

POLA KERJASAMA ANTAR LEMBAGA DALAM PENGAWASAN DAN PEMBINAAN TENAGA KERJA ASING

Lukman Hakim ¹, Muhammad Luthfie ², Berliana Kartakusumah ³

¹Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda Bogor, lukman_lala@yahoo.com

²Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda, muhammad.luthfie@unida.ac.id

³ Magister Administrasi Publik, Universitas Djuanda, berliana.kertakusumah@unida.ac.id

*Corresponding Author: Nama, E-mail: lukman_lala@yahoo.com

(Diterima: 20-12-2020 Ditelaah: 15-3-2021; Disetujui: 28-5-2021)

ABSTRACT

The research objective is to find out how the pattern of cooperation between institutions in the supervision and guidance of foreign workers in Cibinong sub-district, Bogor regency. This research was conducted using a descriptive qualitative approach to determine the patterns carried out by related institutions in implementing the system / laws that have been established by the Central Government which can be implemented and run well. Guidance is carried out in order to provide understanding to employers so that they are obedient to all regulations that have been issued by the government so that they run well. Supervision of foreign workers is needed due to the increasing number of foreign workers who have entered Indonesia in order to overcome the violations committed by foreign workers who enter Indonesia under legal or illegal status. The author concludes that the pattern of cooperation between institutions in the supervision and fostering of foreign workers in Cibinong District, Bogor Regency is carried out and carried out in accordance with the Implementation guidelines and technical guidelines and regulations that have been set by the Indonesian Government so as to minimize the occurrence of violations committed by labor.

Keywords: Institutions, Development, Supervision, Cooperation Patterns, Foreign Workers

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui bagaimana pola kerjasama antar lembaga dalam pengawasan dan pembinaan tenaga kerja asing di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif deskriptif untuk mengetahui pola yang dilakukan oleh lembaga terkait dalam menjalankan sistem/peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dapat dilaksanakan dan berjalan dengan baik. Pembinaan yang dilakukan dalam rangka memberi pemahaman kepada pemberi kerja supaya taat terhadap segala peraturan yang telah dikeluarkan oleh pemerintah agar berjalan dengan baik. Pengawasan terhadap tenaga kerja asing sangat dibutuhkan dikarenakan semakin banyaknya para tenaga kerja asing yang telah masuk ke Indonesia agar dapat menanggulangi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh para tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia dalam status legal maupun illegal. Penulis menyimpulkan bahwa pola kerjasama antar lembaga dalam pengawasan dan pembinaan tenaga kerja asing di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor dilaksanakan serta dijalankan sesuai dengan petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis serta peraturan-peraturan yang telah di tetapkan oleh Pemerintahan Indonesia sehingga dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh tenaga kerja.

Kata Kunci : Lembaga, Pembinaan, Pengawasan, Pola Kerjasama, Tenaga Kerja Asing

PENDAHULUAN

Indonesia adalah Negara yang posisinya sangat penting dan sangat strategis dari segi wilayah serta Sumber Daya Alam yang sangat melimpah, sehingga Indonesia adalah salah satu Negara yang sangat dibutuhkan bagi negara-negara lain sebagai Negara tujuan untuk investasi, impor dan ekspor sesama Negara.

Laju pertumbuhan ekonomi di setiap Negara sangat di butuhkan oleh masing-masing Negara dalam rangka meningkatkan sumber pendapatan dan belanja Negara, serta dapat memenuhi kebutuhan lapangan pekerjaan bagi rakyatnya dengan tujuan untuk meningkatkan pendapatan perkapita sehingga dapat mewujudkan kesejahteraan rakyatnya.

Setiap Negara mempunyai kebijakan serta regulasi yang berbeda-beda antara Negara satu dengan Negara lainnya. Begitu juga dalam hal pengawasan terhadap orang yang berada di wilayah di luar Negeranya, semua tidak lepas dari peraturan-peraturan yang ada di wilayah tersebut.

Hubungan kerjasama dalam hal investasi yang dilakukan oleh beberapa Negara, biasanya tidak lepas dari adanya pertukaran atau alih teknologi sesama Negara yang telah melakukan kerjasama tersebut. Pelaku dari kegiatan ini adalah hal-hal yang berkaitan dengan tenaga kerja. Adapun tenaga kerja ini terdiri dari Tenaga Kerja Lokal dan Tenaga Kerja Asing. Perkembangan dan perubahan iklim perekonomian di era globalisasi ini, menuntut semua Negara untuk dapat bisa berkembang dan bisa menjadi Negara maju di dunia, baik dari segi perekonomian, teknologi dan pertahanan. Sehingga dapat mendorong suatu Negara untuk melakukan investasi ke Negara lain dengan tujuan mendapatkan income dari investasi tersebut.

Negara Indonesia adalah Negara yang menjadi incaran Negara lain untuk

menjadi sasaran investasi. Sehingga investasi ini dapat mendatangkan para tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia untuk dapat bekerja. Menurut Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, ada tiga isu tenaga yang terdapat di Indonesia yaitu soal kualitas, kuantitas dan persebaran.

Mengenai kualitas tenaga kerja Indonesia sudah cukup memadai tapi sebatas role model. Role model adalah bibit-bibit tenaga kerja dan telah membuktikan kemampuannya yang telah unggul di bidang tertentu dalam skala nasional dan skala internasional. Contoh role model yang dimaksud adalah pemenang olimpiade fisika, matematika, robotik dan kalangan berprestasi lainnya. Orang seperti mereka sangat mampu bersaing dengan Tenaga Kerja Asing, namun jumlahnya masih belum dapat memenuhi suatu kebutuhan tenaga kerja saat investor ingin melakukan investasi di Indonesia. Dengan demikian maka kualitas tenaga kerja Indonesia masih rendah, salah satu alat ukurnya yaitu dari tingkat pendidikannya (Adianto & Fedryansyah, 2018).

Sebagai contoh misalnya investasi datang di suatu daerah tertentu yang berada di Indonesia, daerah tersebut membutuhkan 500 teknisi las bersertifikat internasional, sehingga suatu daerah tersebut harus mempersiapkan kuota jumlah teknisi tersebut dengan mencari tenaga kerja Indonesia yang telah bersertifikat internasional yang jumlahnya sangat sedikit sekali, dikarenakan kuantitas dan persebarannya masih kurang. Sehingga Negara Indonesia masih sangat membutuhkan para tenaga kerja asing yang ahli dan telah bersertifikat internasional. Selain itu Negara Indonesia tetap membutuhkan Tenaga Kerja Asing dengan tujuan untuk memperlancar laju investasi yang jadi prioritas pemerintah.

Terlebih lagi telah diberlakukannya MEA (Masyarakat Ekonomi Asean). MEA adalah bentuk integrasi ekonomi ASEAN, di dalam MEA tenaga kerja terampil yang

berada di dalam kawasan ini mempunyai kebebasan untuk bekerja dimana saja di kawasan ASEAN (Budiarti, 2017). Dengan demikian dapat diartikan dengan adanya sistem perdagangan bebas antara Negara-negara ASEAN. Indonesia dan sembilan Negara anggota ASEAN lainnya telah menyepakati perjanjian Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) atau ASEAN Economic Community (AEC).

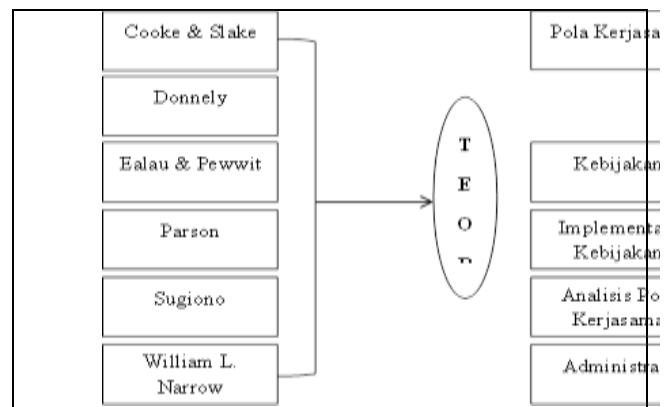
MEA merupakan salah satu faktor yang dapat mendatangkan Tenaga Kerja Asing ke Indonesia dan hal-hal lain yang mempengaruhi Import Tenaga Kerja Asing di Indonesia, antara lain adalah: Indonesia Sebagai Negara Anggota WTO (World Trade Organization); Telah disepakatinya antara Pemerintah Indonesia dengan Tiongkok dalam perjanjian investasi dengan model investasi Turnkey Project Management; Kebijakan Bebas Visa; Regulasi Pemerintah Indonesia Yang Memudahkan Penanam Modal Asing Untuk Berinvestasi Di Indonesia; Kebutuhan Perusahaan-perusahaan yang ada di Negara Indonesia mengenai kebutuhan tenaga ahli bersertifikat internasional; Lemahnya Kebijakan/Regulasi Tentang Tenaga Kerja Asing. Dengan sudah adanya Regulasi/Kebijakan yang mengatur tentang tenaga kerja asing yang berada di Indonesia, masih dianggap lemah dikarenakan perubahan regulasi dalam pengaturan tenaga kerja asing yang dianggap sebagai hambatan dalam menarik investasi luar Negeri (Octavia, Suciliani; Badaruddin, 2017). Dengan demikian didalam peraturan yang telah dibuat oleh pemerintah melalui Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing adalah pemberi kerja TKA yang menggunakan TKA harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) yang disahkan menteri atau pejabat yang ditunjuk. Namun, pemberi kerja TKA tidak wajib memiliki RPTKA untuk mempekerjakan TKA yang merupakan: a) Pemegang saham yang menjabat anggota direksi atau anggota dewan komisaris

pada pemberi kerja TKA; b) Pegawai diplomatik dan konsuler pada perwakilan Negara asing dan; c) TKA pada jenis pekerjaan yang dibutuhkan pemerintah. Sehingga peraturan/regulasi ini dianggap lemah dikarenakan mempermudah TKA masuk ke Indonesia. Adapun hal lainnya adalah masih banyaknya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh TKA maupun si pemberi kerja TKA sehingga banyak masuk TKA illegal. Di Pemerintahan Pusat Peraturan-peraturan tenaga kerja diantaranya di atur oleh Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012, Permenaker Nomor 1 Tahun 2017, Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun 2014 dan peraturan yang terbaru yang telah dikeluarkan oleh Pemerintah adalah Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018. Pemerintah Provinsi Jawa Barat mengaturnya dalam Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2013, Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 6 Tahun 2014 dan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 54 Tahun 2018. Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Bogor yang mengatur tentang tenaga kerja adalah dikeluarkan pemerintah melalui, Peraturan-Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 7 Tahun 2008, Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 4 Tahun 2009 serta Peraturan Daerah Kabupaten Bogor Nomor 7 Tahun 2013. Tenaga-tenaga kerja asing yang bekerja di Indonesia, menempati sektor-sektor dan level-level tertentu yang tersedia di berbagai perusahaan tingkat Nasional, Provinsi dan Kabupaten/Kota. Sektor-sektor yang ditempati oleh para Tenaga Kerja Asing adalah Sektor Industri, Sektor Jasa, Sektor Pertanian dan Sektor Maritim. (Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi). Kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang Tenaga Kerja Asing adalah, kompetensi khusus yang belum bisa dikerjakan oleh Tenaga Kerja Lokal dengan tujuan untuk alih teknologi atau transfer kemampuan/skill yang dimiliki oleh seorang tenaga kerja

asing kepada tenaga kerja lokal. Sedangkan level atau jenis pekerjaan yang dapat di duduki oleh seorang tenaga kerja asing, tertera dalam Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Pasal 5 Ayat (1) yaitu : (1) TKA dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan tertentu; (2) Jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Menteri; (3) Dalam hal kementerian/lembaga mensyaratkan kualifikasi dan kompetensi, atau melarang TKA untuk jabatan tertentu, menteri/kepala lembaga menyampaikan syarat atau larangan dimaksud kepada menteri untuk ditetapkan. Baru-baru ini Pemerintah membuat kebijakan dengan mengeluarkan Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing. Kebijakan yang dikeluarkan Pemerintah saat ini, banyak sekali yang mengkritisi bahkan menentang. Alasan penentangan ini karena kebijakan ini disinyalir mempermudah Tenaga Kerja Asing untuk masuk dan bekerja di Indonesia. Sedangkan masih banyak sekali buruh lokal yang menganggur bahkan terkena PHK, sehingga kebijakan ini sangat bertentangan sekali dengan kondisi yang saat ini sedang dirasakan para buruh lokal. Selain itu ada permasalahan yang sangat bertentangan sekali dengan kebijakan atau regulasi pemerintah tentang tujuan mendatangkan Tenaga Kerja Asing (Goyena & Fallis, 2019) yaitu untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan professional dibidang tertentu yang belum dapat di isi oleh tenaga kerja Indonesia tentang alih teknologi. Sedangkan banyak ditemukan fakta dilapangan yaitu kedatangan para Tenaga Kerja Asing unskill seperti buruh-buruh kasar, sehingga dapat menimbulkan permasalahan yang sangat besar. Sejalannya kebijakan Presiden Nomor 20 Tahun 2018 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja Asing, diharapkan pemerintah agar lebih intens lagi dalam menanggulangi permasalahan-permasalahan Tenaga Kerja Asing dengan melakukan Pengawasan dan

Pembinaan, melalui kerjasama antar lembaga yang telah ditunjuk sebagai penanggung jawab permasalahan ini.

Dengan demikian untuk mengetahui pola kerjasama antar lembaga dalam pengawasan dan pembinaan tenaga kerja asing, penulis meninjau dari penelitian yang dilakukan oleh: 1. (Budiarti, 2017) mengatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan belum efektifnya fungsi izin dalam pengendalian TKA di Indonesia, pembatasan penggunaan tenaga kerja asing dalam hubungan kerja waktu tertentu, pengaturan penggunaan TKA terkait dengan berlakunya MEA. 2. (Vidhitasmoro, 2017) Penelitiannya Menunjukkan bahwa Banyak ditemukannya pelanggaran-pelanggaran diantaranya yaitu masih adanya TKA yang bekerja sebagai buruh kasar/unskill diantaranya yaitu buruh bangunan, tukang batu dan buruh pabrik dan juga masih adanya TKA yang menggunakan Visa kunjungan untuk bekerja. 3. (Jazuli, 2018) Masih ditemukannya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh TKA yang berada di Indonesia diantaranya adalah visa yang digunakan yaitu visa kunjungan, belum optimalnya peraturan perundang-undangan yang mengatur pengendalian dan pengawasan TKA yaitu UU Nomor 13 Tahun 2013, Koordinasi yang kurang baik antar instansi terkait mengenai penanganan TKA di Indonesia. Selain meninjau dari hasil penelitian sebelumnya penulis juga menggunakan alur penelitian sebagai berikut:



Maka dengan teori kebijakan ini penulis mengaitkan dengan permasalahan penelitian yang telah dilakukan oleh penulis yaitu dengan masalah pengawasan dan pembinaan Tenaga Kerja Asing yang dilakukan oleh Lembaga-lembaga yang berwenang didalam melakukan kegiatan tersebut, apakah sudah berjalan dengan baik atau belum berjalan dengan baik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dimana penulis adalah sebagai instrument kunci penelitian. Sehingga permasalahan penelitian ini dapat dijelaskan dengan baik dan tergambar secara jelas sehingga dapat menemukan solusi setelah melakukan penelitian ini.

Metode deskriptif adalah metode yang di gunakan untuk menggambarkan atau menganalisis hasil dari suatu penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2017).

Menurut (Basrowi dan Suwandi, 2008) melalui penelitian kualitatif peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang dialami subjek dalam kehidupan sehari-hari. Dalam penelitian kualitatif, peneliti terlibat dalam konteks, dengan situasi dan setting fenomena alami sesuai yang sedang diteliti. Setiap fenomena merupakan sesuatu yang unik, yang berbeda dengan lainnya karena berbeda konteksnya.

Menurut (Strauss, 2007) penelitian kualitatif ini merupakan penelitian yang dapat digunakan untuk meneliti kehidupan masyarakat, sejarah, tingkah laku, fungsionalisasi organisasi, gerakan sosial, atau hubungan kekerabatan. Sementara itu, menurut (Bogdan, 1992) bahwa penelitian kualitatif merupakan prosedur penelitian yang mampu menghasilkan data deskriptif berupa ucapan, tulisan, dan perilaku dari orang-orang yang diamati.

Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan

teknik observasi (pengamatan), wawancara mendalam dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data merupakan suatu langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dalam penelitian adalah untuk mendapatkan data (Sugiyono, 2009). Teknik observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (Sugiyono, 2014). Teknik wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2013). Selain itu wawancara atau interview merupakan metode pengumpulan data yang menghendaki komunikasi langsung antara penyelidik dengan subyek atau responden (Riyanto, 2010). Teknik dokumentasi merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan, angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian (Sugiyono, 2015).

Metode ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai pengawasan dan pembinaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia, khususnya di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor melalui analisis data baik primer maupun sekunder. Adapun tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah untuk dapat mengetahui, "Bagaimana Pola Kerjasama Antar Lembaga Dalam Pengawasan Dan Pembinaan Tenaga Kerja Asing Di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor". Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kualitatif deskriptif dengan untuk mengetahui Pola yang dilakukan oleh lembaga terkait dalam menjalankan sistem/peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat agar dapat dilaksanakan dan berjalan dengan baik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam hal ini setelah melakukan penelitian di lapangan, peneliti

menyimpulkan bahwa Lembaga Imigrasi adalah sebagai gerbang utama atau pintu masuk Orang Asing yang akan masuk ke Wilayah Indonesia dengan membuat/menerbitkan dokumen izin masuk dan izin tinggal bagi orang asing. Sedangkan Lembaga/Instansi yang mengurus tentang ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja Lokal dan Tenaga Kerja Asing di Wilayah Jawa Barat adalah UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Jawa Barat salah satunya adalah di Kabupaten Bogor.

Setelah penulis melakukan penelitian dari berbagai sumber data yang telah didapatkan melalui data primer maupun data sekunder maka dengan ini, penulis menyimpulkan bahwa Pola Kerjasama Antar Lembaga Dalam Pengawasan Dan Pembinaan Tenaga Kerja Asing Di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor dilaksanakan serta dijalankan sesuai dengan Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis serta peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintahan Indonesia sehingga dapat meminimalisir terjadinya pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Asing yang berada Di Wilayah Kabupaten Bogor Khususnya Di Kecamatan Cibinong.

Adapun pola kerjasama antar lembaga dalam pembinaan tenaga kerja asing di kecamatan cibinong kabupaten bogor dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Tingkat Kabupaten Bogor

Adapun kerjasama antar lembaga dalam pembinaan tenaga kerja asing dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Jawa Barat

Kegiatan pembinaan yang dilakukan tingkat kabupaten bogor diantaranya:

- Menyiapkan bahan dan melaksanakan penyusunan program kerja di bidang syarat kerja;
- Menyiapkan petunjuk teknis tentang persyaratan kerja;

- Menyiapkan bahan koordinasi dalam rangka pemenuhan syarat kerja;
- Melaksanakan sosialisasi dan pemasyarakatan tentang syarat kerja;
- Menyusun standar pedoman dan prosedur persyaratan kerja sesuai denagan kewenangan yang berlaku;
- Melaksanakan eveluasi mengenai pelaksanaan syarat kerja;
- Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan bidang tugas.

b. Kantor Imigrasi Kelas I Bogor;

Kegiatan pembinaan yang dilakukan tingkat kabupaten bogor diantaranya:

- Pejabat Imigrasi berwenang melakukan Tindakan Administratif Keimigrasian terhadap Orang Asing yang berada di Wilayah Indonesia yang melakukan kegiatan berbahaya dan patut diduga membahayakan keamanan dan ketertiban umum atau tidak menghormati atau tidak menaati peraturan perundang-undangan;
- Tindakan Administratif Keimigrasian berupa Deportasi.

2. Tingkat Kecamatan Cibinong

Adapun tingkat kerjasama antar lembaga dalam pembinaan tenaga kerja asing tingkat kecamatan cibinong dapat dikategorikan sebagai berikut:

a. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Jawa Barat; (Petugas Pengawas Ketenagakerjaan)

Kegiatan pembinaan yang dilakukan kecamatan cibinong diantaranya:

- Melakukan pembinaan dengan melalui kegiatan penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi dan pendampingan;
- Membuat laporan hasil Pembinaan;
- Pembinaan dilakukan kepada Pengusaha, Pekerja/Buruh, pengurus serikat pekerja/serikat

buruh, pengurus organisasi Pengusaha, pihak lain yang terkait.

- b. Kantor Imigrasi Kelas I Bogor; (Petugas TIMPORA)

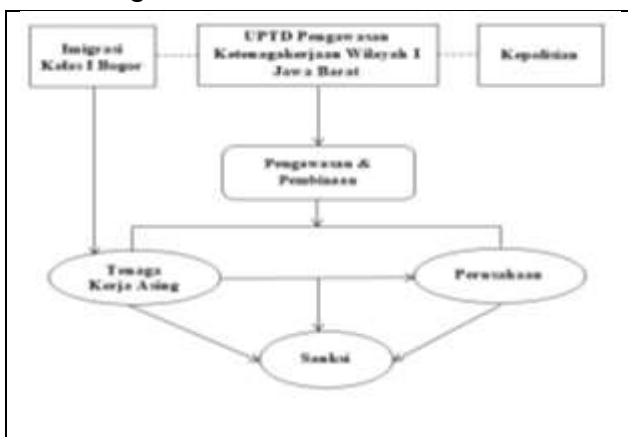
Kegiatan pembinaan yang dilakukan kecamatan cibinong diantaranya:

- Menindaklanjuti hasil laporan dari UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Jawa Barat atas Pelanggaran yang dilakukan oleh Tenaga Kerja Asing lalu dilakukan deportasi oleh pihak imigrasi.

Tujuan dari Pembinaan Tenaga Kerja Asing adalah untuk meningkatkan kepatuhan terhadap Norma Ketenagakerjaan melalui kegiatan penasehatan teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi dan pendampingan. Pembinaan dilakukan kepada pemberi kerja tenaga kerja asing, tenaga kerja asing dan pihak lain yang terkait.

Tujuan dari semua yang telah di atur oleh pemerintah adalah agar semua tujuan tercapai dengan salah satu contohnya adalah transfer keahlian/pengetahuan dari Tenaga Kerja Asing kepada Tenaga Kerja Lokal. Penulis dengan ini, akan menjelaskan Pola Kerjasama Antar Lembaga Dalam Pengawasan Dan Pembinaan Tenaga Kerja Asing dalam bentuk bagan yaitu:

Pola Kerjasama Antar Lembaga Dalam Pengawasan Dan Pembinaan Tenaga Kerja Asing Di Kecamatan Cibinong:



Penjelasan Alur Bagan diatas adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan membutuhkan Tenaga Kerja Asing Ahli yang di butuhkan untuk menempati jabatan tertentu yang telah di atur oleh peraturan yang berlaku Di Indonesia yaitu jabatan-jabatan yang dilarang untuk diduduki oleh Tenaga Kerja Asing;
2. Perusahaan Mengurus RPTKA (Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing) untuk jangka waktu tertentu yang disahkan oleh Menteri Ketenagakerjaan;
3. Tenaga Kerja Asing Mengurus Dokumen Visa;
4. Tinggal Terbatas (Vitas) kepada Lembaga Imigrasi untuk melakukan perjalanan ke Wilayah Indonesia dan menjadi dasar untuk pemberian Izin Tinggal Terbatas dalam rangka bekerja;
5. Perusahaan Melaporkan Kelengkapan Dokumen Kepada Lembaga/Instansi UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Jawa Barat secara berkala sesuai dengan peraturan serta norma-norma yang telah ditetapkan;
6. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Jawa Barat melalui Petugas Pengawasan Ketenagakerjaan melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing sesuai Petunjuk Pelaksanaan dan Petunjuk Teknis apakah perusahaan tersebut sudah menjalankan norma-norma ketenagakerjaan yang telah di atur berkoordinasi dengan Kepolisian setempat;
7. Bila ditemukan pelanggaran yang dilakukan oleh Perusahaan serta Tenaga Kerja Asing, UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan akan memberikan pembinaan melalui kegiatan penasehatan

teknis, sosialisasi, pelatihan, temu konsultasi, diskusi dan pendampingan, akan tetapi bila masih tetap melakukan pelanggaran maka perusahaan akan diberikan Surat Peringatan berupa Nota Pemeriksaan I, Nota Pemeriksaan II bila kedua nota tersebut tidak dilaksanakan maka akan diberikan sanksi dengan dilakukannya tindakan penyidikan dalam hal ketidakpatuhan yang diancam sanksi pidana, mengambil tindakan hukum sesuai kewenangan yang telah di atur dalam peraturan perundang-undangan dan menerbitkan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang yaitu pihak Imigrasi untuk mengambil tindakan hukum sesuai peraturan perundang-undangan;

8. Pihak Perusahaan akan menerima sanksi dari UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan
9. sedangkan Tenaga Kerja Asing akan di usir dari perusahaan tersebut serta di serahkan kepada pihak imigrasi ataupun Kepolisian bila ada sanksi Pidana;
10. Sedangkan Pihak Imigrasi akan mendeportasi Tenaga Kerja Asing dari perusahaan yang mempekerjakannya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian di atas dengan menggunakan analisis kualitatif deskriptif melalui teknik observasi, wawancara dan dokumentasi maka penulis dapat simpulkan bahwa Pola Kerjasama Antar Lembaga Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor sudah berjalan cukup baik akan tetapi perlu adanya dasar hukum/landasan hukum yang mengikat kerjasama antara UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Jawa Barat dan Kantor Imigrasi Kelas I Bogor sehingga kerjasama ini

semakin kuat dan solid dengan di payungi oleh landasan hukum, Pola Kerjasama Antar Lembaga Dalam Pembinaan Tenaga Kerja Asing Di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor sudah berjalan dengan baik sesuai petunjuk serta aturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah yang dijalankan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Jawa Barat dan Kantor Imigrasi Kelas I Bogor, walaupun sifat kerjasama dalam pembinaan ini masih bersifat koordinasi dan komunikasi.

SARAN

1. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah I Jawa Barat merupakan lembaga yang kegiatan utamanya adalah melakukan pengawasan dan pembinaan Tenaga Kerja Asing di wilayah kerjanya, setidaknya perlu terus meningkatkan dan memperbaiki fungsi kerjanya sehingga dapat tercapainya pola kerjasama antar lembaga didalam melakukan Pengawasan Dan Pembinaan Tenaga Kerja Asing Di Kecamatan Cibinong Kabupaten Bogor.
2. Kantor Imigrasi Kelas I Bogor, Imigrasi adalah lembaga pemerintah yang fungsi utamanya adalah sebagai pintu gerbang masuknya para orang asing yang akan masuk ke Indonesia dengan melakukan pengecekan terhadap dokumen-dokumen penting atau dokumen syarat masuknya orang asing ke wilayah Indonesia setidaknya agar dapat melakukan komunikasi secara intens terhadap lembaga-lembaga terkait agar dapat meminimalisir terjadinya gangguan/ancaman dari orang asing yang dapat mengancam keamanan Negara Indonesia.
3. Kecamatan Cibinong, Sebagai lembaga yang mempunyai wilayah terdiri dari beberapa kelurahan, kecamatan harus

lebih interaktif didalam melakukan pengecekan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh para pengusaha didalam menjalankan perusahaannya sehingga semua data administrasi mengenai tenaga kerja asing dapat tercatat dengan baik.

4. Perusahaan, Perusahaan hendaknya meningkatkan kinerja perusahaan tiap tahunnya agar mampu bersaing dalam memperoleh kepercayaan dari investor sehingga memudahkan untuk memperoleh modal dari luar perusahaan. Akan tetapi harus tetap patuh serta menjalankan segala peraturan yang telah ditetapkan oleh Pemerintah terutama peraturan tentang penggunaan Tenaga Kerja Asing.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianto, J., & Fedryansyah, M. (2018). Peningkatan Kualitas Tenaga Kerja Dalam Menghadapi Asean Economy Community. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial*, 1(2), 77. <https://doi.org/10.24198/focus.v1i2.18261>
- Basrowi dan Suwandi. (2008). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bogdan, R. C. and T. K. . (1992). *Qualitative Research for Education An Introduction to Theory and Methods*. Allyn and Bacon Inc.
- Budiarti, M. Y. (2017). Perizinan Penggunaan Tenaga Kerja Asing Dengan Berlakunya Masyarakat Ekonomi Asean. *FIAT JUSTISIA: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(3), 545–550. <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v10n03.792>
- Goyena, R., & Fallis, A. . (2019). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Atas Kebijakan Pemerintah
- Pola Kerjasama Antar Lembaga Dalam Pengawasan Dan Pembinaan Tenaga Kerja Asing
- Terkait Penerimaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Jazuli, A. (2018). Eksistensi Tenaga Kerja Asing di Indonesia dalam Perspektif Hukum Keimigrasian. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 12(1), 89. <https://doi.org/10.30641/kebijakan.2018.v12.89-105>
- Octavia, Suciliani ; Badaruddin, M. (2017). Turnkey Project Dinamika Pengaturan Ketenagakerjaan Asing di Indonesia. *Jurnal Asia Pacific Studies*, 1(2).
- Riyanto, Y. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: SIC.
- Strauss, A. dan Y. C. (2007). *Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Administrative Research Methods*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Vidhitasmoro, H. (2017). Penggunaan Tenaga Kerja Asing Oleh Perseroan Terbatas Penanaman Modal Asing yang Berinvestasi di Indonesia. 11(1), 92–105.

Peraturan Perundang-undangan

Perpres Nomor 20 Tahun 2018 Tentang
Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan
Transmigrasi Nomor 40 Tahun 2012.

Permenaker Nomor 1 Tahun 2017.

Peraturan Presiden Nomor 72 Tahun
2014.

Peraturan Presiden Nomor 20 Tahun
2018.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat

Nomor 9 Tahun 2013.

Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat
Nomor 6 Tahun 2014.

Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 54
Tahun 2018.

Peraturan-Peraturan Daerah Kabupaten
Bogor Nomor 7 Tahun 2008.

Peraturan Daerah Kabupaten Bogor
Nomor 4 Tahun 2009.

Peraturan Daerah Kabupaten Bogor No 7
Tahun 2013