

SKRIPSI

**PENGAWASAN PEMERINTAH DAERAH TERHADAP
PENGUNAANTENAGA KERJA ASING DI PLTU BOSOWA
KABUPATEN JENEPONTO**



MUH DICKY ZULKARNAIN

Nomor Stambuk : 105640176013

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

**PENGAWASAN PEMERINTAH DAERAH TERHADAP PENGGUNAAN
TENAGA KERJA ASING DI PLTU BOSOWA KABUPATEN JENEPONTO**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Cara Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ilmu
Pemerintahan**

Disusun dan Diajukan Oleh

Muh. Dicky Zulkarnain

Nomor Stambuk: 105640176013

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi Penelitian : Pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing diPLTU Bosowa Jeneponto
Nama Mahasiswa : Muh. Dicky Zulkarnain
Nomor Stambuk : 105640176013
Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Menyetujui

Pembimbing 1



Dr. Jaelan Usman, M.Si

Pembimbing 2



A. Luhur Prianto, S.IP, M.Si

Mengetahui

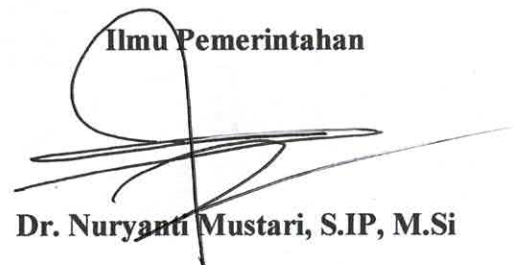
Dekan



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos , M.Si

Ketua Jurusan

Ilmu Pemerintahan



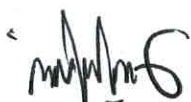
Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM penguji skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan Undangan menguji ujian skripsi Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor: 1342/FSP/A.1-VIII/VIII/39/2018 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana (S1) dalam program Studi Ilmu Pemerintahan di Makassar pada hari Jumat tanggal 31 agustus 2018.

TIM PENILAI

Ketua



Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

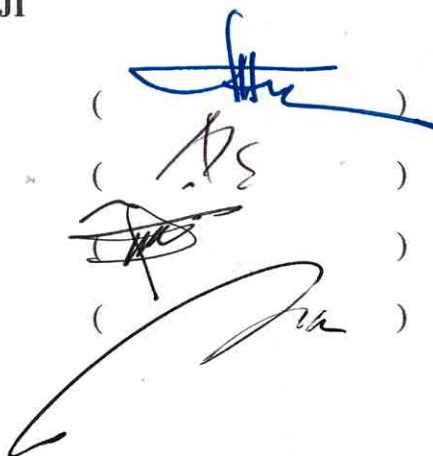
Sekretaris

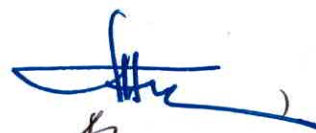





Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

PENGUJI

1. Dr. Jaelan Usman, M.Si
2. Abd Kadir Adys, SH, MM
3. Abd Rahman, S.Ag, M.Pd.i
4. Rudi Hardi, S.Sos, M.Si



()
()
()
()

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan tangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Muh. Dicky Zulkarnain

Nomor Stambuk : 105640176013

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Jenepono, 5 Agustus 2017

Yang Menyatakan

Muh. Dicky Zulkarnain

ABSTRAK

MUH DICKY ZULKARNAIN, 2018, Efektivitas Pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto (dibimbing oleh : Jaelan Usman dan A. Luhur Prianto)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Efektivitas Pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di PLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto dan faktor yang mempengaruhi dalam pengawasan tenaga kerja asing di PLTU Bosowa. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Data yang dikumpulkan dengan instrumen berupa : observasi, wawancara serta dokumenter yang dikembangkan terhadap informan.

Fakta dilapangan menunjukkan bahwa Pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di PLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto, dilihat dari indikator mengenai karakteristik pengawasan yang ada di PLTU bosowa telah berjalan sesuai rencana dan telah berjalan dengan semestinya, sesuai dengan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah dalam hal ini Peraturan Menteri No. 16 tahun 2015 tentang tata cara penggunaan Tenaga Kerja Asing. Sedangkan faktor yang mempengaruhi pengawasan pemerintah daerah terhadap penggunaan tenaga kerja asing di PLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto dari segi pendukung adalah sosialisasi yang telah dilaksanakan instansi terkait serta dari segi penghambatnya adalah sumber daya manusia dalam hal ini tenaga pengawas kurang memadai.

Kata kunci: Pengawasan Pemerintah, Tenaga Kerja Asing.

KATA PENGANTAR



Maha besar dan Maha Suci Allah SWT yang telah memberi akal dan pikiran kepada hamba-nya untuk berusaha dan berkarya, sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “**Pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto**”. Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar studi strata satu, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Jurusan Ilmu Pemerintahan, Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak akan terselesaikan, olehnya itu penulis menyampaikan terima kasih kepada Bapak **Dr. Jaelan Usman M.Si** selaku Dosen Pembimbing I dan Bapak **A. Luhur Prianto, S.IP, M.Si** selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, motivasi, serta bimbingan dengan penuh kesabaran dan ketulusan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyelesaian penulisan Skripsi ini diantaranya:

1. Bapak Dr. H. Abdul Rahman Rahim, SE, MM, (Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar)
2. Ibu Dr. Hj, Ihyani Malik, S.Sos, M.Si, (Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar)
3. Ibu Dr. Nuryanti Mustari, S.IP, M.Si (selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan)
4. Para Dosen dan staf yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

5. Pihak Kantor Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan
6. Pihak Kantor Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto, Kantor Imigrasi Kelas 1 Makassar
7. Pihak Kantor PLTU Bosowa, dan para Informan yang telah membantu saya dalam Penyelesaian Skripsi ini
8. Serta ucapan terima kasih tak lupa saya ucapkan kepada teman-teman seperjuangan di Jurusan Ilmu Pemeritahan Universitas Muhammadiyah Makassar angkatan 2013 yang telah memberikan banyak referensi serta motivasi kepada saya untuk menyelesaikan Studi ini.
9. Dan yang teristimewa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada orang tua saya, Bapak Mappasallang, Ibu Surlanti, serta kedua adik saya, Suci Fadilah Putri dan M. Fachrul Hidayat, karna telah mendukung penuh serta memberi semangat dalam suka maupun duka dalam penyelesaian Skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca maupun dari pihak lain. Akhir kata semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 26 Desember 2017

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Pengajuan Skripsi.....	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Penerimaan Tim	iii
Halaman Pernyataan Keaslian Ilmiah	iv
Abstrak.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B Rumusan Masalah	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
A. Pengawasan Pemerintah Daerah	6
B. Pengawasan Tenaga Kerja Asing	11
C. Karakteristik Pengawasan	15
D. Kerangka Pikir.....	17
E. Deskripsi Fokus Penelitian	18
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Waktu Dan Lokasi Penelitian.....	21
B. Jenis Dan Tipe Penelitian	21
C. Sumber Data	22
D. Informan Penelitian	23
E. Teknik Pengumpulan Data	24
F. Teknik Analisis Data.....	25
G. Teknik Keabsahan Data	26
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	27
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	27
B. Deskripsi Hasil Penelitian	35
1. Pengawasan dilakukan secara akurat	39
2. Pengawasan dilakukan dengan tepat waktu	43
3. Pengawasan dilakukan secara obyektif dan menyeluruh guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional	46
4. Terpusat Pada Titik-Titik Pengawasan Strategis	52
5. Realistik secara ekonomis terhadap kehadiran TKA	54
6. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional.....	58

C. Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PLTU Bosowa.....	64
1. Sosialisasi.....	64
2. Sumber Daya Manusia (SDM).....	67
BAB V PENUTUP	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	73
DAFTAR PUSTAKA	74

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Informan.....	23
Tabel 1.2 Daftar TKA aktif di PLTU Bosowa 2017.....	42
Tabel 1.3 Pengawasan Tenaga Kerja Asing PLTU Bosowa.....	50

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Lokasi PLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto.....	36
Gambar 1.2 Pengawasan Langsung yang dilakukan pihak imigrasi.....	41
Gambar 1.3 Pengawasan Secara Tertutup.....	48
Gambar 1.4 Contoh Surat RPTKA.....	62
Gambar 1.5 Contoh Surat Perpanjangan IMTA.....	63
Gambar 1.6 Sosialisasi Disnaker dengan Imigrasi.....	66

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan globalisasi mendorong terjadinya pergerakan aliran modal dan investasi ke berbagai penjuru dunia, terjadi pula migrasi penduduk atau pergerakan tenaga kerja antar negara. Pergerakan tenaga kerja tersebut berlangsung karena investasi yang dilakukan di negara lain pada umumnya membutuhkan pengawasan secara langsung oleh pemilik/investor. Sejalan dengan itu, demi menjaga kelangsungan usaha dan investasinya. Untuk menghindari terjadinya permasalahan hukum serta penggunaan tenaga kerja asing yang berlebihan, maka Pemerintah harus cermat menentukan aturan yang akan di ambil guna menjaga keseimbangan antara tenaga kerja asing (modal asing) dengan tenaga kerja dalam negeri.

Pergerakan aliran modal dan investasi yang terjadi dewasa ini akan membuat perpindahan dan pergerakan tenaga kerja antar negara termasuk Indonesia semakin besar. Apalagi di akhir tahun 2015, Indonesia telah memasuki kawasan MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) dimana akibat adanya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean) ini akan membuka kesempatan bagi tenaga kerja asing untuk bekerja di Indonesia.

Dewasa ini tenaga kerja asing menjadi kebutuhan dari perusahaan. Dimana perusahaan menganggap tenaga kerja asing memiliki skill dan kemampuan yang tidak dimiliki oleh tenaga kerja Indonesia. Melihat adanya hal tersebut tentu akan

berdampak pada semakin banyaknya perusahaan yang akan menggunakan tenaga kerja asing dibandingkan dengan tenaga kerja Indonesia yang akan mengakibatkan tenaga kerja Indonesia harus bersaing dengan tenaga kerja asing. Hal ini berdampak pada semakin kecilnya peluang Tenaga Kerja Indonesia (TKI) untuk dapat bersaing dalam mendapatkan kerja di Indonesia, tentunya dibutuhkan pengawasan Pemerintah yang lebih efektif sehingga penerapan Permenaker No. 32 Tahun 2015 dapat dijalankan sesuai dengan semestinya.

Berdasarkan Jumlah tenaga kerja asing (TKA) yang berada di Indonesia tahun 2016 mencapai 74.183 pekerja meningkat 7,5 persen dari posisi akhir 2015, yaitu 69.025 pekerja. Rata-rata tenaga kerja asing di Indonesia periode 2011-2016 mencapai 71.776 pekerja. Jumlah tenaga kerja asing di Indonesia tersebut berdasarkan izin mempekerjakan tenaga asing (IMTA) yang dikeluarkan pemerintah. Hal ini Berdampak Pada perekonomian masyarakat Indonesia diakibatkan banyaknya perusahaan yang telah menggunakan tenaga kerja asing (TKA). Sebenarnya TKA yang bekerja di Indonesia harus memiliki skill atau keahlian tertentu dan bukannya pekerja kasar sehingga tidak mematikan lapangan kerja bagi pekerja lokal. Namun, para pengusaha di daerah-daerah banyak yang mendatangkan pekerja asing dengan alasan upah yang murah.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2015 Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing dalam Pasal 5 menyatakan bahwa pemberi kerja TKA yang akan mempekerjakan TKA harus memiliki RPTKA (rencana penggunaan tenaga kerja asing) yang disahkan Oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk, dan sesuai pasal 6 menyatakan untuk mendapatkan RPTKA pemberi

kerja TKA harus mengajukan permohonan secara online kepada Dirjen melalui Direktur dengan memenuhi persyaratan yang telah ditentukan dalam Peraturan Menteri tersebut.

Merujuk pada TKA yang bekerja di Provinsi Lampung banyak yang tinggal di Kota Bandar Lampung dan yang menggunakan tenaga kerja asing tersebut tentunya sudah memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah, sehingga dapat bekerja diperusahaan yang mengajukan izin penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia khususnya di kota Bandar Lampung. Izin memperkerjakan tenaga kerja asing (IMTA) dalam hal perpanjangan diberikan oleh direktur atau gubernur atau bupati/walikota, melalui Dinas Tenaga Kerja, maka dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung mempunyai tugas dalam hal perpanjangan dan tentunya tentang pengawasan tenaga kerja asing yang bekerja selama ini di Kota Bandar Lampung. (Penghuni, 2017)

Menurut Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Jeneponto melakukan inspeksi mendadak (sidak) di PLTU Bosowa di Desa Punagayya, Kecamatan Bangkala, Jeneponto. Sidak juga dilakukan di PLTI PLN Takalar, Setidaknya ada 221 tenaga kerja asing dan 561 tenaga kerja local yang bekerja di PLTU BOSOWA dan PLTU PLN TAKALAR. Setelah melakukan sidak (Disnaker) Jeneponto menyatakan, ada 28 orang yang bermasalah dengan administrasi dan 8 di antaranya sudah dipulangkan ke negaranya untuk melengkapi dokumen dan memperpanjang visa Kerjanya. (Liputan8.com)

Dari jumlah tenaga kerja asing (TKA) yang bekerja di PLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto maka diperlukan pengawasan yang sesuai dengan aturan

pemerintah baik Undang-Undang maupun Peraturan Menteri sehingga penerapan aturan Pemerintah dapat sesuai dengan kejadian dilapangan.

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengangkat sebuah judul penelitian ”Pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Di PLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektifitas pengawasan Pemerintah Terhadap Penggunaan tenaga kerja asing di PLTU Bosowa ?
2. Apa saja faktor yang mempengaruhi dalam pengawasan tenaga kerja asing di PLTU Bosowa ?

C. Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka dari tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui efektifitas pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap Penggunaan tenaga kerja asing di PLTU Bosowa.
2. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi dalam pengawasan tenaga kerja asing di PLTU Bosowa.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman kepada pembaca dan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya. Untuk instansi yang terkait penelitian ini semoga bisa meningkatkan

pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing (TKA) di kabupaten Jenepono.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Konsep Pengawasan Pemerintahan Daerah

Menurut Suriansyah (2014:15), tentang pengawasan hubungannya dengan penyelenggaraan pemerintahan daerah pada dasarnya bahwa pengawasan adalah segala usaha atau kegiatan untuk mengetahui dan menilai kenyataan yang sebenarnya mengenai pelaksanaan tugas atau kegiatan, apakah sesuai dengan semestinya atau tidak.

Dengan demikian manifestasi dari kinerja pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaantugas secara *de facto*, sedangkan tujuan pengawasan itu hakekatnya adalah sebagai media terbatas untuk melakukan semacam *cross check* atau pencocokan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolak ukur yang telah ditentukan sebelumnya atau tidak. Demikian pula bagaimana tindak lanjutnya.

Pola hubungan antara pemerintah pusat dengan pemerintah daerah merupakan ranah strategis yang tak pernah final dipermasalahkan. Pola hubungan itu senantiasa terjadi tarik ulur, bak pendulum yang senantiasa bergerak dinamis. Pergerakan ini mengiringi perubahan yang terus terjadi dalam sistem pemerintahan daerah. Mau tidak mau instutusi pelaksana harus menyesuaikan dan mengikutinya.

Sebagaimana yang dikutip oleh Suriansyah (2014:5), dalam mencapai pelaksanaan pengawasan ada beberapa asas yang harus dijadikan sebagai dasar

dari pengawasan. Termasuk didalamnya pengendalian atas sektor dari aktivitas yang diselenggarakan dengan manajemen yang telah ditentukan tersebut. Asas ini harus ditaati secara konstisten manakala pengawasan dijalankan dalam proses pelaksanaan aktivitas.

Adapun asas dimaksud adalah sebagai berikut:

- a. Asas tercapainya tujuan. Dasarnya adalah bahwa semua aktivitas ditujukan kearah tercapainya tujuan yaitu dengan mengadakan perbaikan untuk menghindari penyimpangan atau deviasi perencanaan. Tentu saja ketika perencanaan tersebut dilaksanakan.
- b. Asas efisiensi. Dimaksud dengan asas ini adalah bahwa agar sedapat dan sejauh mungkin pelaksanaan atas aktivitas dihindarkan dari deviasi. Deviasi pasti muncul dari perencanaan sehingga tidak menimbulkan masalah ikutan yang tidak perlu, khususnya yang berasal dari luar dan daangnya tanpa diduga.
- c. Asas tanggung jawab. Maksud dari asas ini agar dapat dilaksanakannya perencanaan dengan baik, para pelaksana harus benar-benar memiliki tanggung jawab. Tidak semata didasarkan pada adanya pengawasan yang membawa konsekuensi sanksi. Lebih dari itu adalah tanggung jawab internal terhadap proses pelaksanaanya.
- d. Asas pengawasan. Maksud asas ini adalah ditujukan terhadap masa depan atas aktivitas yang dilaksanakan. Tujuan dari asas ini tidak lain adalah untuk melakukan tindakan kongkret guna mencegah terjadinya

penyimpangan perencanaan yang akan terjadi. Baik diwaktu sekarang maupun dimasa yang akan datang.

- e. Asas langsung. Maksudnya bahwa didalam melaksanakan pengawasan itu senantiasa diorientasikan kepada pekerjaan yang mengandung aspek pengawasan secara menyeluruh. Artinya pelaksanaan pun mempunyai beban langsung untuk disamping melaksanakan juga melakukan pengawasan.
- f. Asas refleksi perencanaan. Maksud dari asas ini bahwa didalam pelaksanaan aktivitas terkandung makna militansi. Militansi itu tercermin dari karakter dan susunan perencanaan, yang memang dapat dilaksanakan baik secara aplikatif berdasarkan perencanaan maupun pelaksanaan atau pengawasannya.
- g. Asas penyesuaian dengan organisasi. Maksudnya bahwa keseluruhan aktivitas mengandung satu sistem yang teratur dan terkendali, tidak saja dalam pelaksanaan aktivitas, didalam pengawasan pun harus dilakukan sesuai dengan struktur organisasi. Masing-masing bagian punya kewenangan yang saling terkait dan terkoordinasi.
- h. Asas individual. Maksudnya bahwa pengawasan harus sesuai kebutuhan dan ditujukan sesuai dengan tingkat dan tugas pelaksanaan. Peran individu menentukan keberhasilan pelaksanaan aktivitas dan pelaksanaan pengawasan. Masing-masing individu harus merasakan hal tersebut dan terrefleksikan dalam kinerjanya.

- i. Asas standar. Maksudnya bahwa didalam pengawasan mendasarinya dengan prinsip efektifitas dan efisiensi. Ukuran untuk itu dirumuskan berdasarkan standar yang jelas dan akurat. Akurasi dibutuhkan sebagai tolak ukur pelaksanaan dan tujuan yang akan dicapai atas dasar pelaksanaan aktivitas dimaksud sehingga benar-benar terarah secara standar. Artinya dapat dicapai berdasarkan rasionalitas yang standar.
- j. Asas pengawasan terhadap strategi. Bahwa didalam pelaksanaan aktivitas akan muncul berbagai kemungkinan. Atas dasar kemungkinan yang muncul harus diantisipasi berdasarkan strategi yang jitu. Asas pengawasan terhadap strategi memberikan pemahaman untuk senantiasa memperhatikan secara detail factor strategi yang dimaksud.
- k. Asas pengecualian. Terandung maksud bahwa akan muncul factor pengecualian. Dalam hubungan ini, pengawasan membutuhkan serangkaian perhatian yang terukur. Perhatian yang dimaksud itu ditujukan terhadap factor pengecualian yang muncul dalam pelaksanaan aktivitas serta pengawasannya. Hal ini dibutuhkan ketika pelaksanaan dimaksud menghadapi perubahan kondisi dan situasi.
- l. Asas pengendalian fleksibel. Maksudnya bahwa pengawasan harus senantiasa dilaksanakan sesuai ruang dan waktu. Oleh karena itu harus fleksibel khususnya manakala ada peristiwa atau kejadian yan tidak direncanakan sebelumnya terjadi. Fleksibilitas dibutuhkan untuk menghindarkan kegagalan di dalam pelaksanaan perencanaan awan. Hal ini akan menjadi jaminan tercapainya tujuan.

m. Asas tindakan. Maksudnya bahwa pengawasan dapat dilakukan apabila ada ukuran kongkret yang tercermin dari tindakan. Tindakan dalam pelaksanaan rencana dan pengawasan harus kongkret. Tidak saja menjadi bagian dari pencapaian tujuan, namun juga untuk melakukan koreksi terhadap terjadinya penyimpangan dari rencana, organisasi dan juga pelaksanaannya.

Adapun jenis-jenis pengawasan menurut kutipan I Ketut Winaya (2015:3) mengklasifikasikan jenis – jenis pengawasan sebagai berikut :

1. Pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung Definisi pengawasan secara langsung adalah pengawasan secara in the spot dimana pengawasan ini dilakukan oleh pimpinan atau pengawas. Sedangkan definisi pengawasan secara tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara on the post dimana pengawasan ini dengan cara tidak langsung melalui laporan tertulis.
2. Pengawasan preventif dan pengawasan represif Pengawasan ini berkaitan dengan waktu dilaksanakannya pengawasan. Pengertian pengawasan preventif adalah pengawasan untuk mencegah terjadinya pelanggaran yang dilakukan sebelum suatu kegiatan dilaksanakan. Sedangkan definisi pengawasan represif merupakan pengawasan setelah selesai suatu kegiatan.
3. Pengawasan Intern dan pengawasan ekstern Pengertian pengawasan intern adalah pengawasan yang ada di dalam organisasi yang didalamnya ada

keterlibatan aparat. Sedangkan pengawasan ekstern adalah pengawasan yang melibatkan aparat diluar organisasi.

B. Pengawasan Tenaga Kerja Asing

Menurut Suhandi (2016:11) Prinsip pengawasan ketenagakerjaan merupakan serangkaian kegiatan dalam mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan di bidang ketenagakerjaan. 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 dalam satu kesatuan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpadu, terkoordinasi dan terintegrasi yang terdiri dari unit kerja pengawasan ketenagakerjaan, pengawasan dan tata kerja pengawasan ketenagakerjaan.

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

Adapun menurut Suhandi (2016:12), dalam melakukan pengawasan pegawai pengawas norma ketenagakerjaan terhadap pengguna TKA, adalah sebagai berikut:

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

3. Pelanggaran terhadap norma penggunaan TKA dilakukan dengan nota pemeriksaan yang memuat temuan di lapangan berupa pelanggaran ketentuan yang dilanggar, langkah-langkah yang harus dilakukan untuk perbaikan, dan batas waktu untuk melakukan perbaikan serta melaporkan pelaksanaannya secara tertulis, dalam hal nota pemeriksaan pertama tidak dipatuhi, pengawas ketenagakerjaan mengeluarkan penegasan nota pemeriksaan dengan memberikan batas waktu yang patut untuk dilaksanakan.
4. Apabila nota pemeriksaan tidak dilaksanakan maka dinas yang membidangi urusan ketenagakerjaan dapat merekomendasikan kepada Ditjen Imigrasi atau Disnaker Provinsi Sulawesi Selatan setempat agar dilakukan tindakan keimigrasian terhadap TKA.
5. Apabila perusahaan telah diberikan pembinaan tersebut tidak melaksanakan kewajibannya dan pelanggaran yang dilakukan pengguna TKA ada sanksi pidananya, maka pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS melakukan penyidikan.

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

Pasal 185 menegaskan barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 90 ayat (1), Pasal 143 dan Pasal 160 ayat (4) dan ayat (7), dikenakan sanksi pidana penjara paling singkat 1 (satu) tahun dan paling lama 4 (empat)

tahun dan/atau denda paling sedikit Rp. 100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan paling banyak Rp. 400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah), Tindak pidana sebagaimana dalam ayat (1) merupakan tindak pidana kejahatan.

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

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

Peraturan mengenai penggunaan dan pengawasan TKA menurut Suhandi (2016:14), cukup jelas baik di atur dalam Perundang-undangan maupun Peraturan Menteri sekarang tergantung dari Sumber daya manusia Pengawasan di bidang tenaga kerja untuk melaksanakan secara optimal pelaksanaan perangkat peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan tersebut, dalam bidang pengawasan terhadap penggunaan TKA dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan

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

C. Karakteristik Pengawasan

Dalam melakukan pengawaan sangatlah perlu dilakukan secara efektif sehingga dapat terciptanya efektivitas pengawasan yang baik. Menurut Handoko (2011:373) untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Karakteristik pengawasan yang efektif dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang kurang akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menyebabkan masalah yang sebenarnya tidak ada.
2. Tepat Waktu, informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila perbaikan kegiatan harus dilakukan segera.
3. Obyektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.

4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategis, system pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
5. Realistik secara ekonomi, biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional, sistem pengawasan harus cocok dan harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karna setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi dan informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukannya.
8. Fleksibel, pengawasan harus mempunyai flaksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, system pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, system pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja oleh para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan berprestasi.

D. Kerangka Pikir

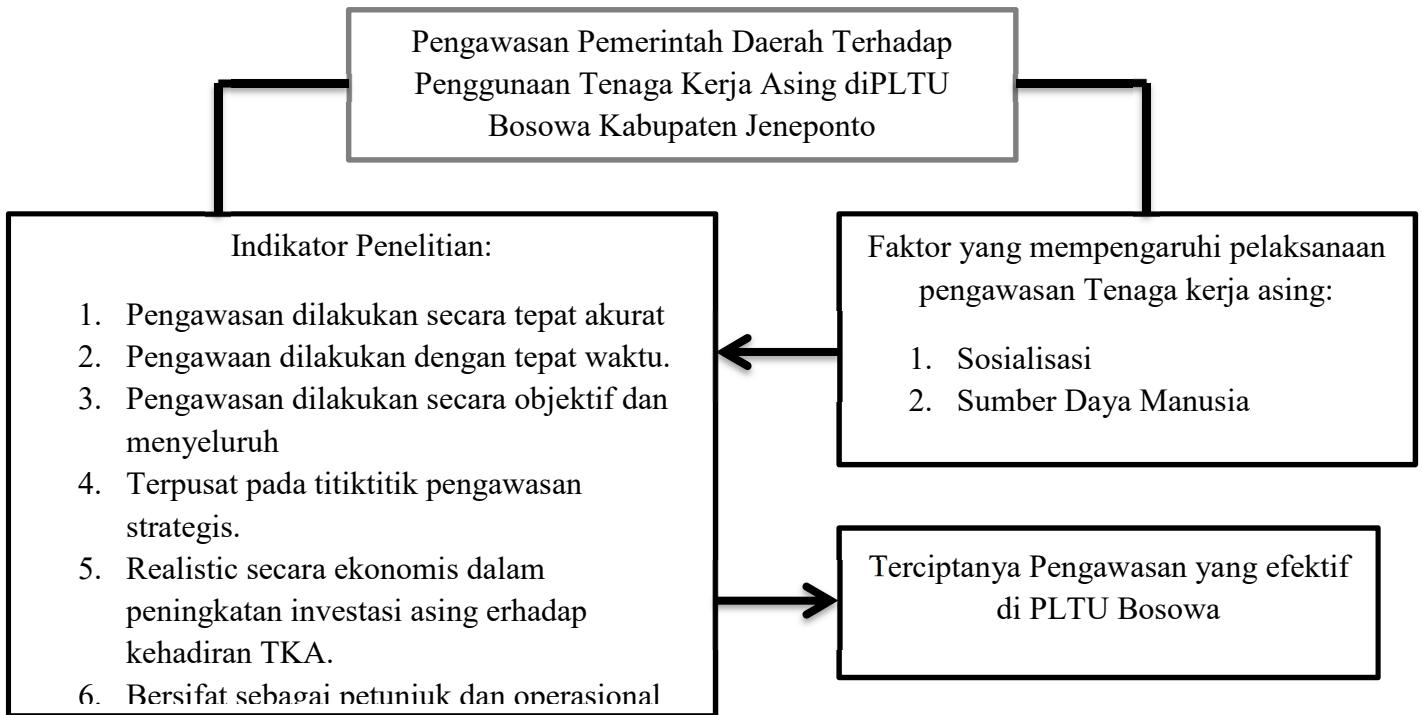
Pelaksanaan pengawasan oleh pemerintah terhadap peraturan kementerian tenaga kerja merupakan suatu hal yang mutlak. Untuk itu kajian aspek pengawasan tersebut, maka terdapat beberapa sifat pengawasan yang dilakukan terhadap pelaksanaan peraturan Menteri ketenagakerjaan Nomor 16 tahun 2015.

Sebagaimana dikutip oleh Suriansyah (2014:5), dalam mencapai pelaksanaan pengawasan ada beberapa asas yang harus dijadikan sebagai dasar dari pengawasan. Termasuk didalamnya pengendalian atas sektor dari aktivitas yang diselenggarakan dengan manajemen yang telah ditentukan tersebut. Asas ini harus ditaati secara konstisten manakala pengawasan dijalankan dalam proses pelaksanaan aktivitas.

Dalam melaksanakan fungsi pengawasan tersebut, maka terdapat beberapa karakteristik pengawasan yang dapat dijadikan sebagai indikator pengawasan. Maksud pengawasan ini adalah untuk menjamin pelaksanaan peraturan menteri ketenaga kerjaan dalam hal ini pengawasan penggunaan tenaga kerja asing (TKA) tersebut agar hasilnya sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan dalam bagan kerangka pikir dibawah ini:

Gambar 1 Kerangka Pikir



E. Deskripsi Fokus Penelitian

Adapun fokus penelitian berpijak dari rumusan masalah penelitian adalah untuk mengetahui Bagaimana Bentuk Pengawasan Pemerintah daerah terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing di PLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto. Berikut adalah deskripsi Fokus Penelitian:

1. Akurat, informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang kurang akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menyebabkan masalah yang sebenarnya tidak ada.

2. Tepat Waktu, informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila perbaikan kegiatan harus dilakukan segera.
3. Obyektif dan menyeluruh, informasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titiktitik pengawasan strategis, system pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpanganpenyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kerusakan paling fatal.
5. Realistik secara ekonomi, biaya pelaksanaan system pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
7. Sosialisai, adalah proses penanaman atau transfer kebiasaan atau nilai dan aturan dari satu generasi ke generasi lainnya disebuah kelompok atau masyarakat.
8. Sumber daya manusia, adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi baik institusi maupun perusahaan. Pada hakikatnya SDM berupa manusia yang dipekerjakan sebuah organisasi sebagai pemberat, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

9. Pengawasan yang efektif adalah sebuah pengawasan yang sesuai dengan aturan perundangungan ataupun peraturan menteri terkait penggunaan tenaga kerja asing.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Lokasi Penelitian

Waktu yang digunakan dalam melaksanakan penelitian ini kurang lebih 2 bulan sejak 12 Mei sampai 12 Juli 2018. Penelitian ini berlokasi di Jeneponto dan Makassar di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto, di PLTU Bosowa, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan, dan di Kantor Imigrasi Kelas 1 Makassar dikarenakan instansi – instansi tersebut terlibat langsung dengan Tenaga Kerja Asing (TKA) dan disertai dengan pertimbangan bahwa, penggunaan tenaga kerja asing di PLTU Bosowa Jeneponto apakah telah memenuhi aturan sesuai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015.

B. Jenis Dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kualitatif yakni peneliti mencurahkan segala kemampuan baik sebagai wawancara atau pengamat dalam mengeksplorasi dan mengumpulkan data terhadap permasalahan yang diteliti dalam hal ini penggunaan tenaga kerja asing.

2. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yakni suatu penelitian yang meliputi proses pengumpulan data dan penjelasan data secara kualitatif. Peneliti berusaha menggambarkan bentuk pengawasan pemerintah dalam menindak lanjuti aturan penggunaan tenaga kerja asing di Kabupaten Jeneponto secara menyeluruh, juga melakukan eksplorasi. Tujuannya untuk dapat menerangkan dan memprediksi terhadap suatu gejala yang berakutasi dasar data yang diperoleh dilapangan.

C. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh peneliti melalui wawancara langsung dengan informan tentang aturan penggunaan tenaga kerja asing di Kabupaten Jeneponto.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen-dokumen, buku-buku, laporan-laporan, peraturan-peraturan dan data-data yang bersifat informasi tertulis yang digunakan dalam penelitian.

D. Informn Penelitian

Peneliti tentunya berkeinginan agar informan penelitiannya benar-benar representatif. Berdasarkan klasifikasi tersebut, maka dalam penelitian ini ditentukan bahwa informan penelitian sebanyak 6 orang.

Lebih jelasnya dapat digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1 Daftar Informan

NO	INISIAL	JABATAN	Inisial	KET
1	Noer Putra Bahagia, SP., SH., MSi.	Kepala Seksi Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian	NP	1 orang
2	Dicky Rachmat Fatar, SH.	Kepala Sub Seksi Penyidikan Penelahaan Status Keimigrasian	DR	1 orang
3	Drs.Rusly R. Palleweri, MH	Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan	RR	1 orang
4	Giawan Lussa,SH.,M.Hum.	Kepala Seksi Pembinaan Pengawasan Norma Keselamatan Dan Kesehatan Kerja	GL	1 orang
5	Abd. Rahim Ramli, SE	Seksi Penempatan Dan Perluasan Kerja	AR	1 orang
6	Syahadat	Seksi pengawasan dan perlindungan tenaga kerja asing Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jenepono	SY	1 orang
7	Juanda	Staf asisten manager PLTU Bosowa Kabupaten Jenepono	JU	1 orang
JUMLAH				7 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Observasi

Observasi yaitu usaha untuk melakukan pengamatan dan pencatatan yang secara sistematis terhadap objek penelitian, hal ini kinerja pengawasan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto terhadap pengawasan penggunaan tenaga kerja asing.

2. Wawancara

Wawancara dalam hal ini peneliti mengadakan wawancara dengan informan untuk memperoleh informan serta data terkait pengawasan pemerintah dalam penggunaan tenaga kerja asing.

3. Dokumenter

Dokumenter yaitu suatu usaha untuk memperoleh data-data melalui pencatatan dari sejumlah dokumen (arsip), atau dokumen lain sebagai bukti-bukti yang terdapat pada lokasi penelitian, misalnya struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan.

F. Teknik Analisis Data

Terkait analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisa interaktif. Dalam model ini terdapat 3 komponen pokok menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono ; 2011,272) ketiga komponen tersebut yaitu;

1. Pengumpulan Data

Pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapat data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

2. Reduksi Data

Reduksi data merupakan komponen pertama analisis data yang mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuang hal yang tidak penting dan mengatur data sedemikian rupa sehingga simpulan penelitian dapat dilakukan.

3. Sajian Data

Sajian data merupakan suatu rakitan informasi yang memungkinkan kesimpulan secara singkat dapat berarti cerita sistematis dan logis agar makna peristiwanya menjadi lebih mudah dipahami. Data selanjutnya disimpulkan didalam suatu kesimpulan yang menggambarkan pemerintah Kabupaten Jenepono dalam pengawasan terhadap penggunaan tenaga kerja asing terkait Permen No. 16 tahun 2015.

G. Pengabsahan Data

Menurut Wiliam dalam Sugiyono (2011,273) Triagulasi dalam Pengujian kredibilitas ini diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

1. Triangulasi Sumber

Triangulasi sumber untuk menguji kredibilitas data dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2. Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredibilitas dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3. Triangulasi Waktu

Waktu juga sering mempengaruhi kredibilitas data. Data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara di pagi hari pada saat informan masih segar, belum banyak masalah, akan memberikan data yang lebih valid sehingga lebih kredibel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Objek Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Jeneponto

a. Letak Geografis

Kabupaten Jeneponto terletak di ujung bagian barat dari wilayah Propinsi Sulawesi selatan dan merupakan daerah pesisir pantai yang terbentang sepanjang ± 95 di bagian selatan. Secara geografis terletak diantara $50^{\circ} 16' 13''$ – $50^{\circ} 39' 35''$ Lintang Selatan dan $120^{\circ} 40' 19''$ – $120^{\circ} 7' 51''$ Bujur Timur. Kabupaten Jeneponto berbatasan dengan : Ditinjau dari batas-batasnya maka pada sebelah Utara berbatasan dengan Gowa, sebelah selatan berbatasan dengan Laut Flores, sebelah Barat berbatasan dengan Kabupaten Takalar dan sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Bantaeng.

Kabupaten Jeneponto memiliki wilayah seluas 74.979 ha atau 749,79 km². Luas Wilayah Kabupaten Jeneponto tersebut bila dilihat dari jenis penggunaan tanahnya, maka penggunaan tanah yang terluas pertama tahun 1999 adalah Tegalan/Kebun seluas 35.488 ha atau 47,33%, terluas kedua adalah Sawah Panen Satu Kali seluas 12.418 ha atau 16,56%, terluas ketiga adalah Hutan Negara seluas 9.950 ha atau 13,27%, sedangkan penggunaan tanah untuk Pekarangan seluas 1.320 ha atau 1,76% dan yang terendah adalah Ladang / Huma seluas 31 ha atau 0,04%. Topografi

Kondisi topografi tanah wilayah Kabupaten Jeneponto pada umumnya memiliki permukaan yang sifatnya bervariasi, ini dapat dilihat bahwa pada bagian Utara terdiri dari dataran tinggi dan bukit-bukit yang membentang dari Barat ke Timur dengan ketinggian 500 sampai dengan 1.400 meter di atas permukaan laut. Daerah ini cocok bila dijadikan sebagai areal pengembangan tanaman hortikultura dan sayur-sayuran. Dibagian tengah Kabupaten Jeneponto meliputi wilayah-wilayah dataran dengan ketinggian 100 sampai dengan 500 meter di atas permukaan laut, dan bagian selatan meliputi wilayah-wilayah dataran rendah dengan ketinggian 0 sampai dengan 100 meter di atas permukaan laut.

Daerah ini nilai ekonominya cukup potensial untuk pengembangan tanaman perkebunan dan pertanian tanaman pangan. Pada bagian Selatan meliputi wilayah-wilayah dataran rendah dengan ketinggian 0 sampai dengan 150 meter di atas permukaan laut. Daerah ini memiliki nilai ekonomi yang cukup baik bila dijadikan sebagai areal pengembangan industri penggarapan dan daerah ini telah tumbuh usaha penggarapan rakyat.

b. Potensi Alam Kabupaten Jeneponto

1. Potensi Pertanian, Peternakan dan Perkebunan

Produksi padi sawah pada tahun 2013 mencapai 134.048 ton di panen dari luas lahan 22.842 Ha pada produktivitas 5,87 ton perhektar. Produksi jagung pada tahun 2013 mencapai 277.616 Ton dipanen dari luas lahan 53.439 Ha pada produktivitas 5,20 ton

perhektar. Produksi wortel pada tahun 2013 mencapai 551,10 Ton dipanen dari luas lahan 75 Ha. Perkebunan diantaranya, produksi kelapa pada tahun 2012 mencapai 1,396.952 Ton dipanen dari luas lahan 5.538 hektar. Produksi Kopi Robusta pada tahun 2012 mencapai 30,37 Ton dipanen dari luas lahan 2.437,75 Ha. Pada tahun 2013 populasi ternak besar sapi sebanyak 20.743 ekor, kuda 61.816, kerbau 3.287 ekor. Populasi ternak kecil Kambing 137.441 ekor, domba 507 ekor. Populasi unggas ayam ras 737.750 ekor, ayam buras 1.505.457 ekor, itik 478.403 ekor.

2. Potensi Perikanan dan Kelautan

Produksi ikan laut pada tahun 2013 mencapai 17.931,07 ton, perikanan darat 2.368,11 ton, perikanan darat udang 543,39 ton. Produksi rumput laut pada tahun 2013 mencapai 14.872,35 ton dan melibatkan 7.388 rumah tangga.

3. Potensi Industri dan Perdagangan

Industri dan perdagangan merupakan sector yang memberi kontribusi yang signifikan bagi perekonomian Kabupaten Jeneponto. Sektor perdagangan seperti hotel dan rumah makan serta produk local dan kuliner dapat memberi kontribusi besar pada pertumbuhan ekonomi. Olehnya itu kebijakan pemerintah daerah dibidang industri dan perdaganagan ini di arahkan pada peningkatan investasi yang berpangkal pada pada potensi yang berorientasi ekspor khususnya

dibidang energi, pertanian dan peternakan. Selain itu industri yang saat ini dikembangkan adalah industri Garam Beryodium, yang masih membutuhkan pengembangan investasi dan industri yang dapat berdaya saing global. Potensi industri garam didaerah ini sangat besar, dimana pada tahun 2013 produksi garam sebesar 15.202,50Ton dengan luas areal 622,66 Hektar. Potensi yang besar pula di daerah ini adalah sektor energi, saat sekarang ini Kabupaten Jeneponto sebagai pemasok Listrik untuk PLN Sulawesi Selatan melalui PLTU milik swasta BOSOWA GRUP.

4. Potensi Tenaga Kerja

Untuk mendukung perkembangan sector industry di daerah ini, maka diperlukan ketersediaan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai bidangnya. Olehnya itu pemerintah daerah melalui BLKI Kab, Jeneponto telah Melakukan Program Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja dan Produktivitas dengan Pelatihan Keterampilan Berbasis Kompetensi pada tahun 2014.

5. Potensi Pendidikan

Pemerintah Kabupaten Jeneponto pada saat ini, terus bergerak cepat melakukan akselerasi pembangunan pendidikan, dengan melalui pemerataan infrastruktur pendidikan di seluruh pelosok daerah ini, mulai dari tingkat Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD), sekolah dasar, menengah dan perguruan tinggi, termasuk pembangunan

pesantren dan sekolah agama, yang diiringi dengan upaya peningkatan mutu pendidikan di berbagai tingkatan tersebut.

6. Potensi Pariwisata

Potensi wisata di daerah juga semakin pesat perkembangan seperti obyek wisata alam air terjun Di KarangNgasa, wisata sejarah dan wisata jenis kuliner didaerah ini.

b. Visi dan Misi Kabupaten Jenepono

a. Visi

“Mewujudkan Kepemerintahan Yang Baik dan Penguatan Daya Saing Daerah Menuju Masyarakat Jenepono Yang sejahtera”

Penjabaran:

1. Pemerintahan yang baik memberi adalah adanya suatu niat dan tekad bulat yang berlandaskan pada hati nurani untuk menyelenggarakan tata kelola pemerintahan melalui 10 unsur *good governance*.
2. Penguatan daya saing daerah daerah memberikan makna terwujudnya pengelolaan pembangunan yang efektif, efisien, profesional dan berwawasan lingkungan dengan mengembangkan segenap potensi daerah secara kreatif.

3. Masyarakat yang sejahtera adalah suatu kondisi terwujudnya kesejahteraan masyarakat yang ditandai dengan membaiknya indikator pembangunan sumber daya manusia.

b. Misi

Untuk mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Jeneponto 2013-2018 tersebut, maka disusun misi pembangunan Kabupaten Jeneponto sebagai berikut:

1. Mewujudkan tata pemerintahan yang baik melalui penyelenggaraan pemerintahan yang berdasarkan prinsip-prinsip Good Governance.
2. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia
3. Membangun kemandirian ekonomi dan Kesejahteraan masyarakat dengan mengoptimalkan sumberdaya daerah yang berpijak pada pemberdayaan masyarakat, berkelanjutan dan aspek kelestarian lingkungan yang bertumpu pada potensi lokal:
4. Mewujudkan tata kelola keuangan daerah yang efektif, efisien, produktif transparan, dan akuntabel
5. Mewujudkan pembangunan infrastruktur dan pelayanan dasar di setiap desa/kelurahan yang lebih merujuk pada prinsip pengembangan tata ruang dan lingkungan pemukiman yang berkelanjutan
6. Meningkatkan kualitas kehidupan beragama.

2. Profil Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Jeneponto. Dahulu Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial berstatus Instansi Vertikal BLK Jeneponto di bawah naungan Departemen Tenaga Kerja Republik Indonesia. BLK Jeneponto merupakan Balai Latihan Kerja Type B yang diresmikan pada tanggal 24 April 1986 oleh Menteri Tenaga Kerja. Setelah pemberlakuan **Undang – Undang Nomor 32 Tahun 2004** tentang Pemerintahan Daerah, BLK Jeneponto berada di bawah naungan Pemerintah Kabupaten Jeneponto dan berubah nama menjadi Badan Pemberdayaan Masyarakat Tenaga Kerja Daerah (BPMTKD). Di tahun 2005 berubah lagi menjadi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Pemberdayaan Masyarakat (Disnakertrans & PM). Kemudian dengan berlakunya **Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016** tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah dan **Peraturan Daerah Kabupaten Jeneponto Nomor 4 Tahun 2016** tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Jeneponto sebagai peraturan pelaksanaan, Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Pemberdayaan Masyarakat berubah menjadi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi pada tahun 2017.

a. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto

Visi Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Jeneponto mencerminkan gambaran peran dan kondisi yang ingin diwujudkan di masa depan, yang sekaligus merefleksikan kesinambungan upaya pengembangan dan

pemantapan penyelenggaraan sistim pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan daerah yang diwujudkan dalam visi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Sosial Kabupaten Jeneponto adalah “ **Terwujudnya Pelayanan Publik yang Baik dan Peningkatan Kemampuan, Kemandirian Tenaga Kerja yang Berbasis Daya Saing Daerah Menuju Masyarakat yang Sejahtera.** “

Misi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto :

1. Meningkatkan kualitas dan produktifitas aparatur dalam pelayanan publik bagi tenaga kerja dan seluruh lapisan masyarakat.
2. Meningkatkan kualitas dan keterampilan tenaga kerja yang mampu berdaya saing dalam rangka memenuhi kebutuhan pasar dan penempatan tenaga kerja serta perlindungan tenaga kerja.
3. Mewujudkan jaminan kepastian hukum di bidang ketenagakerjaan dan menciptakan suasana yang nyaman dan produktif dalam bekerja dan berusaha.
4. Meningkatkan kualitas pelayanan kesejahteraan sosial kearah kemandirian dengan melibatkan unsur tokoh masyarakat, karang taruna, organisasi, sosial, tenaga kerja sosial masyarakat (TKSM) LSM.
5. Mengembangkan potensi sumber daya kawasan dan masyarakat Transmigrasi.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini merupakan suatu data dan fakta yang peneliti dapatkan langsung dari lapangan serta disesuaikan dengan teori yang peneliti gunakan yaitu menggunakan teori Karakteristik Pengawasan yang efektif menurut Handoko (2011:373) yang dijadikan lima subfokus yaitu pengawasan dilakukan secara tepat-akurat dan tepat-waktu, pengawasan dilakukan secara obyektif dan menyeluruh guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional, terpusat pada titik-titik pengawasan strategis, realistik secara ekonomis terhadap kehadiran TKA, dan bersifat sebagai petunjuk dan operasional.

Dengan penggunaan model tersebut peneliti berupaya menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, “Bagaimana pengawasan Pemerintah Daerah terhadap penggunaan Tenaga Kerja Asing diPLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto” dan pembahasan yang dilakukan berdasarkan urutan subfokus dari teori tersebut dalam menjalankan aktivitas manajemen tersebut, serta factor yang mempengaruhinya. Dalam mengumpulkan data melalui wawancara ini, peneliti menggunakan teknik Purposif, dimana informan ini merupakan orang-orang yang menurut peneliti memiliki informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini, karena informan tersebut dalam kesehariannya berurusan dengan permasalahan yang sedang diteliti.

Gambar 1.1 Lokasi PLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto



Sebelum peneliti menguraikan hasil penelitian, berikut ini adalah syarat dan ketentuan yang harus dipenuhi TKA tersebut:

1. Bermohon RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing);
2. Permohonan IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Asing);
3. Bermohon Visa (VITAS/Visa Tinggal Terbatas) pada perwakilan Republik Indonesia di luar negeri;
4. Diberikan VITAS untuk masuk ke wilayah Indonesia ;
5. Pemeriksaan Orang Asing tersebut di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) dipelabuhan udara/laut/darat;
6. Pemberian Izin Keimigrasian (ITAS/ Izin Tinggal Terbatas);.

Namun apabila ditemukan ketidaksesuaian dalam ketentuan-ketentuan tersebut, maka Pemerintah Daerah Kabupaten Jenepono melakukan pengawasan terhadap TKA. Adapun para pemberi kerja TKA disesuaikan dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 pada pasal 4 yang meliputi:

1. instansi pemerintah
2. badan-badan internasional
3. perwakilan negara asing
4. organisasi internasional
5. kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing, kantor perwakilan berita asing
6. perusahaan swasta asing, badan usaha asing yang terdaftar di instansi yang berwenang
7. badan hukum yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia dalam bentuk Perseroan Terbatas atau Yayasan.
8. lembaga sosial, keagamaan, pendidikan dan kebudayaan, dan
9. usaha jasa impresariat.

Namun menurut pernyataan dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jenepono, TKA yang bekerja di Kabupaten Jenepono hanya bekerja di perusahaan swasta atau Perseroan Terbatas (PT) yang berbasis industri. Dalam Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 bahwa pemberi kerja TKA yang memperkerjakan 1 (satu) orang TKA harus dapat menyerap TKI sekurang-kurangnya 10 (sepuluh) orang pada

perusahaan pemberi kerja TKA. Tetapi pada tahun yang sama, peraturan tersebut dihapus sebagaimana yang tercantum dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2015. Hal ini menjadi salah satu permasalahan dalam memperkerjakan TKA di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Jeneponto karena pasalnya pemberi kerja bebas memasukan TKA dengan jumlah yang lebih banyak dibandingkan jumlah TKI yang bekerja. Seperti yang dipaparkan oleh Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan yang mengatakan bahwa:

“Di Permenaker no 16 tahun 2015 dan perubahannya no 35 tahun 2015. Dalam permenaker no 16 ada peraturan bahwa TKA yang di Indonesia itu wajib berbahasa Indonesia, namun pada permenaker no 35 tahun 2015 peraturan tersebut dihapus, berarti semakin memudahkan TKA untuk bekerja di Indonesia dan ada perubahan satu lagi di Permenaker no 16 itu ada peraturan setiap perusahaan memperkerjakan 1 TKA wajib memperkerjakan 10 pekerja Indonesia/lokal dan sekarang dalam Permenaker no 35 sudah dihapus, jadi sekarang bebas perusahaan mau punya 50 TKA dan 1 TKI pun tidak masalah.”(Hasil wawancara RR pada tanggal 24 mei 2018)

Dalam pemaparannya tersebut bukan hanya pada pasal 3 saja yang dihapus, tetapi peraturan mengenai Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Indonesia wajib bisa berbahasa Indonesia juga dihapus pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2015 tentang perubahan atas peraturan menteri ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dan peneliti juga mewawancarai pihak PLTU Bosowa selaku pemberi TKA terkait syarat harus bisa berbahasa Indonesia jika mau bekerja di Indonesia yaitu Staf Asisten Manager PLTU Bosowa Kabupaten

Jeneponto yang mengatakan bahwa tidak adanya syarat bisa berbahasa Indonesia bagi Tenaga Kerja Asing yang ingin bekerja di Indonesia khususnya Kabupaten Jeneponto. Berikut pernyataannya.

“dulu memang harus belajar bahasa Indonesia dulu. Tapi sekarang setelah ada perubahan peraturan menteri, TKA yang ingin bekerja di PLTU Bosowa paling tidak harus bisa berbahasa Inggris dulu .”
(Hasil wawancara JU tanggal 06 Desember 2017)

Sebagaimana yang disampaikan oleh Informan diatas, Pihak Pltu sendiri tidak memiliki aturan yang mengharuskan Tenaga Kerja Asing bisa berbahasa Indonesia mereka hanya mengikuti aturan yang ditetapkan Pemerintah sebagaimana yang tercantum dalam Permen No 35 Tahun 2015, hal ini berdampak pada semakin tinggi potensi penambahan jumlah Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Jeneponto

Dalam hal ini, peneliti mengkaji mengenai Pengawasan Tenaga Kerja Asing yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah khususnya Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto. Apakah pengawasan yang dilakukan belum optimal sehingga secara administrasi masih terdapat Tenaga Kerja Asing yang tidak memiliki dokumen Ketenagakerjaan maupun dokumen tempat tinggal bagi Tenaga Kerja Asing yang bertempat tinggal Kabupaten Jenepoto di. Dibawah ini peneliti akan menguraikan hasil temuan berdasarkan subfokus yang sudah peneliti sebutkan sebelumnya.

1. Pengawasan dilakukan secara akurat

Pengawasan dapat dikatakan efektif jika dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan dilakukan dengan informasi-informasi yang akurat. Data yang tidak

akurat dari sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada. Berdasarkan wawancara dengan RR selaku Kepala Bidang pengawas Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa informasi-informasi yang diterima oleh mereka sudah akurat. Berikut pernyataan dari :

“Informasi yang diberikan oleh pihak pengawas dilapangan saya rasa sudah akurat. Kita juga selalu melakukan koordinasi dengan instansi terkait.”(hasil wawancara RR tanggal 24 mei 2018)

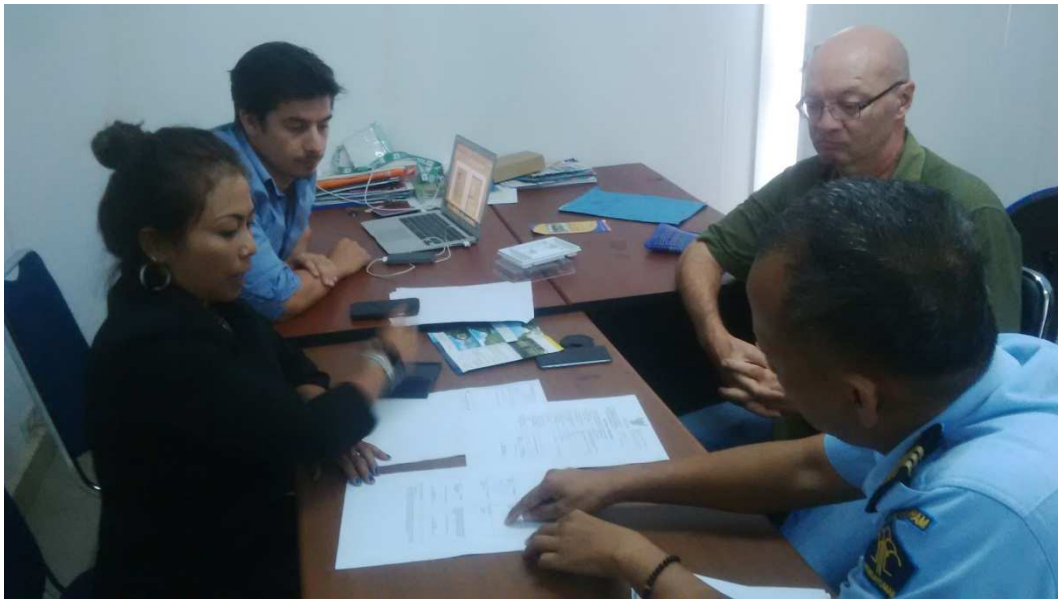
Pernyataan serupa mengenai pelaksanaan pengawasan dilakukan dengan informasi-informasi yang akurat juga dipaparkan oleh SY selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja Kabupaten Jeneponto yang menyatakan:

“Sudah, seperti berdasarkan informasi kemarin dari tim pengawas, bahwa memang mereka telah melengkapi data dan persyaratan untuk bias kerja dan tinggal disini, kalau mereka sudah melengkapi datanya dan sudah dapat izin dari pusat maka mereka harus lapor dulu kesini .Jadi setiap TKA yang sudah mendapatkan ijin untuk bekerja di Kabupaten Jeneponto itu wajib melaporkan ke Disnaker oleh setiap perusahaan.”(Hasil wawancara SY tanggal 04 desember 2017)

Hal senada juga disampaikan oleh pihak Imigrasi Kelas 1Makassar dalam hal ini Kepala Seksi Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian yang menyatakan bahwa.

“data yang kami terima berdasarkan dari permohonan ITAS yang dilakukan pihak perusahaan kepada kami dan juga berdasarkan hasil temuan kami dilapangan.”(Hasil wawancara NP tanggal 22 mei 2018)

Gambar 1.2 Pengawasan langsung yang dilakukan pihak Imigrasi



(Sumber : Kantor Imigrasi Kelas 1 Makassar)

Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa informasi yang diberikan oleh aparaturnya yang melakukan pengawasan langsung, tim pengawas memberikan informasi yang akurat kepada pihak Disnaker Kabupaten Jeneponto bahwa tidak adanya pelanggaran yang dilakukan pihak PLTU Bosowa terkait dengan tenaga kerja asingnya sebagaimana yang disampaikan oleh pihak Imigrasi dalam hal ini Kepala Sub Seksi Penyidikan Penelahaan Status Keimigrasian

“untuk pemeriksaan kelengkapan dokumen TKA yang berada di PLTU Bosowa untuk saat ini tidak ada masalah semua sesuai aturan dan data yang mereka laporkan kepada kami, disana untuk saat ini ada 45 TKA yang aktif mengurus perpanjangan ITAS”(wawancara DR tanggal 22 mei 2018) .

Tabel 1.2 data jumlah TKA aktif di PLTU Bosowa 2017

No	Nama Perusahaan	Asal Negara	Jumlah TKA	Bulan
1	PT.D & C Engineering Company	China	65	Mei
2	PT.D & C Engineering Company	China	65	Juni
3	PT.D & C Engineering Company	China	53	Juli
4	PT.D & C Engineering Company	China	53	Agustus
5	PT.D & C Engineering Company	China	61	September
6	PT.D & C Engineering Company	China	72	Oktober
7	PT.D & C Engineering Company	China	85	November
8	PT.D & C Engineering Company	China	174	Desember

(Sumber : Kantor Imigrasi Kelas 1 Makassar)

Sementara itu, dari pihak Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan bahwa dalam mendapatkan informasi, pihak Disnaker Provinsi memiliki tim pengawas sendiri yang melakukan pengawasan dan data dari laporan Disnaker Kabupaten/Kota:

“informasi yang kita dapatkan juga berasal dari tim pengawas yang kami tugaskan untuk mengecek kelengkapan Tenaga Kerja Asing tersebut, jadi kita mendapatkan laporanlaporan tersebut dari situ. Kita adakan rapat dan untuk hasilnya yang menyangkut masalah kewarganegara asing baru kita turun. Dan jika kami temukan ada TKA yang belum atau habis masa berlaku Visanya kami melaporkan ke pihak imigrasi dan setelah itu akan menindaknya.”(Hasil wawancara dengan RR tanggal 24 mei 2018)

Tim pengawas lapangan memberikan informasi-informasi berupa laporan setiap bulan dan dirapatkan bersama untuk di tindak lanjuti pelaksanaan pengawasan yang berkaitan dengan Tenaga Kerja Asing.

Namun dari beberapa laporan yang masuk di Disnaker setiap bulannya terjadi penambahan jumlah TKA yang dipekerjakan di PLTU Bosowa yang dimana PLTU Bosowa selaku pengguna TKA selalu melaporkan jumlah TKA nya ke Disnaker Kabupaten Jeneponto diikuti dengan berkasnya. Seperti penjelasan yang diberikan pihak Disnaker Kabupaten Jeneponto :

“laporan-laporan yang masuk ke kami setiap bulan dari PLTU Bosowa terkait jumlah TKA nya terkadang mengalami penambahan jumlah. Selain membawa laporan jumlah TKA nya mereka juga membawa berkas dokumen kelengkapannya .”(hasil wawancara SY tanggal 04 desember 2017)

Berdasarkan pernyataan dari Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnaker Provinsi Sulawesi Selatan, Kepala Seksi Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian, Kepala Sub Seksi Penyidikan Penelahaan Status Keimigrasian, dan Kepala Seksi Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja Disnaker Kabupaten Jeneponto, yang bersedia di wawancarai oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa semua instansi terkait dalam pengawasan penggunaan Tenaga Kerja Asing mendapatkan informasi yang akurat untuk pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing dengan kumpulan data-data yang berbeda dari masing-masing instansi untuk bisa di tindak lanjuti pengawasannya oleh semua instansi terkait di dalam mengawasi Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Jeneponto.

2. Pengawasan Dilakukan Dengan Tepat Waktu

Pengawasan tidak hanya dilakukan dengan tepat-akurat saja melainkan juga harus dilaksanakan dengan tepat-waktu. Pengawasan juga dapat dikatakan efektif jika dalam pelaksanaan kegiatannya harus dikumpulkan, disampaikan dan

dievaluasi secepatnya dan jika ada perbaikan harus dilakukan secepatnya. Maka peneliti menanyakan mengenai pelaksanaan kegiatan pengawasan apakah sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Peneliti memberikan pertanyaan kepada Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Provinsi Sulawesi Selatan, yang mengatakan bahwa pengawasan dilakukan berdasarkan situasional. Pengawasan sudah memiliki jadwal rutin tetapi apabila terdapat situasi-situasi tertentu maka pengawasan bisa dilakukan secara mendadak. Berikut pernyataannya:

“Tergantung situasional. Kalau yang regularnya kita ikut sesuai jadwal yang telah ditetapkan, tapi jika terdapat aduan atau situasi-situasi tertentu kita akan lakukan pengawasan secara mendadak .”(Hasil wawancara RR tanggal 24 mei 2018)

Sementara itu, pada Kepala Seksi Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian menyatakan bahwa untuk monitoring, pihak Imigrasi Kelas 1 Makassar melakukan pengawasan secara rutin ke beberapa perusahaan. Berikut pernyataan pernyataannya:

“Untuk monitoring dilakukan sebulan sekali ke perusahaan perusahaan yang memiliki TKA contohnya PLTU Bosowa dan beberapa Perusahaan lainnya (Hasil wawancara NP tanggal 22 mei 2018)

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa Informan dapat disimpulkan bahwa dalam kegiatan pengawasan dilakukan secara rutin ke perusahaan perusahaan. Tetapi pengawasan bisa dilakukan secara mendadak apabila terdapat informasi dalam situasi-situasi tertentu. Sedangkan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja

Kabupaten Jeneponto khususnya pada Bidang Penempatan Kerja melakukan pengawasan berupa penerimaan laporan yang disampaikan oleh pihak PLTU sesuai dengan jumlah TKA yang berada disana. Berikut yang disampaikan oleh AR selaku Seksi Penempatan Dan Perluasan Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jeneponto berikut pernyataannya:

“pengawasan yang kami lakukan hanya berupa penerimaan laporan jumlah TKA yang disampaikan pihak PLTU kepada kami serta membawa berkas TKA yang baru mau nekerja di sana, untuk pemeriksaan dan penindakan itu kewenangan Provinsi.”(12 Mei 2017, pukul 09:25, di Disnaker Kabupaten Jeneponto)

Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan pernyataan yang dilontarkan oleh NP selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian, pengawasan memang dilakukan setiap bulannya sesuai jadwal rutin tetapi pengawasan pun bisa dilakukan secara mendadak apabila terdapat informasi yang keliru.. Senada dengan yang telah disampaikan oleh NP, RR selaku Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan juga mengatakan hal yang serupa yang menyatakan bahwa:

“Kita hanya melaksanakan pengawasan sebulan sekali sesuai jadwal rutin. Kecuali ada hal-hal khusus atau ada kejadian baru kita langsung turun ke perusahaan tersebut menurut dari informasi-informasi yang ada.” (Hasil wawancara RR tanggal 24 mei 2018)

Berdasarkan dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Tenaga Kerja Asing yang dilakukan di PLTU Bosowa dilakukan dengan rutin dan terjadwal, pihak Dinas Ketenagakerjaan provinsi Sulawesi Selatan juga tanggap dalam pengawasan yang dilakukan secara mendadak apabila terdapat informasi atau temuan terkait masalah dalam Tenaga Kerja Asing,

Sementara Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto hanya menerima laporan jumlag Tenaga Kerja Asing yang dilaporkan oleh pihak PLTU Bosowa apabila ada Tenaga Kerja Asing yang ingin memperpanjang IMTA atau belum melengkapi dokumennya, jika ditemukan masalah dengan dokumen perizinan maka Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto menginformasikan kepada Bidang Pengawasan di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan agar segera di tindak lanjuti pengawasannya.

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

Pengawasan dapat dikatakan efektif jika dalam menyampaikan informasi yang mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap. Hal ini maksudkan agar informasi harus mudah dipahami, dimengerti dan bersifat obyektif serta lengkap. Dalam hal ini Pemerintah Daerah harus merencanakan pelaksanaan pengawasan TKA di Kabupaten Jeneponto terlebih dahulu agar pengawasan berjalan secara obyektif dan menyeluruh. Dalam melaksanakan pengawasan tenaga kerja asing di Kabupaten Jeneponto dibutuhkan rencana kerja agar pengawasan bisa menyeluruh ke semua perusahaan yang dituju. Seperti yang dipaparkan oleh RR Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan yang menyatakan bahwa:

“Kalau pengawasan dilaksanakan melalui rencana kerja, dimana petugas pengawas minimal mengawasi 51 perusahaan dalam sebulan. Dalam melaksanakan pengawasan termasuk di dalamnya mengawasi Tenaga Kerja Asing.” (Hasil wawancara RR tanggal 24 mei 2018)

Rencana kerja yang dibuat oleh Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan memiliki target minimal dapat mengawasi 51 perusahaan dalam sebulan. Dalam pengawasan tersebut, Bidang Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan memeriksa dokumen dokumen perizinan Tenaga Kerja Asing di setiap perusahaan seperti yang dipaparkan oleh GL Kepala Seksi Pembinaan Pengawasan Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan sebagai berikut:

“Kalau di bidang pengawasan itu melakukan sidak ke perusahaan-perusahaan untuk memeriksa dokumen-dokumen perizinan dari RPTKA, IMTA dan KITAS. dan jika salah satu dokumen tersebut tidak sesuai dengan yang semestinya maka kita akan menghentikan dia dari tempat kerja tersebut, jadi mereka tidak boleh bekerja sampai kelengkapan dokumen mereka lengkap sesuai waktu yang diberikan..” (Hasil wawancara GL tanggal 24 mei 2018)

Sementara itu, perencanaan pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan dilakukan dengan dua cara yaitu:

1. Pengawasan rutin melalui pengecekan administrasi
2. Merencanakan pengawasan lapangan secara tertutup dan terbuka. Terbuka itu yang dilakukan oleh Disnaker Provinsi dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Sedangkan tertutup hanya dilakukan oleh Kantor Imigrasi Kelas 1 Makassar.

Berikut pernyataan dari NP selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian Kantor Imigrasi Makassar :

“Banyak cara dalam merencanakan pelaksanaan pengawasan: 1. Pengawasan rutin melalui pengecekan administrasi 2. Merencanakan pengawasan lapangan secara tertutup dan terbuka. Terbuka itu yang dilakukan oleh Disnaker Provinsi dengan tupoksinya masing-masing. Tertutup bisa dilakukan khusus Kantor Imigrasi sendiri (misalnya dilakukan secara diam-diam atau menyamar) dengan anggaran delapan ratus ribu rupiah” (Hasil wawancara NP tanggal 22 mei 2018)

Gambar 1.3 Pengawasan secara tertutup (penyamaran)



(Sumber : Kantor Imigrasi Kelas 1 Makassar)

Sedangkan dalam Pengawasan di Kabupaten Jeneponto dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan tidak melakukan pengawasan serta penindakan terhadap TKA yang melakukan pelanggaran mereka hanya menerima dan mengecek laporan yang diberikan oleh pihak PLTU itu sendiri, berikut pernyataan dari SY selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja Disnaker Jeneponto:

“Kalau di Disnaker Kabupaten Jeneponto hanya sebatas memeriksa saja, jadi tupoksi kami hanya memeriksa apakah ijin-ijin yang keluar dari pusat sudah dijalankan dengan benar aturannya misalnya seperti pendampingannya sudah benar atau tidak, jadi kalau diluar itu bukan di kami tetapi apabila ada informasi tentang permasalahan ijin yang dikeluarkan oleh Kementerian yang tidak sesuai maka kita sampaikan ke Provinsi. Jadi Kalau kita hanya mengecek apabila terdapat dokumen ketenagakerjaan yang tidak lengkap. Di kita tidak ada kewenangan untuk pengawasan dan penindakan. Disnaker Kabupaten Jeneponto tidak memiliki kewenangan untuk mengawasi maupun menindak TKA. Karna bagian pengawasan itu bagian dari Disnaker Provinsi. Kita hanya melaporkan saja ke Disnaker Provinsi jika ditemukan pelanggaran maupun kekeliruan.” (12 Mei 2017, pukul 11:00 di Disnaker Kabupaten Jeneponto)

Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto bertugas memeriksa izin ketenagakerjaan orang asing yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan sesuai dengan lokasi IMTA yang dikeluarkan. Setelah memeriksa dokumen-dokumen perizinan tenaga kerja asing apabila terdapat dokumen yang tidak lengkap terhadap tenaga kerja asing tersebut maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jeneponto menginformasikan ke Bidang Pengawasan di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan. Berikut tabel Pengawasan Institusi terkait Pengawasan Tenaga Kerja Asing di PLTU Bosowa:

Tabel 1.3 Pengawasan Tenaga Kerja Asing (TKA) di PLTU Bosowa

No	INSTITUSI	KEWENANGAN	PROSEDUR PENGAWASAN	HASIL
1	Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Jeneponto	Menerima Laporan Tenaga Kerja Asing (TKA) setiap bulan dari perusahaan pengguna TKA	Setiap perusahaan yang memiliki TKA dalam hal ini PLTU Bosowa wajib melaporkan jumlah TKA Setiap Bulan	Jika ditemukan ketidaksesuaian, maka akan dilaporkan ke Disnaker Provinsi untuk ditindak lanjuti
2	Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Selatan	Melakukan Pemeriksaan secara Administrasi, dan Lapangan (SIDAK)	Memeriksa kelengkapan dokumen yaitu: RPTKA, IMTA, dan DKP-TKA. Serta memeriksa langsung ke tempat TKA itu Bekerja secara mendadak	Jika ditemukan Tenaga Kerja Asing(TKA) yang melakukan pelanggaran maka akan ditindakan/sanksi berupa pemberhentian untuk bekerja ditempat tersebut
3	Kantor Imigrasi Kelas 1 Makassar	Melakukan Pengawasan Secara Administrasi Terbuka, dan Tertutup. Serta memberikan ITAS dan ITAP	Memeriksa kelengkapan dokumen TKA berupa: Paspor, Visa, RPTKA, IMTA, DKP-TKA, dan ITAS atau ITAP. Melakukan pengawasan tertutup dengan cara melakukan penyamaran di Lokasi TKA serta melakukan langsung pemeriksaan	Jika ditemukan pelanggaran terkait dengan dokumen TKA maka akan diberi teguran untuk memperbaiki dokumennya sesuai waktu yang diberikan, dan apabila masih belum memperbaikinya maka akan diberi sanksi tegas berupa Deportasi ke Negara masing-masing.

Berdasarkan beberapa hasil wawancara dari berbagai sumber diatas, dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan pengawasan tenaga kerja asing, masing-masing instansi memiliki rencana kerja yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi dari masing-masing instansi yang berkaitan dengan dokumen-dokumen perizinan Tenaga Kerja Asing. Dan semuanya juga terlibat pengawasan langsung di perusahaan-perusahaan di Kabupaten Jeneponto yang terdapat Tenaga Kerja Asingnya secara tertutup. Selain melakukan perencanaan sebelum pengawasannya, peneliti juga menanyakan mengenai rapat evaluasi setelah mengawasi Tenaga Kerja Asing di kabupaten Jeneponto. Setelah melakukan pengawasan Tenaga Kerja Asing di kabupaten Jeneponto, baik dalam pengawasan secara administrasi atau pengawasan langsung di lapangan, Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan dan Kantor Imigrasi Kelas 1 Makassar yang saling terkordinasi melakukan rapat evaluasi setelah melakukan pengawasan secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri. Sebagaimana yang dikatakan RR selaku Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan:

“Rapat evaluasi bukan hanya khusus untuk TKA di PLTU Bosowa saja tetapi setiap habis melakukan pengawasan kita pasti melakukan rapat evaluasi. Kadang-kadang kalau sanksinya itu mengandung tindak pidana itu kita rapatkan bersama pihak berwajib dan kita tentunya akan tindak tegas.” (Hasil wawancara RR 24 mei 2018)

Sementara itu, senada dengan apa yang telah disampaikan oleh RR sebelumnya, NP juga mengatakan hal serupa yang menjelaskan bahwa:

“Ada, seperti: Pertama, Rapat Internal (Pengawasan dan Penindakan) tentang apa yang perlu harus dilakukan dan apa yang

sudah dilakukan. Kedua, Rapat dengan instansi lain yang terkait) untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat.” (Hasil wawancara NP tanggal 22 mei 2018)

Berdasarkan pernyataan yang dilontarkan oleh RR dan NP, dapat peneliti simpulkan bahwa dalam melaksanakan pengawasan tenaga kerja asing di Kabupaten Jeneponto terdapat rapat evaluasi setelah dilaksanakannya pengawasan baik dalam pengawasan administrasi dan pengawasan langsung di lapangan. Rapat evaluasi dilakukan oleh masing-masing instansi. Dari hasil rapat evaluasi tersebut apabila terdapat permasalahan dalam tenaga kerja asing lagi maka akan dilakukan pengawasan lagi secara berkala sesuai dengan aturan yang berlaku.

4. Terpusat Pada Titik-Titik Pengawasan Strategis

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

Dalam pengawasan dapat dikatakan sudah efektif apabila dalam proses pengawasan terpusat pada titik-titik tempat strategis, dimana para pengawas lebih mengutamakan pada bagian yang bisa diperbaiki atau bermasalah. Dalam pengawasan tenaga kerja asing yang dilakukan di perusahaan-perusahaan, sebaiknya para pengawas lebih terpusat pada perusahaan yang diduga terdapat tenaga kerja asing ilegal. Hal yang dikemukakan oleh RR selaku Kepala Bidang

Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan menjelaskan:

“Kalau pengawasan kan sesuai dengan rencana kerja yang terjadwal tetapi apabila ada informasi masalah di tempat ini kita langsung pindah dahulu ke tempat yang bermasalah tersebut.” (Hasil wawancara RR tanggal 24 mei 2018)

Senada dengan yang telah disampaikan oleh RR diatas, NP selaku Kepala

Bidang juga menjelaskan hal yang sama bahwa:

“Pengawasan dilakukan tergantung agen/sponsor dari perusahaan perusahaan yang tidak melakukan tugas keadministrasian dengan baik. Apabila perusahaan sebagai sponsor sudah melakukan tugasnya dengan baik seperti administrasinya, pelaporannya, informasi yang kita dengar dari luar sudah baik berarti pengawasan hanya memonitoring saja. Contohnya jika perusahaan yang kita lihat sudah bagus sudah mengikuti aturannya dan tidak melakukan pelanggaran, kita tidak langsung ada pengawasan mendadak. Pelaporan informasi kita didapatkan dari Kominda, tetapi Kominda tidak terfokus dari satu permasalahan jadi tidak terfokus dari Keimigrasian saja. Dan pengawasan tidak terpusat pada jumlah seberapa banyak TKA disana.” (Hasil wawancara NP tanggal 22 mei 2018)

Berdasarkan pernyataan yang dilontarkan oleh RR dan NP, dapat peneliti simpulkan bahwa pengawasan dilakukan sesuai dengan jadwal rencana kerja. Tetapi dalam pengawasan tenaga kerja asing di Kabupaten Jeneponto dilakukan terfokus pada perusahaan yang didapati pelanggaran terutama pada pelanggaran keadministrasian tenaga kerja asing yang menyebabkan TKA tersebut menjadi illegal. Apabila tidak ada informasi mengenai perusahaan yang melanggar prosedur yang ditentukan, maka para pengawas melakukan monitoring atau mengecek data keadministrasian yang ada di setiap instansi lainnya dan dicek langsung secara bersama ke perusahaan-perusahaan yang dituju.

Jadi dari beberapa penjelasan yang telah dipaparkan dapat peneliti simpulkan bahwa pengawasan dilakukan secara terpusat pada titik-titik yang strategis dengan memfokuskan pada perusahaan yang terdapat pelanggaran terkait dengan Tenaga Kerja Asing tersebut.

5. Realistik secara ekonomis terhadap kehadiran TKA

Karakteristik-karakteristik pengawasan dapat dikatakan efektif jika salah satunya adalah realistik secara ekonomi, maksudnya adalah biaya pelaksanaan sistem pengawasan sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut. Dan peneliti juga menilai apakah terdapat peningkatan pendapatan daerah dengan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia. Maka dalam aspek realistik secara ekonomis terhadap kehadiran TKA, peneliti menanyakan pertanyaan mengenai anggaran dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan dan izin Tenaga Kerja Asing berkontributif terhadap perekonomian Kabupaten Jeneponto.

Dalam melakukan pengawasan tenaga kerja asing, terdapat anggaran yang dikeluarkan dalam pengawasannya. Anggaran tersebut dikeluarkan sesuai dengan yang dibutuhkan dalam pengawasan. Dan anggaran tersebut diperoleh dari APBD. Adapun biaya tersebut dipergunakan untuk biaya transportasi. Seperti yang di jelaskan oleh RR selaku Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan yang menyatakan bahwa:

“Iya ada. Dalam pengawasan itu anggarannya dari APBD. Anggaran tersebut digunakan untuk transportasi, dan biaya biaya lainnya” (Hasil wawancara RR tanggal 24 mei 2018)

Sementara itu, Pihak Disnaker Kabupaten Jeneponto menyampaikan hal yang berbeda, menurutnya di Kabupaten Jeneponto belum memiliki anggaran pengawasan dari APBD, ini disebabkan kewenangan Disnaker kabupaten Jeneponto hanya sebatas menerima laporan yang diberikan oleh PLTU itu sendiri sehingga tidak perlu mendapat anggaran terkait Tenaga Kerja Asing. Hal ini dijelaskan oleh SY selaku Seksi Pengawasan Dan Perlindungan Tenaga Kerja di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto:

“untuk anggaran pengawasan disini, untuk saat ini belum ada mungkin karna kami tidak memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan dan penindakan TKA, karna kami hanya menerima laporan saja dari PLTU yang nantinya kami akan sampaikan ke Provinsi. Sehingga tidak perlu menggunakan anggaran khusus untuk TKA.” (Hasil wawancara SY tanggal 04 desember 2017)

Selain anggaran yang dikeluarkan dari APBD, adapun pemasukan untuk APBD yang didapatkan dari retribusi yang terkait dengan izin tenaga kerja asing. Untuk pembuatan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dikenakan retribusi daerah sebesar \$100 per bulan dan masa berlaku IMTA untuk satu tahun maka dikenakan biaya retribusi sebesar \$1200 dan IMTA bisa diperpanjang sesuai dengan permohonan yang diajukan. Begitupun dengan perpanjangan IMTA dikenakan juga retribusi perpanjangan IMTA sebesar \$100 per bulan. Untuk pembuatan IMTA dilakukan di Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, sedangkan untuk memperpanjang IMTA dilakukan sesuai dengan lokasi bekerjanya jika bekerja di satu wilayah kota maka perpanjangan IMTA dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jeneponto, jika bekerja di dua atau lebih wilayah kota/kabupaten di Provinsi Sulawesi Selatan maka perpanjangan dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan, dan jika bekerja di

dua atau lebih wilayah kota/kabupaten lintas Provinsi maka perpanjangan dilakukan di Kementerian Ketenagakerjaan dan otomatis retribusi Tenaga Kerja Asing masuk kedalam Pendapatan Asli Daerah (PAD) masing-masing. Seperti yang dipaparkan oleh GL yang menyatakan sebagai berikut:

“Untuk pembuatan IMTA dikenakan retribusi daerah perbulannya seratus dolar, biasanya kalau bikin itu kebanyakan untuk satu tahun jadi seribu dua ratus dolar itu langsung masuk ke kas daerah tergantung lokasi pembuatan IMTANYA masing-masing.” (Hasil wawancara GL tanggal 24 mei 2018)

Senada dengan yang dikatakan oleh GL, Pihak Disnaker Kabupaten Jeneponto juga mengatakan hal yang sama mengenai retribusi izin tenaga kerja asing dalam hal ini AR selaku Kepala Seksi Penempatan Dan Perluasan Kerja Disnaker Jeneponto yang menyatakan bahwa:

“Sebenarnya ada pengaruh tetapi menurut saya belum maksimal. Seperti misalnya perusahaan-perusahaan yang ada TKA nya seperti PLTU Bosowa dan PLN Takalar telah menyediakan tempat tinggal masing masing bagi TKANYA, sehingga ini berdampak pada kurangnya kontribusi kepada masyarakat setempat seperti penyewaan tempat tinggal dan sebagainya, bagi saya pemerintah sebaiknya mengatur tempat tinggal para TKA agar masyarakat juga bias ikut membantu mengawasi para TKA ini, kalo dari segi kontribusi untuk Pemerintah Daerah saya rasa sudah cukup maksimal karna pemerintah Daerah bias menarik biaya retribusi kepada TKA serta dalam melakukan perpanjangan IMTA, untuk pembuatan IMTA bayarnya ke pusat, karna disini hanya untuk perpanjangan saja itupun ada yang hanya 3-6 bulan saja mereka disini sementara masa aktif IMTA itukan sampai setahun.” (Hasil wawancara AR tanggal 04 desember 2017)

Seperti yang dikatakan oleh AR selaku Kepala Seksi Penempatan Dan Perluasan Kerja Disnaker Jeneponto mengatakan meskipun terdapat retribusi IMTA untuk pemasukan pendapatan daerah, seharusnya terdapat potensi ekonomi lain dalam meningkatkan pendapatan daerah yang tidak dikembangkan oleh

Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto seperti tempat tinggal, penginapan, atau tempat makan yang disesuaikan dengan Tenaga Kerja Asing yang masuk di Kabupaten Jeneponto. Karena faktanya Tenaga Kerja Asing yang bekerja di Kabupaten Jeneponto telah memiliki tempat tinggal masing-masing yang telah disediakan oleh Perusahaan masing-masing.

Adapun pendapatan yang diperoleh dari retribusi IMTA tersebut dipergunakan juga untuk Dana Pengembangan Keahlian Daerah (DPKD) yang digunakan untuk meningkatkan keahlian kerja tenaga kerja lokal Kabupaten Jeneponto. Dana tersebut dipergunakan untuk pembelian peralatan-peralatan, ruang gedung dan pelatihan untuk tenaga kerja lokal Kabupaten Jeneponto. Seperti yang dikatakan oleh AR selaku Kepala Seksi Penempatan Dan Perluasan Kerja Disnaker Jeneponto yang menyatakan bahwa:

“Iya.TKA yang kerja di Kabupaten Jeneponto ini tidak gratis. Ada penghasilan di DPKD (Dana Pengembangan Keahlian Daerah) dana tersebut diperuntukan untuk meningkatkan skill keahlian warga Kabupaten Jeneponto (dan seluruh Indonesia) Jadi setiap TKA yang ingin bekerja disini itu izinnnya perbulan sebesar 100dolar kalau 1 tahun berarti 1200 dolar dia bayar ke daerah. Dan dana itu untuk pengembangan keahlian warga Jeneponto seperti peralatan peralatan, pelatihan, ruang gedung. Kalau TKA yang illegal itu mereka tidak bayar, tapi untuk di Jeneponto Khususnya PLTU Bosowa sejauh ini belum ditemukan TKA yang ilegal.”
(Hasil wawancara AR tanggal 04 desember 2017)

Jadi salah satu penyebab adanya Tenaga Kerja Ilegal karena terdapat TKA yang tidak membayar retribusi pembuatan IMTA sehingga IMTA tersebut tidak dikeluarkan, ini berakibat pada berkurangnya pemasukan Daerah dari segi retribusi TKA sehingga tentunya merugikan pemerintah karna tidak sesuai dengan jumlah TKA dan biaya retribusi yang mereka bayar.

Berdasarkan pernyataan yang disampaikan beberapa informan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa keberadaan TKA di Kabupaten Jeneponto memberikan dampak ekonomi bagi Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang dimana setiap bulannya mereka dikenakan biaya retribusi sebesar \$ 100 per bulannya dimana masa berlaku IMTA selama satu tahun , jadi biaya retribusi yang harus mereka bayar setiap tahunnya adalah sebesar \$ 1200.

6. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional

Karakteristik pengawasan yang efektif selanjutya adalah dengan bersifat sebagai petunjuk dan operasional. Suatu sistem pengawasan harus menunjukkan baik deteksi atau deviasi dari standar tindakan koreksi apa yang harus dilakukan. Dimana dalam melakukan pengawasan, para petugas pengawas harus jeli dalam melihat kesempatan atau peluang yang ada, mendeteksi kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi pada Tenaga Kerja Asing atau perusahaan maupun pada petugas pengawas untuk melakukan pelanggaran. Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Kepala Kepala Seksi Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian Kantor Imigrasi Kelas 1 Makassar bahwa sudah tercantum pada Peraturan Pemerintah atau Undang-undang jika terdapat pelanggaran yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Asing atau perusahaan maupun pada petugas pengawas. Berikut pernyataan dari NP:

“Apabila petugas Imigrasi salah atau melanggar maka akan dikenakan hukuman sesuai dengan PP 58 tahun 2010. Terdapat hukuman ringan, berat dan tertulis. Apabila TKA dan perusahaan (sponsor/penanggung jawab) melakukan menyalahgunakan izin tinggalnya maka akan dikenakan hukuman sesuai dengan UUK (UU Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian) dapat dilakukan.

1. Tindakan administrasi keimigrasian berupa deportasi 2. TKA tersebut dapat dilakukan atau diajukan ke sidang pengadilan melalui Projustitia begitu juga dengan penanggung jawab atau sponsor sebagai penjamin dapat diajukan ke pengadilan melalui projustitia.” (hasil wawancara NP 22 mei 2018)

Sebagaimana yang telah disampaikan oleh Kepala Kepala Seksi Pengawasan dan Penindakan Keimigrasian Kantor Imigrasi Kelas 1 Makassar bahwa jika terdapat petugas Imigrasi yang melakukan pelanggaran dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing dalam Peraturan Pemerintah No 58 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana dan untuk Tenaga Kerja Asing atau perusahaan yang melakukan pelanggaran dengan menyalahgunakan izin tinggal maka dapat dikenakan beberapa sanksi yang tertulis dalam Undang-Undang Keimigrasian No 6 Tahun 2011 berupa sanksi deportasi dan diajukan pada pengadilan apabila terdapat projustitia.

Begitu pula yang dipaparkan oleh RR selaku Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan yang menyatakan:

“Kalau berdasarkan pengawasan kami memiliki SOP sebagai pengawas. Kemudian jika ada TKA melakukan pelanggaran-pelanggaran secara umum seperti pidana dan sebagainya itu kewenangan dari kepolisian, kalo yang lainnya itu tergantung tugas dari instansi yang berkaitan. Jadi kita melakukan pengawasan sesuai Tupoksi kita masing-masing. Sanksi juga disesuaikan dengan pelanggaran TKA atau pengguna TKA di undang-undang no 6 tahun 2011 dan undang-undang no 13 tahun 2003. Kalau di undang-undang kepolisian tidak ada jadi kita memakai jalan persuasif.” (hasil wawancara RR tanggal 24 mei 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa dalam memberikan sanksi dalam pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Asing atau perusahaan maupun pada petugas pengawas dilakukan dengan tugas dan SOP dari

masing-masing instansi. Dari pengawasan yang dilakukan bersama-sama jika salah satu instansi menemukan permasalahan yang sudah menjadi bagian dari tugas pokok atau SOP instansi lain maka disesuaikan atau diserahkan dengan bidangnya masing-masing untuk ditindaklanjuti. Dan jika terdapat Tenaga Kerja Asing atau perusahaan maupun pada petugas pengawas yang melakukan tindak pidana maka diberikan kepada pihak kepolisian. Jika pelanggaran mengenai dokumen perizinan yang menyebabkan Tenaga Kerja Asing illegal maka disesuaikan dengan Undang-Undang Keimigrasian No 6 tahun 2011 dan Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 tahun 2003.

Adapun alur perizinan yang harus diikuti oleh Tenaga Kerja Asing dan perusahaan dalam memperkerjakan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Jeneponto harus memiliki syarat atau ketentuan sebagai berikut:

1. Bermohon RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing);
2. Permohonan IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Asing);
3. Bermohon Visa (VITAS/Visa Tinggal Terbatas) pada perwakilan

Republik Indonesia di luar negeri;

4. Diberikan VITAS untuk masuk ke wilayah Indonesia ;
5. Pemeriksaan Orang Asing tersebut di Tempat Pemeriksaan Imigrasi (TPI) di pelabuhan udara/laut/darat;
6. Pemberian Izin Keimigrasian (ITAS/ Izin Tinggal Terbatas);

7. Selama berkegiatan di Indonesia;

8. Meninggalkan wilayah Indonesia.

Hal tersebut sama seperti yang dipaparkan oleh RR dan Gl. RR selaku Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disnaker Provinsi Sulawesi selatan menyatakan bahwa:

“Setiap pengusaha yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing mereka harus mempunyai rencana kerja dulu yaitu RPTKA, setelah mempunyai rencana kerja baru diterbitkan IMTANYA dan mengurus dokumen yang lain. Kalau penerbitan IMTA itu dari pusat, selanjutnya untuk perpanjangan kalau lebih dari satu kabupaten/kota itu di provinsi kalau hanya wilayahnya di satu kabupaten/kota ya memperpanjangnya di kabupaten/kota tersebut dan kalau lebih dari satu provinsi itu di pusat.” (Hasil wawancara RR tanggal 24 mei 2018)

Begitupun dengan pernyataan yang disampaikan oleh GL selaku Kepala Seksi Pengawasan Pembinaan Norma Disnaker Provinsi Sulawesi Selatan menyatakan hal yang serupa bahwa:

“Kalau kita dilihat dari RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) nya dulu, jadi tiap perusahaan yang ada Tenaga Kerja Asing itu harus punya Rencana jabatan apa yang ingin diduduki Tenaga Kerja Asing, lokasi penempatannya misalnya lokasi di Jeneponto berarti untuk pembuatan IMTANYA itu buatnya di Jeneponto, kalau lokasi penempatannya ada 2 lokasi maka pembuatan izin memperkerjakan Tenaga Kerja Asingnya di Provinsi. Misalkan kalau penempatannya di 2 provinsi yang berbeda maka IMTANYA di Pusat di Kementerian karena sudah lintas provinsi. Dan kalau perpanjangan IMTA maksimal 5 tahun. Jadi urutannya yaitu RPTKA, IMTA, langsung ke KITAS. Untuk pengajuan pembuatan RPTKA dan IMTA ada dari perusahaannya sendiri dan ada yang dari agen. Hanya kita menganjurkan agar pembuatan langsung dari perusahaannya sendiri saja.” (Hasil wawancara GL tanggal 24 mei 2018)

Berdasarkan hasil wawancara diatas sebelum memperkerjakan Tenaga Kerja Asing harus membuat rencana penggunaan tenaga kerja asing atau RPTKA terlebih dahulu. Berdasarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia No 72 Tahun 2014 pada pasal 7 ayat (2) RPTKA meliputi diantaranya: alamat perusahaan, nama perusahaan, jabatan, lokasi kerja, jumlah TKA dan kewarganegaraan. Berikut contoh Dokumen RPTKA:

Gambar 1.4 Contoh Surat RPTKA

LAMPIRAN : SURAT KEPUTUSAN DIREKTUR JENDERAL PEMBINAAN PENEMPATAN TENAGA KERJA

TANGGAL : 12-08-2014
 NOMOR : KEP. 000000 / PPTK/PTAKEK-2/2014

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

PERUSAHAAN : [REDAKSI]
 ALAMAT : [REDAKSI] 18 JL. HR. RASUNA SAID BLOK X-5, JAKARTA SELATAN
 TELEPON : 57999999 FAX : 57999999
 JENIS USAHA / KOMODITI : JASA KONSULTASI DAN PENERAPAN SISTEM TEKNOLOGI INFORMATIKA

NO.	JABATAN	TAHUN PENGGUNAAN			KETERANGAN
		2014	2015	2016	
1	2	3	4	5	6
1	DIREKTUR UTAMA	1	1	1	1. RPTKA Baru 2. Lokasi Penempatan - Jakarta Barat (Kota), Provinsi DKI Jakarta - Jakarta Pusat (Kota), Provinsi DKI Jakarta - Jakarta Selatan (Kota), Provinsi DKI Jakarta - Jakarta Timur (Kota), Provinsi DKI Jakarta - Jakarta Utara (Kota), Provinsi DKI Jakarta 3. Penggunaan TKA disetujui: - Sebanyak 1 (satu) orang berlaku 2014 s.d. tanggal 30 September 2016 (kolom 3, 4, 5) 4. Jumlah TKI yang dipekerjakan : 4 orang 5. Jumlah TKI Pendamping : 0 orang 6. GAJI \$ 2,000
JUMLAH		1	1	1	

Jakarta, 12-08-2014

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

b.n.
 KASUBIDAN ANALISIS DAN PERLUNGAN TENAGA
 KERJA ASING SEKTOR JASA

BAGHYANUSALAM, SE. MM.
 NIP. 19561021983032001

17048728

Setelah membuat RPTKA lalu diterbitkan izin memperkerjakan tenaga kerja asing atau IMTA. IMTA dibuatkan di Kementerian Ketenagakerjaan dan untuk perpanjangan dilakukan sesuai dengan lokasi kerja. Jika lokasi kerja di Kabupaten Jeneponto maka yang memperpanjang IMTA adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Jeneponto. Berikut gambar contoh IMTA:

Gambar 1.5 Contoh Surat Perpanjangan IMTA

**PERMOHONAN PERPANJANGAN
Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA)**

I. DATA PERMOHONAN IZIN UNTUK MEMPEKERJAKAN TKA

1. Nama Perusahaan/Instansi
2. Nama Pimpinan/Pemangku Jawab
3. Alamat Perusahaan/Instansi
(Nomor Telepon dan Fax, e-Mail
(Harus diisi))
4. Tempat Kedudukan Cabang
5. Ijin Usaha a. Dwi
 b. Nomor
 c. Tanggal
6. Jenis Lapangan Usaha
Kode Teknis
7. Jumlah Tenaga Kerja a. Indonesia asing
 b. Tenaga Asing asing
8. Rencana Penggunaan Tenaga Kerja : Sudah direvisi
- a. Nomor SK Pengesahan
- b. Tahun berlaku s/d

II. DATA TENAGA KERJA ASING YANG AKAN DIPEKERJAKAN

1. Nama
2. Alamat di Luar Negeri
3. Alamat di Indonesia
4. Kewarganegaraan
5. Nomor Paspor
Tanggal Berlaku
6. Tempat Lahir
Tanggal Lahir
Jenis Kelamin
7. Status Perkawinan Kawin Belum Kawin
8. Pendidikan Tinggi
9. Pengalaman Kerja a.
 b.
 c.
 d.
10. Surat izin masuk Tinggal yang dimiliki
 - a. Visa
 - Jenis
 - Nomor
 - Tanggal Diberi/berakhir
 - Masa Berlaku

Setelah mendapatkan IMTA selanjutnya dibuatkan dokumendokumen lain seperti Izin Tinggal Terbatas (ITAS), Surat Tanda Melapor (STM) kepada Kepolisian dan Surat Keterangan Tempat Tinggal (SKTT) apabila Tenaga Kerja Asing tersebut bertempat tinggal di Kabupaten Jeneponto. Apabila perusahaan atau Tenaga Kerja Asing tidak membuat dokumendokumen resmi seperti yang dijelaskan diatas maka akan dikenakan sanksi sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Dari ketiga Instansi yang peneliti datangi yaitu Disnaker Kabupaten Jeneponto, Disnaker Provinsi Sul-sel, Kantor Imigrasi kelas 1 Makassar, mengatakan Pihak PLTU Bosowa telah melakukan prosedur yang sesuai dengan yang ditentukan oleh Pemerintah, sehingga tidak ditemukannya

pelanggaran terkait dengan kelengkapan Dokumen karena PLTU Bosowa tersebut selalu mengikuti semua peraturan yang dikeluarkan oleh Pemerintah untuk memperkerjakan Tenaga Kerja Asing.

C. Faktor Yang Mempengaruhi Pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PLTU Bosowa

Perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (TKA) sebaiknya diberikan pemahaman terkait tata cara atau aturan yang telah ditetapkan pemerintah sehingga di kemudian hari tidak lagi terjadi pelanggaran terkait kelengkapan dokumen tenaga kerja asing, dan instansi yang terkait pengawasan tenaga kerja asing (TKA) diberikan anggaran sehingga memaksimalkan pengawasannya.

1. Sosialisasi

Sosialisasi merupakan suatu proses dimana seseorang melakukan internalisasi konsep, nilai-nilai, ide atau gagasan kepada orang lain dalam suatu kelompok atau institusi sosial sehingga memunculkan partisipasi (keikutsertaan) didalam kelompok atau institusi sosial tersebut. James W. Vander Zanden (dalam Damsar, 2010: 152)

Pemerintah Daerah Kabupaten Jenepono sejauh ini belum melaksanakan kegiatan sosialisasi dalam memberi pemahaman kepada PLTU Bosowa terkait tata cara atau aturan penggunaan tenaga kerja asing sesuai Peraturan Menteri No. 16 Tahun 2015 Tentang Ketenagakerjaan sebagaimana disampaikan oleh

selaku Kepala Bidang Pengawasan dan Perlindungan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto, menyatakan bahwa :

“sejauh ini kami belum mengadakan sosialisasi ke perusahaan yang memiliki tenaga kerja asing dalam hal ini di PLTU Bosowa dan PLN Takalar kami hanya menyampaikan secara personal kepada tiap perusahaan ketika mereka melakukan perpanjangan IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Asing) karena mengingat perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing di Jeneponto hanya ada dua yaitu PLTU Bosowa dan PLN Takalar dan lagi pula di Jeneponto belum ada anggaran terkait pengawasan tenaga kerja asing sementara ini kami telah mengajukan permohonan ke pemerintah daerah namun sampai saat ini belum ada penjelasan” (Wawancara SD tanggal 04 desember 2017)

Hal berbeda di sampaikan oleh RR selaku Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan, menyampaikan bahwa :

“untuk sosialisasi terkait penggunaan tenaga kerja asing sesuai peraturan menteri kami telah melakukan pertemuan dengan beberapa pihak perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing sehingga diharapkan mereka mampu melaksanakan peraturan tersebut sesuai dengan peraturan yang telah di tetapkan oleh pemerintah memang kita akui belum melakukan sosialisasi secara menyeluruh inilah yang akan menjadi tugas kami kedepannya” (Wawancara RR tanggal 24 mei 2018)

Hal senada juga disampaikan oleh NP, yang mengatakan bahwa kami tetap melakukan sosialisasi terkait prosedur kelengkapan orang asing terutama TKA dan tetap berkordinasi dengan instansi yang terkait, berikut pernyataannya:

“di kantor Imigrasi ini jangkauannya sangat luas kami tidak hanya mengawasi TKA saja tapi keseluruhan Orang Asing yang berada di wilayah Imigrasi kelas 1 Makassar, dan untuk sosialisainya terkait TKA kami melakukannya bersama dengan pihak Disnaker Provinsi Sulawesi Selatan dan diharapkan akan lebih efektif.”(hasil wawancara NP tanggal 22 mei 2018)

Gambar 1.6 Sosialisasi Disnaker bersama Imigrasi



(Sumber : Disnaker Provinsi Suawesi Selatan)

Berdasarkan wawancara diatas, maka dapat diketahui bahwa sosialisasi terkait penggunaan tenaga kerja asing di Jeneponto belum sepenuhnya berjalan maksimal ini dikarenakan tidak adanya anggaran untuk melakukan sosialisasi secara efektif sehingga penyampaian terkait aturan hanya melalui perseorangan saja, maka diperlukan kepastian anggaran untuk memastikan sosialisai ini berjalan efektif.

Adapun yang disampaikan MA selaku Kepala Seksi Hubungan Industrial dan Jamsostek Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto, menyatakan bahwa :

“sebenarnya kalau untuk sosialisasi di PLTU Bosowa dan PLN Takalar saya rasa tidak perlu karena mengingat jumlah perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing di Jeneponto hanya ada dua perusahaan jadi untuk penyampaian atau sosialisasi kami hanya melakukan sekedar himbauan kepada pihak perusahaan disaat mereka menyerahkan jumlah tenaga kerja asing mereka serta

ketika mereka melakukan perpanjangan IMTA” (wawancara MA tanggal 04 desember 2017)

Berdasarkan dari hasil wawancara maka peneliti menyimpulkan bahwa sosialisasi yang dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto tidak berjalan sesuai dengan substansinya ini dikarenakan sosialisasi yang mereka maksud hanya sebatas penyampaian dan himbauan secara personal ini mengakibatkan kurangnya pemahaman kepada pihak perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing sehingga berdampak pada peluang terjadinya pelanggaran kelengkapan dokumen dari tenaga kerja asing tersebut.

2. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah organisasi ataupun institusi. Selain itu, SDM juga merupakan faktor yang mempengaruhi perkembangan suatu organisasi atau institusi. Pada hakikatnya, SDM adalah manusia yang dipekerjakan di suatu organisasi yang nantinya akan menjadi penggerak untuk bisa mencapai tujuan organisasi itu sendiri.

Sumber Daya Manusia dalam hal ini dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok besar yaitu, SDM internal dan eksternal. SDM internal adalah pegawai pemerintahan, sedangkan eksternal adalah masyarakat atau tenaga kerja secara umum. Dalam kondisi saat ini pegawai pemerintah Daerah dalam hal ini Disnaker Kabupaten Jeneponto belum memiliki kemampuan atau kewenangan untuk melakukan pengawasan secara maksimal. Kendala yang di hadapi untuk mewujudkan pengawasan tenaga kerja asing yang maksimal di

PLTU Bosowa adalah dikarenakan kewenangan yang tidak dimiliki oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto sehingga pengambilan keputusan atau eksekusi di ambil alih oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi sebagaimana yang ditetapkan dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang dimana pengawasan sebelumnya di ambil alih oleh Provinsi dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan. Berikut hasil wawancara dengan SY selaku Kepala Seksi Pengawasan dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto, menyatakan bahwa :

“disini kami hanya sebatas pemeriksaan dan pengecekan dokumen atau pengawasan secara langsung dan tidak langsung kami tidak memiliki kewenangan dalam menindak ataupun mengeksekusi tenaga kerja asing yang melakukan pelanggaran karena kewenangan itu sepenuhnya berada di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulsel karena berdasarkan aturan Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 dimana pengawasan dan penindakan itu sepenuhnya pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulsel dan tak hanya itu disini juga kekurangan pegawai pengawas kami hanya memiliki 1 orang tenaga pengawas sedangkan Tenaga Kerja Asingnya ada ratusan, jadi setiap kami menemukan pelanggaran maka terlebih dahulu akan dilaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulsel dan kemudian akan di tindak lanjuti oleh mereka” (Wawancara SY tanggal 04 desember 2017)

Senada yang disampaikan oleh RR selaku Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan, menyebutkan bahwa :

“pengawasan yang ada di dinas ketenagakerjaan yang ada di Kabupaten itu hanya sebatas pengecekan dan pemeriksaan kelengkapan dokumen saja dan hanya untuk melakukan perpanjangan IMTA saja, kalau untuk penindakan dan pemberian sanksi itu dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulsel dan pihak kantor imigrasi, kami disini juga kekurangan petugas pengawas sehingga kami disini kewalahan dalam melakukan

pengawasan secara maksimal” (wawancara RR tanggal 24 mei 2018)

Berdasarkan wawancara diatas maka dapat diketahui bahwa pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto hanya sebatas pemeriksaan dan pengecekan kelengkapan dokumen serta melakukan perpanjangan IMTA karena sepenuhnya kewenangan pengawasan ada pada Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulsel dan jumlah pegawai yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto hanya berjumlah 1 orang sehingga pengawasan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto hanya sebatas pengawasan langsung dan tidak langsung saja.

Adapun yang dsampaikan SD selaku Kepala Seksi Pengawasan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto, yang menyatakan bahwa:

“semenjak terrealisasinya Undang-Undang No 23 Tahun 2014 diawal tahun 2017 maka tenaga pengawas kami hanya bersisa 1 orang sebelumnya ada 3 orang, ini dikarenakan pengawasan dan penindakan sepenuhnya ada di Disnaker Provinsi sehingga kami hanya melakukan pengawasan berupa pengecekan dan pemeriksaan saja untuk penindakan dan pemberian sanksi itu bukan kewenangan kami, jadi kalau kami menemukan adanya pelanggaran kami akan melapor terlebih dahulu.(wawancara SD tanggal)

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa sejak terealisasinya Undang-Undang No 23 Tahun 2014 pada awal tahun 2017 mengakibatkan jumlah tenaga pengawas di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto kini tersisa 1 dimana sebelumnya berjumlah 3 orang, hal ini mengakibatkan kekurangan jumlah tenaga pengawas di Disnaker Kabupaten

Jeneponto yang dapat berdampak pada kurang maksimalnya pengawasan yang dilakukan Disnaker Jeneponto, meskipun kewenangan pengawasan sepenuhnya ada di pihak Disnaker Provinsi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengawasan pemerintah terhadap penggunaan tenaga kerja asing di PLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto adalah pengawasan yang dilakukan Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Sulawesi Selatan dan Kantor Imigrasi terhadap penggunaan tenaga kerja asing di PLTU Bosowa. Berdasarkan hasil dan pembahasan sebelumnya terkait Pengawasan Pemerintah Daerah Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing di PLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa semua instansi terkait dalam pengawasan penggunaan Tenaga Kerja Asing mendapatkan informasi yang akurat untuk pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing dengan kumpulan data-data yang berbeda dari masing-masing instansi untuk bisa di tindak lanjuti pengawasannya oleh semua instansi terkait di dalam mengawasi Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Jeneponto.
- Berdasarkan dari hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Tenaga Kerja Asing yang dilakukan di PLTU Bosowa dilakukan dengan rutin dan terjadwal, pihak Dinas Ketenagakerjaan provinsi Sulawesi Selatan juga tanggap dalam pengawasan yang dilakukan secara mendadak apabila terdapat informasi atau temuan terkait masalah dalam Tenaga Kerja Asing.

- Berdasarkan hasil penelitian maka dapat peneliti simpulkan bahwa dalam melaksanakan pengawasan tenaga kerja asing di Kabupaten Jeneponto terdapat rapat evaluasi setelah dilaksanakannya pengawasan baik dalam pengawasan administrasi dan pengawasan langsung di lapangan. Rapat evaluasi dilakukan oleh masing-masing instansi.
- Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan dilakukan secara terpusat pada titik-titik yang strategis dengan memfokuskan pada perusahaan yang terdapat pelanggaran terkait dengan Tenaga Kerja Asing tersebut.
- Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti menyimpulkan bahwa keberadaan TKA di Kabupaten Jeneponto memberikan dampak ekonomi bagi Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang dimana setiap bulannya mereka dikenakan biaya retribusi sebesar \$ 100 per bulannya dimana masa berlaku IMTA selama satu tahun , jadi biaya retribusi yang harus mereka bayar setiap tahunnya adalah sebesar \$ 1200.
- Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa pelanggaran terkait kelengkapan dokumen TKA diPLTU Bosowa tidak ditemukan , ini dikarenakan prosedur yang ditetapkan oleh pemerintah telah berjalan dengan baik di PLTU Bosowa sehingga meminimalisir terjadinya pelanggaran terkait tata cara penggunaan TKA sesuai dengan aturan yang berlaku.
- Adapun faktor pendukung yang mempengaruhi pengawasan tersebut adalah Sosialisasi yang telah berjalan dengan baik sehingga diharapkan

mampu memberikan dampak yang positif terkait dengan pengawasan Tenaga Kerja Asing, dan yang menjadi factor penghambat dalam pengawasan ini adalah kurangnya petugas pengawas yang berada di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Jeneponto serta yang berada di Provinsi Sulawesi Selatan sehingga membuat pihak Disnaker Provinsi Sulawesi Selatan kewalahan dalam mengawasi Perusahaan yang memperkerjakan Tenaga Kerja Asing.

B. Saran Penulis

Berdasarkan hasil penelitian penulis, maka penulis menyarankan kepada pemerintah bahwa:

1. Agar meningkatkan kinerja dalam mengawasi masuknya tenaga kerja asing diseluruh wilayah Sulawesi Selatan khususnya diPLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto.
2. Agar meningkatkan Kordinasi antar Institusi terkait dengan Pengawasan Tenaga Kerja Asing diseluruh wilayah Sulasesi Selatan Khususnya PLTU Bosowa Kabupaten Jeneponto.
3. Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi sebaiknya menambah jumlah tenaga pengawas sehingga mampu memaksimalkan Pengawasan terkait dengan Tenaga Kerja Asing..

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Dudung. 2016. Hubungan Pemerintah Pusat Dengan Pemerintah Daerah, Jurnal Hukum Positum, Vol. 1, No. 1, Desember 2016. Fakultas Hukum Universitas Singaperbangsa Karawang
- Afandi, Ahmad. 2014. Tenaga Kerja Asing Di Indonesia: Kebijakan Dan Implementasi, Di Akses Pada Tanggal 17 Juli 2017/ ([Http://Achmad-Afandi-Feb13.Web.Unair.Ac.Id/Artikel_Detail-117462-Ilmu Hukum-Tenaga Kerja Asing Di Indonesia: Kebijakan Dan Implementasi.Html](http://Achmad-Afandi-Feb13.Web.Unair.Ac.Id/Artikel_Detail-117462-Ilmu_Hukum-Tenaga_Kerja_Asing_Di_Indonesia:_Kebijakan_Dan_Implementasi.Html))
- Ahyan, Azanul. 2014. Masalah Ketenagakerjaan Di Indonesia, Di Akses Pada Tanggal 17 Juli 2017/ ([Http://Azanulahyan.Blogspot.Co.Id/2014/04/Masalah-Ketenagakerjaan-Di-Indonesia.Html](http://Azanulahyan.Blogspot.Co.Id/2014/04/Masalah-Ketenagakerjaan-Di-Indonesia.Html))
- Boks. Data. 2016. Tenaga Kerja Asing di Indonesia Meningkat. Diakses Pada Tanggal 22 Agustus 2017/ (<http://databoks.katadata.co.id/datapublish/2016/12/20/2016-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-meningkat>).
- Gustika, Weny. 2016. Imigrasi: Pekerja Asing Asal Tiongkok Sebagian Besar Kerja Di Pltu Bosowa, Diakses Pada Tanggal 17 Juli 2017/ ([Https://Makassar.Uri.Co.Id/Read/8892/2016/07/Imigrasi-Pekerja-Asing-Asal-Tiongkok-Sebagian-Besar-Kerja-Di-Pltu-Bosowa.Html](https://Makassar.Uri.Co.Id/Read/8892/2016/07/Imigrasi-Pekerja-Asing-Asal-Tiongkok-Sebagian-Besar-Kerja-Di-Pltu-Bosowa.Html))
- Muin, Fatkhul. 2014. Otonomi Daerah Dalam Perspektif Pembagian Urusan Pemerintah-Pemerintah Daerah Dan Keuangan Daerah, Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum Volume 8 No. 1, Januari- Maret 2014. Fakultas Hukum Universitas Sultan Ageng Tritayasa. Serang
- Murhaini, Suriansyah. 2014. Manajemen Pengawasan Pemerintahan Daerah, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Mirwanto, Tony. 2016. Sistem Hukum Pengawasan Tenaga Kerja Asing Terhadap Penyalahgunaan Izin Tinggal Kunjungan Untuk Bekerja Pada Perusahaan Penanaman Modal Asing Di Indonesia. Jurnal. Lex Et Societatis, Vol. Iv/No. 3/Mar/2016
- Nababan, Pattun. 2014. Pemberian Dan Pengawasan Izin Tinggal Terbatas Disnaker Provinsi Sulawesi Selatan Kelas I Denpasar Terhadap Tenaga Kerja Asing Di Denpasar. Jurnal Fakultas Hukum Universitas Udayana. Denpasar
- Oliwulo, Baco. 2014. Pengawasan Pemerintah Dalam Pemanfaatan Bahu Jalan Sebagai Lahan Parker Di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar

- Penghuni, Saputri Ratu. 2017. Pelaksanaan Pengawasan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar Lampung, Skripsi. Fakultas Hukum Universitas Lampung Bandar Lampung
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
- Suhandi. 2016. Surabaya, Pengaturan Ketenagakerjaan Terhadap Tenaga Kerja Asing Dalam Pelaksanaan Masyarakat Ekonomi Asean Di Indonesia,. Jurnal Perspektif Volume Xxi No. 2 Tahun 2016 Edisi Mei, Fakultas Hukum Universitas Wijaya Kusuma Surabaya
- Swastikarini, Cresti. 2012. Pengenaan Retribusi Perpanjangan Izin Memperkerjakan Tenaga Kerja Asing Di Kabupaten Bekasi. Skripsi Fakultas Hukum Universitas Indonesia
- Syamsir. 2017. Disnaker Jeneponto: Banyak Tenaga Kerja Asing Illegal Bekerja Di Pltu Bosowa, Di Akses Pada Tanggal 17 Juli 2017 /([Http://Liputan8.Com/2017/01/11/Disnaker-Jeneponto-Banyak-Tenaga-Kerja-Asing-Illegal-Bekerja-Di-Pltu-Bosowa/.Html](http://Liputan8.Com/2017/01/11/Disnaker-Jeneponto-Banyak-Tenaga-Kerja-Asing-Illegal-Bekerja-Di-Pltu-Bosowa/.Html))
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah
- Wara J, Farah Faadilah. 2016. Problematika Tenaga Kerja Asing Di Indonesia, DiAksesPadaTanggal17Juli2017/([Http://Harianhaluan.Com/News/Detail/60261/Problematika-Tenaga-Kerja-Asing-Di-Indonesia.Html](http://Harianhaluan.Com/News/Detail/60261/Problematika-Tenaga-Kerja-Asing-Di-Indonesia.Html))
- Winaya. I Ketut. 2016. Efektivitas Pengawasan Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16 Tahun 2015 Di Kabupaten Bandung. Jurnal Fakultas Ilmu Social Dan Ilmu Politik Universitas Udayana. Denpasar

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan pada tanggal 15 Oktober 1995 Di Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan. Anak pertama dari pasangan Mappasallang dan Muliati. Penulis memulai dan menyelesaikan pendidikan formal pada tahun 2001-2007 di Sekolah Dasar Negeri 102 Bisoli, Kabupaten Enrekang. Setelah tamat dari Sekolah Dasar (SD) penulis melanjutkan Pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto, dan tamat pada tahun 2010. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Bangkala Barat Kabupaten Jeneponto, Sulawesi Selatan dan tamat pada tahun 2013.

Setelah tamat dari Sekolah Menengah Atas pada tahun 2013, penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar (UNISMUH) dan mengambil jurusan Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik tahun 2013