

Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah

Supervision of Foreign Workers in North Morowali Regency, Central Sulawesi Province

Shinta Dance Indrawati^{*}, Nining Haslinda, Natsir Tompo

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Bosowa

email: shintadancei070@gmail.com

Diterima: 10 Januari 2022 / Disetujui : 30 Januari 2022

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan kantor Imigrasi dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing serta mengetahui seberapa efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara. Informan terdiri dari bagian Kepala Seksi Norma Kerja, Tim Pengawas Ketenagakerjaan, Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi Kantor Imigrasi Banggai, Camat Petasia Timur, Kepala Desa Bunta, Kepala Desa Mohoni, Masyarakat, Direktur PT. Gunbuster Nickel Industry, Kepala Teknik Tambang PT. Genba Multi Mineral. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan jenis pengawasan. Fokus penelitian adalah Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara. Data Penelitian diperoleh melalui hasil observasi, wawancara dan telaah dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Dalam pengawasan tenaga kerja asing di Kabupaten Morowali Utara belum optimal disebabkan karena kurangnya pegawai pengawasan serta letak geografis perusahaan yang sulit dijangkau. (2) Efektivitas pengawasan tenaga kerja asing di Kabupaten Morowali Utara dalam pengukuran menggunakan preventif belum berjalan secara efektif disebabkan koordinasi yang dilakukan hanya pada instansi terkait yang berhubungan langsung dengan tenaga kerja asing yaitu antara UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai, namun tidak melakukan koordinasi pada pemerintah desa setempat. Kemudian dalam upaya mencegah penyimpangan terulang kembali, UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Banggai melakukan evaluasi dari hasil kerja dan rencana, melakukan tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan, meningkatkan kemampuan pegawai maupun karyawan tambang dengan diadakannya pelatihan dan education.

Kata Kunci: Pengawasan, Tenaga Kerja Asing, Strategi, Efektivitas

Abstract

This study aims to determine the strategy of the Regional II Labor Inspection Unit and the Immigration Office in supervising Foreign Workers and to find out how effective the implementation of the supervision of Foreign Workers in North Morowali Regency is. The informants consisted of the Head of the Work Norms Section, the Labor Inspection Team, the Head of the Information and Communication Subsection of the Banggai Immigration Office, the East Petasia Sub-district, the Head of Bunta Village, the Head of the Mintai Village, the Community, the Director of PT. Gunbuster Nickel Industry, Head of Mining Engineering PT. Genba Multi Minerals. This study uses a qualitative method with the type of supervision. The focus of the research is the Supervision of Foreign Workers in North Morowali Regency. Research data obtained through observations, interviews and document review. The results showed that (1) the supervision of foreign workers in North Morowali Regency was not optimal due to the lack of supervisory employees and the geographical location of the company which was difficult to reach. (2) The effectiveness of the supervision of foreign workers in North Morowali Regency in measuring using preventive measures has not run effectively due to coordination carried out only with related agencies that are directly related to foreign workers, namely between the UPT for Labor Supervision Region II and the Class II Immigration Office Non TPI Banggai, but did not

coordinate with the local village government. Then in an effort to prevent irregularities from reoccurring, the UPT Labor Supervision Region II and the Banggai Immigration Office evaluate the work results and plans, take corrective actions if irregularities are found, improve the ability of employees and mine employees by holding training and education.

Keywords: *Supervision, Foreign Workers, Strategy, Effectiveness*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

A. PENDAHULUAN

Perkembangan industrialisasi akhir-akhir ini telah mendorong peningkatan mobilitas penduduk dunia yang mempunyai dampak yang beragam, tidak hanya bagi kehidupan bangsa, tetapi juga terhadap negara Indonesia (Jazuli 2018). Pertumbuhan penduduk Indonesia yang selalu bertambah, dan jumlah tenaga kerja yang selalu melonjak setiap tahunnya, menyebabkan terbatasnya peluang kerja karena kemajuan ekonomi tidak dapat menyerap tenaga kerja ke pada pasar kerja.

Disamping itu dengan perkembangan globalisasi saat ini menghendaki bebasnya tenaga kerja asing masuk di Indonesia untuk mengisi lapangan pekerjaan. Tenaga kerja merupakan sumber utama dalam suatu organisasi khususnya pada tempat dimana mereka bekerja. Tenaga kerja ini adalah salah satu penentu keberhasilan dan perkembangan organisasi atau perusahaan (Peko 2018).

Pelaksanaan pembangunan di Indonesia, tentunya membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai skill sehingga keberadaan tenaga kerja asing sangatlah dibutuhkan, karena dari satu sisi Indonesia memiliki begitu banyak sumber daya manusia tetapi hanya sedikit yang memiliki kemampuan yang memadai. Hal inilah yang menyebabkan tenaga kerja asing banyak dipekerjakan di Indonesia. Kemampuan, keterampilan serta profesionalisme yang tinggi dalam bekerja menjadikan tenaga kerja asing masa ini menjadi salah satu keinginan untuk perusahaan-perusahaan besar di Indonesia terutama perusahaan yang bergerak dibidang industri.

Mempekerjakan tenaga kerja asing, tentunya dilakukan melalui prosedur serta mekanisme yang sangat ketat, agar dapat dilakukan pengawasan salah satunya yaitu mewajibkan bagi setiap perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing untuk membuat Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing pada Pasal 1 Ayat 4 “Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang selanjutnya disingkat RPTKA adalah rencana penggunaan TKA pada jabatan tertentu dan jangka waktu tertentu”.

Pengawasan yang dikemukakan Sondang P. Siagian ialah cara mengamati pelaksanaan semua kegiatan operasional guna memastikan bahwa semua pekerjaan dilaksanakan sesuai jadwal yang telah ditentukan. Dalam hal ini menjelaskan bahwa kualifikasi pemberi kerja tenaga kerja asing dilarang orang perorangan (Atmodiwiryo 2011).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 1 Nomor 16 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang menyebutkan bahwa : ”Tenaga Kerja Asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di Wilayah Indonesia,”

Dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing tentunya diperlukan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing yang telah bekerja pada perusahaan pemberi jasa. Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Prosedur Pelaksanaan Pengawasan pada Pasal 1 Ayat 9 “Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan”. Kemudian pada Permenkumham Nomor 4 Tahun 2017 tentang Tata Cara Pengawasan Keimigrasian pada Pasal 1 Ayat 2 menjelaskan bahwa

“Pengawasan Keimigrasian adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengumpulkan, mengolah, serta menyajikan data dari informasi keimigrasian warga negara Indonesia dan orang asing dalam rangka memastikan dipatuhinya ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang Keimigrasian”.

Indonesia pada tahun 2020 memiliki jumlah Tenaga Kerja Asing mencapai 98.902 orang. Berikut adalah tabel data berdasarkan jumlah TKA dari negara asal tahun 2020. (Sumber: Waseso 2020, amp.kontan.co.id)

Tabel 1. Jumlah Pekerja Asing di Indonesia Berdasarkan Asal Negara Tahun 2020

No	Negara	Jumlah TKA
1	Cina	35.781
2	Jepang	12.823
3	Negara Lainnya	15.187
4	Korea Selatan	9.097
5	India	7.356
6	Malaysia	4.861
7	Filipina	4.536
8	Amerika Serikat	2.596
9	Australia	2.540
10	Inggris	2.176
11	Singapura	1.994

Sumber: Waseso 2020, amp.kontan.co.id

Penggunaan tenaga kerja asing tentunya perlu memiliki aspek keamanan, manfaat, serta wajib memiliki legalitas dari pemerintah Indonesia. Tenaga Kerja Asing yang masuk serta bekerja di Indonesia wajib mendapatkan izin dari Menteri Tenaga Kerja. Mempekerjakan tenaga kerja asing di Indonesia haruslah terkait dengan tenaga kerja asing yang memiliki kemampuan untuk memberikan motivasi atau pengetahuan bagi tenaga kerja Indonesia.

Salah satu provinsi di Indonesia yang juga mempekerjakan tenaga kerja asing adalah Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini disebabkan karena Sulawesi Tengah memiliki banyak sumber daya alam yang bisa dimanfaatkan khususnya dalam bidang industri. sehingga banyak perusahaan-perusahaan besar yang berada di daerah tersebut. Kabupaten Morowali Utara yang merupakan salah satu kabupaten yang menghasilkan tambang dalam jumlah besar sehingga kabupaten ini menjadi tempat berdirinya perusahaan-perusahaan swasta pertambangan mulai perusahaan tambang kecil sampai perusahaan tambang yang besar.

Berikut data Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Morowali Utara terkait jumlah tenaga kerja asing yang bekerja di kabupaten Morowali Utara

Tabel 2. Jumlah Tenaga Kerja Asing di Morowali Utara

No	Nama Perusahaan	Jumlah TKA
1	PT. GNI (Gunbuster Nickel Industry)	900
2	PT. COR II (Central Omega Resources Industri Indonesia)	194
3	PT. GMM (Genba Multi Mineral)	8

Sumber Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Morowali Utara

Penggunaan tenaga kerja asing di Kabupaten Morowali Utara tentunya tidak terlepas dari perusahaan tambang asing yang ada di daerah tersebut, dimana disiplin kerja dan ketekunan kerja yang dimiliki tenaga kerja asing yang tentunya sudah terlatih menjadikan salah satu sebab mengapa adanya tenaga kerja asing di Kabupaten Morowali utara. Dengan adanya perusahaan tambang di Kabupaten Morowali Utara memiliki dampak positif bagi masyarakat sekitar yaitu terciptanya lapangan pekerjaan bagi masyarakat Morowali Utara dan masyarakat Indonesia lainnya. Selain dampak positif, terdapat pula dampak negatif

yang dirasakan oleh masyarakat diantaranya perbukitan hijau di Kabupaten Morowali Utara mulai rusak akibat tidak adanya pertanggungjawaban oleh pihak perusahaan tambang (Sumber: Rahmadi R 2015, mongabay.co.id). Selain itu, persaingan kerja dengan tenaga kerja asing yang masuk ke wilayah Kabupaten Morowali Utara semakin ketat sehingga peluang kerja untuk masyarakat Morowali Utara menjadi berkurang. Pada pelaksanaan penggunaan TKA pendatang, kemungkinan bisa memicu beberapa persoalan di Kabupaten Morowali Utara yaitu pelanggaran terhadap izin tinggal, visa, dokumen ketenagakerjaan, atau ketentuan perundang-undangan lainnya. Tentunya dalam hal ini dibutuhkan strategi pengawasan dalam pemanfaatan TKA. Jika strategi tersebut dapat dilaksanakan dengan efektif maka pelanggaran maupun penyimpangan oleh tenaga kerja asing di kabupaten Morowali Utara dapat diminimalisir.

Pengawasan TKA yang berada di Kabupaten Morowali Utara merupakan tugas utama dari tim pengawas dan imigrasi ataupun dapat dikatakan bahwa tim pengawas dan imigrasi memiliki peran utama dalam pengawasan TKA di Kabupaten Morowali Utara.

Dari hasil wawancara peneliti dengan warga Desa Petumbea Kabupaten Morowali Utara yang bernama Daniel, mengatakan bahwa kedatangan TKA di Kabupaten Morowali Utara yang begitu banyak memunculkan berbagai pertanyaan dikalangan masyarakat terkait prosedur kedatangan TKA tersebut, masyarakat mengkhawatirkan kedatangan TKA di Morowali Utara tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan (illegal). Selain itu, masyarakat sekitar merasakan kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan sehingga TKA dengan bebas keluar masuk di Kabupaten Morowali Utara.

Menurut Earl P Strong, pengawasan merupakan teknik penyesuaian beragam aspek yang ada di perusahaan, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan yang direncanakan (Brantas 2009). Menurut G.R. Terry pengawasan bisa diartikan dengan tahap penetapan tujuan yang mesti dicapai ialah standar, tujuan yang hendak diselesaikan yaitu pelaksanaan, evaluasi pelaksanaan serta proses pembuatan, perbaikan jika dibutuhkan agar pelaksanaannya sesuai standar (Fahmi 2011). Pengawasan merupakan fungsi terakhir dari fungsi manajemen dan tugas akhir manajemen untuk mencapai tujuan organisasi. Pemimpin setelah menyelesaikan tugas bukan berarti tugasnya selesai, tetapi kembali dari tugas pertama dan seterusnya. Fungsi pengawasan dan perencanaan sangat erat kaitannya kedua fungsi ini saling melengkapi, karena (1) Pengawasan harus direncanakan sebelumnya, (2) Jika ada rencana, pengawasan baru bisa dilakukan, (3) Jika pengawasannya benar, maka pelaksanaan rencananya akan baik.

Harold Koortz dan Cyril O'Donnel, mengungkapkan asas pengawassan, ialah Asas pencapaian tujuan, asas pengawasan yang efektif, asas tanggung jawab supervise, asas pengawasan masa depan, asas pengawasan langsung, asas penyesuaian organisasi, asas pengawasan personal, asas pengawasan bersifat fleksibel (Brantas 2009). Manfaat pengawasan termasuk akuntabilitas dan transparansi yang lebih baik. Jika ada ketidakkonsistenan atau penyimpangan antara pelaksanaan dan rencana, tindakan korektif atau korektif yang objektif diambil, menurut pengawasan (Brantas 2009). Persyaratan untuk pengawasan yang efektif antara lain pengawasan harus disesuaikan dengan perencanaan serta kedudukan, pengawasan harus sesuai dengan kepribadian pimpinan, pengawasan harus dapat menunjukkan penyimpangan pada titik-titik yang kritis, pengawasan harus bersifat objektif, pengawasan harus fleksibel, sistem Pengawasan harus sesuai dengan suasana organisasi, pengawasan harus efisein, pengawasan harus dapat menghasilkan tindakan korektif (Bangun 2008).

Menurut Budiono dalam (Rahayu 2019), setiap warga negara bukan Indonesia yang mampu bekerja, baik di dalam maupun dil luar hubungan kerja, untuk menghasilkan jasa ataupun produk untuk memenuhi keperluan masyarakat dianggap sebagai tenaga kerja

lokal maupun asing. Pertumbuhan ekonomi tampaknya berjalan otomatis, dan pekerja dengan pengetahuan khusus di bidangnya mengalami kesulitan mencari pekerjaan. Pencari kerja bersaing satu sama lain untuk mendapatkan posisi diperusahaan swasta nasional maupun swasta asing. Dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing tentunya juga terdapat problem yang ditimbulkan dalam penggunaan tenaga kerja asing ialah semakin bertambahnya jumlah tenaga kerja asing dari tahun ketahun. Hal ini memiliki konsekuensi hukum berupa pelanggaran lebih lanjut terhadap undang-undang keimigrasian, karena banyak warga negara yang memenuhi tanggung jawabnya. Orang asing wajib menyertakan semua detail tentang diri mereka dan identitas keluarga mereka, serta melaporkan setiap perubahan dalam status sipil, kewarganegaraan, pekerjaan, penjamin, atau alamat ke kantor imigrasi setempat. Hal tersebut sesuai dengan apa yang dijelaskan dalam pasal 71 huruf a Undang-undang Nomor 6 Tahun 2011 mengenai Keimigrasian.

Istilah imigrasi berasal dari kata Latin migrasi, yang mengacu pada perpindahan orang dari satu lokasi ke lokasi lain. Sebuah kata dengan definisi berbeda adalah migrasi, yang mengacu pada perpindahan orang dari satu daerah atau negara ke negara lain (Hamidi and Christian 2016). Menurut Sihar Sihombing dalam (Hamidi and Christian 2016) imigrasi berasal dari kata Belanda ialah *immigratie*, sedangkan bahasa Latin *berimigrasi* dengan kata *immigratie*, yang dalam bahasa Latin disebut *immigratie*. Dalam bahasa Inggris disebut *immigration* yang terdiri dari dua kata, yaitu *in* artinya dalam dan *migrasi* artinya pindah, datang masuk, atau boyong.

Dalam rangka menyeleksi orang asing dibutuhkan visa yang dibubuhi stempel yang valid dari laporan resmi untuk memilih orang asing yang memasuki suatu negara. Ini menunjukkan bahwa paspor telah dipertimbangkan dan diterima untuk masuk ke negara tersebut oleh pejabat negara tujuan. Visa harus dibubuhi stempel yang valid dari seorang pejabat untuk memilih orang asing yang memasuki suatu negara.

Efektivitas pengawasan ialah suatu proses yang menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya tujuan ataupun sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan yang sedang dilakukan atau yang telah dilakukan harus akurat. Akibatnya, anomali atau kesalahan dapat diminimalkan.. pengawasan berfungsi dengan baik, seorang manajer atau kepala departemen harus memahami karakteristik pengawasan yang berhasil.

B. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan jenis dan tipe penelitian kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis pendeskripsian suatu fenomena, serta pandangan, sikap dan pemikiran masyarakat atau kelompok pada masalah-masalah yang menjadi pusat perhatian selama penelitian ini berlangsung. Dalam penelitian ini difokuskan pada pengawasan tenaga kerja asing di Kabupaten Morowali Utara.

Instrumen penelitian yang digunakan ialah peneliti itu sendiri. Peneliti kualitatif sebagai *human instrument*, berfungsi mendapatkan fokus penelitian, memilih informan sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan, serta membuat kesimpulan atas temuannya. Untuk pengambilan data yang dilakukan oleh peneliti menggunakan teknik observasi serta wawancara.

Sumber data dalam penelitian ini diambil melalui data primer dan data sekunder. Pengambilan data primer dilakukan secara langsung dengan metode wawancara. Pengambilan data sekunder diperoleh melalui dokumen kantor terkait dan penelusuran data online. Informan dalam penelitian ini dipilih sesuai kriteria yang ditetapkan oleh peneliti dengan mempertimbangkan segala keperluan informasi yang dibutuhkan dalam melaksanakan penelitian. Adapun informan dalam penelitian ini yaitu 1) Kepala Seksi Norma Kerja, 2) Pengawas Ketenagakerjaan, 3) Kepala Subseksi Informasi dan

Komunikasi Kantor Imigrasi Banggai, 4) Camat Petasia Timur, 5) Kepala Desa Bunta, 6) Kepala Desa Mohoni, 7) Masyarakat(1), 8) Kepala Teknik Tambang PT.GMM, 9) Direktur PT.GNI. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah prosedur yang sistematis dengan metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Selanjutnya untuk menyatakan keabsahan data menggunakan empat teknik yakni Keterpercayaan (Credibility), Keteralihan (Transferability), Kebergantungan (Dependability), Kepastian (Confirmability). Menurut Miles dan Huberman membagi analisis kedalam empat alur kegiatan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan verifikasi (Sugiyono 2010).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Strategi Pemerintah (UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai) dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah

Strategi yang baik apabila dapat terkoordinasi dengan baik dalam tim kerja, melakukan identifikasi faktor pendukung yang sesuai dengan prinsip pelaksanaan gagasan yang rasional, serta memiliki cara untuk mencapai sebuah tujuan secara efektif dan efisien. Pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing yang berada di wilayah Kabupaten Morowali Utara tentunya tidak terlepas dari strategi dalam pengawasan, tujuannya ialah agar tidak terdapat penyimpangan yang dilakukan perusahaan dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dalam hal ini UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai tentunya memiliki strategi dalam melakukan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara. Dalam menentukan strategi yang akan digunakan tentunya hal yang dilakukan yaitu membuat rencana kerja dan anggaran sebelum dilaksanakan pengawasan.

Pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing yang berada di wilayah Kabupaten Morowali Utara tentunya tidak terlepas dari strategi dalam pengawasan, tujuannya ialah agar tidak terdapat penyimpangan yang dilakukan perusahaan dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing. Dalam hal ini UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai tentunya memiliki strategi dalam melakukan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara. Dalam menentukan strategi yang akan digunakan tentunya hal yang dilakukan yaitu membuat rencana kerja dan anggaran sebelum dilaksanakan pengawasan. Setelah penyusunan rencana kerja telah ditetapkan, maka akan dilakukan pelaksanaan pengawasan terhadap keberadaan Tenaga Kerja Asing. Dalam pelaksanaan pengawasan, tentunya tidak terlepas dari peran pegawai dalam pelaksanaan tugas yang kemudian akan dinilai dari kesiapan pegawai dalam melaksanakan pengawasan di lapangan.

a) Penetapan Perencanaan dan Pelaksanaan Kerja

Menurut Handoko (Handoko 2009) penetapan perencanaan kerja ialah suatu alat pengukur yang dapat digunakan dalam penilaian pelaksanaan kerja. ini dilakukan agar dalam pelaksanaan pengawasan, petugas dapat mengerti tujuan dari pelaksanaan tugas agar rencana yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Berdasarkan pernyataan informan, penulis simpulkan bahwa pada dasarnya dalam pelaksanaan pengawasan yang akan di lakukan oleh petugas pengawas, memiliki tujuan untuk mencapai rencana kerja yang telah ditetapkan. Sjafrizal (Anggara and Sumantri 2016) mengungkapkan perencanaan merupakan cara, teknik, atau metode untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara tepat, terarah, dan efisien dengan sumber daya yang tersedia. Seperti yang dijelaskan oleh Sjafrizal bahwa pentingnya rencana kerja dapat membantu mengarahkan

arah tujuan pelaksanaan kerja, agar rencana kerja yang telah di tetapkan dapat tercapai secara maksimal.

KASI Norma Kerja dan Pengawas Ketenagakerjaan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II menjelaskan bahwa dalam penetapan standar rencana kerja yang dilakukan setiap tahunnya oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II yang terangkum dalam rencana kerja unit pengawasan. Dengan adanya rencana kerja yang telah ditetapkan, dalam pelaksanaan pengawasan diharapkan bahwa tim pengawas dapat bekerja sesuai dengan rencana kerja yang telah ditetapkan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan yang akan terjadi dilapangan. Kemudian, Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi Kantor Imigrasi Kelas II Non-TPI Banggai menjelaskan bahwa dalam penetapan rencana kerja Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai difokuskan pada kegiatan dan anggaran yang akan digunakan dalam pelaksanaan pengawasan yang akan dilakukan, rencana kerja disusun satu tahun sebelum kegiatan pengawasan dilaksanakan. Dalam teori Syamsi (Anggara 2016) mengemukakan anggaran ialah hasil perencanaan yang berkaitan dengan bermacam-macam kegiatan secara terpadu, yang dinyatakan dalam satuan uang dalam jangka waktu tertentu.

Setelah ditetapkan perencanaan kerja, maka akan dilakukan pelaksanaan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing adapun beberapa dokumen yang diperiksa diantaranya yaitu:

- a. RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing)
- b. Notice perubahan dari IMTA
- c. Visa/ ITAS (Izin Tinggal Terbatas)

Apabila dalam pengawasan ditemukan penyimpangan atau ketidaksesuaian dokumen terkait penggunaan Tenaga Kerja Asing maka UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai mengambil tindakan pengawasan sesuai dengan peraturan yang berlaku di Republik Indonesia terkait penggunaan tenaga kerja asing.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan penulis maka disimpulkan bahwa pentingnya penetapan perencanaan kerja yaitu bahwa ide atau konsep untuk mencapai suatu tujuan tertuang dalam sebuah perencanaan. Perencanaan kerja juga menjadi dasar untuk bisa mengukur dan melihat secara akurat segala hal yang dilakukan. Hal ini sejalan dengan teori yang diungkapkan Sjafrizal (Anggara and Sumantri 2016) mengungkapkan perencanaan merupakan cara, teknik, atau metode untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara tepat, terarah, dan efisien dengan sumber daya yang tersedia. Selain itu pentingnya perencanaan yaitu untuk mempersiapkan pegawai dalam melaksanakan pengawasan. Selain itu dalam pelaksanaan tugas, petugas pengawas mengetahui rencana kerja dengan baik agar dalam pelaksanaannya dapat berjalan secara optimal, sehingga rencana kerja yang telah ditetapkan sebelumnya dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

b) Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja adalah proses yang dilakukan dalam mengevaluasi dan/atau menilai kerja karyawan. Nilai penting dalam penilaian kinerja ialah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atas kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya.

KASI Norma Kerja UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II menjelaskan bahwa dalam penilaian kinerja pengawas dinilai berdasarkan pada pencapaian dan kesesuaian dari rencana kerja dan hasil yang di peroleh dalam pelaksanaan pengawasan di lapangan. Hal ini didukung dengan teori yang disampaikan oleh Sedarmayanti (2019:112) dalam (Sedarmayanti 2019) manajemen kinerja ialah proses untuk mengukur keluaran dalam bentuk kinerja yang dihasilkan, dibandingkan dengan harapan yang diekspresikan

sebagai sasaran. Manajemen kinerja memfokuskan pada pengukuran atau indikator target, standar, dan kinerja. Selain itu, terkait kesiapan pegawai KASI Norma Kerja UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II menjelaskan kesiapan pegawai pada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II belum sepenuhnya siap, hal ini dikarenakan anggaran serta jarak kantor dan perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja asing sangat jauh. Serta jumlah pegawai yang kurang menjadikan salah satu ketidaksiapan pegawai dalam pelaksanaan pengawasan. Kemudian Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai menjelaskan bahwa dalam melakukan penilaian terhadap karyawan di Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai menggunakan aplikasi yaitu SIMPEG. Aplikasi ini dapat memudahkan pimpinan dalam menilai kinerja karyawan dan menilai ketercapaian target yang telah ditentukan sebelumnya. Pentingnya penilaian kinerja karyawan yaitu untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai, sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja (Sedarmayanti 2019). Terkait kesiapan pegawai, Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi KANIM Banggai menjelaskan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai mempersiapkan rencana kerja pegawai dengan memberikan pelatihan serta penyampaian terkait hal yang akan dikerjakan ketika melakukan pengawasan dan pemeriksaan di lapangan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan penulis maka penulis simpulkan bahwa terkait penilaian kinerja, maka penulis simpulkan bahwa dalam penilaian kinerja terhadap Tim Pengawas (UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Banggai) belum sepenuhnya siap. Hal ini diukur dari kesesuaian rencana kerja, target, capaian dan kesiapan kerja yang dilakukan karyawan dalam pelaksanaan. Namun, terkait kesiapan pegawai masih terdapat masalah yang dihadapi ialah terkait lingkup wilayah yang luas serta anggaran yang tidak sesuai dalam pelaksanaan pengawasan. Kemudian, terkait kinerja karyawan dilapangan, tidak berjalan optimal. Karena masih terdapat TKA yang bekerja tanpa dokumen yang lengkap.

Berdasarkan hasil dan pembahasan dari dua indikator diatas yakni 1) Penetapan perencanaan dan pelaksanaan kerja dan 2) Penilaian kinerja disimpulkan bahwa terkait strategi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan penelitian dan pengamatan penulis, maka penulis simpulkan bahwa strategi dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing belum maksimal. Hal itu dikarenakan dalam penetapan perencanaan dan pelaksanaan kerja masih terdapat kendala-kendala yang belum sepenuhnya dapat teratasi dengan baik. Lebih lanjutnya lagi pada penilaian kinerja menjelaskan bahwa untuk kesiapan pegawai belum sepenuhnya siap hal ini dikarenakan kurangnya petugas pengawasan dalam melaksanakan pengawasan sehingga sering kali pengawasan tidak berjalan secara optimal.

2. Efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara

Efektivitas ialah ukuran berhasil tidaknya tujuan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Mardiasmo 2017). Dengan kata lain, semakin banyak rencana berhasil maka kegiatan yang dilaksanakan semakin efektif. Sedangkan Menurut G.R. Terry pengawasan bisa diartikan dengan tahap penetapan tujuan yang mesti dicapai ialah standar, tujuan yang hendak diselesaikan yaitu pelaksanaan, evaluasi pelaksanaan serta proses pembuatan, perbaikan jika dibutuhkan agar pelaksanaannya sesuai standar (Fahmi 2011). Jadi, efektivitas pengawasan ialah suatu pengukur keberhasilan dari penetapan apakah telah terjadi suatu penyimpangan, serta untuk mengambil tindakan perbaikan apabila di perlukan agar tujuan organisasi atau instansi dapat berjalan secara efektif. Untuk mencapai

efektivitas pengawasan tentunya diperlukan pengawasan yang terkoordinasi dengan baik. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Handoko dalam (Handoko 2016) menyatakan bahwa mencapai efektivitas dalam pengawasan harus terkoordinasi dengan baik karena masing-masing prosedur akan mempengaruhi atau gagal seluruh operasi, serta informasi pengawasan haruslah menjangkau semua pekerja yang membutuhkannya, informasi pengawasan harus memverifikasi alur kerja organisasi, informasi pengawasan harus disinkronkan dengan alur kerja organisasi (Handoko 2016).

Berikut ini akan dibahas secara rinci terkait efektivitas pelaksanaan pengawasan yang dilakukan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai.

Pengawasan Represif

Pengawasan preventif ialah pengawasan yang dilakukan sebelum kegiatan dilaksanakan, dengan maksud dapat mencegah terjadinya suatu penyimpang dalam pelaksanaan tugas (Brantas 2009). Berikut ini akan dibahas secara rinci terkait pengawasan preventif:

a) Peraturan atau pedoman dalam pelaksanaan pekerjaan

Dalam melakukan sebuah pekerjaan tentunya harus di dasari pada peraturan dan pedoman yang berlaku. Agar supaya dalam melaksanakan pekerjaan dapat terarah serta berjalan sesuai dengan rencana yang telah di tetapkan. Untuk mencegah terjadi penyimpangan dalam pelaksanaan pengawasan, maka dari itu sangat diperlukan adanya peraturan serta pedoman dalam pelaksanaan pengawasan.

KASI Norma Kerja dan Pengawas Ketenagakerjaan menjelaskan dalam pelaksanaan pengawasan, UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II berpedoman pada UU 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, PP 34 Tahun 2021 tentang Penggunaan TKA dan Permenaker 33 Tahun 2016 tentang Prosedur Pelaksanaan Pengawasan. Hal ini menjadi acuan bagi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dalam melaksanakan pengawasan Tenaga Kerja Asing. Dimaksudkan juga agar dalam pengambilan tindakan hukum dapat berjalan dengan optimal. Kemudian, Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi KANIM Banggai menjelaskan untuk mencegah terjadinya penyimpangan dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing maka Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai berpedoman pada peraturan-peraturan yang berlaku di Indonesia yakni UU No 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian, PP 31 Tahun 2013 tentang Pelaksanaan Keimigrasian, Permenkumham No 4 Tahun 2017 tentang Pengawasan Keimigrasian, Permenkumham No 30 Tahun 2016 tentang Inteligen Keimigrasian. Perlunya peraturan-peraturan dalam penggunaan dan pengawasan dimaksudkan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan dan penggunaan TKA dapat berjalan dengan baik dan optimal, dengan petunjuk yang telah ditetapkan dalam aturan perundang-undangan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam upaya mencegah terjadinya penyimpangan yang dilakukan baik perusahaan maupun tenaga kerja asing, maka kedua instansi tersebut berpedoman pada peraturan-peraturan yang berlaku di Republik Indonesia. Sehingga ketika di dapatkan penyimpangan, maka akan dilakukan penegakan hukum pada perusahaan maupun tenaga kerja asing yang melakukan penyimpangan.

b) Menetapkan Sistem Koordinasi Pelaporan dan Pemeriksaan, serta Koordinasi dengan Beberapa Instansi

Suatu pengawasan dapat di katakan efektif apabila terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi yaitu informasi pengawasan dapat terkoordinasi dengan aliran kerja suatu organisasi, hal ini karena setiap alur dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi pencapaian keseluruhan pelaksanaan kerja.

KASI Norma Kerja dan Pengawas Ketenagakerjaan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II menjelaskan bahwa dalam menetapkan sistem koordinasi pelaporan dan pemeriksaan terlebih dahulu dilakukan penyusunan terhadap hasil pemeriksaan yang ditemukan di lapangan, kemudian diberikan kepada Kepala Dinas. Apabila bila ditemukan penyimpangan, maka dilakukan koordinasi bersama Imigrasi. Dengan maksud melakukan penindakan dan penegakan hukum terhadap Tenaga Kerja Asing yang melakukan penyimpangan. Kemudian, Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi menjelaskan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai untuk pelaporan dan pemeriksaan lapangan yaitu dengan menyerahkan Laporan Harian Inteligen (LHI) yang dimana dalam laporan ini akan menjelaskan terkait pelaksanaan pengawasan yang ada di lapangan. Kemudian, terkait penetapan sistem koordinasi yang dilakukan. Dalam hal ini tidak ada koordinasi yang dilakukan antara Tim Pengawas, serta Kantor Imigrasi dengan pemerintah Desa dan Kecamatan. Pihak Desa dan Kecamatan menjelaskan bahwa tidak adanya koordinasi yang dilakukan antara Kantor Imigrasi dan Pengawas Ketenagakerjaan. Padahal dalam hal ini tentunya perlu dilakukan koordinasi, mengingat bahwa letak perusahaan berada pada lingkup kecamatan dan desa, yang artinya ketika terjadinya masalah dalam penggunaan Tenaga Kerja Asing pihak kecamatan atau desa harus mengetahui untuk membantu dalam penyelesaian masalah.

Berdasarkan hasil temuan penulis menerangkan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan masih bertolak belakang dengan aduan masyarakat mengenai masih banyak terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di Wilayah Kabupaten Morowali Utara yang tidak memiliki dokumen lengkap. Namun, menanggapi hal tersebut tim pengawas tentunya tidak dapat menyimpulkan secara langsung. Tentunya dilakukan pemeriksaan ke lapangan, seperti yang di jelaskan pada wawancara dengan informan dari pihak Pengawas Ketenagakerjaan menyatakan bahwa ketika mendapatkan aduan dari masyarakat, selanjutnya dilakukan pemeriksaan. Apabila ketika di lapangan tidak ditemukan penyimpangan terkait dokumen TKA yang tidak lengkap, pihak pengawasan ketenagakerjaan tidak bisa langsung memberikan Nota Pemeriksaan kepada perusahaan terkait aduan masyarakat.

c) Menetapkan Sanksi-Sanksi Bagi Pelanggaran/Penyimpangan yang Terjadi

Sanksi merupakan suatu tindakan-tindakan untuk memaksa seseorang, lembaga maupun perusahaan untuk menaati aturan atau ketentuan yang berlaku. Ada berbagai macam jenis-jenis sanksi salah satunya yaitu sanksi administratif yang di maksudkan bahwa sanksi yang diberikan kepada pelanggaran administratif atau ketentuan peraturan yang bersifat administrative yang dapat berupa pencabutan izin, pembubaran, pengawasan, pemberhentian sementara, denda administratif, atau daya paksa polisional. Untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan yang akan mungkin terjadi, Kantor Imigrasi dan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II tentu telah menetapkan sanksi-sanksi apa saja yang akan di berikan kepada perusahaan atau Tenaga Kerja Asing yang melakukan penyimpangan/ pelanggaran selama bekerja di wilayah Kabupaten Morowali Utara, Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara. Ketika dalam pengawasan lapangan ke perusahaan penggunaan Tenaga Kerja Asing ditemukan penyimpangan yang dilakukan, pihak Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai dan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II akan memberikan sanksi yang telah ditetapkan. Untuk terkait dokumen-dokumen seperti RPTKA, Notifikasi (Perubahan dari IMTA), dan Izin Tinggal tidak terlengkapi maka sanksi yang diberikan yaitu deportasi Tenaga Kerja Asing dengan memberikan jangka waktu selama bulan 6 untuk tidak bisa masuk kedalam wilayah

Indonesia, sedangkan untuk pelanggaran berupa pemalsuan Passport, visa, dan ITAS serta kejahatan seperti pembunuhan, perampokan, dan lain-lain dengan mengambil tindakan projustisia yaitu proses pengadilan artinya pidana. Sedangkan pada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II apabila dalam pemeriksaan ke lapangan ditemukan Tenaga Kerja Asing tidak bekerja sesuai dengan keahliannya maka akan diberikan surat peringatan yang di sebut NOTA Pemeriksaan. Selain itu ketika dalam melakukan pemeriksaan apabila ditemukan TKA tidak memiliki dokumen resmi maka UPT Pengawas Ketenagakerjaan Wilayah II melakukan koordinasi kepada Imigrasi untuk mengambil tindakan deportasi.

Pengawasan Represif

Pengawasan Represif ialah pengawasan yang dilakukan setelah pekerjaan atau kegiatan telah dilaksanakan dan terdapat penyimpangan yang terjadi (Brantas 2009). Pengawasan ini berorientasi untuk menghentikan suatu pelanggaran yang telah terjadi, dengan maksud untuk mencegah pelanggaran atau penyimpangan itu terulang kembali. Adapun hal yang dapat dilakukan dalam pengawasan represif yaitu:

a) **Membandingkan Antara Hasil dan Rencana**

Pengawasan dapat berjalan dengan efektif apabila dilakukan perbandingan antara hasil dan rencana. Tujuan dilakukan perbandingan hasil dan rencana yaitu untuk mengetahui apakah rencana yang sebelumnya telah di tetapkan terlaksana dengan baik, kemudian apakah dalam pelaksanaan ditemukan adanya pelanggaran.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai dapat di simpulkan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing akan dilakukan evaluasi dalam hal ini melakukan perbandingan antara hasil dan rencana sebelumnya, hal ini dilakukan untuk mengetahui rencana yang telah di tetapkan tercapai dengan baik, serta melihat ada atau tidaknya penyimpangan dalam pelaksanaan pengawasan. Evaluasi terhadap hasil dan rencana UPT Pengawasan Ketenagakerjaan dilaksanakan setiap 3 bulan sekali dan akhir tahun.

b) **Mencari Tindakan Perbaikan Apabila Ditemukan Penyimpangan Dalam Pelaksanaan Tugas**

Mencari tindakan perbaikan apabila ditemukan penyimpangan artinya dalam pengawasan harus bisa diaplikasikan berbagai cara tindakan dalam perbaikan terhadap penyimpangan, hal ini di maksudkan agar penyimpangan yang telah terjadi tidak terulang kembali. Dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara tentunya berbagai cara dilakukan oleh UPT Pengawasan Ketenagakerjaa Wilayah II dan Imigrasi dalam upaya mencegah terulangnya penyimpangan yang di temukan dalam pelaksanaan tugas.

Berdasarkan hasil analisis, maka penulis simpulkan tindakan perbaikan yang dilakukan ketika di temukan penyimpangan/pelangggaran yang terjadi dilapangan ialah pertama apabila pelanggaran yang dilakukan terkait dokumen-dokumen tindakan yang dilakukan yaitu melakukan pembinaan, kemudian memonitoring secara rutin, memberikan surat teguran kepada pihak perusahaan dan TKA, atau melakukan deportasi.

c) **Meningkatkan Kemampuan Melalui *Training* ataupun *Education***

Pelatihan (*training*) ialah suatu proses yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada pegawai atau tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai atau tenaga kerja dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivas dalam suatu organisasi maupun perusahaan. Dalam pelaksanaan pengawasan tentu petugas pengawas harus dibekali dengan pelatihan (*training*) serta pendidikan (*education*) agar dalam pelaksanaan kerja dapat berjalan

dengan baik dan efektif. Selain pelatihan peningkatan kemampuan dalam pengawasan juga sangat di perlukan dengan maksud yaitu mengadakan secara rutin pelatihan dan pendidikan bagi petugas pengawasan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan petugas pengawasan hanya mendapatkan satu kali pelatihan dan pendidikan awal yang dilaksanakan selama kurang lebih 6 bulan, untuk peningkatan kemampuan (*upgrading*) tidak ada setelah dilaksanakan pelatihan dan pendidikan awal. Menurut Edwin B. Flippo dalam (Sedarmayanti 2019) menyatakan bahwa pelatihan ialah proses membantu pegawai memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, fikiran dan tindakan. Kemudian berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan Kepala Subseksi Informasi dan Komunikasi KANIM Banggai menjelaskan bahwa Pelatihan dan pendidikan yang dilaksanakan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai dilakukan sebelum dan selama menjadi petugas artinya bahwa pelatihan dan pendidikan diadakan secara rutin untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam pengawasan terhadap Tenaga Kerja Asing. Dari pernyataan diatas sejalan dengan Keith Davis dan William B, Werther, Jr dalam (Sedarmayanti 2019) menyatakan pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Selain itu, sebelum melaksanakan tugas terlebih dahulu melakukan briefing untuk menjelaskan terkait data yang ada pada SIPOA (Aplikasi Keimigrasian). Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara dengan pihak PT. Gunbuster Nickel Industry dan PT. Genba Multi Mineral menjelaskan bahwa untuk *training* dan *education* dilakukan oleh masing-masing perusahaan. Pelatihan tersebut diberikan di negara asal TKA dan kemudian ketika beradaan di Indonesia akan diberikan buku pedoman dan penyampaian terkait peraturan yang berlaku di Indonesia. Dijelaskan pula bahwa tidak ada pelatihan yang diberikan pihak Dinas Ketenagakerjaan kepada tenaga kerja asing yang bekerja pada perusahaan pemberi kerja. Berdasarkan hasil analisis, penulis simpulkan bahwa dalam pelaksanaan pengawasan TKA terdapat pelatihan dari masing-masing instansi terkait, serta adanya pelatihan yang di sediakan sendiri dari pihak perusahaan untuk pekerja Asing yang bekerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari dua indikator diatas yakni 1) Pengawasan Preventif dan 2) Pengawasan Represif, di simpulkan bahwa terkait efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara berdasarkan penelitian dan pengamatan penulis, maka penulis simpulkan bahwa efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing belum sepenuhnya berjalan efektif. Hal itu dikarenakan dari keenam sub indikator pada pengawasan preventif dan pengawasan represif belum terpenuhi. Berdasarkan pada penetapan koordinasi belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan tidak terjalannya koordinasi antara pihak instansi yang bertanggung jawab terkait pengawasan dengan pihak Desa dan Kecamatan yang berada pada lingkaran tangung. Selanjutnya pada sub indikator meningkatkan kemampuan melalui training belum sepenuhnya, hal ini belum adanya pelatihan khusus yang diberikan kepada UPT Pengawasan Ketenagakerjaan terkait pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing. Kemudian tidak adanya pelatihan khusus yang di berikan pihak dinas yang bertanggung jawab terkait pengawasan TKA kepada perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penilaian kinerja disimpulkan bahwa terkait strategi UPT Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah II dan Kantor Imigrasi Kelas II Non TPI Banggai dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara

Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan penelitian dan pengamatan penulis, maka penulis simpulkan bahwa strategi dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing belum masih kurang maksimal. Hal itu dikarenakan dalam penetapan perencanaan dan pelaksanaan kerja masih terdapat kendala-kendala yang belum sepenuhnya dapat teratasi dengan baik.

Efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kabupaten Morowali Utara berdasarkan penelitian dan pengamatan penulis, maka penulis simpulkan bahwa efektivitas pelaksanaan pengawasan Tenaga Kerja Asing belum sepenuhnya berjalan efektif. Hal itu dikarenakan dari keenam sub indikator pada pengawasan preventif dan pengawasan represif belum terpenuhi. Berdasarkan pada penetapan koordinasi belum sepenuhnya berjalan dengan baik, hal ini dikarenakan tidak terjalannya koordinasi antara pihak instansi yang bertanggung jawab terkait pengawasan dengan pihak Desa dan Kecamatan yang berada pada lingkaran tambang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara, Sahya, and Ii Sumantri. 2016. *Administrasi Pembangunan: Teori Dan Praktik*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Atmodiwiryo, Soebagio. 2011. *Manajemen Pengawasan Dan Supervisi Sekolah*. Jakarta: PT.Ardadizya Jaya.
- Bangun, Willson. 2008. *Intisari Manajemen*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Brantas. 2009. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Alfabeta CV.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen: Teori, Kasus, Dan Solusi*. Bandung: Alfabeta.
- Hamidi, Jazim, and Charles Christian. 2016. *Hukum Keimigrasian Bagi Orang Asing Di Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika Offset.
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Jazuli, Ahmad. 2018. "Eksistensi Tenaga Kerja Asing Di Indonesia Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian."
- Mardiasmo. 2017. *Perpajakan*. Yogyakarta: Andi.
- Peko, Leksono. 2018. "Pengawasan Perizinan Tenaga Kerja Asing."
- Rahayu, Devi. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Rahmadi R. 2015. "Kubangan Tambang Nikel Yang Resahkan Warga Morowali Utara." <https://www.mongabay.co.id/2015/02/23/kubangan-tambang-nikel-yang-resahkan-warga-morowali-utara/amp> (December 17, 2020).
- Triton. 2007. *Manajemen Strategis Penerapan Perusahaan & Bisnis*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Waseso, Ratih. 2020. "Jumlah Tenaga Kerja Asing Di Indonesia 98.902 TKA China Terbesar." <https://amp.konten.co.id/news/jumlah-tenaga-kerja-asing-di-indonesia> (December 17, 2020).