Tengah (Sumber: Susanto 2020, <https://mliputan6.com/> Diakses 17 Desember 2020 ). Kabupaten Morowali Utara yang merupakan salah satu kabupaten yang menghasilkan tambang dalam jumlah besar sehingga kabupaten ini menjadi tempat berdirinya perusahaan-perusahaan swasta pertambangan mulai perusahaan tambang kecil sampai perusahaan tambang yang besar. Berikut data Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara terkait jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di kabupaten Morowali Utara



**Tabel 2 Jumlah Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara**

No	Nama Perusahaan	Jumlah TKA
1	PT. GNI (Gunbuster Nickel Industry)	900
2	PT. COR II (Central Omega Resources Industri Indonesia)	194
3	PT. GMM (Genba Multi Mineral)	8

(Sumber: *Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Morowali Utara*)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di 3 perusahaan yang berada di Kabupaten Morowali Utara berjumlah 1.102 orang. Dalam hal ini dapat dinyatakan bahwa perusahaan tambang tersebut tak terlepas dari tenaga kerja asing. Penggunaan tenaga kerja asing di Kabupaten Morowali Utara tentunya tidak terlepas dari perusahaan tambang asing yang ada di daerah tersebut, dimana disiplin kerja dan ketekunan kerja yang dimiliki tenaga kerja asing yang tentunya sudah terlatih menjadikan salah satu sebab mengapa adanya tenaga kerja asing di Kabupaten Morowali utara. Dengan adanya perusahaan tambang di Kabupaten Morowali Utara memiliki dampak positif bagi masyarakat sekitar yaitu terciptanya lapangan pekerjaan bagi masyarakat Morowali Utara dan masyarakat Indonesia lainnya. Selain dampak positif, terdapat pula dampak negatif yang dirasakan oleh masyarakat diantaranya perbukitan hijau di Kabupaten Morowali Utara mulai rusak akibat tidak adanya pertanggungjawaban oleh pihak perusahaan tambang (Rahmadi R 2015, <https://www.mongabay.co.id> Diakses 17 Desember 2021). Selain itu, persaingan kerja dengan tenaga kerja asing yang masuk ke wilayah Kabupaten Morowali Utara semakin ketat sehingga peluang kerja untuk masyarakat Morowali Utara menjadi berkurang. Pada pelaksanaan penggunaan TKA pendatang, kemungkinan

bisa memicu beberapa persoalan di Kabupaten Morowali Utara yaitu pelanggaran terhadap izin tinggal, visa, dokumen ketenagakerjaan, atau ketentuan perundang-undangan lainnya. Tentunya dalam hal ini dibutuhkan strategi pengawasan dalam pemanfaatan TKA. Jika strategi tersebut dapat dilaksanakan dengan efektif maka pelanggaran maupun penyimpangan oleh tenaga kerja asing di kabupaten Morowali Utara dapat diminimalisir.

Pengawasan TKA yang berada di Kabupaten Morowali Utara merupakan tugas utama dari tim pengawas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah (UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II) yang memiliki tugas pokok dan fungsi ialah menyiapkan bahan dan data dalam rangka koordinasi penyelenggaraan kegiatan bidang pengawasan norma kerja serta menyelenggarakan kegiatan bidang pengawasan norma kerja. Selain Tim Pengawas (UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II), Imigrasi juga berperan penting dalam pengawasan TKA yang berada di wilayah Kabupaten Morowali Utara, hal ini karena Imigrasi merupakan pintu utama masuknya Orang Asing di Indonesia. Adapun tugas pokok dan fungsi Pengawasan Keimigrasian Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai ialah mengawasi keberadaan orang asing, mengawasi dan mengecek Izin Tinggal serta mengawasi penjamin/sponsor orang asing yang bekerja di wilayah kerja Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai.

Dalam usaha mengurangi adanya TKA ilegal yang masuk di wilayah Kabupaten Morowali Utara maka diperlukan pengawasan preventif dimana pengawasan ini dilakukan sebelum kegiatan dilakukan untuk mencegah penyimpangan dalam pelaksanaan pengawasan tersebut. Kemudian setelah

penyelenggaran berjalan diperlukan pula pengawasan represif dimana pengawasan yang dilakukan setelah terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya, dengan maksud agar tidak terjadi pengulangan kesalahan, sehingga hasilnya sesuai dengan yang diinginkan.

Dari hasil wawancara penulis dengan warga Desa Petumbea Kabupaten Morowali Utara yang bernama bapak Dani, mengatakan bahwa kedatangan TKA di Kabupaten Morowali Utara yang begitu banyak memunculkan berbagai pertanyaan dikalangan masyarakat terkait kedatangan TKA tersebut, masyarakat mengkhawatirkan kedatangan TKA di Morowali Utara tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan (illegal). Selain itu, masyarakat sekitar merasakan kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan sehingga TKA dengan bebas keluar masuk tanpa dokumen yang resmi di Kabupaten Morowali Utara.

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang diatas, maka perlu dilakukan penelitian tentang pengawasan tenaga kerja asing dalam upaya UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai untuk mencegah banyaknya tenaga kerja asing illegal masuk ke Wilayah Kabupaten Morowali Utara

## **1.2. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1. Batasan Masalah**

Pada penulisan ini, ada beberapa masalah yang muncul terkait pengawasan TKA di Kabupaten Morowali Utara. Berdasarkan latar belakang serta pemahaman masalah di atas, penulis akan membatasi ruang lingkup penulisan yang berkaitan dengan Pengawasan Tenaga Kerja Asing

di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini karena, penulis ingin mengetahui strategi yang digunakan oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai dalam mengawasi keberadaan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara, serta penulis ingin mengetahui efektivitas pengawasan yang dilakukan oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai dengan menggunakan indikator preventif dan represif dalam mengukur efektivitas pelaksanaan pengawasan. Berdasarkan tugas pokok dan fungsi pengawasan Keimigrasian Kantor Imigrasi yaitu mengawasi orang asing, mengawasi dan mengecek Izin Tinggal, serta mengawasi penjamin/sponsor Orang asing yang bekerja di Wilayah Kerja KANIM Banggai. Maka Kantor Imigrasi memiliki peran yang sangat penting dalam pengawasan dan pemeriksaan orang asing. Setelah Orang Asing berada dan bekerja di wilayah Kabupaten Morowali Utara, UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II memiliki peran untuk mengawasi TKA yang telah bekerja pada perusahaan.

### **1.2.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Strategi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara?

2. Bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini ialah untuk memahami, mengkaji, mengidentifikasi serta menjelaskan rumusan masalah penelitian. Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui strategi yang dilakukan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing dan efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini terdiri dari:

1. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan sumbangsi bagi pembelajaran dan pengembangan Ilmu Administrasi Negara mengenai bagaimana kesiapan pemerintah dalam menghadapi persaingan kerja antara pekerja Lokal dan Pekerja Asing.
2. Memberikan informasi kepada pembaca untuk mengetahui upaya yang dilakukan pemerintah kabupaten Morowali Utara dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi perpustakaan dan dapat digunakan untuk penulisan selanjutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Deskripsi Teori**

Dalam bidang Administrasi, Suyanto mengemukakan teori merupakan seperangkat proposisi untuk menggambarkan seperti apa suatu gejala terjadi. Pedoman berfikir diperlukan untuk memudahkan suatu penulisan. Kerangka teori harus disusun sebagai landasan berpikir oleh penulis agar dapat mendeskripsikan sudut yang akan dijadikan sorotan permasalahan yang dipilih (Suyanto and Sutinah 2005).

#### **2.2. Pengawasan**

##### **2.2.1. Definisi Pengawasan**

Pengawasan merupakan fungsi akhir dari fungsi manajemen dan tugas terakhir manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin setelah menyelesaikan tugas bukan berarti tugasnya selesai, tetapi kembali dari tugas pertama dan seterusnya.

Menurut Earl P Strong, pengawasan merupakan teknik penyesuaian beragam aspek yang ada di perusahaan, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan yang direncanakan (Brantas 2009).

Menurut Harold Koontz pengawasan ialah tolak ukur serta perbaikan pada penyelenggaraan kinerja bawahan, supaya rencana yang sudah disusun sebagai upaya pencapaian tujuan perusahaan dapat terealisasi (Brantas 2009).

Menurut G.R. Terry pengawasan bisa diartikan dengan tahap penetapan tujuan yang mesti dicapai ialah standar, tujuan yang hendak diselesaikan yaitu pelaksanaan, evaluasi pelaksanaan serta proses pembuatan, perbaikan jika dibutuhkan agar pelaksanaannya sesuai standar (Fahmi 2011).

Dalam mencapai tujuan organisasi perlu suatu siklus dari fungsi pengawasan. Fungsi pengawasan ialah fungsi akhir dari metode manajemen. Fungsi ini sangat diperlukan, ini menentukan penerapan sistem manajemen, sehingga haruslah dikerjakan dengan benar. Pengawasan dan pengendalian memiliki perbedaan dari pengembangan kedua istilah tersebut. Pengawasan sebatas pemberian saran, pengendali yang menindak lanjuti. Sementara pengendalian memiliki kewenangan untuk melakukan intervensi yang tidak dimiliki supervisor.

Fungsi pengawasan dan perencanaan sangat erat kaitannya, kedua fungsi ini saling melengkapi, karena (1) Pengawasan harus direncanakan sebelumnya, (2) Jika ada rencana, pengawasan baru bisa dilakukan, (3) Jika pengawasannya benar, maka pelaksanaan rencananya akan baik.

Pengawasan tidak selalu untuk menemukan pelanggaran, tapi berupaya menghindarinya dan memperbaikinya jika ada kesalahan. Oleh karena itu, pengawasan dilaksanakan sebelum, saat, serta setelah proses hingga hasil akhir ditemukan.

### **2.2.2. Peran Pengawasan**

Secara umum terdapat beberapa manfaat pelaksanaan pengawasan dalam suatu organisasi, yaitu (Fahmi 2011):

- a. Pengawasan memegang peranan signifikan, khususnya pada proses penentuan bahwa tiap pekerjaan dilaksanakan berdasarkan rencana.
- b. Selain itu, pengawasan juga dapat membantu manajer dalam menjaga serta merealisasikan visi ataupun misi perusahaan, termasuk memperlakukan manajer sebagai pihak yang mempunyai kewenangan pusat dalam organisasi.
- c. Pengawasan memiliki nilai positif dalam melakukan relasi yang baik bagi diantar pemimpin serta karyawan.
- d. Pengawasan yang baik berperan penting dalam menumbuhkan kepercayaan para pemangku kepentingan dalam organisasi. Stakeholder adalah mereka yang sangat peduli dengan organisasi.

### **2.2.3. Asas-asas Pengawasan**

Harold Koontz dan Cyril O'Donnel, mengungkapkan asas pengawasan, ialah (Brantas 2009)

1. Asas pencapaian tujuan, ialah pengawasan harus diarahkan pada aspek pencapaian tujuan dengan melalui pengoreksian agar tidak menyimpang dari rencana.
2. Asas pengawasan yang efektif yaitu pengawasan yang efektif bisa menjauhi kekeliruan dari rancangan, agar tidak menciptakan situasi yang tidak diharapkan.
3. Asas tanggung jawab pengawasan, ialah pengawasan hanya bisa dilakukan apabila pengelola bertanggung jawab atas penyelenggaraan rancangan.



4. Asas pengawasan langsung yaitu metode pengendalian yang paling efektif adalah dengan memastikan hadirnya manajer bawahan yang bermutu.
5. Merefleksikan prinsip rencana, artinya perhatian harus diberikan dan rencana harus dikoordinasikan dengan pengawasan yang terorganisir dengan baik.
6. Asas penyesuaian organisasi artinya pengawasan haruslah dilaksanakan berdasarkan dengan struktur keorganisasian.
7. Asas pengawasan personal adalah kebutuhan manajer harus dipenuhi dengan strategi supervisi dan pengawasan. Kebutuhan pengetahuan setiap manajer harus dipenuhi dengan teknologi pengawasan.
8. Prinsip standar, artinya penggunaan kriteria yang dapat diterima untuk tolak ukur dan batas target adalah contoh pengawasan yang efektif dan efisien.
9. Prinsip pengawasan strategis yaitu penting untuk memiliki pengawasan yang baik dan memperhatikan faktor strategis perusahaan.
10. Asas eksepsi berarti bahwa untuk meningkatkan efisiensi pengawasan perlu memperhatikan faktor eksklusif.
11. Asas Pengawasan bersifat fleksibel, artinya pengawasan harus fleksibel agar tidak gagal dalam melaksanakan perencanaan.
12. Asas peninjauan kembali, ialah untuk menggunakan prosedur penerima, sistem kendali haruslah diperiksa secara teratur agar tercapai tujuannya.

13. Asas tindakan, artinya dimungkinkan untuk melakukan pengawasan. Saat mengoreksi ketidakkonsistenan dalam perencanaan, organisasi, personel, dan bimbingan.

#### **2.2.4. Jenis-jenis Pengawasan**

Menurut Brantas ada 7 jenis-jenis pengawasan yaitu (Brantas 2009):

1) Pengawasan Karyawan

Pengawasan ini terutama berkaitan dengan operasi karyawan. Apakah pekerja, misalnya mengikuti jadwal, arahan, praktik kerja, disiplin, kehadiran, dan kebijakan lainnya.

2) Pengawasan Keuangan

Tujuan pengawasan ialah hal yang berhubungan dengan keuangan, termasuk pendapatan serta pengeluaran, dan biaya perusahaan.

3) Pengawasan Teknis

Jenis pengawasan ini digunakan dalam menilai kualitas serta kuantitas barang yang diproduksi, disesuaikan dengan spesifikasi ataupun perencanaan yang ditentukan.

4) Pengawasan Waktu

Pengawasan ini untuk pengguna waktu, yaitu orang yang perlu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

5) Pengawasan Kebijakan

Tujuan pemantauan ini adalah untuk memahami dan mengevaluasi apakah kebijakan suatu organisasi telah dilaksanakan sesuai pada ketentuan yang ditetapkan.

#### 6) Pengawasan Inventaris

Pemeriksaan ini bertujuan untuk memutuskan apakah ada investor perusahaan yang masih hadir ataupun hilang.

#### 7) Pengawasan Pemeliharaan

Tujuan dari pengawasan ini adalah untuk melihat apakah semua inventaris perusahaan serta kantor telah ditangani dengan baik, apakah telah terjadi kegagalan, seberapa besar kerugian yang telah ditimbulkan, dan apakah dapat membantu.

### **2.2.5. Tujuan dan Manfaat Pengawasan**

Menurut Triton, ada 8 tujuan pengawasan sebagai yaitu (Triton 2007):

- 1) Untuk melaksanakan tahapan implementasi sesuai dengan rencana.
- 2) Jika ada penyimpangan, harap dilakukan tindakan korektif.
- 3) Agar tujuan akhir sejalan dengan rencana.
- 4) Kesalahan, penyimpangan, salah urus, pemborosan, hambatan, dan ketidaksetaraan harus dihindari atau dihilangkan.
- 5) Mencegah kesalahan, pelanggaran, kekerasan, pemborosan, hambatan, dan ketidaksetaraan di masa mendatang.
- 6) Temukan pendekatan yang lebih baik atau buat yang baru.
- 7) Menciptakan lingkungan yang transparan, jujur, partisipatif, dan akuntabel kepada organisasi.
- 8) Meningkatkan kinerja organisasi.

Selain memiliki tujuan, pengawasan juga memiliki manfaat termasuk akuntabilitas dan transparansi yang lebih baik. Jika ada ketidakkonsistenan atau penyimpangan antara pelaksanaan dan rencana, tindakan korektif atau korektif yang objektif diambil, menurut pengawasan. Dalam konteks ini, pengawasan juga mengacu pada pengarahan atau pengorganisasian operasi untuk mencegah pemborosan sumber daya (Brantas 2009).

#### **2.2.6. Macam-macam Pengawasan**

Pengawasan ini terdiri dalam beberapa macam, yaitu: (1) pengawasan intern; (2) pengawasan ekstern; (3) pengawasan resmi; dan (4) pengawasan konsumen (Brantas 2009).

1. *Internal Control*, ialah pengawasan yang dilaksanakan oleh pemimpin terhadap pegawainya. Audit control, ialah pengecekan ataupun pengukuran terhadap masalah yang berhubungan dengan administrasi perusahaan.
2. *External control*, ialah pengawasan yang dilaksanakan oleh pihak luar. Pengawasan internal dapat dilaksanakan secara formal ataupun informal, misalnya penyelidikan akuntansi oleh kantor, akuntan, serta pengawasan kelompok.
3. *Formal control*, ialah pemeriksaan dapat dilaksanakan secara internal atau eksternal serta dilaksanakan oleh departemen atau pejabat resmi.
4. *Informal control*, ialah penilaian yang dilaksanakan masyarakat ataupun konsumen, secara langsung ataupun tak langsung. Misalnya dengan

media massa cetak atau elektronik, serta sebagainya (Hasibuan dalam Brantas 2009).

### **2.2.7. Karakteristik Pengawasan yang Efektif**

Sistem pengawasan haruslah mencapai persyaratan khusus agar berhasil. Sistem pengawasan akan berhasil jika semua persyaratan ini terpenuhi. Adapun karakteristik pengawasan yang efektif sebagai berikut (Handoko 2016):

1. *Akurat*. Informasi terkait bagaimana operasi dilakukan haruslah benar. Data sistem pengawasan yang tidak tepat bisa mengakibatkan perbuatan korektif yang tidak tepat ataupun bahkan terciptanya masalah baru.
2. *Tepat waktu*. Jika tindakan korektif ingin dilakukan dengan cepat, informasi harus dikumpulkan, dikomunikasi, dan diterima secepat mungkin.
3. *Objektif dan menyeluruh*. Informasi haruslah sederhana untuk dimengerti, obyektif, dan komprehensif.
4. *Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik*. Sistem pengawasan haruslah memusatkan upayanya dalam tempat-tempat di mana kekeliruan dari norma paling sering terjadi ataupun akan menyebabkan konsekuensi yang paling berat.
5. *Realistic secara ekonomis*. Biaya pengenalan sistem pengawasan haruslah kurang dari, ataupun setidaknya sejenis, manfaat sistem.
6. *Realistic secara organisasional*. Mekanisme pengawasan haruslah sesuai dengan struktur organisasi.

7. *Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.* Karena (1) masing-masing prosedur akan mempengaruhi atau gagal seluruh operasi, serta (2) informasi pengawasan haruslah menjangkau semua pekerja yang membutuhkannya, informasi pengawasan harus memverifikasi alur kerja organisasi, informasi pengawasan harus disinkronkan dengan alur kerja organisasi.
8. *Fleksibel.* Untuk merespon ancaman atau peluang yang ditimbulkan oleh lingkungan, diperlukan pengawasan.
9. *Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.* Rencana pengawasan yang efisien haruslah mengungkapkan langkah yang harus dicapai, baik dengan identifikasi atau pemisahan standar.
10. *Diterima para anggota organisasi.* Struktur pengawasan haruslah dapat memungkinkan anggota perusahaan menjalankan pekerjaannya dengan rasa otonomi, akuntabilitas, dan prestasi.

#### **2.2.8. Syarat-syarat untuk Pengawasan yang Efektif**

Sebagai persyaratan untuk pengawasan yang efektif antara lain (Bangun 2008):

1. Pengawasan Harus Disesuaikan dengan Perencanaan serta Kedudukan

Semua sistem pengawasan haruslah dirancang agar dapat mencapai hasil yang sesuai dengan rencana. Setiap rencana mempunyai ciri-ciri yang khusus, sehingga dalam pelaksanaannya membutuhkan pengawasan yang sesuai. Oleh sebab itu, yang perlu dilakukan disini adalah mengetahui

informasi tentang perkembangan rencana agar dapat disesuaikan dengan sistem pengawasan yang digunakan (Bangun 2008).

## 2. Pengawasan Harus Sesuai dengan Kepribadian Pimpinan

Banyak sistem pengawasan yang dapat digunakan tetapi harus disesuaikan dengan kepribadian pimpinan. Tidak semua sistem pengawasan yang bisa dilaksanakan oleh setiap pimpinan organisasi. Jika suatu sistem pengawasan tidak sesuai dengan kepribadian pimpinan maka sistem itu tidak ada gunanya bagi pencapaian tujuan organisasi (Bangun 2008).

## 3. Pengawasan Harus Dapat Menunjukkan Penyimpangan pada Titik-titik yang Kritis

Salah satu cara untuk menyelesaikannya ialah dengan mengadakan pengawasan yang efektif ialah memastikan bahwa pengawasan tersebut telah dirancang sedemikian rupa untuk mengatasi penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Tujuan utama pimpinan adalah mengatasi agar penyimpangan dapat dihindari agar hasil yang diperoleh sesuai dengan rencana (Bangun 2008).

## 4. Pengawasan Harus Bersifat Obyektif

Pengawasan yang bersifat subyektif berarti kepribadian pimpinan dan bawahan dapat berdampak pada keputusan kinerja pekerjaan yang buruk. Pengawasan yang subyektif sering terlalu memihak pada satu alat, peristiwa, individu atau kelompok-kelompok tertentu. Suatu kesulitan yang dihadapi dalam menerapkan pengawasan yang obyektif terutama karena standar dan ukuran sering ditetapkan berdasarkan perkembangan

yang terakhir. Pengawasan yang bersifat objektif terlaksana jika standar yang ditetapkan adalah obyektif, akurat, dan dapat dipahami oleh semua orang (Bangun 2008).

#### 5. Pengawasan Harus Fleksibel

Suatu pengawasan tetap harus dilaksanakan walaupun terjadi perubahan dalam perencanaan akibat terjadi keadaan tak terduga. Pengawasan harus dapat menginformasikan kegagalan dan harus terdapat unsur-unsur yang cukup luwes untuk dapat mempertahankan pelaksanaan pengawasan manajerial atau kegiatan organisasi sekalipun telah terjadi kesalahan. Jika ingin agar pengendalian tetap efektif sekalipun terjadi kesalahan yang mengakibatkan terjadinya perubahan-perubahan yang tak terduga pada perencanaan, maka diperluaka pengawasan yang fleksibel (Bangun 2008).

#### 6. Sistem Pengawasan Harus Sesuai Dengan Suasana Organisasi

Pengawasan yang efektif dapat dicapai jika sistem-sistem pengawasan yang dilaksanakan sikron dengan kondisi organisasi. Suatu perangkat pengawasan yang ketat jika ditetapkan pada sebuah organisasi dimana sebelumnya para anggotanya bebas dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini sangat bertentangan dengan suasana organisasi sehingga organisasi itu akan mengalami kegagalan dalam mencapai tujuannya (Bangun 2008).

#### 7. Pengawasan Harus Efisien

Pengawasan harus sesuai dengan biaya yang dikeluarkan untuk itu, walaupun syarat ini terbilang sederhana tetapi pimpinan organisasi sering menghadapi kesulitan dalam menerapkannya. Pada syarat ini pimpinan



organisasi harus mengetahui besarnya manfaat (*benefit*) suatu sistem pengawasan dan besarnya biaya yang dikeluarkan untuk itu. Pengawasan efisien dapat dicapai apabila manfaat yang diperoleh dari suatu kegiatan lebih besar atau sama dengan biaya yang dikeluarkan (Bangun 2008).

#### 8. Pengawasan Harus Dapat Menghasilkan Tindakan Korektif

Sistem pengawasan yang efektif akan dibutuhkan jika terjadi kesalahan. Suatu tindakan korektif dapat dilakukan jika terjadi kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Tindakan korektif hanya dapat dilakukan jika terjadi penyimpangan dari perencanaan yang diindikasikan atau dialami, dalam tahap perbaikan perencanaan, pengorganisasian, penyusunan karyawan, dan kepemimpinan yang tepat (Bangun 2008).

### **2.3. Tenaga Kerja Asing**

Menurut Budiono dalam (Rahayu 2019) tenaga kerja asing ialah setiap warga negara bukan Indonesia yang mampu bekerja, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan jasa ataupun produk untuk memenuhi keperluan masyarakat dianggap sebagai tenaga kerja lokal maupun asing.

Pekerja asing adalah penduduk negara pemegang visa yang datang ke Indonesia dengan maksud untuk bekerja, dijelaskan pada pasal 1 angka 13 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Dari pengertian di atas dapat dikatakan bahwa bukan warga negara Indonesia dan berada di Indonesia, tetapi tidak bermaksud bekerja di wilayah Indonesia, maka tidak dapat dikatakan sebagai tenaga kerja asing.

Pertumbuhan ekonomi tampaknya berjalan otomatis, dan pekerja dengan pengetahuan khusus di bidangnya mengalami kesulitan mencari pekerjaan. Pencari kerja bersaing satu sama lain untuk mendapatkan posisi diperusahaan swasta nasional maupun swasta asing. Pekerjaan yang ada diperusahaan tersebut dapat dikerjakan oleh tenaga kerja Indonesia (TKI) maupun tenaga kerja warga negara asing (TKA) yang berada di Indonesia.

Prioritas diberikan kepada masyarakat Indonesia dalam hal peluang kerja yang tersedia. Hal ini tidak dimaksudkan untuk mengecualikan pekerja asing terampil yang akan bekerja di Indonesia untuk membantu negara berkembang. Dengan adanya pemisah penggunaan tenaga kerja asing, tak dapat dilepaskan dalam bentuk Indonesianisasi, upaya pemerintah untuk melatih serta mempekerjakan orang Indonesia untuk menggantikan pekerja asing (Rahayu 2019)

Adapun problem yang ditimbulkan dalam penggunaan tenaga kerja asing ialah semakin bertambahnya jumlah tenaga kerja asing dari tahun ketahun. Hal ini memiliki konsekuensi hukum berupa pelanggaran lebih lanjut terhadap undang-undang keimigrasian, karena banyak warga negara yang memenuhi tanggung jawabnya. Orang asing wajib menyertakan semua detail tentang diri mereka dan identitas keluarga mereka, serta melaporkan setiap perubahan dalam status sipil, kewarganegaraan, pekerjaan, penjamin, atau alamat ke kantor imigrasi setempat. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam pasal 71 huruf a Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 mengenai Keimigrasian.

Selain itu, pengaruh ekonomi serta partisipasi tenaga kerja asing semakin membatasi kesempatan masyarakat Indonesia pada posisi strategis dan korporasi. Meningkatnya jumlah orang yang bekerja di Indonesia seringkali dapat menyebabkan malapetaka dalam bisnis, karena karyawan lokal seringkali memiliki akses ke pengetahuan yang dibagikan oleh pekerja lain.

### **2.3.1. Alur Penggunaan Tenaga Kerja Asing**

Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang termaktub dalam pasal 1 ayat 1 “Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat TKA adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”. Pada Pasal 1 ayat 4 dijelaskan bahwa

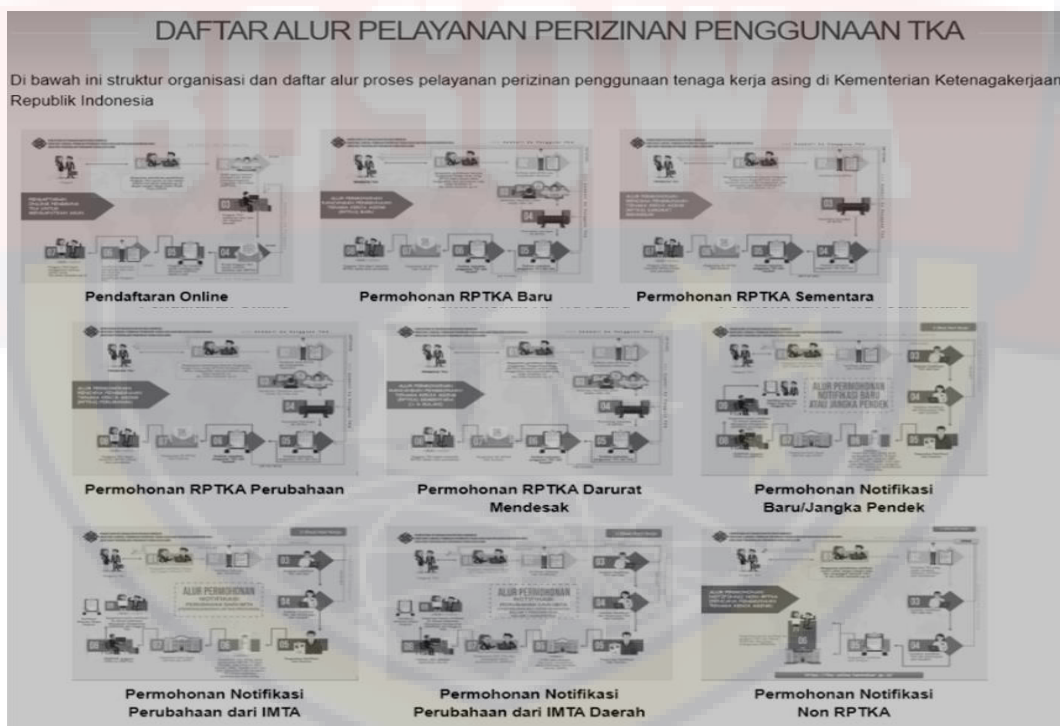
“Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu yang dibuat oleh Pemberi Kerja TKA untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh menteri yang membidangi urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan atau pejabat yang ditunjuk.”

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dijelaskan dalam Pasal 1 Ayat 6 dan 7 bahwa Penerimaan Negara Bukan Pajak adalah seluruh penerimaan Pemerintah Pusat yang tidak berasal dari penerimaan perpajakan. Dijelaskan pula penerimaan daerah adalah retribusi dari penggunaan TKA yang masuk ke kas daerah. Dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 16 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pemberian Visa dan Izin tinggal bagi tenaga kerja asing, dijelaskan pada Pasal 1 Ayat 9 bahwa

“Visa tinggal terbatas yang selanjutnya disingkat Vitas adalah keterangan tertulis yang diberikan oleh pejabat yang berwenang di Perwakilan Republik Indonesia atau di tempat lain yang ditetapkan oleh Pemerintah Republik Indonesia yang memuat persetujuan bagi Orang asing untuk melakukan perjalanan ke Wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian Izin Tinggal terbatas dalam rangka bekerja.”

Kemudian pada Pasal 1 Ayat 11 dijelaskan bahwa Izin Tinggal Terbatas yang selanjutnya di singkat ITAS adalah izin yang diberikan kepada Orang Asing untuk tinggal dan berada di Wilayah Indonesia untuk jangka waktu tertentu untuk bekerja. Berikut ialah alur proses penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia:

**Gambar 1 Alur Proses Penggunaan TKA**



(Sumber: Kemnaker 2021, [tka-online.kemnaker.go.id](http://tka-online.kemnaker.go.id))

## 1) Pendaftaran Online Pengguna TKA untuk mendapatkan Akun

- a. Pengguna TKA dapat mendaftar untuk pendaftaran di situs *tka.online.kemnaker.go.id* dengan memasukkan Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP).
- b. Kemudian NPWP secara otomatis tervalidasi oleh Sistem Informasi Pelayanan Pengguna TKA online (SIPPTKA)
- c. Pengguna TKA melengkapi data isian dan unggahan dokumen
- d. E-mail pengguna TKA secara otomatis dikonfirmasi oleh SIPPTKA
- e. Pengguna TKA membuka tautan verifikasi yang dikirimkan SIPPTKA melalui e-mail
- f. Untuk pendaftaran Pengguna TKA, verifikator melakukan verifikasi keakuratan pemasukan data dan catatan pendaftaran.
- g. Pengguna TKA dapat masuk ke akun mereka di *tka-online.kemnaker.go.id*. (Sumber: Kemnaker 2021)

## 2) Alur Permohonan Rancangan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Baru

- a. Mengajukan permohonan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Baru secara online menggunakan akun perusahaan yang telah terdaftar di *tka-online.kemnaker.go.id*.
- b. Memverifikasi data RPTKA serta menjadwalkan telewicara
- c. Melaksanakan telewicara online melalui video call
- d. Mencetak rancangan SK RPTKA
- e. Evaluasi kepatasan penggunaan TKA oleh Kasi
- f. Pemeriksaan kepatasan penggunaan TKA oleh Kasubdit

- g. Legalisasi SK RPTKA oleh Direktur
- h. Pengguna TKA dapat mencetak RPTKA melalui akun perusahaan

(Sumber: Kemnaker 2021).

### **3) Alur Permohonan Rancangan Pengguna Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Sementara/Darurat Mendesak**

- a. Pengguna TKA membuat permohonan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Darurat Mendesak secara online menggunakan akun perusahaan yang telah terdaftar di *tka-online.kemnaker.go.id*
- b. Verifikasi Data RPTKA
- c. Mencetak Rancangan SK RPTKA
- d. Pemeriksaan kepatasan pengguna TKA oleh Kasi
- e. Pemeriksaan kepatasan pengguna TKA oleh Kasubdit
- f. Validasi SK RPTKA oleh Direktur
- g. Pengguna TKA dapat mencetak RPTKA melalui akun perusahaan

### **4) Alur Permohonan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Perubahan**

- a. Pengguna TKA mengajukan permohonan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Perubahan secara online menggunakan akun perusahaan yang telah terdaftar di *tka-online.kemnaker.go.id*
- b. Memverifikasi Data RPTKA serta menjadwalkan Telewicara
- c. Melakukan Telewicara Secara Online Via video call
- d. Mencetak Rancangan SK RPTKA
- e. Evaluasi kepatasan penggunaan TKA oleh Kasi
- f. Pemeriksaan kepatasan penggunaan TKA oleh Kasubdit

- g. Validasi SK RPTKA oleh Direktur
- h. Pengguna TKA dapat mencetak RPTKA melalui akun perusahaan

(Sumber: Kemnaker 2021).

**5) Alur Permohonan Rancangan Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Sementara (1-6 Bulan)**

- a. Pengguna TKA mengajukan permohonan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) Sementara secara online menggunakan akun perusahaan yang telah terdaftar di *tka-online.kemnaker.go.id*
- b. Memverifikasi data RPTKA serta menjadwalkan telewicara
- c. Melakukan telewicara online melalui video call
- d. Mencetak rancangan SK RPTKA
- e. Pemeriksaan kepastan penggunaan TKA oleh Kasi
- f. Pemeriksaan kepastan penggunaan TKA oleh Kasubdit
- g. Mengesahkan SK RPTKA oleh Direktur
- h. Pengguna TKA dapat mencetak RPTKA melalui akun perusahaan

**6) Alur Permohonan Notifikasi Baru atau Jangka Pendek**

- a. Pengguna TKA pengajuan Notifikasi Online dan Unggah Dokumen TKA
- b. Verifikasi Dokumen oleh Verifikator
- c. Penilaian Kualifikasi TKA oleh Kasi
- d. Penilaian Kualifikasi dan Persetujuan TKA oleh Kasubdit
- e. Pengesahan Notifikasi oleh Direktur

- f. Penerbitan kode billing untuk pembayaran DKPTKA di Bank Persepsi yang ditunjuk (BRI, Mandiri, BNI). Apabila 1x24 jam tidak dibayarkan maka pengguna TKA harus melakukan pembaharuan kode billing.
- g. Penerbitan Bukti Bayar DKPTKA dan NTPN
- h. SIMPONI mengirim NTPN ke SIPPTKA
- i. Pengiriman berita notifikasi ke Sistem Informasi Manajemen Keimigrasian (SIMKIM) dan pengguna TKA (Notifikasi diterima Ditjen Imigrasi dan Pengguna TKA) (Sumber: Kemnaker 2021).

**7) Alur Permohonan Notifikasi Perubahan Dari IMTA (Perpanjangan Lintas Provinsi)**

- a. Pengguna TKA pengajuan Notifikasi Online dan Unggah Dokumen TKA
- b. Verifikasi Dokumen oleh Verifikator
- c. Penilaian Kualifikasi TKA oleh Kasi
- d. Penilaian Kualifikasi TKA dan Persetujuan oleh Kasubdit
- e. Pengesahan Notifikasi oleh Direktur
- f. Penerbitan kode billing untuk pembayaran DKPTKA di Bank Persepsi yang ditunjuk (BRI, Mandiri, BNI). Apabila 1x24 jam tidak dibayarkan maka pengguna TKA harus melakukan pembaharuan kode billing
- g. Penerbitan Bukti Bayar DKPTKA dan NTPN
- h. SIMPONI mengirim NTPN ke SIPPTKA



- i. Pengiriman berita notifikasi ke Sistem Informasi Manajemen Keimigrasi (SIMKIM) dan pengguna TKA (Sumber: Kemnaker 2021).

**8) Alur Permohonan Notifikasi Perubahan dari IMTA (Perpanjangan lintas Kab/Kota Dalam 1 Provinsi dan Dalam 1 Kabupaten)**

- a. Pengguna TKA mengajukan Notifikasi Online dan Unggah dokumen TKA
- b. Verifikasi Dokumen oleh verifikator
- c. Penilaian Kualifikasi TKA oleh Kasi
- d. Penilaian Kualifikasi dan persetujuan TKA oleh Kasubdit
- e. Pengesahan Notifikasi oleh Direktur
- f. PTSP atau Disnaker Kab./Kota menerbitkan Surat Ketetapan Retribusi Daerah (SKPD)
- g. Pembayaran DKP-TKA dan mengunggah Bukti pembayaran ke SIPPTKA
- h. Validasi oleh validator penerimaan daerah
- i. Pengiriman berita notifikasi ke Sistem Informasi Manajemen Keimigrasian (SIMKIM) dan Pengguna TKA (Sumber: Kemnaker 2021).

**9) Alur Permohonan Notifikasi Non-RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing)**

- a. Pengguna TKA mengajukan permohonan notifikasi secara online dengan mengisi data dan mengunggah dokumen TKA di *tka-online.kemnaker.go.id*

- b. Dokumen TKA yang sudah diunggah dilakukan verifikasi oleh verifikator
- c. Penilaian kualifikasi TKA oleh Kasi
- d. Penilaian kualifikasi TKA dan persetujuan oleh Kasubdit
- e. Pengesahan notifikasi oleh Direktur
- f. Pengiriman berita notifikasi ke pengguna TKA dan Sistem Informasi Manajemen Keimigrasian (SIMKIM). (Sumber: Kemnaker 2021)  
Diakses tanggal 12 Maret 2021)

#### 2.4. Imigrasi

Istilah imigrasi berasal dari kata Latin migrasi, yang mengacu pada perpindahan orang dari satu lokasi ke lokasi lain. Sebuah kata dengan definisi berbeda adalah migrasi, yang mengacu pada perpindahan orang dari satu daerah atau negara ke negara lain (Hamidi and Christian 2016).

Istilah emigrasi, imigrasi, dan transmigrasi semuanya berasal dari kata Latin migrasi, yang berarti migrasi penduduk. Orang-orang berpindah dari satu tempat ke tempat lain, keimigrasian digambarkan sebagai tindakan memasuki negara lain, yang merupakan hak asasi manusia (Hamidi and Christian 2016).

Menurut Sihar Sihombing dalam (Hamidi and Christian 2016) imigrasi berasal dari kata Belanda ialah *immgratie*, sedangkan bahasa Latin berimigrasi dengan kata *immigratie*, yang dalam bahasa Latin disebut *immigratie*. Dalam bahasa Inggris disebut *immigration* yang terdiri dari dua kata, yaitu *in* artinya dalam dan migrasi artinya pindah, datang masuk, atau boyong.

Pengertian diatas oleh negara Indonesia dianggap perlu juga untuk menyikapi dengan membuat produk hukum berupa Undang-Undang Keimigrasian tepatnya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian. Sesuai ketentuan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 menyatakan Keimigrasian adalah hal ikhwal lalu lintas orang yang masuk atau keluar wilayah negara Republik Indonesia serta pengawasannya dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara.

Dari definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa cakupan kata imigrasi telah meluas, tidak lagi terbatas pada perdagangan manusia, melainkan mencakup segala sesuatu yang berkaitan dengan pengawasan warga negara di Indonesia dan pengawasan kedaulatan negara.

Dalam rangka menyeleksi orang asing dibutuhkan visa yang dibubuhi stempel yang valid dari laporan resmi untuk memilih orang asing yang memasuki suatu negara. Ini menunjukkan bahwa paspor telah dipertimbangkan dan diterima untuk masuk ke negara tersebut oleh pejabat negara tujuan.

Berdasarkan pada pengertian Imigrasi sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang mengandung kata pengawasan. Pengawasan ini bertujuan untuk meminimalisir adanya pelanggaran yang dilakukan orang asing. Pengawasan meliputi dua jenis yaitu pengawasan administratif dan pengawasan lapangan. Pengawasan administratif pada orang asing dilakukan berupa pengumpulan, pengolahan, serta penyajian data dan informasi terkait pelayanan keimigrasian bagi orang asing, lalu lintas orang asing yang masuk atau keluar wilayah Indonesia. Pengawasan lapangan pada orang asing dilakukan untuk mengawasi

keberadaan orang asing di wilayah Indonesia dan memeriksa kelengkapan dokumen perjalanan atau izin tinggal yang dimiliki.

## **2.5. Strategi**

### **2.5.1. Pengertian Strategi**

Strategi merupakan menetapkan tujuan dasar jangka panjang, tujuan organisasi, menegakkan tindakan, dan mengalokasikan sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan tujuan, menurut Chandler dalam (Triton 2007).

Menurut Armstrong dalam (Triton 2007), kecocokan strategis antara tujuan strategis dan basis sumber daya dicapai dengan menetapkan tujuan (sasaran strategis) serta mengalokasikan ataupun mengubah sumber daya dengan kesempatan (strategi berlandas sumber daya).

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa strategi ialah sekumpulan keputusan penting untuk perencanaan dan pelaksanaan sekumpulan rencana tindakan dan alokasi sumber daya yang sangat penting dalam mencapai tujuan dan sasaran dasar, dengan tetap mempertimbangkan keunggulan kompetitif dan tujuan jangka panjang yang ideal, serta sinergi.

Dari pernyataan di atas maka dalam pengawasan sangatlah dibutuhkan strategi dalam pelaksanaannya. Menurut Handoko (2009:90) adapun indikator-indikator dari pengawasan ialah (Handoko 2009):

#### 1) Penetapan Perencanaan dan Pelaksanaan Kerja

Penetapan perencanaan dan pelaksanaan kerja dalam pengawasan, memiliki pengertian ukuran pengukuran yang digunakan sebagai tolok ukur hasil-hasil dari rencana yang telah ditetapkan (Handoko 2009).

#### 2) Penilaian Kinerja

Menurut Handoko Penilaian Kinerja ialah cara untuk mengukur segala kontribusi pada setiap karyawan didalam organisasi. Nilai yang paling penting dalam penilaian kinerja ialah terkait dengan penetapan tingkat kontribusi karyawan dengan kinerja yang dilakukan pada penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan. Serta sebagai motivasi karyawan sebagai bantuan dalam melaksanakan kegiatan, mampu menghasilkan hasil yang sukses sehingga bermanfaat bagi organisasi ataupun perusahaan terkait erat dengan kinerja (Handoko 2009).

#### **2.5.2. Tujuan Dasar dan Sasaran Strategi**

Sasaran dasar dan sasaran strategis dikatakan sebaik mungkin dalam hal memperkuat arah, ruang lingkup, dan perspektif jangka panjang organisasi atau individu secara keseluruhan. Prioritas dasar dan tujuan strategis tidak mengganggu keseluruhan lintasan jangka panjang organisasi atau individu, ruang lingkup, atau perspektif jangka panjang secara keseluruhan.

Tujuan dan sasaran strategis merupakan komponen strategis yang penting karena ini keputusan mendasar dan berfungsi sebagai tolok ukur tujuan yang menentukan apakah suatu strategi strategis atau tidak. Jika

menggunakan instrumen penilaian rapor untuk sebuah rencana tanpa terlebih dahulu menentukan tujuan spesifik dan sasaran strategis, akan membuat kesalahan (Triton 2007).

### **2.5.3. Jenis-Jenis Strategi**

Menurut Anshori dalam (Anshori 2014), terdapat lima jenis perencanaan strategis:

- 1) Strategi ini merupakan strategi kunci untuk klasifikasi berdasarkan ruang lingkup. Pendekatan ini juga dapat dipahami sebagai program strategis dan disusun seperti bagian strategi.
- 2) Klasifikasi tingkat organisasi, seperti pada bisnis dengan beberapa divisi dengan minimal dua tingkatan, yaitu strategi dan strategi kantor pusat.
- 3) Klasifikasi didasarkan pada sumber material dan non-material, dengan sumber fisik merupakan mayoritas dari strategi. Rencana tersebut, di sisi lain, disesuaikan dengan kebutuhan tim manajer, termasuk ilmuwan dan lainnya.
- 4) Klasifikasi berdasarkan tujuan ataupun fungsi. Misalnya, sebagian besar kendaraan utama perusahaan adalah pertumbuhan, serta banyak strategi yang tersedia untuk memastikan pertumbuhan itu.
- 5) Ini adalah kerangka kerja untuk mengembangkan strategi agensi, dan ini adalah strategi pribadi kepemimpinan. Strategi ini dasar, umumnya tidak tertulis, serta merupakan kerangka kerja untuk menguraikan strategi agensi.

## **2.6. Efektivitas**

### **2.6.1. Pengertian dan Konsep Dasar Efektivitas**

Efektivitas adalah istilah luas yang mencakup banyak aspek organisasi, menjadikan konsep penting dalam filosofi organisasi karena dapat memberikan gambaran tentang kemajuan organisasi menuju tujuannya. Efektivitas menunjukkan kemampuan perusahaan atau organisasi untuk memenuhi target yang ditetapkan dengan benar (hasil akhir) (Yuli 2005).

Persepsi hak berasal dari salah satu kualifikasi ilmu administrasi, yang mau tidak mau tumbuh menjadi berbagai aspek kehidupan manusia untuk mencapai tujuan yang diakses oleh orang yang berprestasi. Dalam upaya untuk mencapai target yang telah ditentukan sebelumnya, hal-hal yang tidak diharapkan menjadi lemah, dan kerentanan organisasi.

Adapun unsur-unsur efektivitas yaitu (Makmur 2011):

- a. Ketepatan penentuan waktu, dimana waktu adalah faktor yang dapat mempengaruhi apa yang dilakukan dalam organisasi.
- b. Ketepatan perhitungan biaya. Tentunya setiap pelaksanaan kegiatan adalah tentang biaya dari kegiatan tersebut, dalam artian tidak ada kekurangan sebelum kegiatan tersebut terjadi.
- c. Ketepatan dalam pengukuran. Tindakan apa pun yang diambil, tentu saja, sangat pasti. Ketepatan ukuran yang digunakan dalam menjalankan operasi atau tugas yang berkontribusi pada efektivitas.
- d. Ketepatan berpikir sering diantisipasi dalam melaksanakan suatu jenis kerjasama akan memberikan hasil yang optimal jika pemikirannya tepat.

- e. Ketepatan dalam melakukan perintah. Keterampilan seorang pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja aktivitas organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi adalah ukuran seberapa baik organisasi tersebut mencapai tujuan dan sasarannya. Efektivitas organisasi adalah metrik yang dapat digunakan untuk menilai seberapa kompetitif suatu organisasi. Organisasi produktivitas total, kinerja, manfaat, kualitas, pengembangan, ketidakhadiran, pergantian karyawan, kepuasan kerja, motivasi, semangat juang, kekuasaan, dan konflik.

### **2.6.2. Efektivitas Pengawasan**

Efektivitas adalah suatu pengukuran keberhasilan dalam mencapai suatu tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Adapun definisi efektivitas menurut Sondang P. Siagian efektivitas mengacu pada penggunaan secara sadar sejumlah sumber daya, sarana dan prasarana yang telah ditentukan untuk melakukan kegiatan. efektivitas menunjukkan apakah tujuan tercapai. Jika hasil dari kegiatan tersebut mendekati tujuan maka efektivitasnya semakin tinggi.

Menurut Abdurrahmat dalam (Fathoni 2003), efektivitas mengacu pada penggunaan sejumlah sumber daya, sarana dan prasarana yang secara sadar ditentukan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah besar pekerjaan tepat waktu.

Adapun definisi pengawasan menurut G.R. Terry ialah proses penentuan tujuan yang harus dicapai, yaitu standar, tujuan yang sedang diselesaikan (yaitu implementasi, evaluasi implementasi) dan, jika perlu,



proses perbaikan untuk membuatnya. pelaksanaannya sesuai dengan rencana (Fahmi 2011). Dari definisi diatas dapat disimpulkan efektivitas pengawasan ialah suatu proses yang menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya tujuan ataupun sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Adapun indikator yang menjadi tolak ukur dari efektivitas pengawasan yaitu:

- 1) Pengawasan Preventif, ialah pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dilaksanakan untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kerja. Pengawasan Preventif ini dilakukan dengan cara sebagai berikut (Brantas 2009)
  - a. Menentukan proses pelaksanaan pekerjaan.
  - b. Membuat peraturan dan pedoman pelaksanaan pekerjaan itu.
  - c. Menjelaskan ataupun mendemonstrasikan pelaksanaan pekerjaan itu.
  - d. Mengorganisasi segala macam kegiatan.
  - e. Menentukan jabatan, *job description*, *authority*, dan *responsibility* bagi setiap individu karyawan.
  - f. Menetapkan sistem koordinasi pelaporan dan pemeriksaan.
  - g. Menetapkan sanksi-sanksi bagi karyawan yang membuat kesalahan.
- 2) Pengawasan Represif, ialah pengawasan yang dilakukan setelah terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya, dengan maksud agar tidak pengulangan kesalahan, sehingga hasilnya sesuai dengan yang

diinginkan. Pengawasan Represif ini dilakukan dengan cara sebagai berikut (Brantas 2009).

- a. Membandingkan antara hasil dengan rencana.
- b. Menganalisis sebab-sebab yang menimbulkan kesalahan dan mencari tindakan perbaikannya.
- c. Memberikan penilaian terhadap pelaksanaannya, jika perlu dikenakan sanksi hukuman kepadanya.
- d. Menilai kembali prosedur-prosedur pelaksanaan yang ada.
- e. Mengecek kebenaran laporan yang dibuat oleh petugas pelaksana.
- f. Jika perlu meningkatkan atau kemampuan pelaksanaan melalui *training* ataupun *education*.

## **2.7. Kebijakan**

### **2.7.1. Pengertian Kebijakan**

Pengguna kebijakan sering dikaitkan dengan kebijaksanaan. Kebijaksanaan dan kebijakan memiliki arti serta makna tersendiri dalam arti konteks maupun dalam konteksnya. Kebijakan ialah keputusan-keputusan yang diambil untuk kepentingan masyarakat luas.

Menurut Eyestone, kebijakan merupakan kebijakan top-down yang digambarkan sebagai hubungan antar unit dalam lembaga pemerintah (Agustino 2020). Wilson (2006: 154) mendefinisikan kebijakan sebagai tindakan, tujuan, dan pernyataan pemerintah tentang masalah tertentu, serta

tindakan yang diambil untuk memberlakukannya dan gambaran umum tentang apa yang terjadi (Agustino 2020).

Menurut uraian di atas, kebijakan adalah suatu keputusan yang diambil oleh pejabat yang menjalankan kepentingan umum yang diatur sedemikian rupa sehingga dapat ditegakkan dan dipertanggungjawabkan sebagai kebijakan yang rasional dalam tindakan dan pernyataan pemerintah.

### **2.7.2. Kebijakan Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia**

Tenaga kerja asing bukanlah hal yang biasa, tidak hanya saat ini yang disebut seperti era globalisasi namun telah ada sejak dimulainya industrialisasi. Tujuan mengatur tenaga kerja asing dari segi undang-undang ketenagakerjaan ialah untuk memastikan serta memberikan kesempatan kerja yang layak bagi masyarakat Indonesia. Tenaga kerja asing di Indonesia tentunya melewati serta menyelesaikan mekanisme yang diperlukan, diantaranya perizinan sampai dengan pengawasan.

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dalam hal penempatan TKA di Indonesia. Tenaga kerja asing menurut undang-undang adalah warga negara negara yang telah memperoleh visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Dalam Undang-Undang Keimigrasian pengaturan penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA), pengaturan dimulai dengan kewajiban pemberi kerja yang menggunakan TKA untuk memperoleh izin tertulis, memiliki rencana penggunaan TKA yang memuat alasan, jenis jabatan dan jangka

waktu penggunaan TKA. UKK menekankan tiap-tiap pengusaha dilarang memberi kerja orang asing tanpa izin tertulis Menteri.

Warga negara asing diperhitungkan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Menteri Tenaga Kerja mengeluarkan Peraturan tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) pada tanggal 30 Desember 2013. Peraturan ini menggantikan Permenakertrans No. 2 tahun 2008 yang mengatur topik yang sama. Berikut ini peraturan yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing

1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja
2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
4. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 8 Tahun 2021 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
6. Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 26 Tahun 2020 tentang Visa dan Izin Tinggal dalam Masa Adaptasi Kebiasaan Baru
7. Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 16 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pemberian Visa dan Izin Tinggal Bagi Tenaga Kerja Asing
8. Keputusan Menteri Ketenagakerjaan (Kepmenaker) Nomor 228 Tahun 2019 tentang Jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh Tenaga Kerja Asing

9. Keputusan Menteri Ketenaga-kerjaan (Kepmenaker) Nomor 349 Tahun 2019 tentang Jabatan tertentu yang dilarang diduduki oleh Tenaga Kerja Asing

## 2.8. Penulisan Terdahulu

Dalam melakukan dan menunjang penulisan “Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah”, penulis melakukan kajian terhadap penulisan sebelumnya yang sebenarnya telah dilakukan dan memiliki tema yang mirip dengan Ketenagakerjaan, yang mana ini sangat penting. Karena sekaligus untuk mengetahui perbedaan ataupun kesamaan penulisan terdahulu dan sekarang.

**Tabel 3 Penulisan Terdahulu**

No	Nama Penulis	Judul & Tahun	Rumusan Masalah	Hasil Penulisan
1	Arum Septianigrum	Pelaksanaan Pengawasan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang Terhadap Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Semarang (2018)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Bagaimana pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja asing di wilayah Semarang Kabupaten Semarang oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang?</li> <li>2. Hambatan apa yang mempengaruhi dalam pengawasan terhadap tenaga kerja asing di wilayah Kabupaten Semarang.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hasil penulisan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja asing terlihat dalam tugas pokok dan fungsi Satuan pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang melalui pengawasan administrasi atau perizinan penggunaan tenaga kerja asing, dan pengawasan langsung dengan pembinaan serta kegiatan pemeriksaan lapangan.</li> <li>2. Hambatan pada pelaksanaan pengawasan tentang tenaga kerja asing di</li> </ol>

				Kabupaten Semarang yaitu adanya penggunaan pihak ketiga (agen) dalam mengurus izin tenaga kerja asing, kurangnya spesifikasi standar kompetensi tertentu dalam sertifikasi alih keahlian dan perbedaan gaji. (Septianigrum 2018)
2	Abharina Atikah Sari	Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon (2017)	1. Bagaimana pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon?	Hasil penulisan mengungkapkan bahwa pengawasan TKA di kota Cilegon tidak diapomisasi karena pengawas ketatnya kurang dalam pengawasan lapangan mereka, pengaturan jadwal lapangan, dan persiapan persiapan dalam menggunakan pasar yang didukung oleh pekerja yang berpengalaman. (Sari 2017)
3	Khairinnisa	Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon Provinsi Banten	1. Bagaimanakah Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon Provinsi Banten?	Hasil penulisan mengungkapkan bahwa kebijakan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam pengawasan tenaga kerja asing tidak efektif, yang tidak dapat dibedakan dari faktor penyebabnya, antara lain lingkungan internal dan eksternal. (Khairinnisa 2017)

(Sumber: Hasil Olah Data 2021)

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa penulis mengambil tiga contoh penulisan terdahulu yang fokus penulisannya mengenai Pelaksanaan Pengawasan dan Strategi Dinas Tenaga Kerja terhadap pengawasan. Adapun penulis sendiri membahas mengenai “Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Morowali

Utara Provinsi Sulawesi Tengah”, yang mempunyai fokus penulisan mengenai Pengawasan dari pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, dengan rumusan masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana strategi pemerintah (Disnaker) dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utra?
- 2) Bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara?

## **2.9. Kerangka Konsep Penelitian**

Uma Sekaran mengemukakan dalam bukunya *Business Research*, 1992 (Sugiyono 2010) bahwa kerangka berpikir ialah model konseptual tentang bagaimana teori diterapkan pada berbagai faktor yang telah ditetapkan sebagai isu utama. Keterkaitan teoritis antara variabel yang diteliti akan dijelaskan dengan kerangka berpikir yang positif. Hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat harus diketahui dalam teori (Sugiyono 2011).

Penelitian ini kemudian dilakukan untuk mengkaji seperti apa sebenarnya pengawasan Tenaga Kerja Asing menggunakan konsep pengawasan dengan fokus masalah pada strategi pengawasan dan efektivitas pelaksanaan pengawasan tersebut. Strategi pelaksanaan sebagai rumusan pertama, yang memiliki indikator sebagai fokus penelitian ialah penetapan perencanaan dan pelaksanaan kerja serta penilaian kinerja. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Handoko dalam (Handoko 2009) bahwa:

a. Penetapan perencanaan dan pelaksanaan kerja

Penetapan perencanaan dan pelaksanaan kerja ialah ukuran pengukuran yang digunakan sebagai tolok ukur hasil-hasil dari rencana yang telah ditetapkan (Handoko 2009).

b. Penilaian kinerja

Penilaian kinerja ialah cara untuk mengukur segala kontribusi pada setiap karyawan didalam organisasi, dalam penilaian kinerja ialah terkait dengan penetapan tingkat kontribusi karyawan dengan kinerja yang dilakukan pada penyelesaian tugas yang menjadi tanggung jawab karyawan (Handoko 2009).

Selanjutnya hasil dari Strategi pengawasan kemudian akan dievaluasi pada rumusan kedua mengenai efektivitas pengawasan didukung dengan indikator dan akan menjawab efektif atau tidaknya pengawasan. Adapun indikator pengukur yang digunakan pada rumusan masalah kedua yaitu pengawasan preventif ialah dan pengawasan represif. Indikator ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Brantas, yang menyatakan bahwa:

a. Pengawasan Preventif

Pengawasan preventif ialah pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dilaksanakan untuk menghindari terjadinya penyimpangan-penyimpangan dalam pelaksanaan kerja. (Brantas 2009)

b. Pengawasan Represif

Pengawasan Represif ialah pengawasan yang dilakukan setelah terjadi kesalahan dalam pelaksanaannya, dengan maksud agar tidak pengulangan kesalahan, sehingga hasilnya sesuai dengan yang diinginkan. (Brantas 2009)



Hal yang hendak dicapai dari kedua rumusan masalah terkait strategi pengawasan dan efektivitas pelaksanaan pengawasan adalah untuk menghasilkan output mencegah adanya Tenaga Kerja Asing Ilegal masuk ke wilayah Kabupaten Morowali Utara.

Adapun kerangka Konsep dari bagan di bawah ini :

**Gambar 2 Kerangka Konsep Penelitian**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis dan Tipe Penelitian**

Peneliti menggunakan jenis penelitian ini ialah deskriptif kualitatif yang memberikan gejala-gejala, dan pendeskripsian suatu fenomena, serta pandangan, sikap, dan pemikiran masyarakat atau kelompok. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan tanda, informasi, atau peristiwa tentang ciri-ciri suatu populasi atau wilayah tertentu secara sistematis dan tepat. Hal ini untuk memberikan gambaran atau penjelasan secara sistematis, factual dan akurat tentang bagaimana strategi pengawasan TKA dan efektivitas pengawasan TKA.

Penelitian kualitatif ialah menjelaskan pandangan-pandangan dasar tentang sifat realitas, hubungan penulis dengan yang diteliti, serta peranan nilai dalam penelitian Williams dalam (Hardani dkk 2020). Penelitian kualitatif menekankan analisis proses berfikir secara deduktif dan induktif yang berkaitan dengan dinamika hubungan antar fenomena yang diamati, dan menggunakan logika ilmiah (Hardani dkk 2020).

#### **3.2. Lokasi Penelitian**

Terkait dengan judul skripsi mengenai “Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah” maka penelitian ini dilakukan di Kabupaten Morowali Utara pada kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II (Unit Pelaksana Tugas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah) dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI

Banggai (Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali). Lokasi ini diambil sebagai lokasi penelitian karena di Kabupaten Morowali Utara terdapat begitu banyak industri pertambangan yang di dalamnya terdapat tidak hanya tenaga kerja lokal melainkan tenaga kerja asing.

### **3.3. Instrumen Penelitian**

Dalam penelitian kualitatif, yang menjadi instrument atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrument juga harus “validasi” seberapa jauh penulis kualitatif siap melakukan penelitian yang selanjutnya terjun kelapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrument meliputi validasi terhadap pemahaman metode penelitian kualitatif penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti. Peneliti kualitatif sebagai human instrument, berfungsi mendapatkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan, serta membuat kesimpulan atas temuannya. Untuk pengambilan data yang dilakukan oleh penulis menggunakan teknik observasi serta wawancara.

### **3.4. Deskripsi Fokus dan Indikator Penelitian**

Fokus penelitian berfungsi sebagai pedoman untuk menemukan data apa pun yang penting untuk permasalahan penelitian. Fokus penelitian harus sejalan dengan masalah dan tujuan penelitian yang sudah ada.

Berdasarkan dengan hal tersebut fokus penelitian ini mengarah pada Pengawasan Tenaga Kerja Asing yang kemudian dijabarkan pada indikator sebagai berikut:

1. Strategi pengawasan Tenaga Kerja Asing sebagai upaya mencegah terjadi adanya TKA illegal terdiri dari :

a) Penetapan perencanaan dan pelaksanaan kerja

b) Penilaian Kinerja

2. Efektivitas pengawasan Tenaga Kerja Asing sebagai upaya mencegah terjadi adanya TKA illegal terdiri dari :

a) Pengawasan Preventif

Pengawasan preventif ini dilakukan dengan cara sebagai berikut

(Brantas 2009)

- Peraturan atau pedoman pelaksanaan pekerjaan
- Menetapkan sistem koordinasi pelaporan dan pemeriksaan.
- Menetapkan sanksi-sanksi bagi pelanggaran/penyimpangan yang terjadi

b) Pengawasan Represif

Pengawasan represif ini dilakukan dengan cara sebagai berikut

(Brantas 2009).

- Membandingkan antara hasil dengan rencana.
- Mencari tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas.
- Jika perlu meningkatkan atau kemampuan pelaksanaan melalui *training* ataupun *education*.

### **3.5. Sumber Data Penelitian**

Sumber data dalam penelitian ini diambil melalui data primer dan data sekunder. Sesuai pendapat dari Lofland dan Lofland (1984; 47) dalam (Moleong 2007).

#### **3.5.1. Data Primer**

Data primer dapat berupa pandangan pribadi atau kelompok subjek (orang), hasil observasi subjek (fisik) kejadian atau aktivitas, atau bentuk hasil tes (Sangadji 2010).

Pengambilan data primer dilakukan secara langsung dengan metode tanya jawab atau wawancara. Sumber penelitian primer diperoleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian.

#### **3.5.2. Data Sekunder**

Data sekunder ialah sumber data penelitian yang diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, kantor yang berupa laporan, buku pedoman, catatan, bukti yang telah ada, atau arsip baik yang dipublikasikan maupun yang tidak dipublikasikan secara umum (Sugiyono 2011).

### **3.6. Informan Penelitian**

Informan adalah sumber data yang memberikan tanggapan terhadap masalah dan juga memilih arah dalam menyajikan informasi yang dimilikinya. Informan dalam penelitian ini dipilih sesuai kriteria yang ditetapkan oleh peneliti dengan mempertimbangkan segala keperluan informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan penulisan. Namun, tidak menutup kemungkinan bahwa di lapangan

ada penambahan data. Oleh karena itu, informan yang tertera berikut adalah informan mutlak atau informan yang telah ditentukan oleh peneliti. Adapun Informan yang di pilih :

**Tabel 4 Data Informan**

<b>UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II</b>			
No	Nama Informan	Jabatan	Unit Kerja
1	Beny, SH	KASI Norma Kerja	UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II
2	Siti Kursia, SKM	Pengawas Ketenagakerjaan	UPT Pengawasan Ketenagakerjaa Wilayah II
<b>Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai</b>			
1	Ridwan Arifin, S. S., M.Hum	Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi	Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai
<b>Unsur Lain</b>			
1	Ansar, S.Sos	Camat Petasia Timur	Kantor Camat Petasia Timur
2	Batonius Bate	Kepala Desa Mohoni	Kantor Desa Mohoni
3	Christol Rizal Lolo, SP	Kepala Desa Bunta	Kantor Desa Bunta
4	Abednego	Masyarakat	-
5	Erton	Masyarakat	-
6	Ronald, S.Th	Masyarakat	-
7	Samson Kadang	Kepala Teknik Tambang	PT. Genba Multi Mineral (PT.GMM)
8	Mr.Jiang	Direktur	PT. Gunbuster Nickel Industry (PT.GNI)

### **3.7. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penulisan ini adalah prosedur yang sistematis dengan metode wawancara dan observasi.

#### **3.7.1. Observasi**

Observasi merupakan suatu metode analisis data dimana objek yang akan diamati disimpan, dianalisis, dan hasilnya dicatat di tempat pengujian.

Nasution dalam (Hardani dkk 2020) menyatakan bahwa observasi adalah dasar dari semua ilmu pengetahuan. Hanya bukti, atau informasi tentang dunia kehidupan yang dikumpulkan melalui pengamatan, yang dapat digunakan oleh para ilmuwan.

#### **3.7.2. Wawancara**

Menurut Nazir (1999), wawancara adalah suatu metode pengumpulan informasi secara tatap muka untuk tujuan penulisan dengan menggunakan alat yang disebut pedoman wawancara (*interview guide*) (Hardani dkk 2020).

Ada dua jenis wawancara diantaranya tidak terpimpin dan terpimpin. Wawancara tidak terpimpin adalah wawancara yang tidak terpusat. Di sisi lain, wawancara terpimpin adalah wawancara terstruktur di mana pertanyaan spesifik dan diberikan jawaban spesifik untuk mendapatkan data yang relevan.

### **3.7.3. Dokumentasi**

Dokumen dapat dibagi menjadi dokumen pribadi dan dokumen resmi, menurut Meleong dalam (Hardani dkk 2020). Dokumen pribadi adalah catatan tentang perilaku, ingatan, dan kepercayaan seseorang. Makalah publik, di sisi lain, berisi data resmi. Catatan internal dan eksternal adalah dua jenis dokumen resmi.

Metode dokumentasi mengacu pada proses pengumpulan informasi dengan menuliskan atau mendokumentasikan informasi yang dikumpulkan sebelumnya. Istilah dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang cetakan. Data sekunder ialah data yang dikumpulkan dengan teknik dokumentasi. Peneliti mengembangkan instrumen dokumentasi yang berisi variabel organisasi untuk dicatat menggunakan checklist untuk mencatat variabel yang telah ditentukan dengan menggunakan proses dokumentasi ini.

### **3.8. Teknik Keabsahan Data**

Pemeriksaan validitas dan reliabilitas digunakan untuk menentukan validitas data dalam sampel. Dalam analisis kualitatif, dua titik data dinyatakan akurat jika tidak ada perbedaan antara data yang dikumpulkan penulis dengan apa yang terjadi pada objek yang diteliti.

Kualitas yang harus dimiliki oleh penelitian kualitatif ialah keterpercayaan, keteralihan, kebergantungan, dan kepastian.

#### **3.8.1. Keterpercayaan (*Credibility*)**

Keterpercayaan penelitian kualitatif tidak ditentukan oleh derajat ketepatan desain penulisan atau keakuratan hasil yang diperoleh, melainkan



oleh kredibilitas penulis. Lincon dan Guba (2008) (Hardani dkk 2020) menjelaskan tujuh strategi yang harus digunakan untuk mencapai hasil penulisan yang kredibel yaitu *prolonged engagement*, *persisten observation*, *triangulation*, *pear debriefing*, *negative case analisys*, *referential adequacy chechs*, dan *member checking*.

- a. *Prolonged Engagement* artinya Penulis tinggal di lokasi penulisan untuk jangka waktu yang lama untuk: (1) menumbuhkan kepercayaan subjek penulisan; (2) menghargai atau mengamati kesulitan situasi untuk diri sendiri; dan (3) mencegah distorsi karena keterlibatan penulis di kawasan tersebut. Jumlah waktu yang dihabiskan oleh penulis kualitatif di lokasi penulisan tidak mungkin untuk diprediksi dan ditentukan oleh sempitnya atau ruang lingkup masalah penulisan.
- b. *Persistent Observation*, pengamatan berkelanjutan adalah metode untuk menggali lebih dalam suatu gejala. Penulis akan dapat memutuskan aspek mana yang relevan dan mana yang tidak menggunakan teknik ini. Kemudian memperhatikan aspek subjek penelitian yang penting.
- c. *Triangulation* atau melihatnya dari perspektif yang berbeda, seperti pengungkit eksplorasi data dan berbagai metode penggunaan data. Menguji validitas data dari sumber lain adalah teknik triangulasi yang paling populer. Ada tiga bentuk triangulasi sebagai strategi pengujian keaslian data yang menggunakan sumber, metode, penulis dan teori

- (1) Triangulasi Sumber yaitu pengujian kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber (Sugiyono 2011).
  - (2) Triangulasi Teknik ialah pengujian kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda. Dimaksudkan bahwa apabila data yang dihasilkan berbeda-beda maka peneliti melakukan diskusi lebih lanjut (Sugiyono 2011).
  - (3) Triangulasi Waktu dimaksudkan bahwa waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Untuk itu dalam pengujian kredibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu berbeda. Bila hasil uji didapatkan berbeda, maka dilakukan secara berulang-ulang sehingga sampai ditemukan kepastian datanya (Sugiyono 2011).
- d. *Pear Debriefing*, penulis melakukan ini dengan meminta dukungan dari rekan-rekannya (bukan peserta di lapangan tempat penelitian dilakukan). Kolega akan menanyakan tentang berbagai topik, termasuk proses yang digunakan.
- e. *Negative Case Analysis* merupakan teknik metodologis peneliti untuk "menyempurnakan" temuan sampai yakin, bahwa benar dalam semua situasi, tanpa kecuali. Prosedur ini dilakukan dengan mempertimbangkan semua kasus negatif yang ditemui di daerah tersebut.

- f. *Referencial Adequacy Checks* merupakan data dari penelitian lapangan diarsipkan. File-file ini akan digunakan sebagai sumber referensi untuk melihat apakah ada pertanyaan. Dapat dikatakan pernyataan ini dapat dipercaya apabila data/informasi sesuai dengan kesimpulan yang diambil dari hasil penelitian (melalui proses validasi).
- g. *Member Check* merupakan Melibatkan partisipan (subjek) dalam analisis temuan studi kualitatif merupakan strategi efektif untuk meningkatkan kredibilitas mereka. Subjek mereview data / informasi, kesimpulan, dan laporan penelitian yang telah disiapkan oleh penulis sebagai bagian dari proses ini. Temuan studi dapat dianggap kredibel jika peserta (subjek) setuju dengan semua laporan peneliti.

### **3.8.2. Keteralihan (*Transferbility*)**

Transferability dari penelitian ini adalah dapat dimasukkan ke dalam konteks, artinya temuan penelitian harus menyamakan konteks dimana penulisan dilakukan dengan konteks dimana temuan penelitian tersebut diaplikasikan.

### **3.8.3. Kebergantungan (*Dependability*)**

Ketertanggung digunakan untuk menggambarkan bagaimana hasil studi kualitatif atau buruk dievaluasi. Tentukan apakah temuan dapat dipertahankan dengan menggunakan prosedur audit ketertanggung, yang mengharuskan meminta izin auditor independen untuk melakukan aktivitas peneliti.

#### **3.8.4. Kepastian (*Confirmability*)**

Kepastian dapat diterapkan sehubungan dengan ketergantungan audit, tetapi fokus dari konfirmabilitas audit adalah pada apakah data, fakta, dan analisis laporan penulisan didukung oleh konten jejak audit.

### **3.9. Teknik Analisis Data**

Analisis data kualitatif bersifat induktif, artinya analisis difokuskan pada data dan hipotesis. Analisis data, menurut Bongdan dalam (Hardani dkk 2020), merupakan metode mencari dan menghimpun data secara sistematis di lapangan melalui hasil catatan dan wawancara agar datanya mudah digunakan dan temuannya dapat dibagikan kepada orang lain.

Menurut Miles dan Huberman membagi analisis kedalam empat alur kegiatan yaitu sebagai berikut: (Sugiyono 2010)

#### **3.9.1. Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan berbagai dokumen yang relevan dengan masalah penelitian. Peneliti telah mengevaluasi tanggapan informan yang ditanyai pada saat wawancara. Apabila jawaban yang diperoleh tidak dapat diterima, peneliti akan mewawancarai kembali informan sebelum dibutuhkan data yang dapat dipercaya.

#### **3.9.2. Reduksi Data**

Proses pemilihan objek perhatian dalam penyederhanaan, abstraksi, dan transformasi data dari catatan lapangan dikenal dengan reduksi data. Pada saat data masih diproses di akhir analisis, tahap reduksi data

selanjutnya adalah menelusuri tema, membuat ringkasan, membuat gugus-gugus kode, dan menambahkan catatan kaki.

### **3.9.3. Penyajian Data**

Penyajian data adalah seperangkat detail standar yang memungkinkan untuk menarik kesimpulan dan mengambil tindakan. Dalam analisis kualitatif, data disajikan dalam bentuk penjelasan singkat, peta, diagram alir, dan alat peraga lainnya.

Menurut Miles dan Huberman (1984), menampilkan data memudahkan untuk memahami apa yang terjadi dan mempersiapkan langkah selanjutnya berdasarkan apa yang diketahui.

### **3.9.4. Penarikan Simpulan dan Verifikasi**

Analisis data kualitatif adalah proses menarik kesimpulan dan menentukan pengungkit. Sedangkan kesimpulan awal bersifat sementara dan dapat berubah jika tidak ditemukan bukti pendukung pada tahap data, kesimpulan awal tersebut kredibel jika didukung oleh bukti yang dapat dipercaya dan jelas.

Menarik data kesimpulan untuk menjawab masalah peneliti. Di sisi lain, kesimpulan bisa juga tidak menjawab rumusan masalah dalam penulisan kualitatif, yang bersifat sementara dan dapat berubah saat penulis berada di lapangan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Lokasi Penelitian

##### 4.1.1. Gambaran Umum Kabupaten Morowali Utara

Kabupaten Morowali Utara merupakan salah satu kabupaten yang berada di Provinsi Sulawesi Tengah. Ibukota kabupaten sekaligus pusat administrasi terletak di Kolonodale. Kabupaten Morowali Utara merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Morowali yang disahkan dalam sidang paripurna DPR RI pada tanggal 12 April 2013 di gedung DPR RI tentang Rancangan UU Daerah Otonomi Baru (OB) (Sumber:

Secara geografis Kabupaten Morowali Utara terletak pada 1°31'-1°04' Lintang Selatan dari 121°02'-123°15' Bujur Timur. Topografi wilayahnya mulai dari pesisir, dataran rendah, hingga bergunung-gunung yang merupakan bagian dari Pengunungan Pompange, Paa Tokala, Peleru dan pengunungan Rerende dengan ketinggian wilayah antara 0,2-500 meter diatas permukaan air laut (mdpl). Wilayahnya termasuk beberapa pulau kecil di Teluk Towuri dan Teluk Tolo di Laut Banda seperti Pulau Pangai, Pulau Tokonanaka, Pulau Tokobae, dan lain-lain. Kabupaten Morowali Utara mempunyai luas sebesar 10.004,28 km persegi. Kabupaten ini adalah kabupaten terluas, terpadat ke-13 dan memiliki populasi terbanyak ke-10 di Sulawesi Tengah. Kecamatan terluasnya adalah Kecamatan Bungku Utara dan yang terkecil adalah Kecamatan Petasia Barat. (Sumber: *sulteng.bpk.id*).

Berikut ini peta wilayah Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah:

**Gambar 3 Peta Wilayah Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah**



(Sumber: Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia 2021)

Adapun batas-batas wilayah Kabupaten Morowali Utara yaitu disebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Tojo Una-una dan Kabupaten Banggai, sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Morowali, Kabupaten Banggai dan Laut Banda, sebelah Selatan berbatasan dengan Provinsi Sulawesi Selatan, sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Poso.

Kabupaten Morowali Utara terdiri dari 10 Kecamatan dan 125 desa/kelurahan. Kesepuluh kecamatan tersebut yaitu Mori Atas, Mori Utara, Petasia, Petasia Timur, Petasia Barat, Mamosalato, Bungku Utara, Soyo Jaya, Lembo, dan Lembo Raya. Berdasarkan data *Badan Pusat Statistik* Kabupaten Morowali Utara tahun 2020 penduduknya berjumlah 128.323 jiwa, dengan kepadatan 12,83 Jiwa/Km<sup>2</sup>. Penduduk Morowali Utara terdiri dari bermacam

suku bangsa, sehingga termasuk sebagai kabupaten multicultural. Adapun visi dan misi Kabupaten Morowali Utara yaitu

**Visi Kabupaten Morowali Utara:**

“Mewujudkan Masyarakat Kabupaten Morowali Utara yang Sejahtera dan Berdaya Saing melalui Penyelenggaraan yang Bersih dan Profesional”.

**Misi Kabupaten Morowali Utara:**

- 1) Mewujudkan birokrasi yang bersih dan pelayanan publik yang professional
- 2) Meningkatkan infrastruktur daerah dan daya dukung lingkungan secara berkelanjutan
- 3) Meningkatkan pertumbuhan ekonomi dan investasi melalui penciptaan iklim usaha yang kondusif
- 4) Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan kesehatan
- 5) Meningkatkan partisipasi masyarakat dalam pembangunan daerah yang inklusif
- 6) Mewujudkan kerukunan dan harmonisasi keagamaan, dan
- 7) Mengentaskan kemiskinan dari pinggiran

**4.1.2. Gambaran Umum UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II  
Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah**

Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II di bawah oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah yang memiliki tugas teknis penunjang pada bidang pengawasan



tenaga kerja, Penegakan Hukum, Norma Kerja, serta Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja(K3).

Sebuah organisasi tentunya harus memiliki visi dan misi untuk menjalankan tujuan dan arah organisasi tersebut, berikut ini perbedaan antara visi dan misi. Visi merupakan suatu rangkaian kata yang didalamnya terdapat cita-cita suatu organisasi, dapat disimpulkan bahwa visi menjadi tujuan suatu organisasi. Sedangkan misi merupakan suatu proses atau tahapan yang dilalui suatu lembaga atau organisasi agar tujuan bisa mencapai visi yang telah ditetapkan. Adapun Visi dan Misi UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II yang mengacu pada Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, yaitu:

**1.) Visi UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II**

“Terwujudnya Tenaga Kerja dan Masyarakat Transmigrasi yang Produktif, Kompetitif, dan Sejahtera”

**2.) Misi UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II**

- a. Meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja dan masyarakat transmigrasi;
- b. Mendorong perluasan kesempatan kerja dan meningkatkan penempatan tenaga kerja;
- c. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, berkeadilan dan bermartabat;

- d. Mewujudkan jaminan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan, menjadi institusi andalan dan menciptakan suasana yang nyaman dan produktif;
- e. Mengembangkan potensi sumber daya kawasan dan memfasilitasi perpindahan penduduk untuk memenuhi kebutuhan pengembangan permukiman transmigrasi yang berwawasan lingkungan;
- f. Mengembangkan masyarakat dan kawasan transmigrasi yang sejahtera untuk mendukung pembangunan daerah.

### **3.) Tugas dan Fungsi UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II**

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II mempunyai tugas dan fungsi:

1. Penyiapan pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat bidang pengawas ketenagakerjaan Wilayah II berdasarkan peraturan perundang-undangan.
2. Penyiapan pelaksanaan tugas teknis operasional atau kegiatan teknis penunjang tertentu pada Dinas sesuai dengan bidang pengawas ketenagakerjaan Wilayah II.
3. Penyiapan pelaksanaan pelayanan teknis administrasi ketatausahaan pada UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II.
4. Pelaksanaan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Kepala Dinas.

Adapun pelaksanaan teknis operasional dan kegiatan teknis penunjang pada Seksi Norma Kerja, yaitu:

1. Seksi pengawasan Norma Kerja mempunyai tugas menyiapkan bahan dan data dalam rangka koordinasi penyelenggaraan kegiatan bidang pengawasan norma kerja.
2. Uraian tugas Seksi Pengawasan Norma Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Melaksanakan pengumpulan bahan dan data serta penyiapan bahan penyusunan program kerja Seksi Pengawasan Norma Kerja.
  - b. Menghimpun perundang-undangan, pedoman pelaksanaan dan pedoman teknis kegiatan bidang Pengawasan Norma Kerja;
  - c. Melaksanakan penyiapan bahan dan melakukan sosialisasi pelaksanaan urusan bidang Pengawasan Norma Kerja;
  - d. Merencanakan, mempersiapkan dan melakukan kegiatan teknis berupa pengkajian dan pengembangan Pengawasan Norma Kerja;
  - e. Melaksanakan penyiapan bahan dan melakukan koordinasi pelaksanaan kegiatan bidang Pengawasan Norma Kerja;
  - f. Melaksanakan pengumpulan dan analisis data Pengawasan Norma Kerja;
  - g. Melaksanakan penyiapan bahan dan data penyusunan rencana teknis pelaksanaan kegiatan bidang Pengawasan Norma Kerja;
  - h. Menyelenggarakan kegiatan bidang Pengawasan Norma Kerja;
  - i. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi terhadap kegiatan Pengawasan Norma Kerja;

j. Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh Pimpinan; dan

k. Melaksanakan penyiapan bahan dan data, menyusun dan menyampaikan laporan pelaksanaan tugas Seksi Pengawasan Norma Kerja.

Dalam sebuah organisasi tentunya memiliki struktur organisasi yang berperan penting dalam kelancaran aktivitas sebuah organisasi. Fungsi dari struktur organisasi sendiri ialah memperjelas setiap fungsi dan bagian dalam organisasi. Adapun struktur organisasi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tengah Nomor 1 Tahun 2018 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Unit Pelaksanaan Teknis Dinas, Unit Pelaksanaan Teknis Badan dan cabang Dinas Provinsi Sulawesi Tengah. Berikut ini susunan struktur organisasi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II terdiri dari:

1. Kepala UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II
2. Kepala Seksi Norma Kerja
3. Kepala Seksi Norma K3
4. Kepala Sub Bagian Tata Usaha
5. Pengawas Ketenagakerjaan

#### **4.1.3. Gambaran Umum Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai up Penyelia Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali**

Dalam Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian Pasal 1 angka (1) dinyatakan bahwa Keimigrasian adalah hal

ihwal lalu lintas orang yang masuk atau keluar wilayah Indonesia serta pengawasannya dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara.

Pada hakekatnya Keimigrasian merupakan suatu rangkaian dalam pemberian pelayanan dan penegakan hukum serta pengamanan terhadap lalu lintas keluar masuknya setiap orang dari dan ke dalam wilayah Indonesia, serta pengawasannya dalam rangka menjaga tegaknya kedaulatan negara Indonesia. Dijelaskan pada Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 Pasal 1 Angka (3) dinyatakan bahwa:

“Fungsi keimigrasian adalah dari urusan pemerintah negara dalam memberikan pelayanan Keimigrasian, penegakan hukum, keamanan negara, dan fasilitator pembangunan kesejahteraan masyarakat”

Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali merupakan Unit Pelaksana Teknis Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai. Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai memiliki enam wilayah kerja diantaranya Kabupaten Banggai, Kabupaten Banggai Kepulauan, Banggai Laut, Kabupaten Morowali, Kabupaten Morowali Utara, dan Kabupaten Tojo Una-una. Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali memiliki fungsi Keimigrasian di wilayah Morowali dan Morowali Utara.

Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai beralamatkan di Kompleks Perkantoran Pemda Kelurahan Tanjung Tuwis Kecamatan Luwuk Selatan Kabupaten Banggai. Sedangkan untuk alamat Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali beralamatkan di Bente (Kompleks Perkantoran), Kecamatan Bungku Tengah, Kabupaten Morowali. Adapun Visi, Misi, dan Tugas Pokok dan Fungsi Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai yaitu

### **1. Visi Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai**

“Masyarakat memperoleh kepastian Hukum”

### **2. Misi Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai**

“Melindungi Hak Asasi Manusia”

### **3. Tugas pokok dan fungsi Keimigrasian**

Untuk melaksanakan tugas sebagai mana di maksud, Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali memiliki tugas pokok dan fungsi keimigrasian ialah:

- a. Penerbitan dan pembatalan paspor RI, Surat Perjalanan Laksana Papsor, PLB.
- b. Penerbitan dan pembatalan Visa dan Izin Tinggal.
- c. Pemeriksaan Keimigrasian di TPI (Bandara, Pelabuhan, PLBN) Cekal Orang Asing, Pencegahan Warga Negara Indonesia.
- d. Pengawasan Keimigrasian, pendentesian, deportasi, dan Tim Pora.

### **4. Tugas dan Fungsi Pengawasan Keimigrasian**

Selain memiliki tugas pokok dan fungsi keimigrasian, kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai juga memiliki tugas pokok dan fungsi Pengawasan Keimigrasian, yaitu:

- a. Mengawasi keberadaan orang asing
- b. Mengawasi dan mengecek Izin Tinggal (kesesuaian peruntukan)
- c. Mengawasi Penjamin/Sponsor Orang asing yang bekerja di wilayah kerja KANIM Banggai

Dalam sebuah organisasi tentunya memiliki struktur organisasi yang berperan penting dalam kelancaran aktivitas sebuah organisasi. Fungsi dari struktur organisasi sendiri ialah memperjelas setiap fungsi dan bagian dalam organisasi. Adapun susunan struktur organisasi pada Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai, berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor 23 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Imigrasi. Berikut ini susunan struktur organisasi Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai, yaitu:

1. Kepala Kantor Imigrasi
2. Kepala Subbagian Tata Usaha
  - a. Kepala Urusan Umum
  - b. Kepala Urusan Kepegawaian
  - c. Kepala Urusan Keuangan
3. Kepala Seksi Dokumen dan Izin Tinggal Keimigrasian
  - a. Kepala Subseksi Izin Tinggal Keimigrasian
  - b. Kepala Subseksi Dokumen Perjalanan Keimigrasian
4. Kepala Seksi Teknologi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian
  - a. Kepala Subseksi Teknologi Informasi Keimigrasian
  - b. Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi Keimigrasian
5. Kepala Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian
  - a. Kepala Subseksi Intelijen Keimigrasian
  - b. Kepala Subseksi Penindakan Keimigrasian

## **4.2. Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Pengawasan terhadap orang asing tidak hanya dilakukan ketika orang asing keluar dan masuk ke wilayah Indonesia. Tetapi juga pengawasan dilakukan ketika orang asing berada di wilayah Indonesia, hal ini dimaksudkan agar tidak adanya orang asing, pekerja asing dan lainnya berstatus illegal berada di wilayah Indonesia.

Pengawasan terhadap orang asing atau tenaga kerja asing tidak hanya sekedar pengawasan biasa saja, tetapi juga berkaitan dengan yang pertama memeriksa kelengkapan dokumen keimigrasian ialah Izin Tinggal Terbatas, Visa Kunjungan bagi wisatawan, Visa kerja bagi Tenaga Kerja Asing, Notice bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja pada perusahaan yang berada di wilayah Indonesia. Kedua pengawasan lapangan yang dimaksudkan yaitu melakukan pengecekan keberadaan dan kegiatan orang asing atau tenaga kerja asing. Penulis dalam memperoleh data mengenai Strategi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Banggai dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing dan Efektivitas pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing dengan melakukan wawancara dan observasi. Penelitian ini dilakukan pada dua dinas yaitu UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Banggai dengan mempertimbangkan bahwa kedua dinas tersebut memiliki peran penting dalam pengawasan terhadap keberadaan tenaga kerja asing yang berada di wilayah Kabupaten Morowali Utara.

Berikut hasil penelitian dan pembahasan terkait Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah. Dalam penulisan



ini merupakan fakta dan data yang penulis dapatkan secara langsung dari lapangan dengan teori yang penulis gunakan yaitu strategi pengawasan dan efektivitas pengawasan, dimana pada indikatornya dapat menentukan strategi yang dilakukan oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Banggai serta seberapa efektivitas pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara. Selanjutnya akan di bahas secara rinci sebagai berikut:

#### **4.2.1. Strategi pemerintah dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah**

Strategi merupakan menetapkan tujuan dasar jangka panjang, tujuan organisasi, menegakkan tindakan, dan mengalokasikan sumber daya yang dibutuhkan untuk melaksanakan tujuan, menurut Chandler (Triton 2007). Strategi yang baik apabila dapat terkoordinasi dengan baik dalam tim kerja, melakukan identifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip pelaksanaan gagasan yang rasional, serta memiliki cara untuk mencapai sebuah tujuan secara efektif dan efisien. Menurut G.R. Terry pengawasan bisa diartikan dengan tahap penetapan tujuan yang mesti dicapai ialah standar, tujuan yang hendak diselesaikan yaitu pelaksanaan, evaluasi pelaksanaan serta proses pembuatan, perbaikan jika dibutuhkan agar pelaksanaannya sesuai standar (Fahmi 2011).

Pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing yang berada di wilayah Kabupaten Morowali Utara tentunya tidak terlepas dari strategi dalam pengawasan, tujuannya ialah agar tidak terdapat penyimpangan yang dilakukan perusahaan dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dalam hal ini

UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai tentunya memiliki strategi dalam melakukan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara. Dalam menentukan strategi yang akan digunakan tentunya hal yang dilakukan yaitu membuat rencana kerja dan anggaran sebelum dilaksanakan pengawasan. Setelah penyusunan rencana kerja telah ditetapkan, maka akan dilakukan pelaksanaan pengawasan terhadap keberadaan Tenaga Kerja Asing. Dalam pelaksanaan pengawasan, tentunya tidak terlepas dari peran pegawai dalam melaksanakan tugas yang kemudian akan dinilai dari kesiapan pegawai dalam melaksanakan pengawasan di lapangan.

**Gambar 4 Rencana Strategi**



Direktorat Jenderal Imigrasi

**B. Sasaran Program Meningkatkan Stabilitas Keamanan Melalui Pencegahan, Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian**

NO.	SASARAN KEGIATAN/INDIKATOR SASARAN KEGIATAN	LOKASI	TARGET				KERANGKA PENDANAAN				PENANGGUNG JAWAB	
			2021	2022	2023	2024	2021	2022	2023	2024		
SP2C 2	Meningkatnya stabilitas keamanan melalui pencegahan, pengawasan dan penindakan Keimigrasian											Direktur Jenderal Imigrasi
	Indeks Penguaman Keimigrasian		3,11	3,12	3,13	3,14						
1585 - Penyelenggaraan Intelijen Keimigrasian												
SK 2	Tersusunnya kebijakan penyelenggaraan di bidang intelijen Keimigrasian	Pusat					4.982.156	2.857.277	3.000.140	3.150.147		Direktur Intelijen Keimigrasian
	Indeks kualitas kebijakan di bidang Intelijen Keimigrasian		3,20	3,30	3,40	3,50						
SK 3	Meningkatnya kualitas produk intelijen keimigrasian	Pusat					8.293.748	11.082.422	11.636.544	12.218.371		Direktur Intelijen Keimigrasian
	Persentase kualitas produk intelijen keimigrasian yang ditindaklanjuti		82%	84%	86%	88%						
1588 - Pengawasan dan Penindakan Pelaku Tindak Pidana Keimigrasian												
SK 6	Tersusunnya kebijakan penyelenggaraan di bidang pengawasan dan penindakan Keimigrasian	Pusat					4.983.378	6.484.944	6.809.192	7.149.651		Direktur Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian
	Indeks kualitas kebijakan di bidang pengawasan dan penindakan Keimigrasian		3,20	3,30	3,40	3,50						
SK 7	Meningkatnya kualitas penegakan hukum melalui pengawasan dan penindakan Keimigrasian	Pusat					12.207.180	13.648.764	14.331.201	15.047.762		Direktur Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian

Rencana Strategis Direktorat Jenderal Imigrasi 2020-2024

(Sumber: Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai)

Gambar diatas merupakan rencana strategis tahun 2020-2024, yang di dalamnya membahas terkait upaya meningkatkan keamanan melalui pencegahan, pengawasan dan penindakan Keimigrasian. Pada rencana strategis diatas, sudah dipaparkan pula terkait anggaran yang akan digunakan

dalam pelaksanaan sasaran program/kegiatan. Berikut akan dibahas secara rinci terkait strategis yang digunakan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai dalam upaya pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara.

#### **4.2.1.1. Penetapan Perencanaan dan Pelaksanaan Kerja**

Menurut Handoko (Handoko 2009) penetapan perencanaan kerja ialah suatu alat pengukur yang dapat digunakan dalam penilaian pelaksanaan kerja. Dalam pengawasan tentunya harus memiliki penetapan perencanaan yang dibuat. Hal ini dilakukan agar dalam pelaksanaan pengawasan, petugas dapat mengerti tujuan dari pelaksanaan tugas agar rencana yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Dari hasil wawancara yang di dapatkan menjelaskan bahwa setiap tahunnya baik dari UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Banggai membuat rencana kerja pengawasan, yang masing-masing akan dituangkan dalam rencana kerja unit serta rencana pelaksanaan kegiatan dan penganggaran.

Berikut ini hasil wawancara penulis dengan beberapa informan, salah satunya Ibu Siti Kursia, SKM yang merupakan Tim Pengawas UPT Pengawasan Ketenakerjaan Wilayah II. Beliau berprofesi sebagai Pengawas Ketenagakerjaan, beliau mengatakan:

“Iya, sebelum kami melakukan pengawasan, kami menetapkan rencana kerja terlebih dahulu. Kalau berbicara rencana kerja TKA tidak ada, cuma secara keseluruhan terkait norma-norma itu ada nanti didalamnya ada termasuk pengawasan TKA terkait norma kerja dan norma K3.” (11 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Pernyataan serupa mengenai penetapan perencanaan kerja juga disampaikan oleh Bapak Beny, S.H yang merupakan KASI Norma Kerja

UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II, Beliau mengatakan:

“Pengawas setiap tahun punya rencana kerja pengawasan untuk mengawasi perusahaan, termasuk juga jika perusahaan tersebut menggunakan TKA. Secara umum iya, tim pengawas itu setiap tahun ada yang namanya rencana kerja unit pengawasan. Kalau untuk kita di UPT Wilayah II ada rencana kerja unitnya. Dalam satu tahun itu ada sekian perusahaan yang diperiksa, termasuk didalamnya TKA. Kemudian dari rencana kerja unit dibreakdown lagi ke rencana kerja pengawas masing-masing person (personal).” (15 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Pernyataan informan diatas menjelaskan bahwa dalam penetapan standar rencana kerja yang dilakukan setiap tahunnya oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II yang terangkum dalam rencana kerja unit pengawasan. Dengan adanya rencana kerja yang telah ditetapkan, dalam pelaksanaan pengawasan diharapkan bahwa tim pengawas dapat bekerja sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan yang akan terjadi dilapangan.

Berdasarkan pernyataan dari kedua informan diatas penulis simpulkan bahwa pada dasarnya dalam pelaksanaan pengawasan yang akan di lakukan oleh petugas pengawas, memiliki tujuan untuk mencapai rencana kerja yang telah ditetapkan. Sjafrizal (Anggara and Sumantri 2016) mengungkapkan perencanaan merupakan cara, teknik, atau metode untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara tepat, terarah, dan efisien dengan sumber daya yang tersedia. Seperti yang dijelaskan oleh Sjafrizal bahwa pentingnya rencana kerja dapat membantu mengarahkan arah tujuan

pelaksanaan kerja, agar rencana kerja yang telah ditetapkan dapat tercapai secara maksimal.

Terkait rencana kerja dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing, penulis juga memberikan pertanyaan serupa kepada Bapak Ridwan Arifin, S.S.,M.Hum sebagai Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi KANIM Banggai, beliau mengatakan:

“Ya, setiap tahun kantor imigrasi menyusun rencana kerja terhadap kegiatan pengawasan orang asing. Tidak hanya TKA, jadi orang itu diantaranya TKA, Investor, wisatawan asing. Jadi penyusunan rencana dilaksanakan satu tahun sebelumnya, jadi untuk tahun 2022 sudah dirancang dari sekarang, untuk anggaran. Kegiatan apa yang disusun, kemudian dijadikan dasar anggaran yang kita ajukan ke Kementerian Keuangan.” (23 Juni 2021, di Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali)

Pernyataan yang disampaikan informan diatas menerangkan bahwa dalam penetapan rencana kerja difokuskan pada kegiatan dan anggaran yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengawasan yang akan dilakukan. Selain itu, Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Banggai menyampaikan dalam rencana kerja disusun satu tahun sebelum kegiatan pengawasan dilaksanakan. Dalam teori Syamsi (Anggara 2016) mengemukakan anggaran ialah hasil perencanaan yang berkaitan dengan bermacam-macam kegiatan secara terpadu, yang dinyatakan dalam satuan uang dalam jangka waktu tertentu. Perencanaan kegiatan dan anggaran sangat penting dilakukan karena merupakan komponen penting dalam menjalankan sebuah kegiatan.

Berdasarkan pernyataan informan diatas maka penulis simpulkan bahwa dalam penetapan rencana kerja telah berjalan dengan maksimal. Hal

ini karena sebelum dilakukannya suatu kegiatan pengawasan terlebih dahulu dinas mempersiapkan rencana kerja serta anggaran yang diperlukan dalam pelaksanaan pengawasan di Kabupaten Morowali Utara.

Setelah ditetapkan perencanaan kerja, maka akan dilakukan pelaksanaan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing adapun beberapa dokumen yang diperiksa diantaranya yaitu:

- a. RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing)
- b. Notice perubahan dari IMTA
- c. Visa/ ITAS (Izin Tinggal Terbatas)

Namun, apabila dalam dalam pengawasan ditemukan penyimpangan atau ketidaksesuaian dokumen terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing maka UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai mengambil tindakan pengawasan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dalam pernyataan yang disampaikan Ibu Siti Kursia, SKM sebagai Pengawasan Ketenagakerjaan mengatakan bahwa:

“Kalau kita melakukan secara umum, terkait kelengkapan dokumen-dokumen. Kalau secara khusus/teknis tidak ada, karena kami berpedoman pada pengawasan TKA saja. Yang pertama yaitu kami pemeriksaan secara keseluruhan kemudian pemeriksaan TKA terkait tentang perizinan-perizinan diantaranya RPTKA dan NOTICE, kemudian terkait ahli teknologi.” (11 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Pernyataan diatas kemudian di perjelas oleh Bapak Beny,SH sebagai KASI Norma Kerja, beliau mengatakan:

“TKA/Orang Asing yang masuk diwilayah Indonesia untuk bekerja, kita (Tim Pengawas) memiliki wilayah kewenangan itu ketika mereka telah melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Nah, apabila orang asing pada perusahaan belum melakukan pekerjaan, kami belum bisa melakukan pengawasan kepada mereka. Berbicara tentang TKA, kita bisa mendapatkan mereka ketika telah bekerja pada perusahaan itulah baru kita awasi, apakah benar mereka telah memiliki izin. Dalam pemeriksaan kami memeriksa semua dokumen(berapa jumlah TKA, nama TKA, surat Izin terkait yaitu RPTKA dan Notice), mengambil keterangan, kemudian apabila diperlukan observasi lapangan.” (15 Juni 2021, di UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Dari pernyataan di atas menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara yang dilakukan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II ketika Tenaga Kerja Asing telah melakukan pekerjaan di perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, tetapi ketika Tenaga Kerja Asing belum sama sekali melakukan pekerjaan, maka tidak dapat dilakukan pengawasan terhadap TKA tersebut. Setelah Tenaga Kerja Asing telah melakukan pekerjaan pada perusahaan pemberi kerja maka dilakukan pemeriksaan terhadap dokumen-dokumen Tenaga Kerja Asing. Salah satu dokumen yang diperiksa yaitu Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing terlebih dahulu sebelum mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Berdasarkan pada Peraturan Presiden Republik Indonesia No. 72 Tahun 2014 Bab II tentang Penggunaan TKA pada pasal 7 dijelaskan RPTKA meliputi alamat perusahaan, nama perusahaan, jabatan, lokasi kerja, jumlah TKA dan kewarganegaraan. Berikut ini contoh gambar RPTKA

Gambar 5 Dokumen Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing



**KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN R.I.**  
**DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**  
**DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**  
Jl. Jenderal Gatot Subroto Kav.51 Jakarta Selatan  
Telp. 021-5255733 Fax. 021-5227588

---

**KEPUTUSAN**  
**DIREKTUR JENDERAL**  
**PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**  
**DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**  
NO : KEP 25048/PPTK/PTA/2020

**TENTANG**  
**PENGESAHAN RENCANA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING**  
**PADA PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRY**

**DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**  
**DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**

**Memperhatikan** : Surat PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRY No : 1247/GNLADM.01/III/2020 tertanggal 25 Agustus 2020 perihal permohonan rencana penggunaan tenaga kerja asing ;

**Menimbang** : a. Bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas usaha, pemberi kerja mengajukan permohonan pengesahan jangka pendek rencana penggunaan tenaga kerja asing ;  
b. bahwa setelah diadakan penelitian dan penilaian terhadap permohonan pemberi kerja dan kelengkapan persyaratan untuk rencana penggunaan tenaga kerja asing, maka permohonan rencana penggunaan tenaga kerja asing dapat dipertimbangkan untuk disahkan ;  
c. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja;

**Meningat** : 1. UU Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Bab VIII Mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing;  
2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;  
3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.27/MEN/1984, tentang pelaksanaan perubahan TKWNP di Sektor INDUSTRI LOGAM DASAR ;

**MEMUTUSKAN**

**MENETAPKAN** :  
**PERTAMA** : Mengesahkan jangka pendek rencana penggunaan tenaga kerja asing pada PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRY di JAKARTA SELATAN selama 6 (enam) bulan dari 24 September 2020 s/d 30 Juni 2021 sebanyak 14 (empat belas) jabatan dengan jumlah tenaga kerja asing 500 (lima ratus) orang dengan lokasi di Morowali Utara (Kabupaten), sebagaimana terlampir dalam keputusan ini, yang selanjutnya dapat dipergunakan sebagai dasar pengajuan permohonan izin mempekerjakan tenaga kerja asing.



LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASIAN KESEMPATAN KERJA

TANGGAL : 24 SEPTEMBER 2020

NOMOR : KEP 25048/PPTK/PTA/2020

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

PEMBERI KERJA : PT GUNBURSTER NICKEL INDUSTRY  
 ALAMAT 1 : Gedung Bursa Efek Indonesia Lt 29 Unit 2903 Jl. Jenderal  
 Sudirman Kav 52-53, RT 000, RW 000 Jakarta Selatan  
 TELEPON : 0215686369 FAX : -  
 JENIS USAHA / KOMODITI : INDUSTRI LOGAM DASAR BUKAN BESI

NO.	JABATAN	TAJILAN PENGERUNAAN		KETERANGAN
		2020	2021	
1	2	3	4	5
1	REFRACTORY MATERIAL	35	35	1. RPTKA jangka Pendek 2. Lokasi Penempatan - Morowali Utara (Kabupaten), Provinsi Sulawesi Tengah 3. Penggunaan TKA Distajoi - Sejumlah 500 (lima ratus) orang berlaku 2020 s.d tanggal 30 Juni 2021 (kolom 3, kolom 4) 4. Jumlah TKI yang dipekerjakan : 1217 orang 5. Surat Dukungan Kemmenko bidang Kemaritiman dan Investasi No. 067/Deputi 6/Marven/VII/2020 tanggal 29 Juli 2020
2	CONSTRUCTION SPECIALIST	40	40	
3	CIVIL ENGINEER	60	60	
4	ELECTRIC FURNACE ENGINEER	40	40	
5	ROTARY DRY KILN ENGINEER	45	45	
6	PRE REDUCTION KILN ENGINEER	35	35	
7	CHEMICAL ENGINEER	5	5	
8	STEAM TURBINE ENGINEER	60	60	
9	BOILER ENGINEER	60	60	
10	ELECTRICAL ENGINEER	25	25	
11	MECHANICAL ENGINEER	25	25	
12	MAINTENANCE AND REPAIR SPECIALIST	20	20	
13	EQUIPMENT INSTALLER	20	20	
14	TRANSPORT ENGINEER	30	30	
Jumlah		500	500	



17307107

, 24 September 2020

DIREKTUR JENDERAL  
 PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA  
 DAN PERLUASIAN KESEMPATAN KERJA  
 DIREKTUR JENDERAL  
 PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA  
 DAN PERLUASIAN KESEMPATAN KERJA

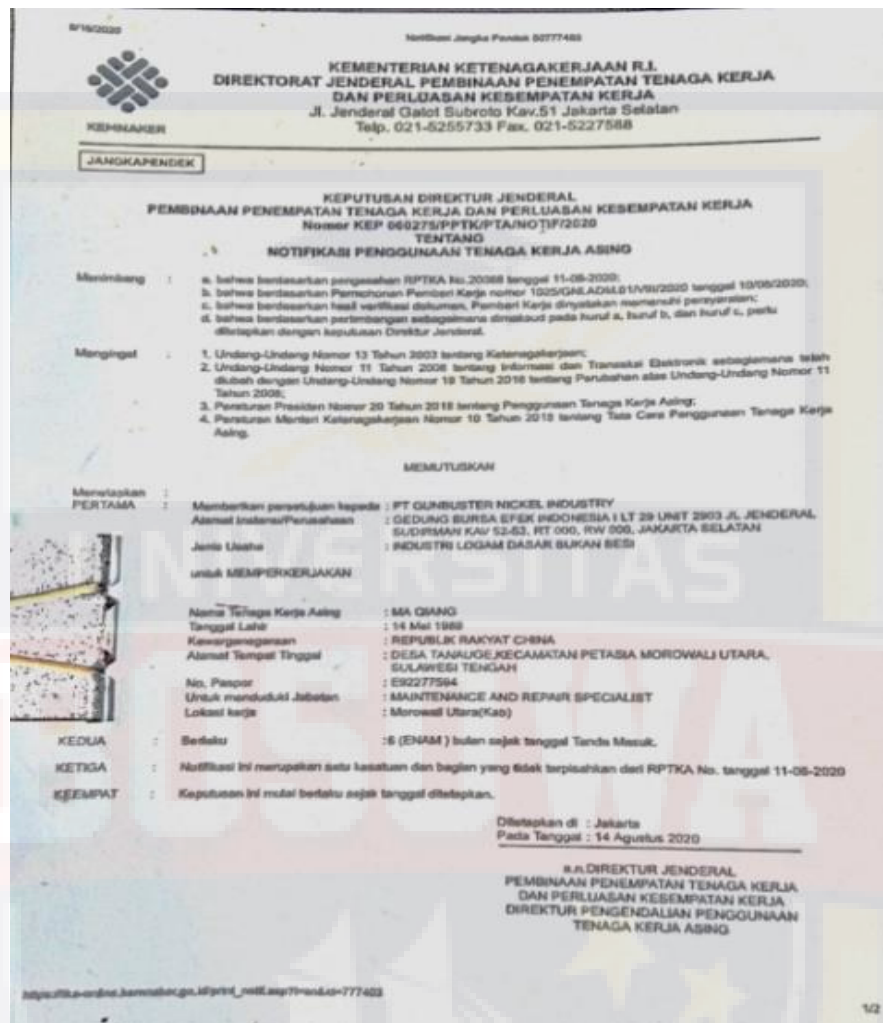


SUHARTONO  
 NIP. 19630808 198403 1 002

(Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara)

Setelah memeriksa RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing), kemudian dilakukan pemeriksaan terhadap Notifikasi/Notice perubahan dari IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing) yang dibuat oleh Kementerian Ketenagakerjaan Berikut gambar contoh Notifikasi/Notice.

Gambar 6 Dokumen Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing



(Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara)

Setelah dilakukan pemeriksaan terkait kelengkapan dokumen-dokumen tersebut, selanjutnya dilakukan observasi dan pengawasan langsung ke lapangan. Dimaksudkan untuk mengecek keberadaan Tenaga Kerja Asing di perusahaan yang mempekerjakan mereka. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Pasal 1 angka 1 menjelaskan Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan

peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Hal ini di maksudkan untuk agar perusahaan pengguna TKA dapat mengetahui dan mengerti aturan-aturan yang berlaku di Indonesia terkait penggunaan TKA.

Berikut ini penjelasan Bapak Ridwan Arifin,S.S., M.Hum sebagai Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi Kantor Imigrasi Banggai terkait pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Kantor Imigrasi, beliau mengatakan:

“Kita mapping(pemetaan) wilayah kerja. Setelah itu titik-titik perusahaan yang ada di wilayah kerja tersebut, kemudian baru kita lakukan pendataan orang asing siapa saja berdasarkan sistem yang dari pusat, daerah dan semua pintu-pintu masuk orang asing(darat,laut,udara). Pergerakan mereka kita ketahui kemana saja mereka tidak hanya TKA tetapi juga investor, wisatawan, lebih fokus ke TKA. Selanjutnya kami melakukan operasi ke perusahaan-perusahaan dimana kami mengecek apakah ada orang asing diperusahaan apakah ada orang asing yang tidak terdata (illegal). Setelah dicek kemudian didata setiap perusahaan-perusahaan berdasarkan data dari mapping dan mengecek terkait dokumen izin tinggal mereka.” (23 Juni 2021, di Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali)

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi KANIM Banggai dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Kantor Imigrasi langkah pertama yaitu melakukan mapping pada wilayah kerja Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai, kemudian melihat titik-titik perusahaan yang ada pada wilayah kerja KANIM Banggai, selanjutnya dilakukan pendataan pada orang asing berdasarkan sistem dari pusat, kemudian melakukan pemeriksaan di pintu-pintu masuk orang asing (darat, laut, dan utara). Untuk pengawasan dari Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai pelaksanaan pengawasan

dilakukan melalui dua cara yaitu pertama secara mandiri dimana pengawasan dilakukan sendiri oleh Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Imigrasi ke perusahaan-perusahaan untuk mengecek keberadaan TKA serta dokumen terkait Izin Tinggal Terbatas serta Visa TKA. Kedua dilakukan secara bersama yang dimaksudkan ialah gugus tugas untuk melakukan pemeriksaan dan pengawasan secara langsung ke perusahaan. Dalam Permenkumham Nomor 4 Tahun 2017 Bab IV tentang Pengawasan Administratif Terhadap Orang Asing, dan pengawasan lapangan terhadap orang asing. Pentingnya pengawasan Administratif dimaksudkan untuk menghindari banyaknya orang asing yang secara illegal masuk di wilayah Indonesia terkhusus wilayah Kabupaten Morowali Utara.

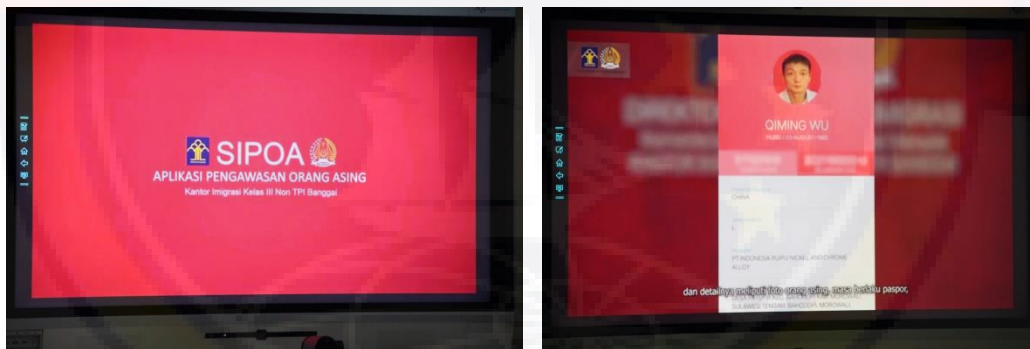
Berdasarkan analisis yang dilakukan penulis dalam pelaksanaan pengawasan, pihak yang bertanggung jawab dalam hal pengawasan Tenaga Kerja Asing yaitu UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI telah mempersiapkan dengan baik rencana kerja dan pelaksanaan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing. Namun terkadang dalam pelaksanaannya masih sering ditemukan kendala yaitu terkait letak geografis dari perusahaan serta jarak tempuh yang jauh. Seperti yang disampaikan Bapak Ridwan Arifin, S.S.,M.Hum, beliau mengatakan:

“Ada kendala, yang pertama letak geografis dimana di daerah Morowali Utara masih banyak terdapat hutan, gunung. Rata-rata perusahaan yang memiliki TKA seperti PT.GNI letaknya geografisnya yang sulit (berada di hutan-hutan) yaitu medan tempuh ke perusahaan yang cukup jauh dan jalannya rusak. Kedua yaitu kesisteman (jaringan) dimana titik kita masuk/mencari TKA tidak gampang sinyal karena berada di hutan. Tetapi kami punya solusinya yaitu sebuah alat GPS non

internet kedua kita pake aplikasi yang namanya SIPOA (Sistem Pengawasan Orang Asing). Kemudian kendala pada Human Resource(SDM) yang kurang, dimana kami kekurangan SDM dengan wilayah kerja yang cukup luas.” (23 Juni 2021, di Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali)

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan Bapak Ridwan Arifin menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan dijumpai kendala ialah lokasi pengawasan yang cukup luas dan jarak antara kantor dan letak perusahaan yang jauh menjadi kesulitan yang dihadapi. Selain itu, kendala yang di hadapi terkait kesisteman atau jaringan pada saat melakukan pemeriksaan dilapangan. Serta kurangnya sumber daya manusia. Namun pihak Imigrasi telah menyiapkan aplikasi yang dapat di gunakan secara offline untuk mengecek data orang asing atau pekerja asing yang berada di wilayah Kabupaten Morowali Utara, aplikasi yang di gunakan ialah SIPOA

**Gambar 7 Aplikasi Sipoa Imigrasi**



(Sumber: Humas Kanwil Sulteng 2020)

Gambar diatas merupakan aplikasi SIPOA yang di gunakan oleh pihak Imigrasi dalam melakukan pengawasan kepada orang asing. Aplikasi ini dapat memudahkan petugas Imigrasi dalam melakukan pengawasan atau pengecekan di lapangan terhadap orang asing. Aplikasi ini juga dapat

membantu petugas ketika mengalami kendala pada kesisteman (Jaringan) ketika melakukan pengawasan ke perusahaan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing. Seperti yang dijelaskan dalam KBBI bahwa teknologi ialah suatu metode ilmiah yang digunakan untuk mencapai tujuan praktis, dan merupakan salah satu ilmu pengetahuan terapan (Setiawan and Bahasa 2012). Tidak dapat dipungkiri bahwa kemajuan teknologi saat ini memiliki banyak manfaat dalam segala aspek kegiatan. Hal ini karena dapat mempermudah dalam penyelesaian pekerjaan.

Sedangkan Bapak Beny,SH sebagai KASI Norma Kerja UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II mengemukakan hal terkait kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan TKA. Beliau mengatakan:

“Salah satu kendala yang paling parah yaitu wilayah yang terlalu luas, kami masuk dalam wilayah 2 operasionalnya yaitu Kab. Morowali, Kab. Morowali Utara, Kab. Poso, Kab. Tojo Una-Una, Kab. Banggai, Kab. Luwu, dan Kab. Banggai Kepulauan. Kita stand by di Kab. Morowali (Bungku) bisa di bayangkan dari Bungku ke Kolonodale sudah berapa jam, butuh biaya berapa itu merupakan kendala dari sisi teknis pelaksanaan misalnya jangkauan wilayah yang sangat luas, terbatasnya sarana dan prasarana serta anggaran. Idealnya setiap kabupaten harus ada Tim Pengawas, atau paling tidak Kab. Morowali dan Kab. Morowali Utara di gabung. Belum lagi jika kita berbicara terkait keterbatasan orang, untuk Tim pengawas ada 12 orang dan kami punya 2 kantor yaitu di Bungku dan Luwuk Banggai. Dan tidak ada tenaga pengawas yang dispesifikasi untuk menangani TKA.” (15 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Pernyataan informan diatas menjelaskan bahwa kendala yang di hadapi oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II yaitu wilayah kerja yang cukup luas serta sarana dan prasarana yang terbatas menjadi salah satu kendala yang dihadapi oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaan,

sehingga dalam menjalankan tugas tidak dapat berjalan secara maksimal. Hal ini bertolak belakang dengan teori yang dikemukakan oleh Rohiyat (2012) sarana dan prasarana ialah keseluruhan proses perencanaan, pengadaan, pendayagunaan serta pengawasan sarana dan prasarana yang digunakan demi mencapai tujuan secara efektif dan jelas. Berdasarkan pada teori Rohiyat (2012) pentingnya sarana dan prasarana yang menunjang dapat menjadikan pelaksanaan pengawasan berjalan dengan baik dan maksimal.

Berdasarkan analisis yang dilakukan penulis, maka penulis simpulkan bahwa dalam melaksanakan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara belum berjalan secara maksimal, karena dalam pelaksanaan ditemukan kendala baik dari medan tempuh (perjalanan), sarana dan prasarana yang terbatas, kesisteman (jaringan), dan kurangnya SDM dalam hal ini pegawai/petugas pengawas. Hal ini karena perusahaan berada di tengah hutan, sehingga dalam pelaksanaan pengawasan terkadang mendapat kesulitan. Namun, dalam menghadapi kendala tersebut, khususnya pada kesisteman (jaringan) pihak Kantor Imigrasi telah menyiapkan sebuah alat GPS non internet serta aplikasi SIPOA (Sistem Pengawasan Orang Asing). Hal ini memudahkan pegawai Imigrasi dalam melakukan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing yang berada di Kabupaten Morowali Utara. Dengan perkembangan teknologi saat ini dapat memudahkan individu maupun organisasi dalam menghadapi permasalahan ataupun kendala yang ada. Sedangkan dari pihak UPT Pengawasan

Ketenagakerjaan Wilayah II belum memiliki sistem atau aplikasi yang dapat membantu saat dilakukannya pengawasan Tenaga Kerja Asing di lapangan.

Selanjutnya, untuk mendukung hasil wawancara, penulis melakukan observasi terkait dengan kendala yang dihadapi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai. Melihat kondisi geografis letak perusahaan dengan kedua instansi tersebut sangat jauh. Hal ini karena letak kedua instansi yang berada di Kabupaten Morowali, sehingga menjadi satu kendala bagi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai untuk menjangkau perusahaan yang letaknya berada di tengah hutan dengan medan tempuh yang kurang baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan maka penulis simpulkan bahwa pentingnya penetapan perencanaan kerja, yaitu karena ide atau konsep untuk mencapai suatu tujuan tertuang dalam sebuah perencanaan. Perencanaan kerja juga menjadi dasar untuk bisa mengukur dan melihat secara akurat segala hal yang dilakukan. Selain itu pentingnya perencanaan yaitu untuk mempersiapkan pegawai dalam melaksanakan pengawasan. Selain itu agar dalam pelaksanaan tugas, petugas pengawas mengetahui rencana kerja dengan baik agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan secara optimal, sehingga rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dapat mencapai tujuan yang diharapkan.



#### **4.2.1.2. Penilaian Kinerja**

Penilaian Kinerja adalah proses yang dilakukan dalam mengevaluasi dan/atau menilai kerja karyawan. Nilai penting dalam penilaian kinerja ialah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atas kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Penilaian kinerja ini menitikberatkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja karyawan dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang hendak di capai.

Dalam melaksanakan pengawasan, tentunya penilaian terhadap kinerja pegawai sangatlah diperlukan untuk melihat capaian yang telah dilaksanakan dalam pengawasan. Hal ini di kemukakan oleh Bapak Beny, SH terkait penilaian kinerja tim pengawas :

“Jadi penilaian kinerja pengawas dari rencana kerja, setiap tahunkan ada yaitu 1 pengawas ditargetkan memeriksa 60 perusahaan apakah dia penuh. Kedua kesesuaian apakah sesuai dengan rencana unit, ada perubahan-perubahan atau tidak hal ini juga yang dinilai. Ketiga dari yang diperiksa dilaksanakan tidak aturannya. Keempat ada/tidak kasus yang ditemui dan diselesaikan.” (15 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Pernyataan informan diatas, menjelaskan bahwa dalam penilaian kinerja pengawas dinilai berdasarkan pada pencapaian dan kesesuaian dari rencana kerja dan hasil yang di peroleh dalam pelaksanaan pengawasan di lapangan. Hal ini didukung dengan teori yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2019:112) dalam (Sedarmayanti 2019) manajemen kinerja ialah proses untuk mengukur keluaran dalam bentuk kinerja yang dihasilkan, dibandingkan dengan harapan yang diekspresikan sebagai sasaran.

Manajemen kinerja memfokuskan pada pengukuran atau indikator target, standar, dan kinerja.

Sementara itu dalam penilaian kinerja yang dilakukan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai terkait kinerja karyawan, Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi KANIM Banggai yaitu Bapak Ridwan Arifin, S.S., M.Hum mengatakan:

“Yang pertama kita ada SIMPEG (Sistem Informasi Kepegawaian) isinya yaitu laporan capaian kinerja kita setiap hari, jadi kita input data apa yang mau kita kerjakan dan apa yang sudah kita kerjakan, itu akan kelihatan capaian kerjanya. Jadi di SIMPEG itu ada rencana kerja, apa tugas pokok kita. Kemudian setiap harinya di isi dalam Jurnal nantinya akan terlihat capaian kerjanya berapa dalam sebulan.”(23 Juni 2021, di Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali)

Pernyataan dari informan di atas menjelaskan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap karyawan di Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai menggunakan aplikasi yaitu SIMPEG. Aplikasi ini dapat memudahkan pimpinan dalam menilai kinerja karyawan dan menilai ketercapaian target yang telah ditentukan sebelumnya. Pentingnya penilaian kinerja karyawan yaitu untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai, sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja (Sedarmayanti 2019).

**Gambar 8 Aplikasi SIMPEG**



(Sumber: *Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai*)

SIMPEG merupakan aplikasi yang berkaitan dengan kepegawaian yang didalamnya terdapat fitur-fitur data tentang data pegawai yang disusun secara sistematis, menyeluruh, dan terintegrasi dengan berbasis teknologi. Dengan aplikasi ini memudahkan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik dalam pemeriksaan dan pengawasan orang asing.

Berdasarkan pernyataan diatas penulis simpulkan bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan pada UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Banggai dilakukan berdasarkan pada kesesuaian rencana kerja, target, aturan-aturan yang berlaku, capaian yang dilakukan karyawan dalam pelaksanaan pengawasan serta temuan-temuan dilapangan. Hal ini dijelaskan oleh James B. Whittaker dalam (Sedarmayanti 2019) bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan sesuai

dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi organisasi. Pentingnya penilaian kinerja untuk memastikan agar tercapainya rencana kinerja yang disepakati. Dalam hal ini pengukuran kinerja tidak dimaksudkan untuk memberikan penghargaan/hukuman, akan tetapi berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen dalam memperbaiki kinerja organisasi.

Kemudian penulis menanyakan terkait kesiapan pegawai Pengawas Ketenagakerjaan dan pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai dalam pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali. Bapak Beny,SH selaku KASI Norma Kerja mengatakan bahwa:

“Untuk hal ini kami tidak begitu siap, mengingat bahwa kantor kami berada di Bungku sedangkan wilayah pengawasan kami tidak hanya di Kabupaten Morowali di perusahaan IMIP saja tetapi juga di Kabupaten Morowali Utara di PT.GNI. Bagaimana kita mau siap mengawasi TKA di PT.GNI sementara kedudukan kami ada di Bungku untuk transport kesana Rp. 150.000,- sudah termasuk pulang balik. Sementara ada batasan bahwa kita tidak boleh menerima fasilitas yang disediakan perusahaan. Jadi menggunakan fasilitas yang ada. Nah, untuk memeriksa perusahaan besar seperti GNI tidak bisa dilakukan hanya 1 hari saja. Untuk biaya Rp. 150.000,- itu tidak perhari tetapi per perusahaan.” (15 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Berdasarkan pada pernyataan informan diatas, penulis simpulkan bahwa kesiapan pegawai pada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II belum sepenuhnya siap, hal ini dikarenakan anggaran serta jarak kantor dan perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing sangat jauh. Serta jumlah pegawai yang kurang menjadikan salah satu ketidaksiapan pegawai dalam pelaksanaan pengawasan. Hal tersebut bertentangan dengan UU No.

13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan yang menjelaskan kesiapan kerja atau disebut juga kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sehingga dalam hal ini, petugas pengawas harus siap dalam menjalankan tugas dan fungsinya agar rencana yang ditetapkan dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Berbeda pendapat dengan yang disampaikan Bapak Ridwan Arifin, S.S., M.Hum sebagai Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi KANIM Banggai, beliau mengatakan:

“Tentunya dalam pelaksanaan pengawasan kami mempersiapkan pegawai dengan memberikan pelatihan bagaimana ketika di lapangan, apa yang harus dikerjakan. Dan juga melihat kondisi Wilayah Kerja KANIM Banggai yang cukup jauh, jadi kami mempersiapkan segala sesuatunya dengan baik. Agar ketika dilapangan kita bisa langsung melakukan pemeriksaan terhadap TKA.” (23 Juni 2021, di Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis, maka penulis disimpulkan bahwa kesiapan pegawai Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai mempersiapkan rencana kerja pegawai dengan memberikan pelatihan serta penyampaian terkait hal yang akan dikerjakan ketika melakukan pengawasan dan pemeriksaan di lapangan. Hal ini sejalan dengan penjelasan terkait manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia menurut Sedarmayanti dalam (Sedarmayanti 2019) ialah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi. Tujuan manajemen sumber daya manusia secara umum ialah

untuk memastikan bahwa organisasi mampu mencapai keberhasilan melalui orang. Untuk itu, diperlukan keterampilan dalam membuat presentasi kepada kelompok dan menjelaskan kebijakan praktik kompensasi kepada karyawan dan pengawas, serta kemampuan dalam merencanakan dan memprioritaskan pekerjaan.

Kemudian untuk mendukung hasil wawancara penulis melakukan observasi, untuk kesiapan pegawai dalam pelaksanaan pengawasan dapat dikatakan bahwa belum sepenuhnya siap. Melihat kondisi jarak antara perusahaan dan kantor Pengawasan Ketenagakerjaan serta Kantor Imigrasi yang tidak berada di Kabupaten Morowali Utara menjadi salah satu kendala dan tantangan bagi setiap pegawai yang hendak melaksanakan pengawasan.

Selain wawancara dengan instansi/Dinas, penulis juga melakukan wawancara dengan pihak masyarakat terkait Kinerja Tim Pengawas dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing. Berikut ini pernyataan dari Bapak Ronald, S.Th sebagai masyarakat. Beliau mengatakan:

“Saya mendengar bahwa pemerintah telah merencanakan pengawasan yang terbaik dengan lembaga-lembaga tertentu dari pemerintah yang dibentuk untuk memberikan pengawasan, secara khusus TKA di daerah kita sendiri. Karena jika tidak ada pengawasan otomatis yang akan rugi adalah kita sendiri. Hal ini akan mengakibatkan TKA akan berdatang terus kewilayah Morowali Utara. Kami sebagai masyarakat juga berusaha membantu pemerintah, serta mendoakan”. (13 Juni 2021, Rumah Informan di Desa Mohoni)

Kemudian pendapat yang berbeda disampaikan oleh Bapak Abednego sebagai masyarakat yang berada di desa lingkar perusahaan yang mempekerjakan TKA. Beliau mengatakan:

“Menurut saya yah dek, disini kan banyak sekali TKA yang kita masyarakat tidak mengetahui proses kedatangannya. Berdasarkan hal itu saya rasa pengawasan yang dilakukan belum maksimal, tetapi yang saya tau sebenarnya pemerintah sudah berupaya untuk melakukan pengawasan yang baik. Namun kembali lagi realisasinya belum sesuai ketentuan.” (13 Juni 2021, Rumah Informan di Desa Bunta)

Pendapat yang sama juga di sampaikan Bapak Erton sebagai masyarakat yang berada di desa lingkaran perusahaan yang mempekerjakan TKA. Beliau mengatakan:

“Pengawasan yang dilakukan kurang berjalan dengan baik, karena dari pengamatan saya dan cerita yang disampaikan keponakan saya yang bekerja di perusahaan tambang, masih banyak TKA yang tidak memiliki dokumen lengkap bekerja pada perusahaan tersebut. Tetapi saya rasa dari pemerintah dan tim pengawas sudah mempersiapkan dengan baik, tetapi kita tidak tau pada perusahaan strategi yang mereka gunakan untuk menutupi beberapa TKA yang tidak memiliki dokumen lengkap.” (17 Juni 2021, Rumah Informan di Desa Bunta)

Pernyataan dari informan diatas memiliki perbedaan pendapat yang kemudian penulis simpulkan bahwa dalam penilaian masyarakat terhadap kinerja tim pengawas belum berjalan secara optimal. Hal ini karena dari penjabaran informan menjelaskan bahwa masih ada TKA yang bekerja pada perusahaan dengan dokumen yang tidak lengkap.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan terkait penilaian kinerja, maka penulis simpulkan bahwa dalam penilaian kinerja terhadap Tim Pengawas (UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Banggai) belum sepenuhnya siap. Hal ini diukur dari kesesuaian rencana kerja, target, capaian dan kesiapan kerja yang dilakukan karyawan dalam pelaksanaan. Namun, terkait kesiapan pegawai masih

terdapat masalah yang dihadapi ialah terkait lingkup wilayah yang luas serta anggaran yang tidak sesuai dalam pelaksanaan pengawasan. Kemudian, terkait kinerja karyawan dilapangan, tidak berjalan optimal. Karena masih terdapat TKA yang bekerja tanpa dokumen yang lengkap.

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari dua indikator diatas yakni 1) Penetapan perencanaan dan pelaksanaan kerja dan 2) Penilaian kinerja disimpulkan bahwa terkait strategi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan penelitian dan pengamatan penulis, maka penulis simpulkan bahwa strategi dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing belum maksimal. Hal itu dikarenakan dalam penetapan perencanaan dan pelaksanaan kerja masih terdapat kendala-kendala yang belum sepenuhnya dapat teratasi dengan baik. Lebih lanjutnya lagi pada penilaian kinerja menjelaskan bahwa untuk kesiapan pegawai belum sepenuhnya siap hal ini dikarenakan kurangnya petugas pengawasan dalam melaksanakan pengawasan sehingga sering kali pengawasan tidak berjalan secara optimal.

#### **4.2.2. Efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara**

Efektivitas ialah ukuran berhasil tidaknya tujuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Mardiasmo 2017). Dengan kata lain, semakin banyak rencana berhasil maka kegiatan yang dilaksanakan semakin efektif. Sedangkan Menurut G.R. Terry pengawasan bisa diartikan dengan tahap



penetapan tujuan yang mesti dicapai ialah standar, tujuan yang hendak diselesaikan yaitu pelaksanaan, evaluasi pelaksanaan serta proses pembuatan, perbaikan jika dibutuhkan agar pelaksanaannya sesuai standar (Fahmi 2011). Jadi, efektivitas pengawasan ialah suatu pengukur keberhasilan dari penetapan apakah telah terjadi suatu penyimpangan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan apabila di perlukan agar tujuan organisasi atau instansi dapat berjalan secara efektif. Untuk mencapai efektivitas pengawasan tentunya diperlukan pengawasan yang terkoordinasi dengan baik. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Handoko dalam (Handoko 2016) menyatakan bahwa mencapai efektivitas dalam pengawas harus terkoordinasi dengan baik karena masing-masing prosedur akan mempengaruhi atau gagal seluruh operasi, serta informasi pengawasan haruslah menjangkau semua pekerja yang membutuhkannya, informasi pengawasan harus memverifikasi alur kerja organisasi, informasi pengawasan harus disinkronkan dengan alur kerja organisasi (Handoko 2016).

Berikut ini akan dibahas secara rinci terkait efektivitas pelaksanaan pengawasan yang dilakukan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai.

#### **4.2.2.1. Pengawasan Preventif**

Pengawasan preventif ialah pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dilaksanakan, dengan maksud dapat mencegah terjadinya suatu penyimpang dalam pelaksanaan tugas (Brantas 2009). Sebagaimana dimaksudkan tujuan dari dilakukannya pengawasan preventif ini agar ketika

dalam pelaksanaan tugas mengurangi akan timbulnya penyimpangan-penyimpangan yang akan terjadi dilapangan. Berikut ini akan dibahas secara rinci terkait pengawasan preventif :

**a. Peraturan atau pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan**

Dalam melakukan sebuah pekerjaan tentunya harus di dasari pada peraturan dan pedoman yang berlaku. Agar supaya dalam melaksanakan pekerjaan dapat terarah serta berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan. Untuk mencegah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan pengawasan, maka dari itu sangat diperlukan adanya peraturan serta pedoman dalam pelaksanaan pengawasan.

Tentunya dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara, UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Banggai memiliki peraturan dan pedoman sebagai acuan dalam melaksanakan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing yang berada dan bekerja di Kabupaten Morowali Utara. Adapun pedoman atau Prosedur Pengawasan Keimigrasian oleh Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Banggai dalam pelaksanaan pengawasan orang asing maupun tenaga kerja asing di wilayah Kabupaten Morowali Utara:

1. Kepala Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI banggai menerbitkan Surat Perintah pengawasan keimigrasian terhadap orang asing kepada Kepala Seksi Intelijen dan Penindakan Keimigrasian;

2. Tim melakukan rapat untuk mematangkan persiapan penunjukan anggota, penentuan lokasi yang dituju dalam rangka pemeriksaan keimigrasian;
3. Tim melakukan pengawasan keimigrasian terhadap orang asing ke lokasi yang dituju;
4. Tim berkoordinasi dengan pihak keamanan di lokasi dengan menunjukkan Surat Perintah pengawasan keimigrasian. Tim menunggu konfirmasi dalam waktu maksimal 15 menit untuk masuk ke dalam lokasi; jika pihak keamanan menghalangi proses pengawasan keimigrasian, Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Banggai akan menerbitkan Surat Pemanggilan kepada pihak perusahaan.
5. Tim melakukan pendataan terhadap jumlah orang asing yang berada di lokasi tersebut, pengecekan keabsahan dokumen keimigrasian serta kesesuaian data terkait Izin Tinggal Keimigrasian yang dimiliki;
6. Jika ditemukan ketidaksesuaian data dan/atau ketidakabsahan dokumen keimigrasian, Pejabat Imigrasi menerbitkan Surat Pemanggilan terhadap orang asing yang diduga melakukan pelanggaran untuk datang ke Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Banggai;
7. Surat Pemanggilan diterbitkan sebanyak maksimal 3 (tiga) kali terdiri atas Surat Pemanggilan 1, Surat Pemanggilan 2, Surat

Pemanggilan 3. Setiap Surat Pemanggilan berlaku 1x24 jam. Jika orang asing tidak hadir berdasarkan Surat Pemanggilan 1, Pejabat Imigrasi akan menerbitkan Surat Pemanggilan 2. Jika orang asing tidak hadir berdasarkan Surat Pemanggilan 2, Pejabat Imigrasi akan menerbitkan Surat Pemanggilan 3. Jika tidak hadir berdasarkan Surat Pemanggilan 3, Pejabat Imigrasi akan menjemput paksa orang asing tersebut dibantu oleh pihak Kepolisian Resor (Polres) dan Tentara Nasional Indonesia (TNI).

Selain memiliki pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan, saat ini UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Banggai juga berpedoman pada peraturan perundang-undang yang berlaku di Republik Indonesia. Hal tersebut di sampaikan oleh Ibu Siti Kursia, SKM sebagai Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II mengemukakan:

“Ya ada peraturan yang kami jadikan pedoman dalam pengawasan, kita mengacu pada UU 13 Tahun 2003, PP, Permenaker, dan UU terbaru yaitu Omnibuslaw.” (11 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Hal sama juga di sampaikan Bapak Beny,SH sebagai KASI

Norma Kerja UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II:

“Tentunya ada, pedoman pengawasan TKA ada 2 yaitu PP 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan TKA dan Permenaker 33 Tahun 2016 tentang prosedur pelaksanaan pengawasan.” (15 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Dari pernyataan informan diatas, penulis simpulkan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan, UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II berpedoman pada UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan TKA dan Permenaker 33 Tahun 2016 tentang Prosedur Pelaksanaan Pengawasan. Hal ini menjadi acuan bagi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dalam melaksanakan pengawasan Tenaga Kerja Asing. Dimaksudkan juga agar dalam pengambilan tindakan hukum dapat berjalan dengan optimal.

Sementara itu Bapak Ridwan Arifin,S.S.,M.Hum sebagai Kepala Subseksi Komunikasi dan Infomansi KANIM Banggai mengemukakan:

“Ya ada, di Imigrasi itu ada peraturan dan pedoman. Diantaranya UU No 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, PP 31 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Keimigrasian, Permenkumham No 4 Tahun 2017 tentang Pengawasan Keimigrasian, Permenkumham No 30 Tahun 2016 tentang Inteligen Keimigrasian, Permenkumham No 50 tahun 2016 tentang TIMPORA. Jadi kelima ini adalah dasar hukum pengawasan Keimigrasian.” (23 Juni 2021, di Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali)

Pernyataan informan di atas menjelaskan bahwa untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing maka Imigrasi berpedoman pada peraturan-peraturan yang berlaku di Indonesia. Perlunya peraturan-peraturan dalam penggunaan dan pengawasan dimaksudkan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan dan penggunaan TKA dapat berjalan dengan baik dan optimal, dengan petunjuk yang telah ditetapkan dalam aturan perundang-undangan.

Berdasarkan hasil dari pernyataan yang disampaikan oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non-

TPI Banggai penulis simpulkan bahwa selain berpedoman pada prosedur pengawasan, juga berpedoman pada peraturan perundang-undangan. Adapun peraturan perundang-undangan yang digunakan dalam pelaksanaan pengawasan TKA di Kabupaten Morowali Utara agar berjalan secara efektif ialah:

1. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
3. Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Prosedur Pelaksanaan Pengawasan
4. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian
5. Peraturan Pemerintah Nomor 31 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Keimigrasian
6. Permenkumham Nomor 4 Tahun 2017 tentang Pengawasan Keimigrasian
7. Permenkumham Nomor 30 Tahun 2016 tentang Inteligen Keimigrasian.

Berdasarkan pernyataan informasi diatas dapat disimpulkan bahwa dalam upaya mencegah terjadinya penyimpangan yang dilakukan baik perusahaan maupun tenaga kerja asing, maka kedua instansi tersebut berpedoman pada peraturan-peraturan yang berlaku di Republik Indonesia. Sehingga ketika di dapatkan penyimpangan, maka akan dilakukan

penegakan hukum pada perusahaan maupun tenaga kerja asing yang melakukan penyimpangan.

**b. Menetapkan sistem koordinasi pelaporan dan pemeriksaan, serta koordinasi dengan beberapa instansi**

Suatu pengawasan dapat dikatakan efektif apabila terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi yaitu informasi pengawasan dapat terkoordinasi dengan aliran kerja suatu organisasi, hal ini karena setiap alur dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi pencapaian keseluruhan pelaksanaan kerja.

Dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara terdapat instansi yang saling berhubungan dalam terkait pengawasan yaitu UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II serta Kantor Imigrasi. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki tugas dan fungsi dalam mengawasi keberadaan Tenaga Kerja Asing sesuai dengan Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintah daerah, bahwa semua fungsi pengawasan dialihkan ke pemerintah Provinsi sejak Januari 2017 sehingga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah memiliki 2 UPT Pengawasan Ketenagakerjaan untuk mengawasi Tenaga Kerja Indonesia dan juga keberadaan Tenaga Kerja Asing di beberapa Kabupaten yang ada di Sulawesi Tengah salah satunya di Kabupaten Morowali Utara.

Seperti yang disampaikan Ibu Siti Kursia, SKM sebagai Pengawas Ketenagakerjaan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II:

“Koordinasi tentunya tetap ada, melalui hasil pelaporan dan pemeriksaan terhadap pengawasan TKA dilapangan. Sebelumnya kami proses dulu kemudian kami kirimkan ke

Kepala Dinas Nakertrans. Dalam Pemeriksaan kami juga melihat dari aduan yang kami dapatkan dari masyarakat, apabila kami mendapat laporan bahwa pada perusahaan ini terdapat TKA yang tidak memiliki dokumen lengkap. Tentunya kami langsung melakukan pengecekan ketempat tersebut.”(11 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Kemudian Bapak Beny, SH sebagai KASI Norma Kerja mengemukakan bahwa:

“Untuk koordinasi terkait laporan pelaksanaan pengawasan dilapangan tentunya kami proses terlebih dahulu, kami susun terlebih dahulu barulah kemudian kami langsung melakukan pelaporan ke Kepala Dinas yang kemudian nanti kepala Dinas yang berkoordinasi dengan Instansi lainnya seperti Imigrasi ketika terdapat penyimpangan/pelanggaran yang dilakukan perusahaan terkait penggunaan TKA sesuai dengan laporan yang kami buat. Kemudian, terkait aduan masyarakat mengenai adanya TKA yang tidak memiliki dokumen lengkap. Tentu kami melakukan pemeriksaan ke lapangan mengecek kebenaran tersebut. Memeriksa setiap dokumen yang ada, namun apabila ketika kami dilapangan tidak mendapatkan penyimpangan kami tidak bisa mengambil tindakan tegas. Jadi kami membuat laporan sesuai dengan hasil temuan kami dilapangan.”(15 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Berdasarkan pernyataan informan di atas menjelaskan bahwa dalam menetapkan sistem koordinasi pelaporan dan pemeriksaan terlebih dahulu dilakukan penyusunan terhadap hasil pemeriksaan yang ditemukan dilapangan, kemudian diberikan kepada Kepala Dinas. Apabila bila ditemukan penyimpangan, maka dilakukan koordinasi bersama Imigrasi. Dengan maksud melakukan penindakan dan penegakan hukum terhadap Tenaga Kerja Asing yang melakukan penyimpangan.

Bapak Ridwan Arifin, S.S.,M.Hum sebagai Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi KANIM Banggai mengemukakan:



“Untuk koordinasi terkait pelaporan dan pemeriksaan lapangan kami menyerahkan LHI (Laporan Harian Inteligen) yang dimana pada LHI ini menjelaskan terkait pelaksanaan pengawasan yang kami lakukan baik langsung dilapangan maupun di kantor (terkait perpanjangan Izin Tinggal) hal ini bersifat pelaporan.”(23 Juni 2021, di Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali)

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa 2012), arti kata pelaporan adalah proses, cara, perbuatan melaporkan. Berdasarkan pernyataan dan informasi yang disampaikan informan, maka penulis simpulkan bahwa dalam menetapkan sistem koordinasi pelaporan dan pemeriksaan untuk UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II melalui proses persiapan hasil pelaksanaan kerja dilapangan kemudian akan di berikan kepada Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Sedangkan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai untuk pelaporan dan pemeriksaan lapangan yaitu dengan menyerahkan Laporan Harian Inteligen (LHI) yang dimana dalam laporan ini akan menjelaskan terkait pelaksanaan pengawasan yang ada di lapangan.

Selain melakukan wawancara dengan instansi/Dinas terkait pengawasan Tenaga Kerja Asing, penulis juga melakukan wawancara dengan Camat dan Kepala Desa terkait koordinasi. Dalam hal ini Bapak Ansar,S.Sos sebagai Camat Petasia Timur, dimana perusahaan tambang pengguna Tenaga Kerja Asing berada dalam wilayah Kecamatan Petasia Timur. Hasil wawancara dengan beliau mengemukakan bahwa:

“Selama ini kami tidak pernah melakukan koordinasi dengan pihak-pihak terkait yang mengawasi Tenaga Kerja Asing. Kami tidak tau tentang berapa jumlah TKA yang berada di wilayah

kecamatan kami, yang kami tau hanyalah jumlah TKI yang bekerja pada perusahaan tambang. Tetapi kami sangat mengharapkan agar adanya koordinasi antara kecamatan dan pihak-pihak terkait pengawasan TKA, sehingga ketika terjadi suatu masalah pada TKA. Sebisa kami untuk mengambil tindakan juga.”(16 Juni 2021, Kantor Camat Petasia Timur)

Kemudian hal serupa juga di sampaikan oleh Bapak Batonius Bate sebagai Kepala Desa Mohoni, di desa ini terdapat perusahaan tambang yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing. Beliau mengatakan:

“Kami dari pihak Desa, tidak pernah tau terkait kapan pengawasan terhadap TKA dilaksanakan. Hal ini dikarenakan tidak adanya koordinasi yang dilakukan antara pengawas, disnaker dan pihak lainnya. Kami mengetahui terkait kejadian setelah kejadian tersebut sudah terjadi, jadi dalam hal ini kami sangat mengharapkan untuk Disnaker, pengawas dan instansi lain dapat bekerja sama dengan kami untuk mengawasi keberadaan TKA di Kabupaten Morowali Utara.” (28 Juni 2021, Kantor Desa Mohoni)

Selanjutnya pertanyaan yang sama juga penulis tanyakan kepada Bapak Chirstol Rizal Lolo, SP sebagai Kepala Desa Bunta. Beliau mengatakan bahwa:

“Koordinasi yang dilakukan pemerintah saya rasa untuk koordinasi yang dilakukan dengan beberapa instansi terkoordinir dengan baik. Hanya saja dengan pemerintah desa kurang adanya koordinasi terhadap pengawasan TKA. Kami di desa lebih kepada masyarakat lokal, terkait info lowongan yang perusahaan berikan. Untuk pengawasan TKA selama ini kami tidak pernah melakukan komunikasi dengan Tim pengawas. Jadi harapan saya kedepannya agar supaya kami dari pemerintah Kecamatan dan Desa untuk dilibatkan dalam pelaksanaan pengawasan TKA di wilayah kami.” (21 Juni 2021, Kantor Desa Bunta)

Berdasarkan pernyataan dan informasi yang penulis dapatkan dari informan, terkait penetapan sistem koordinasi yang dilakukan. Dalam hal ini tidak ada koordinasi yang dilakukan antara Disnaker, Tim Pengawas, serta

Kantor Imigrasi dengan pemerintah Desa dan Kecamatan. Pihak pemerintah desa dan kecamatan menyatakan bahwa tidak adanya koordinasi yang dilakukan dengan pihak desa maupun kecamatan. Padahal dalam hal ini, tentunya perlu dilakukan mengingat bahwa letak perusahaan berada pada lingkup kecamatan dan desa, yang artinya ketika terjadinya masalah dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing pihak kecamatan atau desa harus mengetahui untuk membantu dalam penyelesaian masalah.

Berdasarkan hasil temuan penulis menerangkan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan masih bertolak belakang dengan aduan masyarakat mengenai masih banyak terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di Wilayah Kabupaten Morowali Utara yang tidak memiliki dokumen lengkap. Namun, menanggapi hal tersebut tim pengawas tentunya tidak dapat menyimpulkan secara langsung. Tentunya dilakukan pemeriksaan ke lapangan, seperti yang di jelaskan pada wawancara dengan informan dari pihak Pengawas Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ketika mendapatkan aduan dari masyarakat, selanjutnya dilakukan pemeriksaan. Apabila ketika dilapangan tidak ditemukan penyimpangan terkait dokumen TKA yang tidak lengkap, pihak pengawasan ketenagakerjaan tidak bisa langsung memberikan Nota Pemeriksaan kepada perusahaan terkait aduan masyarakat.

**c. Menetapkan sanksi-sanksi bagi pelanggaran/penyimpangan yang terjadi**

Sanksi merupakan suatu tindakan-tindakan untuk memaksa seseorang, lembaga maupun perusahaan untuk menaati aturan atau ketentuan yang

berlaku. Ada berbagai macam jenis-jenis sanksi salah satunya yaitu sanksi administratif yang di maksudkan bahwa sanksi yang diberikan kepada pelanggaran administratif atau ketentuan peraturan yang bersifat administrative yang dapat berupa pencabutan izin, pembubaran, pengawasan, pemberhentian sementara, denda administratif, atau daya paksa polisional.

Dalam pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing, tentunya sanksi tegas sangatlah di perlukan. Mengingat bahwa dalam praktek penggunaan Tenaga Kerja Asing ada saja perusahaan yang tidak mengikuti prosedur yang berlaku dalam pengguna Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Salah satunya berkaitan dengan kelengkapan dokumen penggunaan TKA diantaranya RPTKA, Notice (perubahan dari IMTA) serta Izin Tinggal yang harus dilengkapi perusahaan dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan yang akan mungkin terjadi, Kantor Imigrasi dan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II tentu telah menetapkan sanksi-sanksi apa saja yang akan di berikan kepada perusahaan atau Tenaga Kerja Asing yang melakukan penyimpangan/ pelanggaran selama bekerja di wilayah Kabupaten Morowali Utara, Indonesia.

Bapak Ridwan Arifin, S.S.,M.Hum sebagai Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi KANIM Banggai mengemukakan:

“Pertama kita akan melakukan yang namanya pemanggilan kepada orang asing dan penjaminnya(sponsor) dalam hal ini perusahaan, setelah dipanggil kita melakukan pemeriksaan yang dituangkan dalam BAP (Berita Acara Pemeriksaan) jika ditemukan terjadi

pelanggaran keimigrasian ringan atau pelanggaran keimigrasian yang bersifat administratif kita akan melakukan yang namanya tindakan administratif keimigrasian sesuai dengan Pasal 75 UU No 6 Tahun 2011 apa itu tindakan administratif yang pertama deportasi setelah di deportasi kemudian di cekal (tidak boleh masuk selama 6 bulan), yang kedua jika dia melakukan pelanggaran yang bukan administratif misalnya memalsukan passport, visa, itas atau melakukan pembunuhan. Kita langsung melakukan tindakan yang namanya Projustisia yaitu proses pengadilan artinya pidana. Kita BAP langsung ke Kejaksaan setelah lengkap baru ke Pengadilan setelah itu Penjara (LAPAS).” (23 Juni 2021, di Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali)

Berdasarkan Pasal 75 UU No 6 Tahun 2011 terkait Tindakan Administratif Keimigrasian dijelaskan pada Ayat 1 Pejabat Imigrasi berwenang melakukan tindakan Administratif Keimigrasian terhadap Orang Asing yang melakukan kegiatan berbahaya dan patut diduga membahayakan serta tidak menaati peraturan perundang-undangan. Hal ini sejalan dengan pernyataan yang disampaikan informan yaitu apabila dalam pelaksanaan pengawasan terdapat pelanggaran/ penyimpangan yang dilakukan Tenaga Kerja Asing maka akan dilakukan tindakan pemanggilan, apabila pelanggaran yang dilakukan dianggap berat maka akan dilakukan tindakan Projustisia yaitu proses pengadilan.

Sementara itu Ibu Siti Kursia, SKM sebagai Pengawas Ketenagakerjaan mengatakan bahwa:

“Jika seandainya kami temukan dilapangan terjadi pelanggaran, kami langsung memberikan NOTA (Surat peringatan) berdasarkan TUPOKSI nya kami. Berdasarkan aturan yang berlaku, jika mereka tidak memenuhi ketentuannya langsung kami berikan NOTA.” (11 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan di Morowali)

Bapak Beny, SH sebagai KASI Norma Kerja memperjelas sanksi yang diberikan kepada perusahaan yang melakukan penyimpangan /pelanggaran dalam penggunaan TKA. Beliau mengatakan:

“Menyikapinya penyimpangan/pelanggaran yang dilakukan maka kami melakukan sesuai dengan prosedur, kalau ada pelanggaran seperti bekerja tidak sesuai dengan bidang keahlian maka meminta mereka untuk memperbaiki kemudian ditentukan jangka waktunya. Untuk yang tidak memiliki izin sama sekali kami langsung memberhentikan dari lokasi kerja dan langsung bersurat/ berkoordinasi dengan imigrasi untuk melakukan deportasi.” (15 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Permenaker Pasal 30 Nomor 30 Tahun 2016 tentang Cara Pengawasan Ketenagakerjaan menjelaskan Nota Pemeriksaan yang digunakan ketika pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan di lapangan. Berdasarkan pernyataan dan informasi yang disampaikan informan, maka penulis simpulkan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara. Ketika dalam pengawasan lapangan ke perusahaan penggunaan Tenaga Kerja Asing ditemukan penyimpangan yang dilakukan, pihak Imigrasi dan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II akan memberikan sanksi sesuai pelanggaran/penyimpangan yang telah ditetapkan. Untuk terkait dokumen-dokumen seperti RPTKA, Notifikasi (Perubahan dari IMTA), dan Izin Tinggal tidak terlengkapi maka sanksi yang diberikan yaitu deportasi Tenaga Kerja Asing dengan memberikan jangka waktu selama bulan 6 untuk tidak bisa masuk kedalam wilayah Indonesia, sedangkan untuk pelanggaran berupa pemalsuan Passport, visa, dan ITAS serta kejahatan seperti

pembunuhan, perampokan, dan lain-lain dengan mengambil tindakan projustisia yaitu proses pengadilan artinya pidana. Sedangkan pada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II apabila dalam pemeriksaan ke lapangan ditemukan Tenaga Kerja Asing tidak bekerja sesuai dengan keahliannya maka akan diberikan surat peringatan yang di sebut NOTA Pemeriksaan. Selain itu ketika dalam melakukan pemeriksaan apabila ditemukan TKA tidak memiliki dokumen resmi maka UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II melakukan koordinasi kepada Imigrasi untuk mengambil tindakan deportasi.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis, maka disimpulkan dalam upaya pencegahan penyimpangan sebelum dilakukan pengawasan maka perlukannya pedoman yang digunakan untuk menjadi acuan dalam pelaksanaan pengawasan, kemudian menetapkan sistem koordinasi pelaporan dan pemeriksaan serta koordinasi dengan beberapa instansi hal ini dimaksudkan untuk melihat tercapainya rencana dan tujuan yang telah di tetapkan sebelumnya. Selain itu, dalam upaya pencegahan terjadi penyimpangan dalam pengawasan tentunya sudah ditetapkan sanksi-sanksi yang akan di berikan kepada perusahaan yang melakukan pelanggaran. Diantaranya pemberian Nota Pemeriksaan apabila di lapangan ditemukan pelanggaran TKA tidak bekerja sesuai dengan keahliannya, serta akan dilakukan pemberhentian kerja apabila ditemukan TKA tidak memiliki Notifikasi. Kemudian dari pihak Imigrasi akan melakukan deportasi apabila

ditemukan Tenaga Kerja Asing tidak melengkapi data berupa ITAS (Izin Tinggal Terbatas).

#### **4.2.2.2. Pengawasan Represif**

Pengawasan Represif ialah pengawasan yang dilakukan setelah pekerjaan atau kegiatan telah dilaksanakan dan terdapat penyimpangan yang terjadi (Brantas 2009). Pengawasan ini berorientasi untuk menghentikan suatu pelanggaran yang telah terjadi, dengan maksud untuk mencegah pelanggaran atau penyimpangan itu terulang kembali . Adapun hal yang dapat dilakukan dalam pengawasan represif yaitu:

##### **a. Membandingkan antara hasil dan rencana**

Pengawasan dapat berjalan dengan efektif apabila dilakukan perbandingan antara hasil dan rencana. Tujuan dilakukan perbandingan hasil dan rencana yaitu untuk mengetahui apakah rencana yang sebelumnya telah ditetapkan terlaksana dengan baik, kemudian apakah dalam pelaksanaan ditemukan adanya pelanggaran.

Pengawasan yang dilakukan oleh UPT Pengawas Ketenagakerjaan dan Imigrasi tentunya membuat perbandingan hasil dan rencana yang telah dibuat untuk mengetahui apakah rencana yang telah ditetapkan sebelumnya berjalan dengan baik. Hal ini disampaikan Ibu Siti Kursia,SKM, beliau mengatakan:

“iya kami tentunya membuat perbandingan antara hasil yang telah kami capai dengan rencana sebelumnya. Misalnya begini apa yang sebelumnya kita rencanakan seperti ini berarti kita harus capai target seperti ini. Tetapi kenyataan dilapangan kita dapat kendala-kendala. Contohnya kita temukan tidak sesuai pastinya kami berikan teguran kepada mereka apabila tidak



dipenuhi NOTA pertama maka kami berikan NOTA kedua jika masih sama kami berikan langsung NOTA ketiga, jika masih belum di penuhi kami langsung serahkan kepada pihak imigrasi. Setelah itu kami mengevaluasi kembali rencana dan hasil yang telah ada.”(11 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Hal serupa pun di sampaikan oleh KASI Norma Kerja UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Bapak Beny,SH. Beliau Mengatakan:

“Ya, setiap 3 bulan sekali dan akhir tahun dalam artian melakukan evaluasi apakah sudah sesuai dengan rencana, berapa deviasi/penyimpangannya.” (15 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Berdasarkan pernyataan informan di atas, penulis simpulkan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan akan di lakukan perbandingan antara hasil dan rencana hal ini dilakukan untuk mengevaluasi kembali rencana-rencana yang telah tercapai. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan Suharsimi Arikunto dalam (Arikunto 2013) menyatakan bahwa evaluasi ialah serangkaian kegiatan atau aktivitas yang bertujuan untuk dapat mengukur tingkat keberhasilan pada suatu kegiatan. Tentunya dalam suatu pelaksanaan akan dilakukan tindakan evaluasi untuk melihat serta menilai kembali rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara itu dalam pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai untuk mengetahui rencana yang telah di tetapkan apakah tercapai dan sesuai dengan rencana melakukan evaluasi pelaksanaan kegiatan, yang didalamnya membahas terkait pola-pola pengawasan sudah berjalan dengan efektif atau tidak serta evaluasi terhadap

target operasi apakah ada yang tertangkap dalam hal ini menyangkut dokumen-dokumen Tenaga Kerja Asing. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi KANIM Banggai Bapak Ridwan Arifin, S.S.,M.Hum menyatakan:

“Yah hal itu dilakukan dalam kerangka evaluasi pelaksanaan kegiatan. Apakah hasil dari target sebelumnya terpenuhi atau tidak. Dimana tercakup yaitu target operasi apakah ada yang tertangkap (pemeriksaan kelengkapan dokumen keimigrasian) apakah pola-polanya berjalan dengan efektif.”(23 Juni 2021, di Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali)

Dalam PP No. 39 Tahun 2006, evaluasi ialah rangkaian kegiatan membandingkan realisasi masukan (*input*), keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) terhadap rencana dan standar. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan penulis kepada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Banggai dapat di simpulkan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing akan dilakukan evaluasi dalam hal ini melakukan perbandingan antara hasil dan rencana sebelumnya, hal ini dilakukan untuk mengetahui rencana yang telah di tetapkan tercapai dengan baik, serta melihat ada atau tidaknya penyimpangan dalam pelaksanaan pengawasan. Evaluasi terhadap hasil dan rencana UPT Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan setiap 3 bulan sekali dan akhir tahun.

**b. Mencari tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan dalam pelaksanaan tugas**

Mencari tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan artinya dalam pengawasan harus bisa diaplikasikan berbagai cara tindakan

dalam perbaikan terhadap penyimpangan, hal ini di maksudkan agar penyimpangan yang telah terjadi tidak terulang kembali.

Dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara tentunya berbagai cara dilakukan oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaa Wilayah II dan Imigrasi dalam upaya mencegah terulangnya penyimpangan yang di temukan dalam pelaksanaan tugas.

Dalam wawancara bersama Ibu Siti Kursia,SKM sebagai Pengawas Ketenagakerjaan, beliau mengatakan:

“Iya, jika kami menemukan penyimpangan/ pelanggaran dilapangan kami langsung memberikan surat teguran. Kalau kami ini lebih kepada penegakan hukumnya, tindakan perbaikan yang kami lakukan yaitu menyampaikan keperusahaan terkait kesalahan yang dilakukan sesuai dengan peraturan yang belaku.” (11 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Kemudian Bapak Beny,SH memperjelas terkait tindakan perbaikan yang diambil ketika ditemukan penyimpangan yaitu:

“Jadi, di pengawasan itu ada tahapan pengawasan yaitu preventif edukatif represif nonjustisia dan represif projustisia untuk mencegah pelanggaran agar tidak berulang, hal ini bergantung pengulangannya seperti apa kalau ada pelanggaran A harus ditindakan, bagaimana agar tidak terulang menyampaikan kepada pengusahanya agar tidak mengulangi, kedua harus monitor secara regular karena tidak ada yang bisa pastikan dia mengulangi pelanggarannya dilakukan monitor secara rutin sambil kita bangun pelan-pelan kesadaran mereka akan aturan. Agar aturan tidak dilanggar berulang-ulang berarti saksinya harus tegas dan diproses. Untuk pemberian saksi dilakukan oleh pengadilan.”(15 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Berdasarkan pernyataan informan diatas penulis simpulkan, bahwa ketika dalam pelaksanaan pengawasan ditemukan penyimpangan yang

dilakukan oleh Tenaga Kerja Asing, pihak pengawas akan memberikan Nota Pemeriksaan kepada Perusahaan dengan maksud bahwa untuk memberikan peringatan kepada perusahaan agar tidak mengulangi kembali pelanggaran yang dilakukan.

Sedangkan Bapak Ridwan Arifin, S.S., M.Hum sebagai Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi mengemukakan:

“ketika dilapangan kami menemukan penyimpangan/ pelanggaran misalnya melewati masa izin tinggal kita langsung melakukan tindakan administrasi keimigrasian untuk orang tersebut (TKA/orang asing lainnya) tidak dijatuhi hukuman ke pihak perusahaan atau penjamin. Tetapi penjamin bisa dijatuhi hukum apabila tidak melapor. Penjamin bukan perusahaan tetapi orang yang ada diperusahaan tersebut akan melakukan pelaporan-pelaporan keimigrasi terkait perubahan data, orang asing yang datang (Tertuang dalam pasal 68 UU Nomor 6 Tahun 2011). Tetapi jika dia (TKA) over stay (melewati masa izin tinggal) kita langsung melakukan deportasi.” (23 Juni 2021, di Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali)

Berdasarkan pernyataan yang di sampaikan informan di atas, maka penulis simpulkan tindakan perbaikan yang dilakukan ketika di temukan penyimpangan/pelanggaran yang terjadi dilapangan ialah pertama apabila pelanggaran yang dilakukan terkait dokumen-dokumen tindakan yang dilakukan yaitu melakukan pembinaan, kemudian memonitoring secara rutin, memberikan surat teguran kepada pihak perusahaan dan TKA, atau melakukan deportasi.

### **c. Meningkatkan kemampuan melalui *training* ataupun *education***

Pelatihan (*training*) ialah suatu proses yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada pegawai atau tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang

bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai atau tenaga kerja dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivas dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Pelatihan yang dimaksudkan ialah untuk meningkatkan penguasaan keahlian karyawan atau tenaga kerja atas pekerjaan tertentu.

Dalam pelaksanaan pengawasan tentu petugas pengawas harus dibekali dengan pelatihan (*training*) serta pendidikan (*education*) agar dalam pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan baik dan efektif. Selain pelatihan peningkatan kemampuan dalam pengawasan juga sangat di perlukan dengan maksud yaitu mengadakan secara rutin pelatihan dan pendidikan bagi petugas pengawasan.

Ibu Siti Kursia, SKM sebagai Pengawas Ketenagakerjaan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II mengatakan:

“iya ada, tetapi pelatihan dan pendidikan itu awal. Untuk pengawas umum pelatihan dan pendidikannya ada yang 6 bulan, ada yang 4 bulan dan ada yang 2 bulan. Untuk pendidikannya dilaksanakan di Jakarta.” (11 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Kemudian bapak Beny,SH sebagai KASI Norma Kerja mengatakan:

“Pelatihan ada, untuk jadi pengawas itu ada training khusus 4 bulan tidak bisa hanya pegawai biasa langsung jadi pengawas, harus mengikuti training dulu baru bisa ditunjuk oleh Menteri kemudian diangkat menjadi jabatan fungsional. Upgrading yang tidak ada, training saja diawal. Tentunya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan petugas itu tidak hanya dilakukan 1 kali saja, tetapi dilakukan setiap ada perubahan peraturan harusnya ditraining terus.” (15 Juni 2021, di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II di Morowali)

Berdasarkan hasil dari pernyataan yang disampaikan oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaan terkait pelatihan (*training*) dan pendidikan (*education*), penulis simpulkan dalam pelaksanaan pengawasan petugas pengawasan hanya mendapatkan satu kali pelatihan dan pendidikan awal yang dilaksanakan selama kurang lebih 6 bulan, untuk peningkatan kemampuan (*upgrading*) tidak ada setelah dilaksanakan pelatihan dan pendidikan awal. Menurut Edwin B. Flippo dalam (Sedarmayanti 2019) menyatakan bahwa pelatihan ialah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan. Hal ini menjelaskan bahwa pentingnya pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sangat di perlukan.

Terkait pelatihan (*training*) dan pendidikan (*Education*) dalam pengawasan TKA, penulis juga memberikan pertanyaan yang sama kepada Bapak Ridwan Arifin,S.S.,M.Hum sebagai Kasubsi Informasi dan Komunikasi KANIM Banggai. Beliau mengatakan:

“Iya ada pelatihan sebelum menjadi petugas Imigrasi dan selama menjadi petugas Imigrasi, untuk pelatihannya yaitu pelatihan pengawasan, pelatihan dasar hukum, pelatihan intelijen(pengintaian). Selain itu, kita melakukan briefing tentang data ini penting sekali. Jadi petugas dibekali dengan data yang ada di dalam SIPOA.” (23 Juni 2021, di Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali)

Pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai dilakukan sebelum dan selama menjadi petugas artinya bahwa pelatihan dan pendidikan diadakan secara rutin untuk meningkatkan

kemampuan pegawai dalam pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing. Dari pernyataan diatas sejalan dengan Keith Davis dan William B, Werther, Jr dalam (Sedarmayanti 2019) menyatakan pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Selain itu, sebelum melaksanakan tugas terlebih dahulu melakukan briefing untuk menjelaskan terkait data yang ada pada SIPOA (Aplikasi Keimigrasian).

Dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing pada perusahaan juga tentunya membutuhkan pelatihan dan pendidikan sebelum melaksanakan pekerjaan pada perusahaan tersebut, hal ini tentunya dilakukan agar dalam pelaksanaan kerja Tenaga Kerja Asing dapat memahami tugas dan keahliannya. Selain itu juga diharapkan dapat memahami terkait peraturan-peraturan yang berlaku di Indonesia dimana perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing berada.

Dalam wawancara bersama dengan Mr.Jiang sebagai Direktur PT. Gunbuster Nickel Industry, beliau mengatakan:

“Pertama kami memberi training khusus dari perusahaan kepada pekerja kami yang dilakukan di negara asal tempat Tenaga Kerja Asing kami berasal. Setelah sampai di wilayah Indonesia untuk bekerja kami hanya memberikan buku pedoman saja. Untuk pelatihan maupun pendidikan itu sejauh ini tidak ada dari DISNAKER.”(24 Juni 2021, di PT. Gunbuster Nickel Industry)

Sedangkan Bapak Samson Kadang sebagai Kepala Teknik Tambang PT.Genba Multi Mineral, beliau mengatakan:

“Iya kami melakukan pelatihan dan pendidikan bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di perusahaan kami. Untuk pelatihannya kami juga menyampaikan terkait aturan-aturan yang berlaku di Indonesia. Hal ini kami lakukan agar ketika mereka berada di Wilayah Indonesia terkhusus di Kabupaten Morowali Utara, mereka paham akan aturan-aturan yang harus di patuhi. Sedangkan untuk pelatihan dari DISNAKER atau instansi pemerintah lainnya, belum ada secara khusus untuk TKA. “(25 Juni 2021, di PT. Genba Multi Mineral)

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT. Gunbuster Nickel Industry dan PT. Genba Multi Mineral menjelaskan bahwa untuk *training* dan *education* dilakukan oleh masing-masing perusahaan. Pelatihan tersebut diberikan di negara asal TKA dan kemudian ketika beradaan di Indonesia akan diberikan buku pedoman dan penyampaian terkait peraturan yang berlaku di Indonesia. Dijelaskan pula bahwa tidak ada pelatihan yang diberikan pihak Dinas Ketenagakerjaan kepada tenaga kerja asing yang bekerja pada perusahaan pemberi kerja.

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan informan, serta observasi yang dilakukan penulis maka dapat disimpulkan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan TKA terdapat pelatihan dari masing-masing instansi terkait, serta adanya pelatihan yang di sediakan sendiri dari pihak perusahaan untuk pekerja Asing yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Dalam upaya mencegah terulang kembalinya penyimpangan, maka dalam pelaksanaan pengawasan membandingkan antara hasil dan rencana yang dimaksudkan yaitu mengevaluasi rencana yang telah ditetapkan berjalan dengan baik atau tujuan yang ditetapkan belum tercapai. Kemudian, mencari tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan dalam pelaksanaan



tugas, hal ini dimaksudkan untuk memperbaiki dengan cara melakukan pembinaan serta monitoring secara rutin, dan memberikan surat teguran atau deportasi apabila melakukan pelanggaran berulang. Kemudian dalam pelaksanaan pengawasan diperlukan juga pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai/karyawan, hal ini lakukan agar ketika pengawas melakukan pengawasan dilapangan tidak bingung ataupun kesulitan dengan tugas yang dilaksanakannya.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari dua indikator diatas yakni 1) Pengawasan Preventif dan 2) Pengawasan Represif, di simpulkan bahwa terkait efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara berdasarkan penelitian dan pengamatan penulis, maka penulis simpulkan bahwa efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing belum sepenuhnya berjalan efektif. Hal itu dikarenakan dari keenam sub indikator pada pengawasan preventif dan pengawasan represif belum terpenuhi. Berdasarkan pada penetapan koordinasi belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan tidak terjalinnya koordinasi antara pihak instansi yang bertanggung jawab terkait pengawasan dengan pihak Desa dan Kecamatan yang berada pada lingkaran tambang. Selanjutnya pada sub indikator meningkatkan kemampuan melalui training belum sepenuhnya, hal ini belum adanya pelatihan khusus yang diberikan kepada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan terkait pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing. Kemudian tidak adanya pelatihan khusus yang di

berikan pihak dinas yang bertanggung jawab terkait pengawasan TKA kepada perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing.



# UNIVERSITAS BOSOWA

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan penulisan yang telah dilakukan, penulis mengambil kesimpulan antara lain:

1. Berdasarkan hasil dan pembahasan dari dua indikator diatas yakni 1) Penetapan perencanaan dan pelaksanaan kerja dan 2) Penilaian kinerja disimpulkan bahwa terkait strategi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan penelitian dan pengamatan penulis, maka

penulis simpulkan bahwa strategi dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing belum masih kurang maksimal. Hal itu dikarenakan dalam penetapan perencanaan dan pelaksanaan kerja masih terdapat kendala-kendala yang belum sepenuhnya dapat teratasi dengan baik. Lebih lanjutnya lagi pada penilaian kinerja menjelaskan bahwa untuk kesiapan pegawai belum sepenuhnya siap hal ini dikarenakan kurangnya petugas pengawasan dalam melaksanakan pengawasan sehingga sering kali pengawasan tidak berjalan secara optimal.

2. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari dua indikator diatas yakni 1) Pengawasan Preventif dan 2) Pengawasan Represif, di simpulkan bahwa terkait efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara berdasarkan penelitian dan pengamatan penulis, maka penulis simpulkan bahwa efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing belum sepenuhnya berjalan efektif. Hal itu dikarenakan dari keenam sub indikator pada pengawasan preventif dan pengawasan represif belum terpenuhi. Berdasarkan pada penetapan koordinasi belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan tidak terjalinnya koordinasi antara pihak instansi yang bertanggung jawab terkait pengawasan dengan pihak Desa dan Kecamatan yang berada pada lingkaran tambang. Selanjutnya pada sub indikator meningkatkan kemampuan melalui training belum sepenuhnya, hal ini belum adanya pelatihan khusus yang diberikan kepada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan terkait pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing.

Kemudian tidak adanya pelatihan khusus yang di berikan pihak dinas yang bertanggung jawab terkait pengawasan TKA kepada perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, berikut merupakan saran yang penulis usulkan agar dapat membantu proses pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara dapat berjalan maksimal, yaitu:

1. Menambah jumlah pegawai pengawas dari masing-masing instansi yaitu UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai, mengingat jumlah Tenaga Kerja Asing yang perlu diawasi sangat banyak maka harus ada tambahan pengawas. Kemudian memberi kemudahan kepada peneliti selanjut dalam hal pemberian dokumen yang diteliti.
2. Menjalin koordinasi yang baik antara dinas atau pihak terkait dalam pengawasan TKA, seperti seharusnya pihak UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II, Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai, serta Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Morowali Utara memberikan data terkait jumlah TKA di Kabupaten Morowali Utara kepada Kecamatan atau Desa yang dimana terdapat perusahaan yang menggunakan Tenaga Kerja Asing. Sehingga pihak Kecamatan maupun desa dapat melakukan koordinasi apabila ditemukan penyimpangan pada perusahaan tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. 2020. *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Anggara, Sahya. 2016. *Administrasi Keuangan Negara*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Anggara, Sahya, and Ii Sumantri. 2016. *Administrasi Pembangunan: Teori Dan Praktik*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Anshori, Ade Ikhwan. 2014. "Strategi Pemasaran Produk Pembiayaan Warung Mikro Dalam Upaya Menarik Minat Nasabah (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KCP Cilandak)." Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Atmodiwiryo, Soebagio. 2011. *Manajemen Pengawasan Dan Supervisi Sekolah*. Jakarta: PT.Ardadizya Jaya.
- Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia. 2021. "Peta Administrasi Kabupaten Morowali Utara." [https://sulteng.bpk.go.id/peta-administrasi-kabupaten -morowali-utara/](https://sulteng.bpk.go.id/peta-administrasi-kabupaten-morowali-utara/) (August 23, 2021).
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. 2012. "KBBI Daring, Pelaporan." <https://kbbi.web.id/lapor.html> (August 23, 2021).
- Bangun, Willson. 2008. *Intisari Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta CV.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen: Teori, Kasus, Dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2003. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Hamidi, Jazim, and Charles Christian. 2016. *Hukum Keimigrasian Bagi Orang Asing Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- . 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hardani dkk. 2020. *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Humas Kanwil Sulteng. 2020. "Kanwil Kumham Sulawesi Tengah Luncurkan Aplikasi SIPOA Dan SILAKUM."

<https://sulteng.kemenkumham.go.id/berita-kanwil/berita/-utama/3837-kanwil-kumham-sulawesi-tengah-luncurkan-aplikasi-sipoa-dan-silakum> (August 12, 2021).

- Jazuli, Ahmad. 2018. "Eksistensi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian."
- Katadata. 2021. "Jumlah Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Turun Selama Pandemi Covid-19." <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/07/06/jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-turun-selama-pandemi-covid-19> (August 9, 2021).
- Kemnaker. 2021. "Daftar Alur Pelayanan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing." <https://tka-online.kemnaker.go.id/alur.asp> (March 13, 2021).
- KEMNAKER. 2019. "Petunjuk Pelaksana Pelayanan Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing." *Direktorat Pengendalian Penggunaan Tenaga kerja Asing*: 1689–99.
- Kencana, Maulandy Rizky Bayu. 2021. "Menteri Bahlil: Masuknya Ribuan TKA China Ciptakan Banyak Lapangan Kerja." <https://m.merdeka.com/uang/menteri-bahlil-masuknya-ribuan-tka-china-ciptakan-banyak-lapangan-kerja.html> (August 9, 2021).
- Khairinnisa. 2017. "Strategi Dinas Tenaga Kerja Asing Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota Cilegon." Sultan Ageng Tirtayasa.
- Makmur. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mardiasmo. 2017. *Perpajakan*. Yogyakarta: Andi.
- Moleong, Lexy J. 2007. *Metodologi Penelitian-Pendekatan Praktis Dan Aplikasi*. Bandung: Remaja Rosdakarya Offset.
- Peko, Leksono. 2018. "Pengawasan Perizinan Tenaga Kerja Asing."
- Rahayu, Devi. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Rahmadi R. 2015. "Kubangan Tambang Nikel Yang Resahkan Warga Morowali Utara." <https://www.mongabay.co.id/2015/02/23/kubangan-tambang-nikel-yang-resahkan-warga-morowali-utara/amp> (December 17, 2020).
- Sangadji, Etta Mamang. 2010. *Metodologi Penelitian-Pendekatan Dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sari, Abharina Atikah. 2017. "Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota Cilegon." Sultan Ageng Tirtayasa.

- Sedarmayanti. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Septianigrum, Arum. 2018. "Pelaksanaan Pengawasan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang Terhadap Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Semarang." Universitas Diponegoro.
- Setiawan, Ebta, and Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. 2012. "KBBI Teknologi." [kbbi.web.id/teknologi](http://kbbi.web.id/teknologi) (September 12, 2021).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta CV.
- Susanto, Heri. 2020. "Izin Kerja 6.137 TKA Di Sulteng Akan Diperpanjang Selama Pandemi Covid-19." <https://mliputan6.com/regional/read/4247522/izin-kerja-6137-TKA-di-sulteng-akan-diperpanjang-selama-pandemi-covid-19> (December 17, 2020).
- Suyanto, Bagong, and Sutinah. 2005. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Kencana.
- Triton. 2007. *Manajemen Strategis Penerapan Perusahaan & Bisnis*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Waseso, Ratih. 2020. "Jumlah Tenaga Kerja Asing Di Indonesia 98.902 TKA China Terbesar." <https://amp.konten.co.id/news/jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia> (December 17, 2020).
- Yuli, Sri Budi Cantika. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian
- Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- Permenaker Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Prosedur Pelaksanaan Pengawasan
- Permenkumham Nomor 4 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengawasan Keimigrasian



## **LAMPIRAN-LAMPIRAN**



## **Lampiran 1 Matriks Pengembangan Instrumen**

### **I. Judul Penulisan**

PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN MOROWALI UTARA PROVINSI SULAWESI TENGAH

### **II. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Strategi pemerintah dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara?
2. Bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara?

### **III. Tujuan Penulisan**

1. Untuk mengetahui mengenai strategi yang dilakukan Disnaker dalam Pengawasan tenaga kerja asing di kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Untuk mengetahui mengenai efektivitas pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Disnaker dalam mengawasi tenaga kerja asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah

### **IV. Fokus Penulisan**

1. Strategi dalam pengawasan tenaga kerja asing yang berada di kabupaten Morowali Utara
2. Efektivitas pelaksanaan dalam mengawasi keberadaan tenaga kerja asing di Kabupaten Morowali Utara.

## V. Informan Penulisan

### 1. UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II

- KASI Norma Kerja = 1 Orang

- Pengawas Ketenagakerjaan = 1 Orang

### 2. Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai (Pelaksanaan penulisan dilakukan di Unit Kerja Kantor Imigrasi Banggai di Morowali)

- Kepala Subseksi Informasi dan  
Komunikasi KANIM Banggai = 1 Orang

3. Camat Petasia Timur = 1 Orang

4. Kepala Desa Bunta = 1 Orang

5. Kepala Desa Mohoni = 1 Orang

6. Masyarakat sekitar perusahaan pengguna TKA = 3 Orang

7. Kepala Teknik Tambang PT.GMM = 1 Orang

8. Direktur PT.GNI = 1 Orang

**TABEL MATRIKS UNTUK PENGEMBANGAN INSTRUMEN**

**PENULISAN**

No	Rumusan Masalah	Fokus Penulisan	Indikator	Sumber Informan	Teknik Pengumpulan Data
1	Bagaimana Strategi pemerintah dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara?	Strategi pengawasan tenaga kerja asing yang berada di kabupaten Morowali Utara	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan</li> <li>2. Penilaian kinerja</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. KASI Norma Kerja UPT Pengawasan Ketenagakerjaan</li> <li>2. Pengawas Ketenagakerjaan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II</li> <li>3. Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi KANIM Banggai</li> <li>4. Camat Petasia Timur</li> <li>5. Kepala Desa Mohoni</li> <li>6. Kepala Desa Bunta</li> <li>7. Masyarakat</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Observasi</li> <li>- Wawancara</li> <li>- Dokumentasi</li> </ul>
2	Bagaimana Efektivitas Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara?	Efektivitas pelaksanaan dalam mengawasi keberadaan tenaga kerja asing di kabupaten Morowali Utara.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Preventif</li> <li>2. Represif</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. KASI Norma Kerja UPT Pengawasan Ketenagakerjaan</li> <li>2. Pengawas Ketenagakerjaan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II</li> <li>3. Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi KANIM Banggai</li> <li>4. Kepala Teknik Tambang PT.GMM</li> <li>5. HoD TKA PT.GNI</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Observasi</li> <li>- Wawancara</li> <li>- Dokumentasi</li> </ul>

## Lampiran 2 Pedoman Wawancara

### PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN MOROWALI

#### UTARA PROVINSI SULAWESI TENGAH

1. Strategi pemerintah dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah
  - a. Penetapan standar pelaksanaan dan perencanaan
    - 1) Apakah setiap tahunnya dilaksanakan penyusunan dan penetapan standar pelaksanaan atau rencana pengawasan Tenaga Kerja Asing?
    - 2) Bagaimana cara dan tahapan yang dilakukan dalam pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing?
    - 3) Bagaimana cara yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang ditemukan ketika melaksanakan pengawasan Tenaga Kerja Asing?
  - b. Penilaian Kinerja
    - 1) Bagaimana cara pemimpin dan masyarakat dalam melakukan penilaian kinerja terhadap tim pengawas serta Imigrasi dalam pelaksanaan pengawasan?
    - 2) Bagaimana kesiapan pegawai dalam melaksanakan pengawasan terhadap TKA yang berada di Kabupaten Morowali Utara?
2. Efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara
  - a. Pengawasan Preventif
    - 1) Apakah dalam pengawasan TKA ada peraturan atau pedoman pelaksanaan yang dibuat?

2) Bagaimana cara penetapan sistem koordinasi, dan pemeriksaan lapangan terkait pengawasan TKA

3) Apakah ada sanksi-sanksi bagi karyawan yang membuat kesalahan dalam pekerjaan?

b. Pengawasan Represif

1) Bagaimana cara yang dilakukan dalam penilaian terhadap pelaksanaan pengawasan yang telah ditetapkan?

2) Bagaimana cara yang dilakukan untuk mencari tindakan perbaikan apabila terdapat penyimpangan yang terjadi?"

3) Apakah ada pelatihan dan pendidikan yang dilakukan dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan petugas dalam pengawasan TKA?

### **Lampiran 3 Pedoman Observasi**

#### **Judul Penulisan**

#### **PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN MOROWALI**

#### **UTARA PROVINSI SULAWESI TENGAH**

- I. Observasi Umum dan Lokasi Penulisan
  - a. Lokasi dan Letak Geografis Provinsi Sulawesi Tengah
  - b. Visi dan Misi Provinsi Sulawesi Tengah
  - c. Lokasi dan Letak Geografis Kabupaten Morowali Utara
  - d. Visi dan Misi Kabupaten Morowali Utara
  - e. Profil UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II
  - f. Profil Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai
- II. Strategi Pemerintah (Disnaker) dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Kabupaten Morowali Utara?
  - a. Penetapan Standar pelaksanaan atau perencanaan
  - b. Penilaian Kinerja
- III. Efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Kabupaten Morowali Utara
  - a. Preventif
  - b. Represif

## Lampiran 4 Daftar Informan Penulisan

### Judul Penulisan

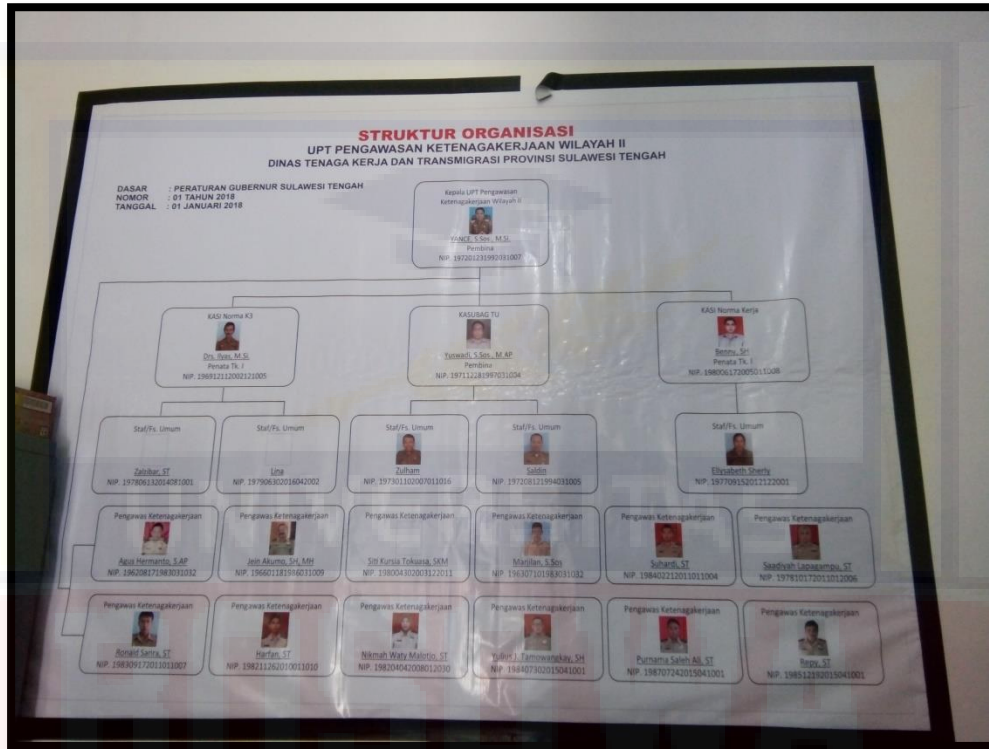
#### PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN MOROWALI

#### UTARA PROVINSI SULAWESI TENGAH

#### Data Informan Penulisan

No	Nama Informan	Jabatan Informan
1	Beny, SH	KASI Norma Kerja UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II
2	Siti Kursia, SKM	Pengawas Ketenagakerjaan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II
3	Ridwan Arifin, S.S.,M.Hum	Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi KANIM Banggai
4	Ansar, S.Sos	Camat Petasia Timur
5	Batonius Bate	Kepala Desa Mohoni
6	Christol Rizal Lolo,SP	Kepala Desa Bunta
7	Erton	Masyarakat
8	Ronald, S.Th	Masyarakat
9	Abednego	Masyarakat
10	Samson Kadang	Kepala Teknik Tambang PT.Genba Multi Mineral
11	Mr.Jiang	Direktur PT.Gunbaster Nickel Industry

**Lampiran 5 Struktur Organisasi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah**






**Lampiran 6 Struktur Organisasi Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Banggai**



## Lampiran 7 Dokumen Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing

  
**KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN R.I.**  
**DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**  
**DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**  
 Jl. Jenderal Gatot Subroto Kav.51 Jakarta Selatan  
 Telp. 021-5255733 Fax. 021-5227588  
 KEMNAKER

**KEPUTUSAN**

DIREKTUR JENDERAL  
 PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA  
 DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA  
 NO : KEP 25048/PPTK/PTA/2020

**TENTANG**

PENGESAHAN RENCANA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING  
 PADA PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRY  
 DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA  
 DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

Mempertahankan : Surat PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRY No : 1247/GN.LADM.01/MI/2020 tertanggal 25 Agustus 2020 perihal permohonan rencana penggunaan tenaga kerja asing;  
 Menimbang : a. Bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas usaha, pemberi kerja mengajukan permohonan pengesahan jangka pendek rencana penggunaan tenaga kerja asing;  
 b. bahwa setelah diadakan penelitian dan penilaian terhadap permohonan pemberi kerja dan kelengkapan persyaratan untuk rencana penggunaan tenaga kerja asing, maka permohonan rencana penggunaan tenaga kerja asing dapat dipertimbangkan untuk disahkan;  
 c. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja Dan Perluasan Kesempatan Kerja;

Mengingat : 1. UU Nomor 13 Tahun 2003, tentang Ketenagakerjaan, Bab VIII Mengenai Penggunaan Tenaga Kerja Asing;  
 2. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing;  
 3. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. KEP.27/MEN/1984, tentang pelaksanaan peraturan TKWNP di Sektor INDUSTRI LOGAM DASAR;

**M E M U T U S K A N**


MENETAPKAN :  
 PERTAMA : Mengesahkan jangka pendek rencana penggunaan tenaga kerja asing pada PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRY di JAKARTA SELATAN selama 6 (enam) bulan dari 24 September 2020 s.d 30 Juni 2021 sebanyak 14 (empat belas) jabatan dengan jumlah tenaga kerja asing 500 (lima ratus) orang dengan lokasi di Marawa Ulu (Kabupaten), sebagaimana terlampir dalam keputusan ini, yang selanjutnya dapat dipergunakan sebagai dasar pengajuan permohonan izin memperkerjakan tenaga kerja asing.


**LAMPIRAN: SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**  
**DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**  
 TANGGAL : 24 SEPTEMBER 2020  
 NOMOR : KEP 25048/PPTK/PTA/2020  
 TENTANG PENGESAHAN RENCANA PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING  
 MENURUT JABATAN, JUMLAH DAN JANGKA WAKTU

PEMBERI KERJA : PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRY  
 ALAMAT 1 : GEDUNG BURSA EFEK INDONESIA I LT 29 UNIT 2003 JL. JENDERAL  
 SUTIRMAN KAV 52-53, RT 000, RW 000 JAKARTA SELATAN  
 TELEPON : 0215686369 FAX : -  
 JENIS USAHA / KOMODITI : INDUSTRI LOGAM DASAR BUKAN BESI

NO.	JABATAN	TAJUK PENGGUNAAN		KETERANGAN
		2020	2021	
1	2	3	4	5
1	REFRACTORY MATERIAL CONSTRUCTION SPECIALIST	35	35	1. RPTKA Jangka Pendek
2	CONSTRUCTION ENGINEER	40	40	2. Lokasi Persewaan - Marawa Ulu (Kabupaten), Provinsi Sulawesi
3	CIVIL ENGINEER	60	60	3. Penggunaan TKA Diastaja - Sebanyak 500 (lima ratus) orang
4	ELECTRIC FURNACE ENGINEER	40	40	- berlaku 2020 s.d. tanggal 30 Juni 2021 (kolom 3, kolom 4)
5	ROTARY DRY KILN ENGINEER	45	45	4. Jumlah TKI yang diperkerjakan : 1217 orang
6	PRE REDUCTION KILN ENGINEER	35	35	5. Surat Dukungan Kemkes bidang Kemaritiman dan Investasi No. 067/Deputi 6/Marves/MI/2020 tanggal 29 Juli 2020
7	CHEMICAL ENGINEER	5	5	
8	STEAM TURBINE ENGINEER	60	60	
9	BOILER ENGINEER	60	60	
10	ELECTRICAL ENGINEER	25	25	
11	MECHANICAL ENGINEER	25	25	
12	MAINTENANCE AND REPAIR SPECIALIST	20	20	
13	EQUIPMENT INSTALLER	20	20	
14	TRANSPORT ENGINEER	30	30	
	JUMLAH	500	500	

24 September 2020  
 a.n. DIREKTUR JENDERAL  
 PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA  
 DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA  
 DIREKTUR JENDERAL  
 PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA  
 DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA

  
**SUHARTONO**  
 NIP. 19630808 196403 1 002

  
 17307107

## Lampiran 8 Dokumen Notifikasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing

01/10/2020  
Notifikasi Jangka Pendek 0277463

**KEMENTERIAN KETENAGAKERJAAN RI**  
**DIREKTORAT JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA**  
**DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**  
Jl. Jenderal Gatot Subroto Kav.51 Jakarta Selatan  
Telp. 021-5255733 Fax. 021-5227588

**JANGKAPENDEK**

**KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL**  
**PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA**  
Nomor KEP 060275/PPTK/PTA/NOTIF/2020  
**TENTANG**  
**NOTIFIKASI PENGGUNAAN TENAGA KERJA ASING**

**Menimbang :**

- bahwa berdasarkan pengesahan RPTKA No.20088 tanggal 11-08-2020;
- bahwa berdasarkan Permohonan Pemberi Kerja nomor 1025/GNLADM.01/VII/2020 tanggal 10/06/2020;
- bahwa berdasarkan hasil verifikasi dokumen, Pemberi Kerja dinyatakan memenuhi persyaratan;
- bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu ditetapkan dengan keputusan Direktur Jenderal.

**Mengingat :**

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
- Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008;
- Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing;
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2018 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

**MEMUTUSKAN**

**Menetapkan :**

**PERTAMA :** Memberikan persetujuan kepada  
 Nama Instansi/Perusahaan : PT GUNBUSTER NICKEL INDUSTRY  
 Alamat Instansi/Perusahaan : GEDUNG BURSA EFEK INDONESIA I LT 29 UNIT 2903 JL. JENDERAL SUDIRMAN KAV 52-53, RT 000, RW 000, JAKARTA SELATAN  
 Jenis Usaha : INDUSTRI LOGAM DASAR BUKAN BESI  
 untuk **MEMPERKERJAKAN**

**KEDUA :** Beraku : -6 (ENAM) bulan sejak tanggal Tanda Masuk.

**KETIGA :** Notifikasi ini merupakan satu kesatuan dan bagian yang tidak terpisahkan dari RPTKA No. tanggal 11-08-2020

**KEEMPAT :** Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di : Jakarta  
Pada Tanggal : 14 Agustus 2020

a.n.DIREKTUR JENDERAL  
PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA  
DAN PERLUASAN KESEMPATAN KERJA  
DIREKTUR PENGENDALIAN PENGGUNAAN  
TENAGA KERJA ASING

[https://ika-online.kemendik.go.id/print\\_notif\\_notifikasi-777463](https://ika-online.kemendik.go.id/print_notif_notifikasi-777463)

1/2

## Lampiran 9 Surat Keterangan Penulisan dari Kampus

	<b>UNIVERSITAS BOSOWA</b> <b>FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK</b> Jalan Urip Sumoharjo Km. 4, Gd. 1 Lt. 7, Makassar-Sulawesi Selatan 90231 Telp. 0411 452 901 – 452 789 Ext. 123, Faks. 0411 424 568 Email: info@unibos.ac.id, http://www.unibos.ac.id
Nomor	: A.113/FSP/UNIBOS/V/2021
Lampiran	: 1 (satu) rangkap Proposal Skripsi
Perihal	: <u>Permintaan Izin Penelitian Penyusunan Skripsi</u>
<b>Kepada Yth,</b> <b>Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kabupaten Morowali Utara</b> <b>Di-</b> <b>Kabupaten Morowali Utara</b>	
Dengan hormat, Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/Penulisan Skripsi pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar, maka kami mohon kiranya kepada mahasiswa tersebut dibawah ini :	
Nama	: Shinta Dance Indrawati
NIM	: 45 17 021 026
Judul penelitian	: Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah
Tempat	: Kantor Wilayah 2 Morowali UPT Pengawas Ketenagakerjaan.
Waktu	: Mei – Juni 2021
Untuk dapat diberi bantuan dalam memperoleh data dan informasi serta pengambilan data yang diperlukan dalam penyusunan Tugas Akhir/Penyusunan Skripsi tersebut.	
Demikian harapan kami, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.	
	Makassar, 20 Mei 2021 Dekan Fisip Unibos,  <b>Arief Wicaksono, S.Ip, M.A</b> Nidn : 09271107602
Tembusan :	
1. Arsip	

**Lampiran 10 Surat Keterangan Izin Penulisan dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Morowali Utara**

**PEMERINTAH KABUPATEN MOROWALI UTARA**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN**  
**PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAERAH**  
Jln. Bumi Nangka Kolonodale Kode Pos 94971

Kolonodale, 24 Mei 2021.

Nomor : 423.1/057/DPMPD/SPD/V/2021  
Lampiran : -  
Perihal : **Rekomendasi.**

Kepada :  
Yth. **Sdri. SHINTA DANCE INDRAWATI**  
Di -  
Tempat.

Memperhatikan surat Sdr. SHINTA DANCE INDRAWATI perihal Permohonan Rekomendasi dan surat Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Bosowa Makassar Nomor : A.113/FSP/UNIBO/V/2021 tanggal 20 Mei 2021 perihal Permintaan Izin Penelitian Penyusunan Skripsi, Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali Utara merespon dan mengapresiasi atas maksud saudara untuk menugaskan mahasiswa melakukan kegiatan penelitian dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir (Skripsi) untuk memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar akademik.

Pada prinsipnya Pemerintah Daerah Kabupaten Morowali Utara memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : SHINTA DANCE INDRAWATI  
TTL : Pinrang, 12 Februari 1999  
Alamat : Jl. Pelita Timur RT. 003 RW. 003  
Kelurahan Laleng Bata Kecamatan Paleteang  
Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan  
No. Stambuk : 4517021026  
PRODI : S1 ILMU ADMINISTRASI NEGARA

Untuk melakukan kegiatan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan Judul "PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING DI KABUPATEN MOROWALI UTARA PROVINSI SULAWESI TENGAH" di Kantor Wilayah 2 Morowali UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Tengah, PT. Genbuster Nickel Industri dan PT. Genba Multi Mineral dengan ketentuan mengikuti dan mentaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian disampaikan untuk seperlunya dan atasnya diucapkan terima kasih.

a.n. BUPATI MOROWALI UTARA,  
KEPALA DINAS  
PENANAMAN MODAL DAN PTSP,  
  
**GUJAWAN, ST. MT**  
Kab. Morowali, 24 Mei 2021  
NIP. 197601252003121012



**Tembusan disampaikan kepada Yth :**

1. Bupati Morowali Utara (Sebagai Laporan) di Kolonodale;
2. Kepala Dinas Ketenaga Kerjaan dan Transmigrasi Daerah Kab. Morowali Utara Di Kolonodale;
3. Kepala Kantor Wilayah 2 UPT Morowali Prov. Sulawesi Tengah di Bungku;
4. Direktur PT. Genbuster Nickel Industri di Bunta;
5. Direktur PT. Genba Multi Mineral di Mohoni;

**Lampiran 11 Surat Keterangan Selesai melakukan Penulisan di Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai up Penyelia Unit kerja Kantor Imigrasi Di Morowali**

	<b>KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA R.I</b> <b>KANTOR WILAYAH SULAWESI TENGAH</b> <b>KANTOR IMIGRASI KELAS II NON TPI BANGGAI</b> Jalan Bukit Halimun Kel. Tanjung Tuwis Kec. Luwuk Selatan Telepon 0461-3128620 Email <a href="mailto:imigrasibanggai@yahoo.co.id">imigrasibanggai@yahoo.co.id</a>	
Nomor	: W.24.Fb.KP.01.01-427	Luwuk, 30 Juni 2021
Lampiran	: 1 ( satu lembar )	
Perihal	: Surat Keterangan Telah Melakukan <u>Penelitian Penyusunan Skripsi</u>	
Yth. Dekan Fisip Universitas BOSOWA Di- Makassar		
Dengan hormat, Sesuai dengan surat Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas BOSOWA di Makassar, Nomor : A.187/FSP/UNIBOS/VI/2021 perihal permintaan izin penelitian penyusunan skripsi tanggal 18 Juni 2021, mahasiswa tersebut:		
Nama	: Shinta Dance Indrawati	
NIM	: 45 17 021 026	
Judul Penelitian	: Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Propinsi Sulawesi Tengah	
Tempat	: Unit Kerja Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai di Morowali	
Waktu	: Mei - Juni 2021	
Dengan ini kami nyatakan telah selesai melakukan penelitian penyusunan skripsi di Unit Kerja Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai di Morowali. Demikian surat keterangan ini kami buat kiranya dapat digunakan sebagaimana perlunya.		
		PLH Kepala, Kepala Seksi Dokumen dan Izin Tinggal Kemigrasian
		 Ferdinan Bidjang 187710302003121001

## Lampiran 12 Surat Keterangan Selesai Melakukan Penulisan di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II

	PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI TENGAH DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI UPT PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH II Jl. Trans Sulawesi Desa Bente Kec. Bungku Tengah Kab. Morowali Jl. Samanhuji No. 1 Kelurahan Luwuk Kab. Banggai
<b>SURAT KETERANGAN</b>	
Yang bertanda tangan di bawah ini :	
Nama	: Harfan, ST
NIP	: 19821126 201001 1 010
Pangkat/Gol	: Penata III/C
Jabatan	: Pengawas Ketenagakerjaan Ahli Muda
Dengan ini menerangkan bahwa:	
Nama	: Shinta Dance Indrawati
NIM	: 4517021026
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara
Fakultas	: Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Perguruan Tinggi	: Universitas Bosowa
Yang bersangkutan adalah benar telah melaksanakan penelitian guna memperoleh data di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah cq Wilayah 2 Morowali UPT Pengawas Ketenagakerjaan pada Mei sampai Juni 2021 dengan judul penelitian: <b>"Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah"</b> .	
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.	
Bungku, 21 Juli 2021 Pengawas Ketenagakerjaan  <b>Harfan, ST</b> NIP. 19821126 201001 1 010	

**Lampiran 13 Surat Keterangan Selesai Melakukan Penulisan di PT.  
Gunbuster Nickel Industry dan PT.Genba Multi Mineral dari Kantor Camat  
Petasia Timur**

 **PEMERINTAH KABUPATEN MOROWALI UTARA**  
**KECAMATAN PETASIA TIMUR**  
Jalan Trans Sulawesi Km. 01 Bungintimbe Kode Pos 94971

---

**SURAT KETERANGAN**  
Nomor : 048/457/PTS.T/VI/2021

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : ANSAR, S.Sos  
NIP : 19690808 199408 1 001  
Jabatan : Camat Petasia Timur  
Unit Kerja : Kantor Kecamatan Petasia Timur

Menerangkan dengan sesungguhnya bahwa :

Nama : SHINTA DANCE INDRAWATI  
Nim : 4517021026  
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Bosowa Makassar  
Jurusan : Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Telah melaksanakan penelitian di perusahaan PT. GNI dan PT. GM2 selama 2 (dua) bulan sejak bulan Mei sampai dengan Juni 2021 untuk memperoleh data dalam rangka penyelesaian tugas akhir penulisan skripsi dengan judul *"Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah"*.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bungintimbe, 28 Juni 2021  
Camat Petasia Timur

  
ANSAR, S.Sos  
Petasia, IV/a  
NIP. 19690808 199408 1 001



## Lampiran 14 Dokumentasi Wawancara

### Wawancara dengan Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II



#### *Keterangan:*

Wawancara bersama Bapak Beny, S.H, dan Ibu Siti Kursia, SKM terkait penetapan standar pelaksanaan dan perencanaan dan penilaian kinerja serta terkait tindakan pencegahan yang dilakukan sebelum dilaksanakan pengawasan serta tindakan pencegahan yang dilakukan setelah terjadi penyimpangan agar tidak terulang kembali oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah di Kantor UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II Morowali

**Wawancara Bersama Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi Kantor  
Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai**



*Keterangan:*

Wawancara bersama Bapak Ridwan Arifin, S..S.,M.Hum terkait Penetapan standar pelaksanaan atau perencanaan serta tindakan pencegahan yang dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan dalam pengawasan TKA serta tindakan pencegahan yang dilakukan setelah terjadinya penyimpangan dalam pengawasan TKA oleh Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai di Unit Kerja Kantor Imigrasi di Morowali

## Wawancara bersama Masyarakat yang berada di Lingkar Tambang



### *Keterangan:*

Wawancara bersama Bapak Ronal, Bapak Abednego dan Bapak Erton .  
Wawancara terkait pendapatan dan penilaian masyarakat terkait Kinerja dari  
Pengawas Ketenagakerjaan dan Imigrasi. Di Desa Bunta dan Desa Mohoni

## Wawancara bersama Camat Petasia Timur, Kepala Desa Bunta, dan Kepala Desa Mohoni



### *Keterangan:*

Wawancara bersama Bapak Ansar, S.Sos (Camat Petasia Timur), Bapak Batonius Bate (Kepala Desa Mohoni), Bapak Chirstol Rizal, SP (Kepala Desa Bunta). Wawancara terkait koordinasi yang dilakukan antara Pengawas Ketenagakerjaan, Imigrasi Kecamatan dan Desa Lingkar Perusahaan tambang yang mempekerjakan TKA

**Wawancara bersama Direktur PT.Gunbuster Nickel Industry dan Kepala Teknik Tambang PT.Genba Multi Mineral**



(Bersama Bapak Samson Kadang selaku Kepala Teknik Tambang PT.GMM)



(Bersama Bapak Piter selaku Kontraktor PT.GNI dan Mr.Jiang selaku Direktur PT.GNI)



(Foto bersama Kepala Konstruksi dan Kepala Kontraktor PT.GNI)



(Lokasi Pembangunan Smelter dan PLTU PT.GNI)