

**UPAYA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI JAWA TENGAH DALAM
MENGAWASI TENAGA KERJA ASING
(Studi Kasus di Kota Semarang dan Kabupaten Demak)**

OLEH : MIRZA DALILA

Email : dalila_mirza @yahoo.co.uk

Pembimbing : Nunik Retno Herawati, S.Sos, M.Si

Departemen Politik dan Pemerintahan

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Diponegoro

Jl. Prof. H. Soedarto, SH Tembalang, Semarang, Kode Pos 1269

Telp/ Fax. (024) 7465405

Abstrak

Pertumbuhan dan perkembangan jaman seperti sekarang ini membuat manusia harus bekerja keras, dalam hal ini tenaga kerja lokal harus mampu bersaing dengan Tenaga Kerja Asing (TKA). Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia harus dalam pengawasan, Dinas terkait yang mempunyai tanggung jawab dan kewenangan yang mengawasi TKA adalah Dinas Tenaga Kerja Provinsi, kaitannya dengan penelitian ini yaitu Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah. Pengawasan dilakukan guna untuk melindungi Tenaga Kerja Lokal, sebagai payung hukum dalam Pengawasan terhadap TKA yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing **dan** Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2015 tentang perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui upaya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah dalam mengawasi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di wilayah Provinsi Jawa Tengah, untuk mengetahui dokumen apa saja yang harus dilengkapi oleh calon Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja di Indonesia menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 dan untuk mengetahui kendala-kendala apa saja yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah dalam melakukan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing di Kota Semarang dan Kabupaten Demak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada kenyataannya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah dalam melakukan pengawasan dalam melakukan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Tengah membentuk tim yang namanya TIMPORA yaitu Tim Pengawasan Orang Asing *leading* sektornya Kantor Imigrasi Jawa Tengah. Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja di Indonesia harus memenuhi sebagaimana telah diatur dalam Pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 ayat (1) tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Kata Kunci : Penggunaan dan Pengawasan Tenaga Kerja Asing

**THE EFFORT OF MANPOWER AND TRANSMIGRATION OFFICE OF
CENTRAL JAVA IN SUPERVISING EXPATRIATE
(Case Study Of Manpower And Transmigration Office Of Semarang And
Demak)**

ABSTRACT

The growth and the development of era like nowadays make people workhard, in this case the local workers should have an adequate ability to compete with with expatriates. The expatriates who work in Indonesia should be under supervision. The office which has responsibility and authority to supervise expatriates is the Manpower and Transmigration office, and particular to this research is the Manpower and Transmigration Office of Central Java. The supervision is done to protect local workers and the regulations used in Supervision toward expatiates are Regulation No.13 of 2003 about Empowerment, Minister of Manpower and Transmigration Regulation No.16 of 2015 about the Procedure of Expatriates Employment and Minister of Manpower and Transmigration Regulation No.35 of 2015 about the amendement of the Minister of Manpower and Transmigration No.16 of 2015 about the procedure of Expatriate Employment.

The purposes of this research are to find out the effort of the Manpower and Transmigration Office of Central Java in supervising the expatriates who work in Central Java Province, to find out what documents the candidates of expatriates who will work in Indonesia must provide in accordance to the Minister of Manpower and Transmigration No.16 of 2015 and to find out what abstacles faced by the Manpower and Transmigration Office of Central Java in Supervising the expatriates in Semarang and Demak.

The result of this research shows that in fact in doing supervision toward expatriates the Manpower and Transmigration Office forms a team called TIMPORA which stands for Foreign People Supervising Team. And as the leading sector is Immigration Office of Central Java. The expatriates who wants to work in Indonesia must fulfill the requirement as stated in article 36 of the Minister of Manpower and Transmigration Regulation No.16 of 2015 paragraph (1) about the Procedure of Expatriate Employment.

Key Words : Employment and Supervision of Expatriate.

1. Pendahuluan

Dalam penjelasan umum Undang-Undang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa Perlunya pemberian izin penggunaan tenaga kerja warga negara asing dimaksudkan agar penggunaan tenaga kerja warga negara asing dilaksanakan secara selektif dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.¹ Tenaga Kerja Asing supaya dapat bekerja di Indonesia, maka pemberi kerja harus mengikuti aturan hukum yang berlaku di Indonesia, yaitu yang diatur

¹ Penjelasan pasal demi pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Salah satu persyaratan dalam penggunaan TKA sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Saat ini perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Semarang dan Kabupaten Demak maupun yang ada di daerah-daerah diluar Kota Semarang khususnya yang masih masuk wilayah Provinsi Jawa Tengah, sudah mulai menggunakan Tenaga Kerja Asing, meskipun jumlahnya tidak sebanyak provinsi lain, namun perusahaan-perusahaan di wilayah Provinsi Jawa Tengah sudah banyak yang menggunakan Tenaga Kerja Asing, dan yang paling banyak menggunakan Tenaga Kerja Asing adalah perusahaan yang ada di kota Semarang dan Kabupaten Demak.² Perusahaan yang akan menggunakan Tenaga Kerja Asing wajib mencantumkan alasannya menggunakan Tenaga Kerja Asing, sebagaimana diatur Pasal 43 ayat (2) huruf a, yaitu “Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan alasan penggunaan tenaga kerja asing”.

Dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing yang bekerja di perusahaan-perusahaan di wilayah Provinsi Jawa Tengah khususnya Kota Semarang dan Kabupaten Demak, membutuhkan pengawasan. Tugas mengawasi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di wilayah Provinsi Jawa Tengah menjadi tanggungjawab Dinas Tenaga Kerja Provinsi. Pelaksanaan Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur terpenting dalam penggunaan tenaga kerja, khususnya Tenaga Kerja Asing, pengawasan Tenaga Kerja Asing oleh Pemerintah Provinsi Jawa Tengah melalui Dinas Tenaga Kerja Provinsi merupakan sebagai sebuah upaya dalam penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, baik terhadap instansi ketenagakerjaan sebagai penyelenggara pengawasan dan perusahaan yang menyertai tenaga kerjanya dimulai dari awal penggunaan tenaga kerja tersebut.

Pengawasan Tenaga Kerja Asing menurut Rahardjo Adisasmita, yaitu pengawasan Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA) dalam pelaksanaan ketenagakerjaan dapat ditinjau dari Pengertian Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.³ Dari pengawasan IMTA, maka dapat diketahui Tenaga Kerja Asing yang bekerja di perusahaan di Semarang dan Kabupaten Demak sudah mempunyai izin kerja, sudah memperpanjang izin kerja atau bahkan tidak mempunyai izin kerja.

Dalam menyikapi pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing yang ada di Kota Semarang dan di Kabupaten Demak, Pemerintah Kota Semarang dan Kabupaten Demak melalui Dinas Tenaga Kerja Provinsi bekerjasama dengan Kantor Imigrasi harus melakukan pengawasan dan operasi atau sidak ke perusahaan-perusahaan yang ada di Kota Semarang dengan tujuan untuk menertibkan administrasi perizinan dalam mempekerjakan TKA di Kota Semarang, dan apabila ada perusahaan yang mempekerjakan TKA illegal Pemerintah akan menindak tegas Perusahaan yang mempekerjakan dan Tenaga

² Tribun Jateng, Harian Online, *Alasan Menggunakan Tenaga Kerja Asing*, diakses dari <http://jateng.tribunnews.com / 2016 / 06/02/ini-alasan-mengapa-indonesia-butuh-tenaga-kerja-asing>, tanggal 7 Juni 2017.

³ Rahardjo Adisasmita, 2011, *Pengelolaan Pendapatan & Anggaran Daerah*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hlm. 45.

Kerja Asing tersebut. Pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing secara rutin dan berkala harus selalu dilakukan dengan tujuan untuk membatasi dan mencegah masuknya Tenaga Kerja Asing yang masuk ke Kota Semarang dan Kabupaten Demak.

Pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Semarang dan Kabupaten Demak melalui Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah selama ini kurang optimal, masih ada kendala-kendala dan hambatan-hambatan dalam melakukan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing. Berdasarkan latar belakang sebagaimana tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian skripsi dengan judul “UPAYA DINAS TENAGA KERJA PROVINSI JAWA TENGAH DALAM MENGAWASI TENAGA KERJA ASING DI PROVINSI JAWA TENGAH” (Studi Kasus di Kota Semarang dan Kabupaten Demak).

2. Landasan Teori

2.1. Tenaga Kerja

Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan “Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Tenaga kerja dan pekerja dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan dibedakan, pengertian tenaga kerja sebagaimana di atas, sedangkan pekerja menurut Pasal 1 ayat (3) “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

2.2. Tenaga Kerja Asing

Pasal 1 ayat (13) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, memberikan pengertian bahwa Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia.

Menurut Abdul Khakim Tenaga Kerja Asing adalah setiap orang yang bukan warga negara Indonesia yang mampu dan sanggup melakukan pekerjaan/sanggup bekerja, baik didalam maupun di luar hubungan kerja, dengan tujuan untuk menghasilkan jasa ataupun juga barang guna untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.⁴

2.3. Pemerintahan Daerah

Pemerintahan daerah tidak dapat terlepas dari pemerintahan pusat, karena dalam penyelenggaraan roda pemerintahan, Pemerintahan Daerah merupakan bagian dari Pemerintah Pusat sebagai penyelenggara pemerintahan negara. Asas

⁴ Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 27

dalam penyelenggaraan pemerintahan berlaku juga bagi penyelenggaraan pemerintahan daerah, dalam hal ini termasuk didalamnya asas-asas penyelenggaraan pemerintah daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang pemerintahan daerah.

Pemerintah Daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota, dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.⁵ Pemerintahan Daerah mempunyai hubungan yang sangat erat dengan Pemerintahan Pusat dalam menyelenggarakan urusan pemerintahan.

2.4. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

2.4.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian Sumber Daya Manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia terdiri dari tiga suku kata yaitu sumber ,daya dan manusia, yang mempunyai arti sebagai berikut “Sumber” artinya yaitu tempat keluar, asal ⁶, “Daya” adalah kemampuan untuk melakukan suatu perbuatan atau kemampuan dalam bertindak ⁷ dan “Manusia” mempunyai arti makhluk yang berakal budi.⁸

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses dalam pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. ⁹ Menurut Marwansyah Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan Sumber Daya Manusia didalam sebuah organisasi melalui fungsi-fungsi perencanaan SDM, pengembangan SDM.¹⁰ Sadili Samsudin memberikan pengertian bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah mengatur dan mengelola.¹¹

2.4.2. Tujuan dan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

2.4.2.1. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sadili Samsudin adalah untuk memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara bertanggungjawab secara strategis, etis dan sosial. ¹²

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Dalam hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai misi dan tujuannya adalah sangat tergantung kepada manusia yang mengelola organisasi itu. Oleh sebab itu sumber daya manusia (karyawan) tersebut harus dikelola sedemikian

⁵ https://id.wikipedia.org/wiki/Pemerintah_daerah_di_Indonesia, diakses tanggal 28 April 2017.

⁶ Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1996, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi II, Cet. ke 7, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 973.

⁷ *Ibid*, hlm. 213.

⁸ *Ibid*, hlm. 629.

⁹ H. Malayu S.P Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. ke IX, Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 6.

¹⁰ Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfa Beta, Bandung, hlm. 3.

¹¹ Sadili Samsudin, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 15

¹² *Ibid*, hlm. 30.

rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.¹³

2.4.2.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut H. Malayu S.P Hasibuan, fungsi manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :¹⁴

- a. Fungsi pengadaan;
- b. Fungsi pengembangan;
- c. Fungsi kompensasi;
- d. Fungsi Integrasi;
- e. Fungsi Pemeliharaan;
- f. Fungsi Kedisiplinan;
- g. Fungsi Pemberhentian.

2.5. Kewenangan di Bidang Ketenagakerjaan

Kewenangan merupakan istilah yang biasa digunakan dalam hukum publik. Kewenangan Pemerintah terhadap ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengertian Kewenangan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah hak dan kekuasaan untuk melakukan sesuatu.¹⁵ Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga menyebutkan tentang pengawasan ketenagakerjaan sebagaimana diatur Pasal 1 ayat (32), yaitu Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, termasuk mengatur tentang Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 43 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu “Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.

3. Metode Penelitian

Penelitian adalah suatu sarana pokok dalam mengembangkan ilmu pengetahuan. Dalam penelitian mempunyai tujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis, dan konsisten, dengan mengadakan

¹³ Soekidjo Notoatmodjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 188.

¹⁴ H. Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit*, hlm. 8.

¹⁵ W.J.S Poerwadarminta, 1984, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, hlm. 1150

analisis dan kontruksi terhadap data yang dikumpulkan dan diolah.¹⁶ Penelitian juga merupakan sebuah kegiatan yang ditujukan untuk mengetahui seluk-beluk tentang sesuatu. Kegiatan penelitian muncul dan dilakukan karena adanya permasalahan yang memerlukan jawaban atau untuk mengetahui latar belakang terjadinya sesuatu tersebut.¹⁷

3.1. Desain Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif dengan tipe penelitian bersifat deskriptif yang memberikan analisa terhadap gambaran gejala-gejala yang terjadi di lapangan sesuai dengan kenyataan. Penelitian kualitatif menurut Poerwandari sebagaimana dikutip oleh H. Afifudin dan Beni Ahmad Saebani adalah penelitian yang menghasilkan dan mengolah data yang sifatnya deskriptif, seperti transkripsi, wawancara, catatan lapangan, gambar, foto, rekaman, video dan lain-lain.¹⁸

Penelitian ini lebih menitikberatkan kepada upaya untuk mengetahui, mengidentifikasi, dan menjelaskan situasi tertentu yang ada kaitannya dengan permasalahan yang sedang diteliti yaitu tentang upaya dinas tenaga kerja kota semarang dalam mengawasi dan mengontrol penggunaan Tenaga Kerja Asing di kota semarang. Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk menjelaskan dan menceritakan tentang fenomena sosial yang terjadi dalam praktek.

3.1.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian sangat penting, karena dalam penelitian kualitatif harus menentukan lokalisasi penelitian, menurut H. Afifudin dan Beni Ahmad Saebani dalam penelitian kualitatif tanpa adanya lokasi penelitian, maka penelitian tersebut tidak akan pernah selesai.¹⁹

Berdasarkan judul sebagaimana tersebut di atas, maka dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah wilayah Kotamadya Semarang, dengan alasan di wilayah Kota Semarang banyak sekali berdiri perusahaan-perusahaan berskala Nasional dan Internasional, dan perusahaan tersebut juga mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, dengan alasan tersebut penulis memilih lokasi penelitian di wilayah Pemerintah Kota Semarang.

3.1.2. Subjek Penelitian

Salah satu faktor pendukung berhasilnya suatu penelitian adalah adanya subjek informan (subjek penelitian) yang tepat sesuai dengan permasalahan yang diteliti yaitu permasalahan Tenaga Asing Ilegal yang ada di Kota Semarang. Subyek penelitian adalah satu sumber dalam pengumpulan data-data yang relevan serta akurat dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Dimana jenis penarikan

¹⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 2004, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali, Jakarta, hlm. 1

¹⁷ H. Afifudin dan Beni Ahmad Saebani, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Pustaka Setia, Bandung, hlm. 41.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 130.

¹⁹ *Ibid*, hlm. 91.

sampel dalam penelitian ini ditentukan secara *purposive sampling*, artinya sampel yang dipilih berdasarkan pertimbangan/penelitian subjektif dari penelitian, jadi dalam hal ini penelitian menentukan sendiri responden mana yang dianggap dapat mewakili populasi²⁰. H. Afifudin dan Beni Ahmad Saebani memberikan pengertian bahwa *purposive sampling* adalah sampel yang dipilih bergantung pada tujuan penelitian tanpa memperhatikan kemampuan generalisasinya.²¹

Dalam hal ini yang dijadikan responden/subjek penelitian yaitu sebagai berikut :

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Semarang;
- b. 2 (dua) Tenaga Kerja Asing;
- c. 1 (satu) Perusahaan yang ada di Kota Semarang.

3.1.3. Jenis Data

Dalam penelitian kualitatif ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder, dengan penjelasan sebagai berikut :

3.1.3.1. Data primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama (data yang masih asli belum di olah) data primer didapat dari hasil wawancara dengan responden atau hasil kuisioner.²²

3.1.3.2. Data sekunder

Data sekunder adalah data primer yang sudah diolah lebih lanjut dan siap disajikan.²³ Data skunder diperoleh dengan mengadakan penelitian studi kepustakaan (*library research*), yaitu dengan mempelajari Peraturan Perundang-undangan, dokumen-dokumen maupun buku-buku yang ada kaitannya dengan masalah ini dan doktrin.²⁴

Data sekunder terdiri dari :

- 1) Literatur;
- 2) Jurnal ilmiah;
- 3) Surat kabar/koran;
- 4) Internet;
- 5) Jurnal;
- 6) Tabel/grafik; dan
- 7) Majalah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

²⁰ Burhan Ashshofa, 2007, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm. 91.

²¹ H. Afifudin dan Beni Ahmad Saebani, *Op.Cit*, hlm. 130.

²² M. Hariwijaya dan Bisri M. Djaelani, 2004, *Panduan Menyusun Skripsi dan Tesis*, Siklus, Yogyakarta, hlm. 50.

²³ *Ibid*, hlm. 50.

²⁴ Ronny Hanitijo Soemitro, 1988, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 52.

Jenis data sebagaimana tersebut di atas yang digali dari berbagai sumber kemudian dikelompokkan ke dalam faktor konteks, input dan produk sesuai dengan pendekatan yang digunakan.

3.1.4. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah berbagai cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, menghimpun, mengambil dan atau menjangkau data yang akan digunakan dalam penelitian.²⁵ Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

3.1.4.1. Wawancara (*Interview*)

W. Gulo mendefinisikan bahwa wawancara merupakan bentuk komunikasi langsung antara peneliti dengan narasumber.²⁶ Hasil wawancara selanjutnya akan dicatat langsung, pencatatan dilakukan dihadapan responden atau informan. Cara seperti tersebut diatas merupakan cara yang baik, karena dengan melakukan pencatatan pewawancara tidak akan lupa. Kelemahan teknik wawancara adalah apabila antara pewawancara dengan yang diwawancarai tidak terbina dengan baik maka jalannya wawancara akan terasa kaku.²⁷

Wawancara yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab antara penulis dengan subjek Penelitian (responden), pelaksanaan wawancara dapat dilakukan secara langsung berhadapan dengan subjek penelitian (responden) dan juga dilakukan secara tidak langsung, yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan²⁸, dalam penelitian ini kedua teknik wawancara sebagaimana tersebut di atas akan dipergunakan.

3.1.4.2. *Library Research* atau Penelitian Kepustakaan

Merupakan teknik pengumpulan data dengan jalan membaca buku literatur, gambar –gambar yang ada kaitannya dengan penelitian ini dengan maksud untuk mendapatkan teori-teori atau bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian ini.

Tujuan dari observasi adalah untuk mendiskripsikan *setting*, kegiatan yang terjadi, orang yang terlibat di dalam kegiatan, waktu kegiatan dan makna yang diberikan oleh para pelaku yang diamati tentang peristiwa yang bersangkutan.²⁹

3.1.4.3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik dalam pengumpulan data dengan memanfaatkan data sekunder yang sudah ada dalam kepustakaan, yaitu berupa

²⁵Suwartono, *Op.Cit*, hlm. 41

²⁶ W. Gulo, 2002, *Metodologi Penelitian*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta, hlm. 119.

²⁷ Burhan Ashshofa, 2007, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta, hlm.100

²⁸ M. Hariwijaya dan Bisri M. Djaelani, *Op.Cit*, hlm. 45.

²⁹ Burhan Ashshofa, *Op.Cit*, hlm. 58.

dokumen-dokumen yang sifatnya resmi seperti grafik, arsip, peta, keadaan geografis dan demografis.

3.1.5. Teknik Analisa Data

Analisa data adalah proses mengatur urutan data, mengorganisasikannya ke dalam suatu pola, kategori dan satuan uraian dasar. Analisis data dilakukan dalam suatu proses yang berarti pelaksanaannya mulai dilakukan sejak pengumpulan data dan dikerjakan secara intensif, yaitu sesudah meninggalkan lapangan.³⁰ Proses analisa data dilakukan segera setelah peneliti meninggalkan lapangan. Menganalisa data dapat dilakukan sejak peneliti berada di lapangan, tetapi sebagian besar konsentrasi untuk menganalisis data menginterpretasi data tersebut pada tahap sesudah melakukan penelitian lapangan dilakukan.³¹

Dalam proses analisis data, ketiga komponen sebagaimana tersebut di atas akan beraktivitas secara interaktif dengan proses pengumpulan data. Data yang sudah dikumpulkan selanjutnya dianalisis berdasarkan dimensi *context*, *input*, *process*, dan *product* untuk selanjutnya dianalisis kaitannya antara dimensi satu dengan dimensi yang lain.

3.1.6. Kualitas Data

Dalam penelitian ilmiah ini untuk mendapatkan data yang valid penulis melakukan studi lapangan dengan cara melakukan wawancara dengan subjek penelitian sebagai pelaku sosial, kemudian penulis melakukan analisa data yang ada kaitannya dengan penelitian ini, yaitu tentang pelaksanaan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing yang bekerja di wilayah Provinsi Jawa Tengah.

4. Temuan dan Hasil Penelitian

4.1. Upaya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah Dalam Mengawasi Tenaga Kerja Asing Yang Bekerja di Wilayah Provinsi Jawa Tengah

Tujuan menggunakan TKA di Indonesia menurut Budiono, ada 4 (empat), yaitu sebagai berikut :³²

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh TKI.
2. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.
3. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi TKI.

³⁰ H. Afifudin dan Beni Ahmad Saebani, *Op.Cit*, hlm. 145-146.

³¹ *Ibid*, hlm. 66.

³² Budiono dan Abdul Rachmat, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1995, hlm. 115

4. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

Dalam melakukan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing pengawas membuat rencana kerja bulanan dengan lampiran surat perintah tugas untuk mengawasi perusahaan. Pegawai pengawasan melakukan kunjungan, dalam kunjungan pegawai pengawas membawa kartu kunjungan yang diisi berdasarkan temuan dalam perusahaan. Hasil kunjungan tersebut ada atau tidak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan tetap akan dibuat laporan ditulis dalam nota pemeriksaan. Apabila ditemukan adanya pelanggaran, maka perusahaan akan diberikan peringatan oleh petugas.

Dinas Tenaga Kerja Jawa Tengah mempunyai catatan-catatan TKA, untuk TKA, rekam jejak TKA yang mencurigakan akan segera diambil tindakan-tindakan yang diperlukan. Dalam mengawasi Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Tengah membentuk tim yang namanya TIMPORA yaitu Tim Pengawasan Orang Asing *leading* sektornya Kantor Imigrasi Jawa Tengah.

Terhadap Tenaga Kerja Asing (TKA) yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana diatur dalam Pasal 71 Undang Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, maka berdasarkan Pasal 116 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 maka berdasarkan Pasal 116 akan dijatuhi pidana denda paling banyak Rp 25.000.000,00 (dua puluh limajuta rupiah).

Sanksi yang lain seperti diatur dalam Pasal seperti tersebut dibawah ini :
Pasal 119 Undang Undang Nomor 6 Tahun 2011 juga menyatakan bahwa :

- (1) Setiap Orang Asing yang masuk dan/atau berada di Wilayah Indonesia yang tidak memiliki Dokumen Perjalanan dan Visa yang sah dan masih berlaku sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (2) Setiap Orang Asing yang dengan sengaja menggunakan Dokumen Perjalanan, tetapi diketahui atau patut diduga bahwa Dokumen Perjalanan itu palsu atau dipalsukan dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Pasal 122

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah):

- a. setiap Orang Asing yang dengan sengaja menyalahgunakan atau melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan maksud dan tujuan pemberian Izin Tinggal yang diberikan kepadanya;
- b. setiap orang yang menyuruh atau memberikan kesempatan kepada Orang Asing menyalahgunakan atau melakukan kegiatan yang tidak sesuai dengan maksud atau tujuan pemberian Izin Tinggal yang diberikan kepadanya.

Pasal 123

Dipidana dengan pidana penjara paling lama 5 (lima) tahun dan pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah):

- a. setiap orang yang dengan sengaja memberikan surat atau data palsu atau yang dipalsukan atau keterangan tidak benar dengan maksud untuk memperoleh Visa atau Izin Tinggal bagi dirinya sendiri atau orang lain;
- b. setiap Orang Asing yang dengan sengaja menggunakan Visa atau Izin Tinggal sebagaimana dimaksud dalam huruf a untuk masuk dan/atau berada di Wilayah Indonesia.

Khusus terhadap TKA *illegal* TIMPORA bekerja sama dengan Kantor Imigrasi Provinsi Jawa Tengah secara terjadwal melakukan operasi. Permasalahan TKA *illegal* selain sanksi deportasi juga ada sanksi pidana penjara dan denda. Namun ada hal yang lebih penting dari pada TKA *Illegal*, yaitu masalah kebijakan, sebagai contoh penggunaan Kontraktor asing, untuk melaksanakan kegiatan dalam pembangunan Kontraktor asing membawa sendiri perlengkapan kerja termasuk material yang akan digunakan dan bahkan pula sampai tukang sapu atau petugas kebersihan pun membawa dari negaranya, tidak menggunakan tenaga kerja lokal, hal ini jelas sangat merugikan Tenaga Lokal (TKI), sehingga penyelesaiannya akan lebih rumit ketimbang tenaga kerja asing ilegal.³³

Ketentuan Pasal 71 Undang-Undang Keimigrasian disebutkan bahwa setiap Orang Asing yang berada di Wilayah Indonesia wajib:

- a. Memberikan segala keterangan yang diperlukan mengenai identitas diri dan/atau keluarganya serta melaporkan setiap perubahan status sipil, kewarganegaraan, pekerjaan, Penjamin, atau perubahan alamatnya kepada Kantor Imigrasi setempat; atau
- b. Memperlihatkan dan menyerahkan Dokumen Perjalanan atau Izin Tinggal yang dimilikinya apabila diminta oleh Pejabat Imigrasi yang bertugas dalam rangka pengawasan Keimigrasian.

Kantor Keimigrasian dalam melakukan pengawasan terhadap TKA di Indonesia sebagaimana diatur Pasal 68 Undang Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, menyatakan bahwa :

- (1) Pengawasan Keimigrasian terhadap Orang Asing dilaksanakan pada saat permohonan Visa, masuk atau keluar, dan pemberian Izin Tinggal dilakukan dengan:

³³ Fendy Anggara, Staf Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah, wawancara, tanggal 6 Maret 2018.

- a. pengumpulan, pengolahan, serta penyajian data dan informasi;
 - b. penyusunan daftar nama Orang Asing yang dikenai Penangkalan atau Pencegahan;
 - c. pengawasan terhadap keberadaan dan kegiatan Orang Asing di Wilayah Indonesia;
 - d. pengambilan foto dan sidik jari; dan
 - e. kegiatan lain yang dapat dipertanggungjawabkan secara hukum.
- (2) Hasil pengawasan Keimigrasian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan data Keimigrasian yang dapat ditentukan sebagai data yang bersifat rahasia.

4.2. Dokumen Yang Harus Dilengkapi Oleh Calon Tenaga Kerja Asing Yang Akan Bekerja di Indonesia Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015

Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja di Indonesia harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan didalam Peraturan Perundang-undangan, untuk mendapatkan ijin kerja di Indonesia. TKA yang akan bekerja di Indonesia harus mempunyai izin. Menurut Bagir Manan perizinan adalah bentuk dari pelaksanaan fungsi pengaturan yang mempunyai sifat sebagai pengendali yang dimiliki oleh pemerintah terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh masyarakat, dengan kata lain izin merupakan persetujuan dari penguasa berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk memperurahkan tindakan atau perbuatan tertentu yang secara umum dilarang.³⁴ Izin menurut H.R Ridwan izin adalah instrument yuridis yang digunakan oleh pemerintah untuk mempengaruhi para warga agar mau mengikuti cara yang dianjurkannya guna mencapai suatu tujuan konkret.³⁵

Pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 ayat (1) tentang Tata Caca Penggunaan Tenaga Kerja Asing, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Memiliki jabatan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
- b. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki oleh Tenaga Kerja Asing paling kurang 5 (lima) Tahun;
- c. Membuat perntayaan wajib mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Indonesia pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- d. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan;
- e. Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan

³⁴ Bagir Manan, *Ketentuan-Ketentuan Mengenai Pengaturan Penyelenggaraan HakKemerdekaan Berkumpul Ditinjau dari Perspektif UUD 1945*, Makalah, Jakarta, 1995, hlm. 83.

³⁵ H.R. Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Mandar Maju, Bandung, 2010. hlm 11

- f. Kepesertaan Jaminan Nasional Nasional bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.

Ketentuan pada ayat (1) huruf c sebagaimana tersebut di atas, artinya bahwa menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing. Dalam hal ini tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing didampinginya, namun tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping tersebut nantinya dapat memiliki keahlian atau kemampuan, seperti Tenaga Kerja Asing sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya.

Pada Pasal 42 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyatakan bahwa :

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud dalam ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

Cara memperoleh izin mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sebagaimana diatur Pasal 37 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 ayat (1) tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yaitu sebagai berikut :

- (1) Setiap pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib memiliki IMTA yang diterbitkan oleh Direktur;
- (2) IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berlaku juga bagi Tenaga Kerja Asing yang menduduki jabatan anggota Direksi, anggota Dewan komisaris atau dewan pembina, anggota pengurus, anggota pengawas yang berdomisili di luar negeri.
- (3) Kewajiban memiliki IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi perwakilan Negara asing yang menggunakan Tenaga Kerja Asing sebagai diplomatik dan konsuler.

Tata cara atau prosedur untuk mendapatkan IMTA sebagaimana diatur Pasal 38 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, yaitu sebagai berikut :

- (1) Untuk mendapatkan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib mengajukan permohonan secara *online* kepada Direktur dengan mengunggah :
 - a. Bukti pembayaran DKP-TKA melalui bank pemerintah yang ditunjuk oleh Menteri;
 - b. Keputusan Pengesahan RPTKA;
 - c. Paspor TKA yang akan dipekerjakan;
 - d. Pas foto TKA berwarna ukuran 4x6 cm;
 - e. Surat penunjukan TKI pendamping;
 - f. Memiliki pendidikan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
 - g. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan jabatan yang akan diduduki oleh TKA paling kurang 5 (lima) tahun;
 - h. Draft perjanjian kerja atau perjanjian melakukan pekerjaan;
 - i. Bukti polis asuransi di perusahaan asuransi berbadan hukum Indonesia; dan
 - j. Rekomendasi dari instansi yang berwenang apabila diperlukan untuk TKA yang akan dipekerjakan oleh pemberi kerja TKA.
- (2) Permohonan IMTA untuk jabatan anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota Pembina, anggota pengurus, anggota pengawas selain memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) harus juga mengunggah atau melampirkan akta dan keputusan pengesahan pendirian dan/atau perubahan instansi yang berwenang.
- (3) Bagi pemberi kerja Tenaga Kerja Asing berupa perwakilan Negara asing, badan-badan internasional, organisasi internasional, kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing wajib mendapatkan rekomendasi instansi yang berwenang;
- (4) Ketentuan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf a tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan hukum internasional, perwakilan Negara asing, lembaga sosial dan lembaga keagamaan.
- (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, f, g, h dan i tidak berlaku bagi jabatan TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat darurat dan mendesak;
- (6) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf e, f, g dan h tidak berlaku untuk jabatan ;
 - a. Anggota Direksi, anggota Dewan Komisaris atau anggota pembina, anggota pengurus dan anggota pengawas;#
 - b. TKA yang dipekerjakan untuk pekerjaan yang bersifat sementara; dan
 - c. TKA yang dipekerjakan untuk usaha jasa impresariat;
- (7) Bentuk formulir permohonan IMTA sebagaimana tercantum dalam formulir 7 lampiran Peraturan Menteri ini.

4.3. Kendala-Kendala Apa Saja Yang Dihadapi Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah Dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Tenaga Kerja Asing di Kota Semarang dan Kabupaten Demak

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah dalam melaksanakan tugas pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing merupakan tugas yang tidak ringan, apalagi jumlah Kabupaten yang ada di Provinsi Jawa Tengah ada 35 Kabupaten dan Kota. Dalam penelitian ini, penulis mengambil sampel 2 (dua) tempat yaitu di Kota Semarang dan Kabupaten Demak. Jumlah Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Kota Semarang pada tahun 2016 jumlahnya mencapai 170 orang TKA, sedangkan di Kabupaten Demak pada tahun 2016 jumlahnya ada 18 orang TKA, jika di jumlahkan jumlah TKA yang bekerja di Kota Semarang dan Kabupaten Demak ada 188 orang TKA.

Dari 2 (dua) wilayah sebagaimana tersebut di atas, jumlah tenaga kerja dengan petugas Pengawas Tenaga Kerja Asing Provinsi Jawa Tengah sudah tidak seimbang, hal ini akan mempengaruhi tugas pengawasan, apalagi jumlah TKA seluruh Provinsi Jawa Tengah. Dengan jumlah yang tidak seimbang tersebut, terdapat kendala-kendala atau hambatan dalam pelaksanaan tugas Pengawasan terhadap TKA di Kota Semarang dan Kabupaten Demak.

Adapun kendala-kendala yang muncul dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah adalah sebagai berikut :

- a. Kurangnya jumlah tenaga pengawas Tenaga Kerja Asing
Jumlah Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Provinsi Jawa Tengah tidak sebanding dengan jumlah Pengawas TKA. Dari 2 (dua) wilayah saja yaitu di Kota Semarang dan Kabupaten Demak jumlah Tenaga Kerja Asing yang sudah mencapai 188 orang TKA.
- b. Perusahaan lalai memperpanjang izin;
Perusahaan sengaja tidak mengurus perpanjangan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA), padahal pihak perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing telah mengetahui dan mengingatkan tenaga kerja asing untuk memperpanjang IMTA.
- c. Lemahnya pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah
Jumlah tenaga kerja yang semakin bertambah membuat lemahnya pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah. Hal ini disebabkan, pihak perusahaan dengan sengaja tidak melaporkan jumlah Tenaga Kerja Asing yang bekerja di perusahaannya. Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah hanya sebatas pada penggunaan IMTA oleh pengguna TKA, yaitu IMTA perpanjangan dan IMTA sementara, sehingga akan muncul berbagai indikasi pelanggaran pada penggunaan tenaga kerja asing dilapangan.
- d. Maladministrasi
Adanya data resmi baik yang di keimigrasian maupun di ketenagakerjaan itu tidak sesuai dengan fakta di lapangan. Ada kondisi arus TKA, khususnya dari Tiongkok, Tenaga Kerja Asing tidak resmi (*illegal*).

Masuknya TKA sebagaimana tersebut tidak terdaftar pada Kantor Dinas Tenaga Kerja setempat, hal ini untuk menghindari biaya administrasi.

5. Penutup

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan, sebagai berikut :

5.1.1. Upaya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah dalam mengawasi Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Wilayah Provinsi Jawa Tengah

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah dalam melakukan pengawasan dalam melakukan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing petugas atau pengawas membuat rencana kerja bulanan dengan lampiran surat perintah tugas untuk mengawasi perusahaan. Pegawai pengawasan melakukan kunjungan, dalam kunjungan pegawai pengawas membawa kartu kunjungan yang diisi berdasarkan temuan dalam perusahaan. Hasil kunjungan tersebut ada atau tidak pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan tetap akan dibuat laporan ditulis dalam nota pemeriksaan. Apabila ditemukan adanya pelanggaran, maka perusahaan akan diberikan peringatan oleh petugas. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah mempunyai catatan-catatan TKA seperti rekam jejak TKA yang mencurigakan akan segera diambil tindakan-tindakan yang diperlukan. Dalam mengawasi Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Tengah membentuk tim yang namanya TIMPORA yaitu Tim Pengawasan Orang Asing *leading* sektornya Kantor Imigrasi Jawa Tengah.

5.1.2. Dokumen yang harus dilengkapi oleh calon Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja di Indonesia menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015

Tenaga Kerja Asing yang akan bekerja di Indonesia harus memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan didalam Peraturan Perundang-undangan, untuk mendapatkan ijin kerja di Indonesia. Pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2016 ayat (1) tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Asing yang dipekerjakan oleh pemberi kerja Tenaga Kerja Asing wajib memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Memiliki jabatan yang sesuai dengan syarat jabatan yang akan diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
- b. Memiliki sertifikat kompetensi atau memiliki pengalaman kerja sesuai dengan jabatan yang akan diduduki oleh Tenaga Kerja Asing paling kurang 5 (lima) Tahun;
- c. Membuat pernyataan wajib mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Indonesia pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan;
- d. Memiliki Nomor Pokok Wajib Pajak bagi TKA yang sudah bekerja lebih dari 6 (enam) bulan;
- e. Memiliki bukti polis asuransi pada asuransi yang berbadan hukum Indonesia; dan
- f. Kepesertaan Jaminan Nasional Nasional bagi Tenaga Kerja Asing yang bekerja lebih dari 6 (enam) bulan.

Ketentuan sebagaimana tersebut dalam Pasal 36 ayat (1) huruf c sebagaimana tersebut di atas, yang menyatakan bahwa Tenaga Kerja Asing membuat pernyataan bahwa wajib mengalihkan keahliannya kepada Tenaga Kerja Indonesia pendamping yang dibuktikan dengan laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, artinya yaitu manajer perusahaan tempat TKA tersebut bekerja menunjuk tenaga kerja Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing. Dalam hal ini tenaga kerja pendamping tenaga kerja asing tidak secara otomatis menggantikan atau menduduki jabatan tenaga kerja asing didampinginya, namun tenaga kerja Indonesia sebagai pendamping lebih dititikberatkan pada alih teknologi dan alih keahlian agar tenaga kerja pendamping tersebut nantinya dapat

memiliki keahlian atau kemampuan, seperti Tenaga Kerja Asing sehingga pada waktunya diharapkan dapat mengganti tenaga kerja asing yang didampinginya.

5.2. Sari/Alur

Berdasarkan penelitian penelitian terhadap upaya Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah dalam mengawasi Tenaga Kerja Asing di Provinsi Jawa Tengah dapat dikatakan baik secara umum. dalam melakukan pengawasan terhadap TKA bukan pekerjaan yang mudah dan ringan, mengingat wilayah Provinsi Jawa Tengah membawahi 35 Kabupaten dan Kota. Petugas pengawas dari Dinas Tenaga Kerja Provinsi harus kerja ekstra keras dalam mengawasi TKA yang ada di wilayah Provinsi Jawa Tengah. Maraknya berita yang memberikan informasi bahwa serbuan TKA dari Negara China dan Taiwan ke Indonesia secara besar-besaran membuat petugas pengawas harus benar-benar teliti dalam melakukan pengawas. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah membentuk TIMPORA yaitu Tim Pengawasan Orang Asing dengan *leading* sektornya Kantor Imigrasi Jawa Tengah.

5.3. Saran

Berdasarkan kesimpulan sebagaimana tersebut di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut :

- 5.3.1. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah dalam melakukan pengawasan terhadap TKA menambah jadwal pengawasan, hal ini untuk membatasi gerak pengusaha yang mendatangkan TKA secara *illegal*, selain itu dengan penambahan jadwal pengawasan secara langsung ke lapangan dapat meminimalisir TKA yang bermasalah, seperti tidak memperpanjang izin kerja, izin tinggal.
- 5.3.2. Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah dapat menambah jumlah tenaga pengawas TKA, hal ini karena antara jumlah TKA yang bekerja di wilayah Provinsi Jawa Tengah dengan tenaga pengawas tidak seimbang, hal ini masih ditambah dengan luas wilayah Provinsi Jawa Tengah yang luas, sehingga pengawasan terhadap TKA yang bekerja di Provinsi Jawa Tengah khususnya Kota Semarang dan Kabupaten Demak kurang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, 2009, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Burhan Ashshofa, 2007, *Metode Penelitian Hukum*, Rineka Cipta, Jakarta
- Budiono dan Abdul Rachmat, 1995, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Bagir Manan, 1995, *Ketentuan-Ketentuan Mengenai Pengaturan Penyelenggaraan Hak Kemerdekaan Berkumpul di Tinjau dari Perspektif UUD 1945*, Jakarta
- H. Afifudin dan Beni Ahmad Saebani, 2012, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Pustaka Setia, Bandung
- H. Malayu S.P Hasibuan, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. ke IX, Bumi Aksara, Jakarta
- H.A W. Widjaja, 2005, *Penyelenggaraan Otonomi di Indonesia*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Inu Kencana Syafiie, 2011, *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta
- John W Creswell, 1993, *Research Design: Qualitative & Quantitative Approach*, Sage, London hlm, 120, dalam <https://id.wikipedia.org/wiki/Teori>
- M. Hariwijaya dan Bisri M. Djaelani, 2004, *Panduan Menyusun Skripsi dan Tesis*, Siklus, Yogyakarta
- Marwansyah, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfa Beta, Bandung
- Penjelasan pasal demi pasal Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Sadili Samsudin, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung
- Soekidjo Notoatmodjo, 2003, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Rineka Cipta, Jakarta

Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, 2004, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali, Jakarta

Ronny Hanitijo Soemitro, 1988, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, Ghalia Indonesia, Jakarta

Rahardjo Adisasmita, 2011, *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*, Graha Ilmu, Yogyakarta

Tim penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, 1996, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Edisi II, Cet. ke 7, Balai Pustaka, Jakarta

W. Gulo, 2002, *Metodologi Penelitian*, Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta

W.J.S Poerwadarminta, 1984, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta

Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Internet

https://id.wikipedia.org/wiki/Pemerintah_daerah_di_Indonesia,

<https://jateng.tribunnews.com/2016/06/02/ini-alasan-mengapa-indonesia-butuh-tenaga-kerja-asing>,