

# KINERJA DINAS TENAGA KERJA DAN ENERGI SUMBER DAYA MINERAL (ESDM) PROVINSI BALI DALAM MELAKUKAN PENGAWASAN TERHADAP TENAGA KERJA ASING

Ni Putu Pande Widya Purnamasari<sup>1)</sup>, Putu Nomy Yasintha<sup>2)</sup>, Ni Putu Anik Prabawati<sup>3)</sup>

<sup>123)</sup>Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Udayana

Email: widyapurnamasr@gmail.com<sup>1)</sup>, nomyyashinta.unud@gmail.com<sup>2)</sup>, prabawati@unud.ac.id<sup>3)</sup>

## ABSTRACT

*Foreign Workers in Bali is increasing every year and there are still widespread foreign workers who do not have work permits (illegal), therefore optimal supervision is needed to prevent violations committed by the foreign workers. Aim of this study to discover performance of the Department of Manpower and Einery and Miineral Resources of Bali monitoring foreign workers. This used qualitative-descriptive method. Based on resuilts, the performance Department in monitoring foreign workers had gone well but was not optimal because there were still obstacles including lack of human resources and infrastructure, very narrow supervision targets, and lack of coaching which is carried out mainly towards small companies.*

**Keyword:** Performance, Supervising, Foreign Workers.

## 1. PENDAHULUAN

Dampak dari aliran investasi yang meningkat di Indonesia adalah tingginya peluang kesempatan kerja yang terbuka bagi Tenaga Kerja Asing (TKA). Masuknya TKA seiring dengan masuknya investasi asing ke Indonesia. Indonesia masih memerlukan investor asing dan investasi di Indonesia membutuhkan pengawasan langsung oleh investor yang berasal dari luar negeri. Penggunaan TKA diperuntukan guna mendukung pertumbuhan ekonomi dan memperluas lapangan pekerjaan melalui naiknya angka investasi. Penggunaan TKA juga dibutuhkan sebagai *transfer of knowledge* atau *transfer how to know* atau transfer ilmu pengetahuan terhadap tenaga kerja Indonesia karenanya setiap TKA yang bekerja diwajibkan agar didampingi oleh TKL.

Pemberi Kerja TKA hanya bisa mempekerjakan TKA dalam bidang pekerjaan yang belum dapat diisi oleh TKL dan wajib mengutamakan penggunaan TKL.

Bali banyak mampergunakan tenaga kerja asing. Perusahaan-perusahaan di Provisi Bali memiliki minat yang besar dalam mempekerjakan TKA dapat dilihat dari jumlah peningkatan TKA di Bali. Berdasarkan data IMTA (Izin Mempekerjakan TKA) terlihat ada peningkatan jumlah TKA di 2013 sampai 2017. 2014 penambahan jumlah TKA sebanyak 1.856 orang dari 1.837 orang di tahun 2013. Pada tahun 2015 jumlah TKA memasuki angka 2.092 terjadi penambahan sebesar 2.131 orang di 2016. Pada tahun 2017 tenaga asing meningkat

menjadi 3.000 orang dari 2.131 orang ditahun sebelumnya.

Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali merupakan instansi yang melaksanakan pengawasan terhadap penggunaan TKA di Bali. Berdasarkan hasil pemeriksaan di lapangan masih ditemukan adanya Pemberi Kerja TKA yang melakukan pelanggaran selain mempekerjakan TKA yang tidak memiliki izin. Pelanggaran juga ditemukan terhadap perusahaan Pemberi Kerja TKA yang TKANYA sudah memiliki izin kerja seperti jabatan atau posisi yang TKA duduki di perusahaan berbeda dengan izin kerjanya atau Izin kerja TKA sudah habis masa berlakunya tapi diurus perpanjangannya. Oleh karena itu, pengawasan sangatlah diperlukan guna meminimalkan pelanggaran yang terjadi di lapangan.

Permasalahan lain muncul kurangnya jumlah sumber daya manusia yakni Pengawas Ketenagakerjaan (25 orang) jumlahnya dinilai jomplang jika dibandingkan dengan jumlah perusahaan sehingga mengakibatkan pengawas mengalami kendala dalam mengawasi seluruh perusahaan pengguna TKA sehingga pengawasan belum bisa berjalan maksimal.

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

Penilaian kinerja dinilai berdasarkan enam indikator penilaian dari Mustopadijadja (2002:12) yaitu: masukan, proses, keluaran, hasil; manfaat dan dampak.

## **3. METODE PENELITIAN**

Adapun kualitatif-deskriptif adalah metode yang digunakan kemudian adapun teknik penentuan informan yang dipakai ialah teknik

purposif yaitu narasumber sudah ditentukan dari awal dan merupakan orang-orang yang kesehariannya berurusan dengan permasalahan.

## **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Adapun hasil analisis berdasarkan 6 indikator penilaian Kinerja dari Mastupadijaja (2002:12) adalah:

Pertama, masukan dinilai dengan melihat sumber daya manusia (SDM), peralatan dan teknologi (sarana prasarana) dan sumber dana (anggaran) yang digunakan. Jumlah pengawas ketenagakerjaan saat ini berjumlah 25 orang dinilai jomplang dengan jumlah perusahaan pengguna TKA yang diperkirakan berjumlah 11.000. Penyebab dari kurangnya sumber daya manusia yang ada salah satunya adalah kebijakan perihal rekrutmen SDM semua masih diatur oleh pusat. Kurangnya jumlah SDM ini juga menyebabkan terjadinya kendala dalam proses pendataan jumlah perusahaan pengguna TKA. WLK Online yang diharapkan dapat membantu kinerja SDM juga belum berjalan maksimal.

Selain itu ada masalah kurangnya sumber dana dimana proses untuk menjadi seorang pengawas harus melewati Diklat Pengawas Ketenagakerjaan yang kebijakannya juga diatur oleh pusat dan memerlukan biaya yang besar. Kekurangan sarana dan prasarana juga merupakan salah satu permasalahan yang ditemui. Dengan jadwal keluar yang padat jumlah mobil dinas yang dimiliki saat ini belum mencukupi sehingga untuk mobilitas Pengawas Ketenagakerjaan menggunakan kendaraan pribadi selain itu jumlah komputer yang ada di

kantor juga belum mencukupi tidak semua meja kerja Pengawas Ketenagakerjaan memiliki komputer.

Kedua, proses dilihat dari proses pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan pemberi kerja TKA dengan cara turun di lapangan melalui tiga (3) mekanisme pengawasan. Dalam melakukan pengawasan Petugas Pengawas Ketenagakerjaan sudah dilengkapi oleh Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan juga cukup jelasnya struktur dan alur koordinasi dinas dalam melakukan pengawasan terhadap TKA. Saat melakukan pemeriksaan Petugas Pengawas Ketenagakerjaan sudah bekerja dengan cukup baik tiap datang ke perusahaan hal tersebut dilihat dari pengakuan perusahaan-perusahaan yang pernah didatangi sayangnya karena lebih mengandalkan pola pengaduan sasaran terhadap perusahaan-perusahaan pengguna TKA cakupannya belum luas dan merata, proses pengawasan belum berjalan maksimal karena masih ada perusahaan yang belum pernah didatangi oleh Petugas Pengawas Ketenagakerjaan. Berdasarkan tugas rutin Dinas mewajibkan pengawas untuk melakukan pengawasan rutin minimal ke 5 perusahaan tiap bulannya di luar kasus dan pengaduan. Tugas rutin berkaitan dengan angka kredit prestasi kerja namun jumlah tersebut tergolong sedikit ditambah jumlah sumber daya manusia yang sedikit sehingga masih banyak kiranya perusahaan-perusahaan terutama perusahaan kecil yang tidak terjangkau. Untuk pengawasan berdasarkan kasus/pengaduan sudah berjalan dengan baik

karena mendengarkan pengaduan/laporan dari masyarakat terkait adanya pelanggaran yang dilakukan oleh Pemberi Kerja TKA setelah itu akan disiapkan waktu sidak dan tim Pengawas Ketenagakerjaan akan turun ke lapangan untuk menyelidiki kasus. Dari pengaduan saja petugas ketenagakerjaan hampir setiap hari turun ke lapangan. Terakhir untuk pengawasan berdasarkan pengaduan hampir setiap hari petugas Pengawas Ketenagakerjaan mendapat tugas untuk turun ke lapangan. Terakhir berdasarkan pendampingan bersama instansi pihak lain pengawasan sudah berjalan dengan cukup baik contoh nyatanya beberapa kasus petugas Pengawas Ketenagakerjaan bisa melakukan sidak bersama dengan Satpol PP dan imigrasi.

Ketiga keluaran, kinerja dinilai melalui melalui hasil pemeriksaan dari proses pengawasan yang dilakukan oleh petugas pengawas di lapangan fokus kinerja dalam indikator ini adalah hasil pemeriksaan berdasarkan fakta yang ditemukan di lapangan. Kemudian hasil pemeriksaan tersebut akan dilaporkan oleh Pengawas Ketenagakerjaan ke Dinas melalui Kepala Bidang. Hasil pemeriksaan tersebut juga akan dilaporkan ke Kementerian Ketenagakerjaan RI sebagai pertanggungjawaban. Pelaksanaan kinerja yang dilakukan dalam menyusun hasil pemeriksaan terhadap perusahaan pengguna TKA sudah dilaksanakan dengan cukup baik. Terbukti dari tepat waktunya pengumpulan laporan hasil pemeriksaan dengan jadwal pengumpulan sehari setelah melakukan pengawasan ke lapangan dan laporan hasil pemeriksaan juga

harus didokumentasikan dalam bentuk foto sehingga kecil kemungkinan data dimanipulasi.

Keempat, hasil dikaji melalui tindakan yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan dari hasil pemeriksaan yaitu penindakan berupa tindakan lanjutan yang diberikan terhadap Pemberi Kerja TKA yang melakukan pelanggaran sesuai dengan ketentuan perundang-undang. tindakan lanjutan yang diberikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan terhadap Pemberi Kerja TKA yang melakukan pelanggaran sesuai dengan ketentuan perundang-undang. Ada 3 tahapan tindakan lanjutan terkait pengawasan ada 1) preventif : semacam pembinaan kegiatan berupa sosialisasi peraturan perundang-undangan, penasehatan teknis terhadap hal-hal keliru yang dilakukan belum sesuai ketentuan perundang-undangan; 2) represif non yustisia merupakan peringatan tertulis upaya paksa di luar pengadilan 3) represif yustisia yaitu upaya paksa di lembaga peradilan terkait dengan TKA ada sanksi pidananya.

Dalam melakukan pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan harus membawa surat perintah tugas dan berita acara pemeriksaan, kemudian Pengawas Ketenagakerjaan akan memeriksa kelengkapan dokumen-dokumen kelengkapan TKA. Jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran Pengawas Ketenagakerjaan akan menerbitkan nota pemeriksaan yang diberikan kepada perusahaan Pemberi Kerja TKA setelah itu akan dilakukan eksekusi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Sampai sekarang belum ada kasus-kasus yang sampai berakhir di lembaga peradilan (represif yustisia)

Kelima, manfaat dikaji melalui tindakan pembinaan terhadap Pemberi Kerja TKA yang dilakukan berupa sosialisasi dan penyuluhan sebagai upaya pencegahan pelanggaran dari Pemberi Kerja TKA. terhadap tata cara penggunaan TKA dan kelengkapan dokumen TKA melalui pembinaan langsung ke perusahaan-perusahaan (door to door) maupun melalui penyuluhan dan sosialisai. Berdasarkan hasil penelitian, penulis menemukan kegiatan pembinaan yang dilakukan sudah berjalan cukup baik namun belum optimal. Kegiatan pembinaan terus berjalan dan Pemberi Kerja TKA merasakan manfaat dari kegiatan pembinaan yang dilakukan berupa pemberian nasehat teknis dan informasi-informasi baru seputar kelengkapan dokumen TKA namun sasaran perusahaan-perusahaan yang mendapat pembinaan belum luas dan merata. Masih ada perusahaan yang belum pernah didatangi oleh Pengawas sehingga memanfaatkan agen untuk mengurus urusan dokumen-dokumen kelengkapan TKA terutama perusahaan-perusahaan kecil. Kemudian untuk kegiatan sosialisasi dan penyuluhan juga tidak dilaksanakan rutin, hanya sewaktu-waktu jika ada dana dari pusat padahal ada baiknya kegiatan ini rutin dilakukan terutama menyasar perusahaan-perusahaan kecil yang menggunakan TKA.

Keenam dampak, dikaji melalui pembinaan yang diberikan ke Pemberi Kerja TKA. Setelah mengikuti pembinaan Pemberi Kerja TKA lebih memahami mengenai prosedur dan kelengkapan-kelengkapan yang harus dipenuhi jika ingin mempekerjakan TKA. Tentunya akan

memudahkan Pemberi Kerja TKA sehingga kecil kemungkinan melakukan kesalahan baik yang disengaja ataupun tidak sehingga menciptakan keamanan dan kenyamanan di lingkungan kerja baik bagi Pemberi Kerja TKA maupun TKA itu sendiri.

## 5. KESIMPULAN

Kinerja dalam Melakukan Pengawasan Terhadap Tenaga Kerja Asing sudah berjalan dengan baik namun belum optimal. Dilihat dari 6 (enam) indikator penilaian kinerja diantaranya:

a. Masukan, belum berjalan dengan baik kurangnya SDM dalam hal ini petugas pengawas ketenagakerjaan kemudian kurangnya sarana prasarana yang dimiliki dinas seperti mobil dinas dan komputer dan masalah kurangnya sumber dana (anggaran) yang masih bergantung oleh pusat.

b. Proses, sudah berjalan namun belum berjalan optimal karena selama ini sebagian besar pola turun lapangan masih mengandalkan pola pengaduan dalam melakukan tugas rutin sasaran perusahaan belum luas dan merata sehingga masih ada perusahaan-perusahaan pengguna TKA yang belum pernah didatangi oleh Petugas Pengawas Ketenagakerjaan

c. Keluaran, dilihat dari laporan hasil pemeriksaan disetorkan tepat waktu juga dilengkapi dokumentasi-dokumentasi sebagai penunjang keabsahan data-data yang ditemukan di lapangan.

d. Hasil, dapat dilihat dari terlaksananya prosedur penindakan yg dilakukan petugas berupa penasehatan teknis secara verbal dan

nota pemeriksaan yang dikeluarkan jika ada Pemberi Kerja TKA yang melakukan pelanggaran. Pengawas akan menerbitkan nota pemeriksaan yang akan langsung menukik pada kasus tersebut serta diberikan sanksi.

e. Manfaat, manfaat kinerja dinilai cukup baik namun belum maksimal. Pembinaan dengan cara *door to door* sudah berjalan dengan konsisten hanya saja penyuluhan dan sosialisasi jarang dilaksanakan karena tergantung dana dan kegiatan dari pusat namun sasaran pembinaan terhadap perusahaan pengguna TKA belum luas dan merata masih ada perusahaan-perusahaan yang belum tersentuh.

f. Dampak yang dirasakan Pemberi Kerja TKA dari pembinaan dirasakan cukup baik. Hal ini dikarenakan pembinaan memberikan pengetahuan dan informasi perihal prosedur dan dokumen-dokumen yang harus dilengkapi oleh TKA sehingga dapat meningkatkan pengetahuan Pemberi Kerja TKA dalam hal-hal yang berhubungan dengan penggunaan TKA.

## .DAFTAR PUSTAKA

Atik, dan Ratminto. 2005. Manajemen Pelayanan, Disertai dengan Pengembangan Model Konseptual, Penerapan Citizen's Charter dan Standar Pelayanan Minimal. Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Badriyah, Mila. 2015. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung : CV Pustaka Setia

- Bastian, Indra.2001. Akuntansi Sektor Publik di Indonesia.Yogyakarta : BPFE UGM
- Budiono, Abdul Rachmad.1995.Hukum Perburuhan di Indonesia. Jakarta : PT.Rajawali GrafindoPersada
- Dwiyanto, Agus.2006. Mewujudkan Good Geovernance Melalui Pelayanan Publik. Yogyakarta : UGM Press
- H. Jaja Jahari dan M. Sobry Sutikno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung : Prospect
- Handoko, T. Hani.2014. Manajemen Edisi kedua. Yogyakarta :BPFE-Yogyakarta
- Harbani, Pasolong. 2014. Teori Administrasi Publik. Bandung : CV. Alfabeta
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia .Jakarta: Cetakan 9 PT. Bumi Aksara
- HR Abdussalam. 2008. Hukum Ketenagakerjaan. Penerbit Restu Agung : Jakarta.
- Kadarisman, M. 2013. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Khakim, Abdul. 2009. Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.Citra Aditya Bakti: Bandung
- Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1988. Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia TerbitanKetiga. Jakarta: Yayasan Penerbit Administrasi
- Mahsun, Mohamad. 2006. Pengukuran Kinerja Sektor Publik :Cetakan Pertama. Yogyakarta :Penerbit BPFE-Yogyakarta
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2013.Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang, M. 2009. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta : Gadjah Mada University
- Mustopadidjaya, AR.2002.Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kinerja.Jakarta:LAN
- Miles, Matthew B. dan A. Michael Huberman.2009. Analisis Data Kualitatif. UI- Press : Jakarta
- Moleong, Lexy J. 2007. Metode Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Prawirosentono, Harbani. 2007. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfabeta
- Rue dan Byars, 1981 dalam Yeremias T Keban. 1995. Indikator Kinerja Pemda, Pendekatan Manajemen dan Kebijakan, Yogyakarta : Fisip UGM
- Samsudin, Sadili.2010.Manajemen Sumber Daya Manusia.Bandung : Pustaka Setia

Sinambela, LijanPoltak. 2012. Kinerja Pegawai.  
Yogyakarta : GRAHA ILMU.

Siagian, Sondang, P. 2008. Filsafat  
Administrasi. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sugiyono.2014. Metode Penelitian Kuantitatif,  
Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed  
Methods). Bandung : Alfabeta

#### **Sumber Karya Ilmiah atau Jurnal :**

Ajjs, Keling, Othman, Shuib. 2014."The  
Dilemma of Managing Foreign Workers  
in Malaysia : Opportunities and  
Challenges". Global Journal of Human  
Social Science

Chia, Siow Yue.2011."Foreign Labor in  
Singapore: Rationale, Policies, Impacts,  
and Issues".Philippine Journal of  
Development

Islamiah, Qurota Aini.2015."Efektivitas  
Pengawasan Dinas Sosial dan Tenaga  
Kerja Terhadap Penggunaan Tenaga  
Kerja Asing Berdasarkan Peraturan  
Menteri Ketenagakerjaan Nomor 16  
Tahun 2015 di Kabupaten Badung".  
Skripsi Administrasi Negara Universitas  
Udayana,Denpasar

Penghuni, Saputri Ratu.2017. "Pelaksanaan  
Pengawasan Tenaga Kerja Asing Oleh  
Dinas Tenaga Kerja Kota Bandar  
Lampung". Skripsi Hukum Universitas  
Lampung, Bandar Lampung

Purwaningsih,Sri Badi.2015."Pembatasan  
Penggunaan Tenaga Kerja Asing Pada  
Perusahaan Perusahaan PMA di Jawa  
Tengah".Tesis Magister Hukum  
Universitas Diponegoro, Semarang

Rao, Purba. 1996. " Measuring Consumer  
Perception Throught Factor Analysis".  
The Asia Manager. February-March.

Saridari, Abharina Atikah.2017."Pengawasan  
Tenaga Kerja Asing di Kota  
Cilegon".Skripsi Sarjana Administrasi  
Negara Universitas Sultan Ageng  
Tirtayasa,Serang

#### **Sumber Hukum**

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang  
Ketenagakerjaan

Peraturan Presiden No. 20 Tahun 2018 tentang  
Penggunaan Tenaga Kerja Asing

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 10  
Tahun 2018 tentang Tata Cara  
Penggunaan Tenaga Asing

Undang-undang RI Nomor 9 Tahun 1992  
tentang Keimigrasian

#### **Sumber Online**

Murdiastuti,Andika. "Wagub Bali Sidak Toko di  
Benoa yang Pekerjakan WN China",  
[https://news.detik.com/berita/4263572/  
wagub-bali-sidak-toko-di-benoa-yang-  
pekerjakan-wn-china](https://news.detik.com/berita/4263572/wagub-bali-sidak-toko-di-benoa-yang-pekerjakan-wn-china), diakses 11  
November 2018 pukul 22.55 Wita

Radar Bali.2018. “ WARNING! Bali Dipenuhi Tenaga Kerja Asing, Disnaker Catat Sebanyak...”<http://radarwali.jawapos.com/read/2018/04/09/63666/warning-bali-dipenuhi-tenaga-kerja-asing-disnaker-catat-sebanyak>, diakses 13 November 2018 pukul 13.59 Wita

Tempo.2017. “Antisipasi Pekerja Asing Ilegal, Bali Kerafkan 24 Pengawas”  
<https://bisnis.tempo.co/read/834247/antisipasi-pekerja-asing-ilegal-bali-kerahkan-24-pengawas>, diakses 13 November 2018 pukul 20.43 Wita