eJournal Ilmu Pemerintahan , 2018, 6 (4): 1375-1388
ISSN 2477-2458 (online), ISSN 2477-2631 (cetak), ejournal.ipfisip-unmul.ac.id
© Copyright 2018

# PERAN DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI KALIMANTAN TIMUR DALAM PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING DI PROYEK PLTU KEC. MUARA JAWA KAB. KUTAI KARTANEGARA

**Amiruddin[1], Muh. Jamal[2], Anwar Alaydrus[3]**

***Abstrak***

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam mengawasi TKA yang ada di proyek PLTU Kecamatan Muara Jawa dan Kaltim secara umum. baik itu berupa pengawasan yang bersifat langsung maupun pegnawasan tidak langsung (secara administratif). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa penggunan TKA di Proyek PLTU merupakan sesuatu yang tidak bisa di hindarkan maka dibutuhkan pengawasan terhadap TKA yang ada dimulai dari peroses pengajuan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sampai dengan keluarnya izin menggunakan tenaga kerja asing (IMTA) agar sesuai dengan peraturan yang ada. Penggunaan TKA sendiri telah diatur dalam UU No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Permenanaker No 35 tahun 2015 tentang tata cara penggunaan Tenaga Kerja Asing. Maka peran dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kaltim dalam pengawasan TKA ini menjadai penting dan telah dilaksanakan selama ini baik itu berupa pengawasan langsung seperti sidak pemeriksaan dilapangan maupun secara tidak langsung yaitu melalui peroses administratif. dinas tenaga kerja dan transmigrasi juga telah melakukan kerja sama dengan instasi lain yang terkait dengan pengawasan orang asing Implikasi penelitian ini diharapkan agar pihak dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Kaltim dapat menjalankan perannya dengan maksimal serta melibatkan masyarakat secara umum untuk melakukan pengawsan terhadap TKA agar tidak terjadi pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku.*

***Kata Kunci:*** *Peran, pengawasan, tenaga, kerja, asing*

---

[1] Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: amiruddinamir@gmail.com

[2] Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

[3] Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

**Pendahuluan**

Penyebaran tenaga kerja asing di Indonesia cukup pesat, tenaga kerja asing masuk melalui proyek-proyek pembangunan nasional, khususnya yang menggunakan insvestasi asing melalui penanaman modal asing (PMA). Salah satu proyek itu adalah Pembangkit Listrik Tenaga Uap (PLTU) yang dibangun di desa Teluk Dalam kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. Proyek PLTU ini sendiri merupakan rencana pembangunan listrik milik PLN (Perusahaan Listrik Negara). Seperti yang disampaikan Kepala Dinas Pertambangan dan Energi Provinsi Kaltim Amrullah dikutip dari *bisnis.com*, proyek yang dibangun di atas lahan seluas empat puluh enam hektar ini dibangun oleh PT Indo Ridlatama Power (IRP) yang merupakan anak dari PT Indonesia Power (IP) dengan kapasitas 2x27,5 Megawatt (MW) dan sudah di mulai dikerjakan sejak tahun 2016. Dengan adanya pembangunan PLTU ini diharapkan dapat menambah daya pembangkit listrik didaerah Balikpapan-Samarinda melalui jalur Transmisi Mahakam, dan memenuhi kebutuhan daya listrik masayarakat kaltim secara umum. (http://kalimantan.bisnis.com)

Penggunaan tenga kerja asing di proyek PLTU Muara Jawa sendiri telah dilaporkan kepada Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) kaltim dan di Disnaker kukar. Tetapi ada laporan jumlah penggunaan tenaga kerja asing di proyek PLTU muara jawa tidak sesuai dengan jumlah yang ada di lapangan atau ada tenaga kerja asing ilegal. Seperti yang diberitakan *kaltim post,* pada rabu 21 Desember 2016 telah dilakukan inspeksi mendadak (sidak) dari tim pengawas tenaga kerja Disnakertrans Kaltim dan Disnaker Kukar. Selain itu, ada petugas dari Kodim 0906/Tenggarong. Di lokasi tersebut, Disnakertrans Kukar dipimpin Kabid Pembinaan dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Dodi S Iskandar. Sedangkan Disnakertrans Kaltim dipimpin Kasi Norma Kerja, Tajudin Noor.

Berdasarkan data statistik sumber daya manusia (SDM), ada 12 perusahaan yang berkaitan dengan pembangunan PLTU tersebut. Yaitu PT Indo Ridlatama Power (Owner), Tepsco (Supervisi Konstruksi), Sepco III (Mencon), PT Alwi Dondang Jaya (Subcon), PT Jembatan Mas Engineering (Subcon), serta PT Geotekindo (Subcon). Juga PT Indo Fudong Konstruksi (Subcon), PT Jaya Jumli Perkasa (Subcon), PT Samudera Indonesia (Subcon), PT IPL (Subcon), Jinan Xianghou dan Longhua Mechatronics. Di antara perusahaan yang tercatat pernah mempekerjakan TKA, yaitu Sepco III, PT Jembatan Mas, PT Indo Fudong Konstruksi dan Jinan.

Sejumlah petugas pun terus melakukan pemeriksaan data serta dokumen terkait TKA. Memang pengecekan data terbilang tak mudah. Satu per satu dokumen diperiksa. Namun, tak sedikit pula yang tidak sinkron. Misalnya, ada TKA yang masa bertugas telah habis. Ada juga pekerja asing yang Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing-nya (IMTA) bukan berada di Kukar.

Masih dari sumber berita yang sama yaitu *kaltim post*, penulis juga mendapatkan berita bahwa pada April tahun 2016, anggota Intelijen Polsek Muara Jawa juga sudah berhasil mengendus aktivitas TKA yang disinyalir secara ilegal.

Informasi yang ditindaklanjuti mantan Kapolsek Muara Jawa AKP Justian dengan membuat tim dari Polsek Muara Jawa dan Polres Kukar. Mereka lalu mengamankan tujuh warga negara asing yang sedang bekerja tanpa kelengkapan izin di Kelurahan Teluk Dalam, Kecamatan Muara Jawa pada 1 April 2016.

Sementara sebaran TKA sejauh ini berjumlah 1.675 orang, tidak terpusat pada satu titik di kawasan industri. Melainkan menyebar hampir di seluruh kabupaten/kota di Kaltim. Sektor pertambangan, migas, perkebunan dan proyek pembangkit listrik menjadi yang paling banyak menyerap TKA.

Tenaga Kerja Asing (TKA) yang bekerja di proyek PLTU Kecamatan Muara Jawa seharusnya sudah memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh pemerintah, sehingga dapat bekerja diperusahaan yang mengajukan izin penggunaan tenaga kerja asing di Indonesia khususnya di Kalimantan Timur. Izin memperkerjakan tenaga kerja asing (IMTA) dalam hal perpanjangan diberikan oleh Gubernur atau Bupati/Walikota, melalui Dinas Tenaga Kerja, maka dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja provinsi Kalimantan Timur mempunyai tugas dalam hal perpanjangan dan tentunya tentang pengawasan tenaga kerja asing yang bekerja selama ini di proyek PLTU Kecamatan Muara Jawa. Berdasarkan latar belakang tersebut, untuk mengetahui lebih jauh mengenai bagaimana pelaksanaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kaltim, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Peran dinas tenaga kerja dan trasmigrasi dalam pengawasan tenaga kerja asing di proyek PLTU kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara".

## Kerangka Dasar Teori

### *Peran*

Adam (2000:935), peran adalah perilaku yang diharapkan dalam kerangka posisi sosial tertentu. Kemudian menurut Soekanto (2002:242) peran dibagi menjadi 3 yaitu, peran aktif, peran partisipatif dan peran pasif. Peran aktif adalah peran yang di berikan oleh anggota kelompok karena kedudukannya didalam kelompok sebagai aktifitas kelompok, seperti pengurus, pejabat dan lainnya sebagainya. Peran partisipatif adalah peran yang diberikan oleh anggota kelompok kepada kelompoknya yang memberikan sumbangan yang sangat berguna bagi kelompok itu sendiri. Sedangkan peran pasif adalah sumbangan anggota kelompok yang bersifat pasif, dimana anggota kelompok menahan dari agar memberikan kesempatan kepada fungsi-fungsi lain dalam kelompok sehingga berjalan dengan baik. Suhardono (1994:15) peran merupakan seperangkat patokan yang membatasi apa perilaku yang mesti dilakukan oleh beberpa orang yang menduduki suatu posisi.

Jadi peran adalah suatu prilaku beberapa orang atau organisasi yang menempati kedudukan sosial teertentu yang diharapkan dapat menjalankan tugas atau memenuhi harapan tersebut. Ketika sesorang atau kelompok berada dalam sistem maka secara otomatis memiliki peran yang harus dijalankan, dan jika ternyata peran tersebut tidak dijalankan sebagaimana ketentuannya, maka terdapat

indikasi terjadinya kesalahan dari pada sistem dimana peran itu seharusnya dijalankan.

***Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi***

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur merupakan unsur pelaksana urusan Pemerintahan di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi; sesuai tugas pokok dan fungsinya merumuskan kebijakan dan langkah-langkah dalam menjalankan program prioritas pembangunan daerah lima tahun kedepan yang disesuaikan dengan urusan wajib dan pilihan sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang perubahan kedua atas peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, yaitu Urusan Wajib Bidang Tenaga Kerja melalui program-program: (1). Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja; (2). Perluasan dan Pengembangan Kesempatan Kerja; (3). Perlindungan dan Pengembangan Lembaga Ketenagakerjaan. Dan Urusan Pilihan Bidang Transmigrasi melalui program-program: (1). Pengembangan Wilayah Transmigrasi; (2). Transmigrasi Lokal; (3). Transmigrasi Regional.

***Pengawasan***

Manullang, M. (2006:128) memberikan definisi pengawasan sebagai berikut: "pengawasan adalah sebagai suatu peroses untuk menetapkan pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, menilainya dan bila perlu mengoreksi dengan maksud supaya pelaksanaa pekerjaan sesuai dengan rencana semula". Kemudian pengawsan mempunyai hubungan yang erat dengan fungsi manajemen lainnya, terutama dengan fungsi perencanaan. Oleh karena itu Herbert G.Hicks dalam Ulbert Silalahi (2007:175) bahwa pengawasan adalah berhubungan dengan: 1) Perbandingan kejadian-kejadian dengan rencana-rencana. 2) Melakukan tindakan-tindkan korektif yang perlu terhadap kejadian-kejadian yang menyimpang dari rencana-rencana.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, jelaslah bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang penting dan harus dilakukan oleh pihak manajemen untuk mengamati sejauh mana usaha yang telah dilaksanakan telah berjalan sesuai dengan rencana yang telah di teapkan atau peraturan yang berlaku. Pengawasan dilakukan untuk menjaga agar kegiatan terarah menuju pencapaian tujuan dan agar tetap *on the track* seperti yang direncanakan dan bila ditemukan penyimpangan-penyimpangan diambil tindakan koreksi.

***Pengawasan dalam Ketenagakerjaan***

Pelaksanaa Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam penggunaan tenaga kerja, baik tenaga kerja asing maupun tenaga kerja lokal

sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, baik terhadap instantsi ketengakerjaan selaku penyelenggara pengawasan dan perusahaan yang menyertai tenaga kerjanya dimulai dari awal penggunann tenaga kerja tersebut.

Pengertian pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ditinjau dari segi Undang-Undang diatur dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan maksud pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan Perundang-Undangan dibidang ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja. Pelaksanaan pengawasan bertujuan:

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

***Tenaga Kerja***

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja

Sedangkan menurut DR Payaman Siamanjuntak dalam bukunya "Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia" tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praksis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur. (Sendjun H Manululang, 1998:03)

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

***Tenaga Kerja Asing***

Abdul Khakim (2009:27) adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan

kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (Pengertian Otentik), yang dimana pada Pasal 1 angka 13 UU No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di jelaskan bahwa: "Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia".

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri. (HR Abdussalam, 2008:322)

## Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan di gunakan penulis dalam penelitian ini adalah jenis penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang memaparkan, mengambarkan, menjelaskan, mengklasifikasikan, dan menganalisis variabel-variabel yang diteliti.

Adapun yang menjadi fokus penelitian adalah Peran Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Provensi Kalimantan Timur dalam Mengawasi Tenaga Kerja Asing di Proyek PLTU Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara, Yaitu:

1. Pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Trnsmigrasi Kalimantan Timur terhadap tenaga kerja asing meliputi:
   a. Kelengkapan surat izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA)
   b. Jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing
   c. Jabatan/posisi tenaga kerja asing
   d. Domisili/tempat mencari kerja tenaga kerja asing
   e. Masa berlaku dan perpanjangan surat izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) diproyek PLTU Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara baik itu pengawasan langsung maupun tidak langsung (administratif).
2. Faktor yang menjadi kendala dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kalimantan timur dalam pengawasan TKA di Kalimantan Timur dan PLTU Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara.

## Hasil Penelitian

### *Peran Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing*

Peran Dinas tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing adalah prilaku yang diharapkan ada pada

organisasi perangkat daerah, yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan peroses/rangkaian pengawasan dari awal penggunaan Tenga Kerja Asing dengan standar-standar yang berlaku dalam hal ini Undang-Undang Ketenagakerjaan, dengan tujuan agar semua berjalan sesuai dengan yang direncanakan dan tidak ada penyelewengan kerja.

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

Pengertian pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan ditinjau dari segi Undang-Undang diatur dalam Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan maksud pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan Perundang-Undangan dibidang ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan untuk mengawasi ditaatinya peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan, yang secara operasional dilakukan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja. Pelaksanaan pengawasan bertujuan:

1. Mengawasi pelaksanaan peraturan Perundang-Undangan ketenagakerjaan.
2. Memberi penerangan teknis serta nasehat kepada pengusaha atau pengurus dan atau tenaga kerja tentang hal-hal yang dapat menjamin pelaksanaan efetif daripada Peraturan Perundang-undangan Ketenagakerjaan tentang hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang luas.
3. Mengumpulkan data-data maupun bahan-bahan keterangan guna pembentukan dan penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang baru.

dalam menjalankan tugasnya dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah melakukan pengawasan secara berkala dan *continue* seperti yang disampaikan oleh pak Amirullah, S.Sos, M.Si kasi pengawasan bidang hukum:

> "pengawasan itu dilakukan secara continue, karna harus dilaporkan minimal setahun sekali kepada kementrian sesuai aturan. sehingga pemekrisaan TKA itu dilakukan setiap bulannya oleh dinas dan perusahaan yang mempekerjakan TKA juga harus melaporkan TKA setiap tiga bulan sekali." (Wawancara 09 Mei 2018)

Pembagian tugas dan peran dalam bidang pengawasan ketenagakerjaan yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kalimantan Timur. Ada yang bertugas melakukan pengawasaan terhadap Norma kerja, ada yang bertugas melakukan pengawasaan terhadap keselamatan kerja dan ada yang bertugas melkakukan pengawasan terhadap penegakan hukum. Dalam menjalankan tugas dan perannya bidang pengawasaan ketenagakerjaan juga dibantu dengan staff yang ada.

***Pengawasan Langsung Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur***

Pengawasan langsung merupakan suatu sistem pengawasan yang menuntut kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dari setiap karyawan untuk dapat mengetahui kemampuan setiap individu dengan penilaian yang lebih obyektif. Pengawasan langsung ini dapat berbentuk:

a. Inspeksi langsung, ini adalah kegiatan untuk melihat atau memeriksa secara langsung ditempat pelaksanaan pekerjaan.
b. *On the spot observation* (observasi di tempat), yang dimaksud disini adalah pengamatan dengan cara melihat sendiri bagaimana karyawan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan dan menyelesaikan tugas yang diberikan.
c. *On the spot report* (laporan di tempat), dimaksudkan adalah laporan tentang kegiatan, laporan tentang tugas yang diberikan oleh pimpinan apakah telah selesai dikerjakan atau belum.

Teknik ini dapat berakibat sangat positif dikatakan demikian karena dengan pengamatan langsung berbagai manfaat dapat dipetik, seperti perolehan informasi "*on the spot*" bukan hanya tentang jalannya pelaksanaan berbagai kegiatan operasional, akan tetapi dengan demikian manajemen dapat segera "meluruskan" tindakan para pelaksana apabila diperlukan dan manajemen langsung dapat memberikan pengarahan tentang cara bekerja yang benar.

Pengawasan langsung juga dilakukan oleh bidang pengawasan ketenagakerjaan dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kalimantan timur seperti disampaikan pak Amirullah

> "Pengawas melakukan pengawasan dengan cara masuk keperusahaan, memeriksa berkas, melihat jumlah tenga kerja yang digunakan, susrat menyurat, jangka waktu TKA sampai kapan? Posisi atau jabatan TKA dalam perusahaan, Surat-surat yang tidak berlaku harus di perbarui" (Wawancara 09 Mei 2018)

hal senada juga disampaikan oleh Pak Tajudin Noor selaku kasi norma kerja beliau mengatakan "Pengawasan langsung dilakukan oleh dinas tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan isu atau laporan yang ada. Seperti sidak pada tanggal 21 Desember 2016 telah dilakukan inspeksi mendadak (sidak)" (Wawancara 09 Mei 2018)

dari hasil sidak yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Trasnmigrasi pada bulan Desember tahun 2016 di proyek PLTU Kecamtan Muara Jawa diperoleh data TKA sebanyak 212 orang. Dari jumlah itu, sebanyak 118 pekerja tak Memiliki IMTA.

Meski pengasawan langsung dapat melihat kondisi *real* dilapangan Akan tetapi, karena banyak dan kompleksnya tugas-tugas dari Tim pengawasan maka tidak mungkin dapat selalu menjalankan pengawasan langsung itu secara rutin. Karena itu sering pula harus melakukan pengawasan yang bersifat tidak langsung

Kondisi tersebut juga dialami oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi karna kurangnya tenaga pengawas juga jarak setiap perusahaan yang harus

diawasi terletak di lokasi terpencil sulit diakses oleh Dinas maka pengawasan secara langsung sulit dilakukan secara rutin. Seperti yang di sampaikan oleh pak Amirullah yaitu:

> "Sidak itu kondisonal/tidak tentu tergantung isue dan laporan yang berkembang, satu tahun belum tentu ada, tergantung kebutuhan. Kalau tidak ada sidak melakukan pengawasan regular setiap bulan." (Wawancara 09 Mei 2018)

Maka selain pengawsan secara langsung Dinas tenaga kerja dan transmigrasi juga melakukan pengawsan secara tidak langsung untuk melengkapi proses pengawasan.

***Pengawasan Tidak Langsung Dinas Tenagakerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur***

Yang dimaksud pengawasan tidak langsung ialah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh perusahaan. Laporan ini berbentuk:

a. Lisan

   Pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan bawahan. Dengan cara ini kedua pihak aktif, bawahan memberikan laporan lisan tentang hasil pekerjaannya dan atasan dapat bertanya lebih lanjut untuk memperoleh fakta-fakta yang diperlakukannya. Pengawasan seperti ini dapat mempercepat hubungan pejabat, karena adanya kontak wawancara antara mereka.

b. Tertulis

   Laporan tertulis merupakan suatu pertanggungjawaban kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan atasannya kepadanya. Dengan laporan tertulis sulit pimpinan menentukan mana yang berupa kenyataan dan apa saja yang berupa pendapat.

Siagian (2008:116) mengatakan bahwa kelemahan dari pengawasan tidak langsung adalah sering para karyawan hanya melaporkan hal-hal yang positif saja. Ini dikarenakan jika hanya hal-hal positif saja yang dilaporkan, pimpinan tidak akan mengetahui keadaan yang sesungguhnya, akibatnya pimpinan akan mengambil kesimpulan yang salah dan lebih jauh lagi pimpinan akan mengambil keputusan yang salah. Pengawasan tidak langsung yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi berdasarkan pada laporan tertulis perusahaan yang dilakukan setiap tiga bulan sekali juga saat memperpanjang IMTA. Seperti ysng di sampaikan Pak Amirullah saat penulis wawancarai, mengatakan:

> "Pengawasan secara regular dilakukan secar *countinue* perbulan dengan memeriksa laporan yang diserahkan perusahaan pemberi tenaga kerja asing. Hasil pengasawan juga harus kami laporkan ke tingkat Kementrian dan Dirjen" (wawancara 09 Mei 2018)

Pengawasan secara tidak langsung dapat mengumpulkan informasi TKA seperti pada lampiran 5 yaitu contoh IMTA yang di ajukan pengguna TKA kepada dinas tenaga kerja dan transmigrasi. dari IMTA tersebut kemudian didapat informasi mengenai TKA yang digunakan. seperti, jabatan, domisili, nomor paspor, Negara asal juga masa berlaku IMTA itu.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga menerima laporan secara lisan yang dilaporkan daari lapangan. Laporan itu bisa dari perusahaan, lembaga atau instansi yang ada di wilayah kerja perusahaan tersebut. Keterlibatan instansi yang lebih dekat dengan perusahaan pengguna TKA juga masyarakat umum sangat membantu kerja dan tugas pengawasan oleh Dinas Tenga Kerja dan Transmigrasi.

Dari hasil wawancara yang dilakukan penulis, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kalimantan Timur telah melakukan pengawasan secara langsung dan tidak langsung, dengan segala kemampuan. Meski dalam melakukan pengawasan masih terdapat kendala juga kekurangan.

Selain melakukan pengawasan lansung dan tidak langsung seperti yang telas penulis bahas diatas untuk meningkatkan pengawasan terhadap maraknya penggunaan tenaga kerja asing yang ada di Kalimantan timur maka Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kalimantan timur membentuk tim gabungan yaitu tim pengawasan orang asing atau biasa disebut TIM PORA.

Tim PORA sendiri merupakan tim gabungan yang terdiri dari dinas tengakerja dan transmigrasi, badan imigrasi, korem, kepolisian, BIN, dan kesbangpol. Pembentukan tim ini tentu dengan tujuan agar pengawasan orang asing khusunya TKA yang ada semakin maksimal. Seperti yang dikatakan pak Amirullah kepada penulis:

> "Dinas tenaga kerja bersama dengan Tim Pora selalu melakukan koordinasi terkait TKA yang ada di daerah. Dinas tenaga kerja juga memberikan informasi serta melibatkan Tim pora dalam melakukan pengawasan seperti sidak ke peerusahaan yang di curigai menggunakan TKA illegal." (Wawancara 09 Mei 2018)

Kesimpulannya ialah bahwa pengawasan tidak akan dapat berjalan dengan baik apabila hanya bergantung kepada laporan saja. Adalah bijaksana apabila menggabungkan teknik pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung dalam melakukan fungsi pengawasan (Siagian, 2008:116). Dari hasil wawancara dan pengamatan penulis dapat disimpulkan bahwa dalam pengawasn ketenagakerjaan khususnya TKA yang ada di Kaltim dinas tenga kerja dan transmigrasi telah mengerahkan sumber daya yang mereka miliki. Juga terlibat aktif dengan lembaga lain yang juga bertugas mengawasi TKA.

***Sanksi terhadap TKA Ilegal***

Pemberi kerja dapat memperkerjakan TKA untuk bekerja di Indonesia. Namun, jika penggunaan TKA tidak mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berarti telah

memperkerjakan TKA ilegal. Penggunaan TKA ilegal merupakan hal yang melanggar hukum dan dapat menimbulkan akibat hukum berupa sanksi pidana. Sanksi pidana dapat di kenakan kepada TKA maupun kepada pemberi kerja yang telah mempekerjakan orang asing yang melanggar ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan :

(1). Barang siapa melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 42 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, 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).

(2). Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) merupakan tindak pidana".

Jadi, pemberi kerja yang akan menggunakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk dan pemberi kerja orang perseorang dilarang memperkerjakan TKA sebagaimana diatur dalam Pasal 42 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bila melanggar ketentuan penggunaan TKA yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi pidana.

Sedangkan dalam Permenakertrans No 16 tahun 2015 Bab X tentang Pencabutan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, sebagai berikut:

(1). Pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA maka dilakukan pencabutan IMTA.

(2). Pencabutan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh:
   a. Direktur, untuk IMTA yang lokasi kerja TKA lebih dari 1 (satu) wilayah provinsi;
   b. Kepala Dinas Provinsi, untuk IMTA Perpanjangan yang lokasi kerja TKA lintas kabupaten/kota dalam 1 (satu) wilayah provinsi;
   c. Kepala Dinas Kabupaten/Kota, untuk IMTA Perpanjangan yang lokasi kerja TKA dalam 1 (satu) wilayah kabupaten/kota.

(3). Pencabutan IMTA sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan atas dasar rekomendasi Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan di tingkat pusat.

(4). Dalam hal Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan Provinsi atau Kabupaten/Kotamenemukan pemberi kerja TKA yang mempekerjakan TKA tidak sesuai dengan IMTA yang diterbitkan oleh Direktur maka harus dilaporkan kepada Direktur Jenderal Pembinaan Pengawasan Ketenagakerjaan dan Keselamatan dan Kesehatan Kerja untuk diproses sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pak Amirullah kasi pengawasan bidang hukum Dinas tenaga kerja dan transmigrasi saat diwawancara oleh penulis mengatakan:

> "Apabila ada temuan TKA illegal selama ini Dinas tenga kerja dan transmigrasi melakukan pembinaan juga berkoordinasi dengan Badan

Imigrasi untuk peroses pemulangan TKA illegal yang ada. Pada intinya dinas tenagakerja dan transmigrasi tidak memperkenankan TKA illegal" (wawancara 09 Mei 2018)

Meski demikian penulis juga menemukan bahwa terkadang masih ada kelonggaran pun toleransi yang diberikan. Seperti saat sidak yang dilakukan pada tahun 2016, meski perusahaan pengguna TKA tidak dapat menunjukan semua dokumen TKA yang ada tetapi masih di izinkan untuk melengkapi berkas yang kurang dan segera melaporkan ke Dinas Tenaga kerja dan Transmigraasi.

Dari hasil wawancara dan pengamatan yang penulis lakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa selama ini sanksi yang diberikan oleh dinas tenagakerja dan transmigrasi masih kurang tegas. Karna memberikan kemudahan kepada pemberi kerja TKA untuk memperbaiki data yang tidak sesuai.

***Kendala dalam Pengawsan Tenaga Kerja Asing***

1. Perusahaan pengguna TKA tidak mengetahui, lalai atau sengaja tidak mengurus dokumen TKA seperti IMTA atau tidak memperpanjang IMTA. Seperti yang terjadi saat sidak pada tabhun 2016 di PLTU banyak TKA yang dokumennya tidak lengkap.
2. Belum adanya Peraturan Daerah, Peraturan Gubernur, Peraturan Bupati, Peraturan Wali Kota tentang pengawasan orang asing oleh pemerintah daeerah Provinsi/Kabupaten/Kota. Selama hanya menggunakan peraturan dari pusat.
3. Terbatasnya jumlah personil pengawasan tenaga kerja dan sulitnya perusahaan untuk di jangkau.
4. Diizinkannya TKA bekerja antar Wilayah atau Daerah sehingga kerap ada perubahan TKA dalam satu perusahaan karna TKA tersebut dimutasi atau dipindah tugaskan oleh perusahaan pengguna TKA.

## Kesimpulan dan Saran

***Kesimpulan***

1. Penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) di Era Masyarakat Ekonomi Asean ini sulit dihindarkan, begitu pula dalam proyek PLTU di Kecamatan Muara Jawa. Beberapa kontraktor dan subkontraktor ada yang menggunakan jasa TKA dengan alasan untuk meningkatkan investasi ataupun dengan alasan alih teknologi.
2. Pengaturan penggunaan tenaga kerja asing telah diatur dalam Undang-undang no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, Kepres no 72 tahun 2014 tentang penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping, Permennaker no 16 dan 35 tahun 2015 tentang tata cara penggunaan tenaga kerja asing. Atarun ini yang menjadi landasan dalam peroses perencanaan penggunaan tenga kerja asing, perizinan dan juga pengawasan
3. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Timur telah melakukan pengawasan terhadap perusahaan pengguna TKA yang ada di

Kalimantan Timur, baik secara langsung seperti sidak, pemeriksaan dilapangan maupun tidak langsung (administratif) seperti pemeriksaan berkas IMTA, pemberian edaran wajib melaporkan TKA dan peroses perpanjangan IMTA

4. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi telah berkoordinasi dengan instansi dan lembaga lain yang bertugas mengawasi orang asing seperti Tim Pora, badan Imigrasi, Kepolisian juga dari Masyarakat setempat
5. Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam peroses pengawasan TKA yang ada antara lain: ketidak tahuan pengguna TKA atau lalai, sengaja tidak mengurus perpanjangan IMTA, jumlah tenaga pengawas yang terbatas tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang harus di awasi dan sulitnya daerah perusahaan yang ada untuk di jangkau.

***Saran***

1. Perlu adanya penyusunan Perda tentang pengawasan orang asing oleh pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota. Dengan adanya peraturan daerah yang mengatur pengawasan orang asing maka ruang gerak tenaga kerja asing akan semakin terbatas dan semakin mudah untuk diawasi.
2. Perlu diupayakan penambahan jumlah personil pengawasan tenga kerja asing sehingga dapat mengjangkau pengawasan didalam kota maupun daerah pedalaman yang sulit dijangkau. Dengan bertambahnya jumlah personil tenaga pengawasan maka akan membuat pengawasan menjadi lebih intensif agar dapat mengurangi pelanggaran yang terjadi.
3. Memperkuat sinergisitas dan koordinasi dengan lembaga dan instansi terkait. Seperti BIN, Imigrasi, Polda serta memaksimalkan keberadaan TIM PORA. Diharapkan setiap instansi dapat bekerjasama dengan baik sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing.
4. Membuat Portal online mengenai informasi terkait tenaga kerja asing yang mudah diakses agar masyarakat secara umum dan pemerintah tingkat Kecamatan maupun Desa khususnya dapat terlibat lebih aktif dalam memberikan laporan terhadap pergerakan tenaga kerja asing di wilayahnya.
5. Perlu dipertegasnya sanksi yang diberikan kepada perusahaan pengguna TKA dan juga kepada TKA yang melanggar peraturan, jangan hanya sanksi administratif semata.

**Daftar Pustaka**

Abdul Rachmad Budiono. 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*. Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada

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

Manullang, M. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Nitisemito, Alex. 2005. *Manajemen Personalia* (Manajemen Sumber Daya Manusia). Edisi Kelima, CetakanKeempat belas. Ghalia Indonesia.Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Silalahi, Ulbert. 2007. *Studi tentang ilmu administrasi konsep, teori dan dimensi.* Bandung: Sinar Baru Algesindo

Soekanto. 2002. *Sosiologi Suatu Pengantar*. PT. RajaGrafindo Persada,Jakarta.

Suhardono, Edy. 1994. *Teori Peran Konsep, Perivasi dan Implikasinya*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

***Dokumen:***

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.