

**PELAKSANAAN PENGAWASAN SATUAN PENGAWASAN
KETENAGAKERJAAN WILAYAH SEMARANG TERHADAP TENAGA KERJA
ASING DI KABUPATEN SEMARANG**

**Arum Septianingrum
Jurusan Ilmu Pemerintahan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro Semarang
Handphone +6285786157006**

ABSTRAK

Pelaksanaan Pengawasan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang Terhadap Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Semarang memiliki tujuan untuk menjelaskan pengawasan terhadap tenaga kerja asing yang dilaksanakan oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang dalam mengawasi tenaga kerja asing di Kabupaten Semarang dan hambatan apa yang mempengaruhi dalam pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja asing di Kabupaten Semarang. Metode penelitian menggunakan kualitatif deskriptif dimana penulis menggunakan informasi dari instansi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang dan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang serta pihak luar sebagai penyeimbang data yaitu perusahaan-perusahaan di Kabupaten Semarang antara lain PT Samkyung Jaya Garment, PT Hoplun, dan PT Hesed Indonesia.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja asing terlihat dalam tugas pokok dan fungsi Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang melalui pengawasan administratif atau perizinan penggunaan tenaga kerja asing, dan pengawasan langsung dengan pembinaan serta kegiatan pemeriksaan lapangan. Hal tersebut dilakukan di Kabupaten Semarang karena wilayah tersebut merupakan wilayah industri dimana penggunaan tenaga kerja asing cukup banyak sebesar 170 orang di 49 perusahaan industri (data Disnaker Kabupaten Ungaran tahun 2015).

Pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja asing di Kabupaten Semarang membutuhkan kerjasama antara instansi pengawas, pihak perusahaan yang mempekerjakan tenaga asing dan masyarakat. Adanya pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja asing tidak hanya bertujuan untuk mencegah adanya tenaga kerja asing ilegal di Kabupaten Semarang namun juga meningkatkan alih keahlian dalam mendorong pemerataan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal. Pengawasan yang dilakukan melalui pengawasan langsung seperti pembinaan mengenai pengaturan penggunaan tenaga asing dan pemeriksaan lapangan, dan pengawasan tidak langsung melalui prosedur perizinan dengan standar peraturan ketenagakerjaan.

Hambatan dalam pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja asing di 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. Kesimpulan penelitian adalah dalam melaksanakan pengawasan terhadap tenaga asing berkaitan dengan petugas pengawas ketenagakerjaan sehingga diperlukan adanya pengawasan ketenagakerjaan untuk mencapai pemerataan kesempatan kerja.

Kata Kunci : Pengawasan Ketenagakerjaan, TKA, dan Satuan Pengawas Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan sumberdaya manusia yang sangat penting bagi negara. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Tenaga kerja merupakan salah satu unsur penunjang yang mempunyai peran sangat penting bagi keberhasilan pembangunan. Dalam hal ini kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bersifat menyeluruh pada semua sektor. Dalam suatu pembangunan, pasti terjadi adanya tantangan atau permasalahan yang timbul dalam pelaksanaannya.

Tantangan pembangunan dapat dipengaruhi oleh globalisasi, dimana kehadiran tenaga kerja asing adalah suatu kebutuhan serta tantangan yang tidak dapat dihindari. Keberadaan tenaga kerja asing ini sangat dibutuhkan oleh negara kita dimana kebutuhan sumber daya manusia yang membutuhkan tenaga-tenaga ahli asing serta untuk memenuhi kebutuhan pasar kerja nasional terutama dalam mengisi kekosongan keahlian dan kompetensi di bidang tertentu yang tidak dapat ter-*cover* oleh tenaga kerja Indonesia.

Masalah ketenagakerjaan dapat timbul dan terus berkembang hingga menjadi kompleks sehingga memerlukan penanganan yang serius, menyeluruh serta berkesinambungan. Dalam proses pembangunan tersebut akan banyak terjadi indikasi pergeseran nilai atau aturan yang dapat dilanggar dalam pelaksanaannya. Untuk menghadapi proses pergeseran nilai dan pelanggaran aturan yang dapat terjadi maka pengawasan ketenagakerjaan sangat dibutuhkan dalam upaya mencegah, menjaga serta membantu permasalahan tenaga kerja yang dilakukan secara efektif dan efisien sehingga langkah-langkah antisipatif dari para pihak yang berkaitan dapat dilakukan dengan baik. Suatu upaya penyempurnaan sistem pengawasan yang dapat dilakukan merupakan cara atau strategi dalam penanganan permasalahan yang ada hingga masa sekarang ini. Pengawasan merupakan kegiatan yang dimaknai dalam pelaksanaan tujuan yang ingin dicapai sehingga penerapan peraturan-peraturan ketenagakerjaan dapat dijaga keseimbangannya antara hak dan kewajiban tenaga kerja. Pengawasan terhadap pelaksanaan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan bahwa tujuannya untuk menjamin pelaksanaan keseimbangan hak-hak dan kewajiban tenaga kerja. Pelaksanaan

tersebut saat ini masih jauh dari harapan atau dengan kata lain terjadi kesenjangan antara ketentuan normatif dengan kenyataan di lapangan salah satu penyebabnya adalah belum optimalnya pengawasan ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena keterbatasan baik secara kuantitas maupun kualitas dari aparat pengawasan ketenagakerjaan.

Secara kuantitas aparat pengawas ketenagakerjaan sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi, belum lagi pegawai pengawas tersebut harus melaksanakan tugas-tugas administratif yang dibebankan kepadanya. Demikian juga kualitas dalam melaksanakan tugas sebagai penyidik yang masih terbatas. Seperti yang terjadi di daerah Kabupaten Semarang dimana ada gap antara jumlah pengawas dengan jumlah yang diawasi. Seperti adanya pemberlakuan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mulai berlaku di tahun 2017, membuat para petugas pengawas ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dialihkan ke Provinsi.¹

Berdasarkan persoalan-persoalan yang dikemukakan sebelumnya, maka tulisan ini akan membahas beberapa poin: *Pertama*, bagaimana pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja asing di wilayah Kabupaten Semarang oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang. *Kedua*, hambatan apa yang mempengaruhi dalam pengawasan terhadap tenaga kerja asing di wilayah Kabupaten Semarang tersebut. *Ketiga*, penutup berupa simpulan dan saran dari hasil penelitian ini.

METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan tipe penelitian kualitatif deskriptif dimana dapat menggambarkan sifat suatu keadaan yang dilakukan penelitian dan memeriksa sebab akibat dari suatu gejala tertentu dengan melihat alasan dan latar belakang dari sebuah fakta, proses yang terjadi dibalik fenomena, hubungan kausalitas, pola atau model atas fenomena pemerintah menjadi fokus penelitian ini terkait pengawasan terhadap tenaga kerja asing di wilayah Kabupaten Semarang oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang.² Situs penelitian yang dipilih meliputi instansi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Tengah, Kantor Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang

¹ Tribunjateng.com, Berita Ini Daftar Ribuan Tenaga Kerja Asing di Jawa Tengah dan Bidang Pekerjaan yang Ditekuni, 6/1/2017 oleh M Nur Huda. Diakses pada 16/03/2017 pukul.10.17

² John W Creswell, Research Design Pendekatan Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed (Yogyakarta: 2009), hal 4

dan perusahaan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan antara lain dengan cara, wawancara mendalam, observasi dan pengumpulan dokumen dengan aktor-aktor yang terlibat pengawasan terhadap tenaga kerja asing ini.

Sebelum memasuki pembahasan mengenai pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja asing di wilayah Kabupaten Semarang oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang maka perlu dijelaskan terlebih dahulu mengenai konsep TKA, pengawasan ketenagakerjaan, dan pemerataan kesempatan kerja.

Konsep Tenaga Kerja Asing

Tenaga Kerja Asing (TKA) adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud untuk bekerja di wilayah Indonesia. Setiap pemberi kerja yang akan mempekerjakan tenaga kerja asing, wajib memiliki izin tertulis dari instansi berwenang di bidang ketenagakerjaan. Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan-jabatan tertentu dan waktu tertentu. Adapun, beberapa syarat dalam penggunaan TKA (Berdasarkan Pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 16 Tahun 2015 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing) adalah:

1. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh TKA
2. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki oleh TKA paling kurang 5 tahun
3. Membuat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada TKI pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan diklat
4. Memiliki NPWP bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 bulan
5. Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia, dan Kepesertaan Jaminan Sosial Nasional bagi TKA yang bekerja lebih dari 6 bulan.

Konsep Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi yang terdiri dari unit kerja

pengawasan ketenagakerjaan, pengawasan dan tata kerja pengawasan ketenagakerjaan.³ Pengawasan atas pelaksanaan penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan dinas yang membidangi ketenagakerjaan di Propinsi dan Kabupaten/Kota sesuai kewenangannya. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui dua pendekatan, yaitu preventif edukatif, dan represif justitia. Tindakan preventif edukatif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran masyarakat untuk mematuhi hukum. Namun jika tindakan preventif edukatif tidak efektif, maka akan ditempuh tindakan represif justitia dengan maksud agar masyarakat mau melaksanakan hukum walaupun dengan keterpaksaan.⁴

Konsep Pemerataan Kesempatan Kerja

Pemerataan pembangunan berarti pula pemerataan kesempatan bagi setiap warga negara untuk memperoleh lapangan pekerjaan yang dapat merupakan sumber penghasilan untuk dapat menikmati kehidupan yang layak. Menurut Sagir, orientasi pembangunan harus benar-benar memprioritaskan :⁵

1. Perluasan kesempatan kerja bagi penduduk yang termasuk dalam kelompok angkatan kerja dan memerangi pengangguran.
2. Pemerataan dalam peningkatan kesejahteraan masyarakat, baik yang menyangkut bidang ekonomi maupun non ekonomi.

Perluasan kesempatan kerja sebagai salah satu sasaran pemerataan pembangunan yang sekaligus berfungsi untuk menciptakan ketahanan nasional serta partisipasi aktif masyarakat. Pasal 4 UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003 menyebutkan tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan adalah memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

³ Pasal 2 Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Menteri Dalam Negeri No. 14 Tahun 2012 dan No. 51 Tahun 2012 tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan di Propinsi dan Kabupaten/Kota.

⁴ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti Abdul Khakim, hlm. 20

⁵ Soeharsono Sagir, 1982, *Kesempatan Kerja Ketahanan Nasional dan Pembangunan Manusia Seutuhnya*. Bandung: Alumni. hlm.49

PEMBAHASAN

a. TKA Di Kab Semarang

Pada prinsipnya filosofi penggunaan TKA di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam 2 hal, yakni mereka (TKA) yang membawa modal (sebagai investor) dan/atau membawa skill dalam rangka *transfer of knowledge* atau *transfer of knowhow*. Selain karena dengan alasan kedua hal sebagaimana tersebut, pada hakekatnya tidak diperkenankan menggunakan TKA dan harus mengutamakan penggunaan tenaga kerja dari Indonesia (TKI).⁶ Sebagian besar perusahaan di wilayah Kabupaten Semarang merupakan perusahaan dibidang industri manufaktur. Alasan inilah yang salah satunya menjadi dasar adanya keberadaan atau penggunaan tenaga kerja asing di wilayah Kabupaten Semarang. Persebaran tenaga kerja asing dapat dilihat berdasarkan tempat atau lokasi kerja yaitu lokasi perusahaan/pabrik berdiri. Latar belakang pengaturan penggunaan TKA di Indonesia dimaksudkan dalam rangka memberikan perlindungan kesempatan kerja bagi TKI, maka dilakukan pembatasan penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia. Pengaturan tersebut diatur dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang isinya meliputi: Perencanaan penggunaan tenaga kerja asing di perusahaan atau lembaga tertentu; Perizinan penggunaan tenaga kerja asing berdasarkan keahlian dengan persyaratan tenaga kerja Indonesia dalam rangka alih teknologi (*transfer of knowledge*).

b. Pengawasan Oleh Satuan Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang Terhadap TKA di Kab Semarang

1. Pembinaan Mengenai Peraturan Penggunaan dan Keberadaan Tenaga Kerja Asing

Kegiatan pembinaan yang dilakukan pegawai pengawas terhadap tenaga kerja asing dan pemberi kerja dapat berupa penjelasan langsung mengenai peraturan penggunaan tenaga kerja asing, penjelasan mengenai perbedaan syarat-syarat administrasi warga negara asing yang tidak bekerja dan warga negara asing yang bekerja di wilayah Indonesia (tenaga kerja asing), syarat-syarat yang dibutuhkan untuk memenuhi aspek administratif secara pribadi maupun perusahaan pemberi kerja, pemberian pemahaman mengenai peran tenaga kerja asing dalam kegiatan *transfer knowlegde* serta pemberian jaringan informasi terkait ketenagakerjaan.

⁶ Hasil Wawancara Bp Candra Widayanto Staf Seleksi Syarat Kerja dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dinas Tenaga KerjaKab Semarang, Semarang 28 September 2017

Pegawai pengawas Satuan Pengawasan Ketanagkerjaan Wilayah Semarang ini biasanya melakukan pembinaan pada saat bertugas piket di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang sebanyak dua kali dalam seminggu kepada perusahaan atau pemberi kerja yang akan mengajukan RPTKA sehingga sebelum penggunaan tenaga kerja asing dilakukan, perencanaan tersebut telah dibina atau diketahui pihak pengawas. Pemberian pemahaman mengenai alur pengurusan izin dan instansi terkait yang wajib dikunjungi pemberi kerja guna memperoleh pengetahuan tentang pengurusan izin tenaga kerja asing, seperti pemberian pemahaman bahwa mulai dari pengurusan RPTKA, mekanisme pelaporan di instansi seperti Dinas Kependudukan dan Pencacatan Sipil, Kepolisian, Kantor Kebangsaan dan Politik, Kantor Imigrasi, Dinas Tenaga Kerja, Dinas pelayanan Satu Pintu wajib dilaksanakan pihak pemberi kerja untuk mematuhi aturan ketanagkerjaan sehingga bertujuan untuk meminimalisir adanya pelanggaran. Sosialisasi mengenai aturan baru atau aturan tambahan mengenai penggunaan tenaga kerja asing dan keberadaannya, dilakukan setiap kali peraturan atau perundangan yang baru mulai berlaku. Pemberian jaringan informasi untuk menerima pertanyaan atau sharing informasi mengenai ketanagkerjaan pada pemberi kerja.⁷ Selain untuk pembinaan kepada perusahaan, kembalinya pegawai pengawas ke Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Semarang (dalam tugas piket) juga membuka pengaduan langsung terkait penggunaan tenaga kerja asing yang dapat disampaikan oleh semua pihak terutama masyarakat setempat.

2. Kegiatan Pemeriksaan Lapangan (Inspeksi)

Kegiatan pemeriksaan lapangan atau sering disebut dengan inspeksi ini dilakukan oleh pegawai pengawas dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan secara periodik biasanya dalam kurun waktu 1 (satu) bulan minimal melakukan inspeksi adalah sebanyak 1 (satu) kali. Pelaksanaan pengawasan melalui kegiatan ini dapat secara langsung mengetahui apakah tenaga kerja asing sesuai dengan tempat kerja, jabatan, masa berlaku IMTA, dan jumlah yang tertera pada data atau dokumen yang secara administratif telah dilakukan dan diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai pengawas.

Sasaran kegiatan pemeriksaan lapangan ini juga untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan *transfer knowlegde* atau alih keahlian yang dilakukan tenaga kerja asing kepada tenaga kerja lokal pendamping. Kesesuaian dengan tujuan awal bahwa penggunaan tenaga kerja asing adalah untuk menambah pengetahuan dan keahlian tenaga kerja lokal sehingga kedepannya penggunaan tenaga kerja asing dapat dikurangi. Pengecekan secara langsung

⁷ Hasil Wawancara Ibu Yustrini Komaratih Staf Pegawai Pengawas, Semarang 9 Januari 2018

juga dapat memberi atau membuka pintu kerjasama antara perusahaan / pemberi kerja dengan instansi pemerintah yang mengawasi. Aspek kepercayaan terhadap mekanisme dan sistem yang berjalan merupakan kunci agar pelaksanaan pengawasan dapat berjalan efektif dan efisien. Salah satu tujuan kegiatan ini adalah untuk menemukan adanya pelanggaran atau kondisi ketidaksesuaian antara data dengan keadaan di lapangan. Jika ditemukan adanya indikasi pelanggaran maka pegawai pengawas penyidik berhak melakukan penyidikan dengan cara mengeluarkan atau mendeportasi tenaga kerja asing keluar dari tempat kerja (hanya sebatas tempat kerja).⁸ Penyidikan akan berlanjut dengan pemeriksaan data dan observasi sesuai dengan kasus yang terjadi dalam hal ini pemeriksaan akan dilakukan oleh pegawai pengawas spesialis sesuai dengan bidang kasus yang ditangani.

3. Hambatan Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Semarang

Berdasarkan pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang dan instansi terkait lainnya mengenai penggunaan tenaga kerja asing di Kabupaten Semarang ditemukan beberapa kendala yaitu :

1. Penggunaan pihak ketiga (agen) dalam pengurusan perijinan yang bersangkutan dengan kantor pusat dengan alasan tidak ada sumberdaya manusia dalam perusahaan atau pemberi kerja tersebut yang dapat mengurus perizinan hingga luar kota.⁹
2. Dalam sertifikat hasil dari pelaksanaan alih teknologi atau alih keahlian (transfer knowlegde) tidak ada standar kompetensi tertentu, untuk jabatan tertentu, disetiap sektor tertentu yang kaitannya dengan tenaga kerja asing.
3. Tidak ada spesifikasi atas pelaksanaan alih teknologi atau alih keahlian (transfer knowlegde) karena menyesuaikan dengan buyer dan jabatan atau barang jasa produksi tertentu.
4. Batasan wilayah lokasi kerja yang sangat sering dilanggar oleh tenaga kerja asing karena kesesuaian untuk mencari spesifikasi barang yang diminta sesuai dengan permintaan buyer.
5. Permasalahan gaji, perbandingan gaji yang jauh berbeda antar pekerja lokal dan pekerja asing yang berada pada level jabatan yang sama.
6. Sifat manusiawi atas membantu pekerjaan jabatan lain yang sebenarnya itu melanggar atau tidak sesuai dengan jabatan yang tertera pada IMTA, padahal dalam

⁸ Hasil Wawancara Ibu Susiwi Pegawai Pengawas dan Penyidik, Semarang 27 Februari 2018

⁹ Hasil Wawancara Ibu Ristiana Eka Susanti HRD & GA Manajer Perusahaan B, Semarang 13 Maret 2018

IMTA aspek jabatan sangat mengikat tenaga kerja asing (misalnya terdapat kasus dimana tenaga kerja asing pemegang jabatan QC Manager membantu mengurus bidang keuangan dalam perusahaan tersebut dikarenakan pemegang jabatan keuangan tersebut sedang sakit, sebenarnya hal tersebut secara manusiawi adalah yang wajar karena manusia tercipta sebagai makhluk sosial/ namun hal tersebut tetap menjadi pelanggaran karena melebihi jabatan yang tercantum di IMTA, sehingga IMTA tersebut mempunyai sifat sangat mengikat karena penjelasan mengenai jabatan tenaga kerja asing telah dicantumkan.

c. Pemerataan Kesempatan Kerja

Pelaksanaan bagi penggunaan tenaga kerja asing di perusahaan yang telah di ijinakan dilakukan pengawasan baik terdapat penggunaan maupun tenaga kerja asing yang bersangkutan agar tidak melakukan penyimpangan atau pelanggaran dalam hal penggunaan tenaga kerja asing sesuai persyaratan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yang dicantumkan dalam ijin penggunaan tenaga kerja asing, dalam hal ini ditemukan adanya penyimpangan atau pelanggaran persyaratan dalam penggunaan tenaga kerja asing sesuai dengan ijin yang telah diberikan, maka di ambil tindakan sesuai bobot penyimpangan, pelanggaran yang meliputi: Teguran tertulis dalam rangka pembinaan; Mengeluarkan TKA yang bersangkutan dari lokasi kerja; Penyidikan terhadap penggunaan TKA yang telah melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam penggunaan TKA. Pembatasan penggunaan tenaga kerja asing tersebut ditujukan untuk tetap terjaganya pemerataan kesempatan kerja bagi tenaga kerja lokal. Meskipun tenaga kerja asing yang digunakan di wilayah kabupaten semarang tidak sebanyak dengan tenaga kerja lokal, hal tersebut masih menjadi ancaman berkurangnya lapangan pekerjaan bagi tenaga kerja lokal.

PENUTUP

Simpulan

Dari pembahasan hasil dan analisa penelitian yang berjudul Pelaksanaan Pengawasan Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang terhadap Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Semarang, maka dapat diambil beberapa kesimpulan :

1. Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan didasarkan pada Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-Undang Pengawasan Perburuhan

Tahun 1948 No. 23 dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia Jo. Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu, juga tercantum dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab XIV yang berhubungan dengan Pengawasan dan juga UU No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO serta No. 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan. Pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan. Berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. Per.03/Men/1984 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan Terpadu, pelaksanaan pengawasan bertujuan:

- a. Mengawasi pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
 - b. Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efektif daripada Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang luas.
 - c. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru. Peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan pada dasarnya mengatur berbagai norma yang mencakup norma pelatihan, norma penempatan, norma kerja, norma keselamatan dan kesehatan kerja, dan norma hubungan kerja.
2. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten Semarang dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan wilayah semarang yang berada di bawah instansi Pemerintahan Provinsi Jawa Tengah yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Tengah saat ini hanya berjumlah 27 orang dengan 6 wilayah pengawasan (Kota Semarang, Kabupaten Semarang, Kabupaten Demak, Kabupaten Grobogan, Kabupaten Kendal, Kota Salatiga) dan jumlah perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing di Kabupaten Semarang sampai saat ini berjumlah 50 perusahaan. Antara jumlah pegawai pengawas ketenagakerjaan Provinsi Jawa Tengah dengan jumlah perusahaan yang harus diawasi di Kabupaten Semarang sangatlah tidak seimbang, paling tidak dengan jumlah 27 orang dengan 6 wilayah pengawasan ada 4 hingga 5 pegawai pengawas. Dengan jumlah 4 atau 5 pegawai pengawas harus mengawasi 50 perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing di Kabupaten

Semarang. Kurangnya kuantitas pengawas dengan perusahaan yang diawasi membuat pelaksanaan pengawasan dirasa belum optimal.

3. Faktor-faktor penghambat dalam Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Semarang Oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang antara lain:
 - a. Pihak pengguna TKA lalai dengan sengaja tidak mengurus perpanjangan IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Asing, jika mengurus perpanjangan IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Asing menggunakan agen (pihak ketiga) yang secara tidak langsung mengurangi koordinasi antara pemerintah dengan pihak perusahaan.
 - b. Kurangnya aturan secara spesifik untuk berjalannya sistem alih keahlian serta pada poin sertifikasi tenaga pendamping.
 - c. Tidak tersedianya media pengaduan secara online yang disediakan untuk masyarakat di wilayah Kabupaten Semarang .
 - d. Pengalihan pegawai pengawas penyidik ke Provinsi yang mempersulit koordinasi dengan pemerintah daerah setempat Kabupaten Semarang karena memerlukan jarak dan waktu dalam hal pelaksanaan pengawasan di wilayah Kabupaten Semarang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka penulis memberikan saran yang diharapkan mampu memberikan masukan terhadap proses Pengawasan oleh Satuan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah Semarang terhadap Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Semarang. Saran tersebut terdiri dari dua bagian yaitu saran praktis dan saran akademis, sebagai berikut:

- a. Saran Praktis
 - Pengawasan terhadap tenaga kerja asing di Kabupaten Semarang yang dilaksanakan oleh satuan pengawasan ketenagakerjaan wilayah semarang diharapkan dapat mengurangi adanya penggunaan tenaga kerja asing dan dapat mencegah tenaga kerja asing ilegal, meskipun pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja asing di Kabupaten Semarang telah dilakukan bukan berarti tidak ada kekurangan dalam melaksanakannya. SDM atau pegawai pengawas yang diletakan terbatas sehingga tidak memungkinkan adanya penambahan pegawai pengawas, hal ini dikarenakan biaya yang dikeluarkan semakin besar. Keterbatasan anggaran untuk mengadakan penambahan kapasitas SDM atau pegawai pengawas diharapkan segera terpenuhi mengingat bahwa SDM atau pegawai

pengawas merupakan elemen utama dalam melaksanakan pengawasan terhadap tenaga kerja asing dan diperlukannya penguatan pegawai pengawas agar dapat bekerja secara maksimal sehingga dapat mewujudkan pemerataan kesempatan kerja yang seimbang.

- Bagi pihak pemerintah Kabupaten Semarang, dalam meningkatkan pengawasan terhadap tenaga kerja asing harus memperhatikan koordinasi yang diperlukan. Koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja Kab Semarang, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu, Kantor Imigrasi Wilayah Semarang, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, serta Kepolisian. Koordinasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja asing di Kabupaten Semarang perlu ditambahkan sistem koordinasi secara online supaya pihak-pihak yang bersangkutan dapat melihat semua data atau rekap pelaksanaan pengawasan yang dilakukan setiap instansi yang bersangkutan. Selain itu, dapat membuka diri dalam mendengar dan menindaklanjuti yang berkaitan dengan keluhan masyarakat dengan tersedianya media online pengaduan tentang tenaga kerja asing.

b. Saran Akademik

Saran akademik yaitu rekomendasi atau agenda penelitiann yang bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya.

- Penelitian mendatang bisa menggunakan studi perbandingan pengawasan terhadap tenaga kerja asing dengan kabupaten/kota lain yang melaksanakan pengawasan terhadap tenaga kerja asing. Studi pengawasan terhadap tenaga kerja asing juga dapat berkaitan dengan analisis kebijakan saat pembentukan maupun pelaksanaannya. Sehingga dapat melihat apakah adanya perbedaan yang signifikan di daerah lain terkait pelaksanaan pengawasan terhadap tenaga kerja asing sehingga dapat berjalan secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Sumber buku :

- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti,.
- Agusmidah. 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika Dan Kajian Teori*, Bogor : Ghalia Indonesia.
- Budiono, Abdul Rachmat, 1995, *Hukum Perburuahan Di Indonesia*, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Hardijan Rusli, 2011, *Hukum Ketenagakerjaan (Berdasarkan UU No 13/2003 Tentang Ketenagakerjaan Dan Peraturan Terkait Lainnya*, Bogor: Ghalia Indonesia
- John W Creswell, 2009, *Research Design Pendekatan Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed*, Yogyakarta.
- Siswanto Sastrohadiwiryono, 2005 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Soeharsono Sagir, 1982, *Kesempatan Kerja Ketahanan Nasional dan Pembangunan Manusia Seutuhnya*. Bandung: Alumni
- Supramono Gatot, 2014, *Hukum Orang Asing Di Indonesia*, Jakarta: Sinar Grafika
- Warjiyati Sri, 1998, *Hukum Ketenagakerjaan: Keselamatan Kerja Dan Perlindungan Upah Pekerja Wanita*, Bandung:Tarsito

Undang-Undang, Peraturan-Peraturan dan Keputusan-Keputusan :

- Bidang Penempatan Dan Perluasan Kerja, *Mekanisme Penggunaan Tenaga Kerja Asing (Tenaga Kerja Asing)*, Disnaker Kab Semarang Oktober, 2017
- Peraturan Bersama Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Dan Menteri Dalam Negeri No. 14 Tahun 2012 Dan No. 51 Tahun 2012 Tentang Optimalisasi Pengawasan Ketenagakerjaan Di Propinsi Dan Kabupaten/Kota.

Sumber Internet :

- Tribunjateng.Com, Berita Ini Daftar Ribuan Tenaga Kerja Asing Di Jawa Tengah Dan Bidang Pekerjaan Yang Ditekuni, 6/1/2017 Oleh M Nur Huda. Diakses Pada 16/03/2017 Pukul.10.17