

**YAYASAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM RIAU  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

---

**PENGAWASAN TERHADAP IZIN MENGGUNAKAN TENAGA KERJA  
ASING OLEH DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI PROVINSI  
RIAU (STUDI KASUS KOTA PEKANBARU)**

**SKRIPSI**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu  
Administrasi Publik  
Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Islam Riau**



**MAHMUD SALEH  
NPM : 147110449**

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI PUBLIK**

**PEKANBARU**

**2019**

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, penulis merasa sangat bersyukur atas petunjuk dan penerangan yang telah diberikan Allah SWT, sehingga penulis dapat merampungkan penyelesaian usulan penelitian ini yang berjudul. “Pengawasan Terhadap Izin Penggunaan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau”. Salam shalawat beriring salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan suritauladan dan pengajaran, sehingga terbukalah berbagai hikmah ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi umat manusia hingga akhir zaman. Usulan penelitian ini adalah salah satu syarat yang harus penulis tempuh dalam meraih gelar kesarjanaan pada Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau, dimana penulis menekuni ilmu pengetahuan untuk menambah wawasan penulisan tentang ilmu-ilmu social dan ilmu politik.

Dalam penulisan Usulan Penelitian ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, SH., M.CL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia., M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau.
3. Bapak Hendry Andry, S.Sos., M.Si selaku Ketua Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Riau.

4. Bapak Dr. H. Moris Adidi Yogia., M.Si selaku Dosen pembimbing I (satu) yang telah banyak memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis dalam penulisan usulan penelitian ini.
5. Bapak La Ode Syarfan., S. SE., M.Si selaku Dosen pembimbing II (dua) yang telah banyak meluangkan waktu dan pikirannya dalam membimbing penulis dalam penyelesaian usulan penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan ini, mudah-mudahan ilmu yang bapak dan ibu berikan bermanfaat bagi semua orang termasuk diri penulis.
7. Kepada Pimpinan dan Pegawai Dinas Tenaga Kerja, Trasmigrasi dan Kependudukan yang telah memberikan izin untuk di teliti, serta telah mempermudah dalam pengambilan data yang di gunakan dalam penelitian ini agar penelitian ini baik dan jelas .
8. Kepada Ayahanda Sirajudin dan Ibunda Tahira serta keluarga besar penulis yang telah memberikan doa dan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan usulan penelitian ini, yang Selalu memberikan semangat dan motivasi penulis untuk bisa menyelesaikan usulan penelitian ini.
9. Kepada orang-orang yang saya sayangi. Teman-teman Administrasi Publik kelas F angkatan 2014 yang telah banyak membantu dan memberikan motivasi, penulis mengucapkan terimakasih atas semuanya.
10. Kepada teman seperjuangan satu kontrakan Fahrizal Ariyadi, Ari Andrian, Ahmad Abrar dan Ambisi Abdi Negara yang mana banyak memberikan

bantuan dan juga dukungan dalam pembuatan usulan penelitian ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas semuanya.

11. Kepada teman seperjuangan 4 serangkai Ahmad Abrar, Ambisi Abdi Negara, Josua Butar Butar yang telah banyak memberikan motivasi dan juga bantuan didalam pembuatan usulan penelitian serta bantuan ilmu yang dibrikan untuk menyelesaikan usulan penelitian ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih atas semuanya yang diberikan.

Naskah usulan penelitian ini penulis masih menyadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang bersifat positif diharapkan dari semua pihak yang telah membaca usulan penelitian ini untuk kesempurnaan usulan penelitian penulis.

Akhir kata hanya ucapan terimakasihlah yang bisa diberikan oleh penulis. Semoga Allah SWT membalas jasa-jasa pihak yang membantu kelancaran penulisan usulan penelitian. Semoga usulan penelitian ini dapat bermanfaat dan menambah khasanah cakrawala pemikiran bagi para pembaca.

Wabillahaufikwalhidayah, wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 14 Maret 2019

Penulis

Ttd

Mahmud Saleh

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>PERSETUJUAN TIM PEMBIMBING.....</b>	ii
<b>PERSETUJUAN TIM PENGUJI ....</b>	iii
<b>BERITA ACARA UJIAN KONFREHENSI.....</b>	iv
<b>SURAT KEPUTUSAN DEKAN FISIPOL.....</b>	v
<b>PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	vi
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	vii
<b>DAFTAR ISI.....</b>	x
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	xvii
<b>SURAT PERNYATAAN.....</b>	xviii
<b>ABSTRAK.....</b>	xix
<b>ABSTRACT.....</b>	xx
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	16
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	17
1. Tujuan penilitian.....	17
2. Kegunaan penelitian.....	17
<b>BAB II STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR.....</b>	19
A. Studi Kepustakaan.....	19
1. Konsep Administrasi.....	19
2. Konsep Organisasi.....	23
3. Konsep Manajemen.....	25
4. Konsep manajemen sumber daya manusia.....	27
5. Konsep pengawasan.....	29
6. Efektif pengawasan.....	34
7. Efisiensi pengawasan.....	35

B. Kerangka Pikir .....	36
C. Hipotesis.....	37
D. Konsep Operasional .....	38
E. Operasional Variabel.....	41
F. Teknik Pengukuran .....	42
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
A. Tipe Penelitian.....	45
B. Lokasi Penelitian .....	46
C. Populasi dan Sampel .....	46
D. Teknik Penarikan Sampel.....	47
E. Jenis dan Sumber Data .....	48
F. Teknik Pengumpulan Data .....	48
G. Teknik Analisis Data.....	49
<b>BAB IV : DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN.....</b>	<b>50</b>
A. Sejarah Ringkas Kota Pekanbaru .....	50
1. Keadaan Geografis Kota Pekanbaru .....	50
2. Keadaan Demografi Kota Pekanbaru . .....	51
3. Keadaan Fisiografi .....	51
4. Keadaan Sosial dan Budaya Kota Pekanbaru . .....	52
5. Perekonomian Kota Pekanbaru .....	54
6. Pemerintahan Kota Pekanbaru .....	54
B. Gambaran Ringkas Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau ...	58
C. Susunan Organisasi .....	61
<b>BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
A. Identitas Responden .....	62
1. Jenis Kelamin .....	62
2. Tingkat Umur .....	63
3. Pendidikan Responden .....	65
B. Hasil Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru) .....	67

1. Pengawasan Langsung .....	67
2. Pengawasan Tidak Langsung .....	73
C. Faktor-Faktor Penghambat Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru) .....	82
<b>BAB VI : PENUTUP</b> .....	84
A. Kesimpulan .....	84
B. Saran .....	85
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN</b> .....	87
<b>LAMPIRAN</b> .....	89



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1.1 Jumlah IMTA yang diterbitkan Dinakertrans Provinsi Riau .....	10
II.1 Operasional Variabel Penelitian pengawasan terhadap izin menggunakan tenaga kerja asing oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau .....	41
III.1 Populasi dan sampel pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau .....	47
IV.1. Kota Pekanbaru Berdasarkan Luas Kecamatan .....	53
IV.2. Nama Kecamatan Beserta Nama Kelurahan di Kota Pekanbaru .....	56
V.1. Distribusi Jumlah Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin Dalam Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru) .....	62
V.2. Distribusi Jumlah Responden Pimpinan Perusahaan Menurut Jenis Kelamin Dalam Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru) .....	63
V.3. Distribusi Jumlah Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Menurut Tingkat Umur Dalam Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru) .....	64
V.4. Distribusi Jumlah Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Menurut Tingkat Umur Dalam Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru) .....	64
V.5. Distribusi Jumlah Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Menurut Tingkat Pendidikan Dalam Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Asing	

Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru).....	65
V.6. Distribusi Jumlah Responden Pimpinan Perusahaan Menurut Tingkat Pendidikan Dalam Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru).....	66
V.7. Distribusi Tanggapan Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru).....	68
V.8. Distribusi Tanggapan Responden Pimpinan Perusahaan Indikator Pengawasan Langsung Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru) .....	69
V.9. Distribusi Tanggapan Responden Pimpinan Perusahaan Indikator Pengawasan Langsung Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru) .....	72
V.10. Distribusi Tanggapan Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Mengenai Indikator Pengawasan Tidak Langsung Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru) .....	74
V.11. Distribusi Tanggapan Responden Pimpinan Perusahaan Mengenai Indikator Pengawasan Tidak Langsung Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru) .....	75
V.12. Rekapitulasi Tanggapan Responden Dinakertrans dan Pimpinan Perusahaan Mengenai Indikator Pengawasan Tidak Langsung Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru) .....	78
V.13. Rekapitulasi Tanggapan Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru) .....	79

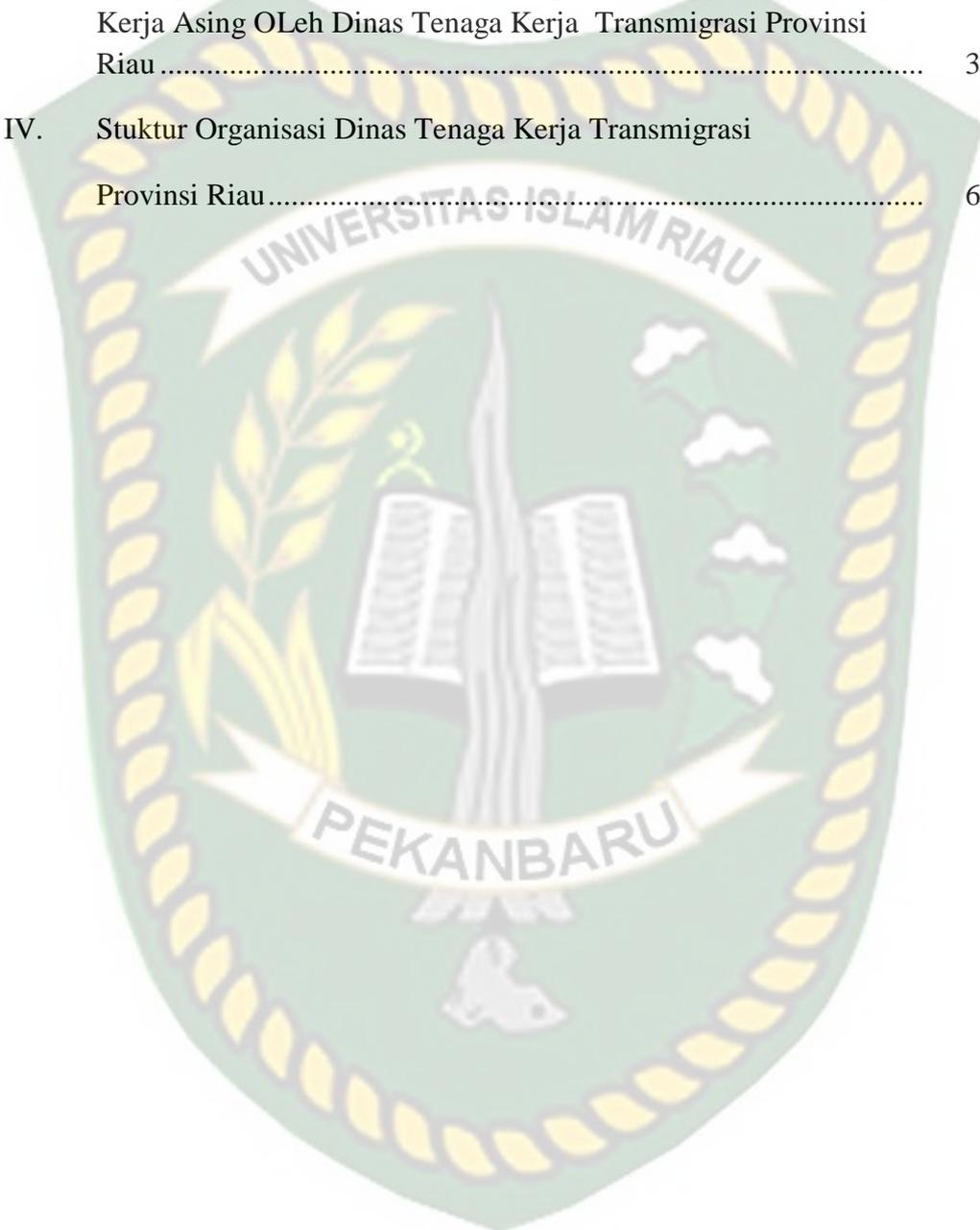
V.14. Rekapitulasi Tanggapan Responden Pimpinan Perusahaan Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru) ..... 80

V.15. Rekapitulasi Tanggapan Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau dan Pimpinan Perusahaan Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru) ..... 81



## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
II.1 Kerangka Pikir Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing OLEH Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau .....	37
IV. Stuktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau .....	61



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Daftar kuisisioner (untuk responden Dinaskertrans) penelitian tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru).....	90
2. Daftar kuisisioner (untuk responden Pimpinan Perusahaan) penelitian tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru). .....	100
3. Daftar wawancara penelitian tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru) .....	109
4. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Dinaskertrans Provinsi Riau tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru) . 114	
5. Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Pimpinan Perusahaan tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru) .....	115
6. Foto dokumentasi penelitian tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru).....	117
7. SK Dekan Fisipol UIR No.685/UIR-Fs/Kpts/2017 tentang Penetapan Dosen Pembimbing Penulisan Skripsi an.Mahmud Saleh .....	121
8. Surat Rekomendasi No.503/DPMPTSP/Non Izin-Riset/14788 dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau tentang Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data Untuk Bahan Skripsi an. Mahmud Saleh .....	122
9. Surat Keterangan No. 800/Dinaskertrans.Ses/41 dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau tentang Keterangan Penelitian an.Mahmud Saleh .....	123

## **SURAT PERNYATAAN**

Saya mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam Riau peserta ujian konferehensif Usulan Penelitian yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mahmud Saleh  
NPM : 147110449  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S.1)  
Judul Skripsi : Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru)

Atas naskah yang didaftarkan pada ujian konferehensif ini beserta seluruh dokumen persyaratan yang melekat padanya dengan ini saya menyatakan :

1. Bahwa, naskah Usulan Penelitian ini adalah benar hasil karya saya sendiri (tidak karya plagiat) yang saya tulis sesuai dengan mengacu kepada kaidah-kaidah metode penelitian ilmiah dan penulisan karya ilmiah;
2. Bahwa, keseluruhan persyaratan administratif, akademik dan keuangan yang melekat padanya benar telah saya penuhi sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Fakultas dan Universitas;
3. Bahwa, apabila dikemudian hari ditemukan dan terbukti secara syah bahwa saya ternyata melanggar dan atau belum memenuhi sebagian atau keseluruhan atas pernyataan butir 1 dan butir 2 tersebut diatas, maka saya menyatakan bersedia menerima sanksi pembatalan hasil ujian seminar yang telah saya ikuti serta sanksi lainnya sesuai dengan ketentuan Fakultas dan Universitas serta Hukum Negara RI.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa tekanan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 14Maret 2019

Pelaku Pernyataan

Mahmud Saleh

**PENGAWASAN TERHADAP IZIN MENGGUNAKAN TENAGA KERJA  
ASING OLEH DINAS TENAGA KERJA TRANSMIGRASI PROVINSI  
RIAU  
(STUDI KASUS KOTA PEKANBARU)**

**ABSTRAK**

**Oleh  
Mahmud Saleh**

**Kata Kunci :** Pengawasan, Tenaga Kerja Asing, dan Perusahaan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pelaksanaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing (Studi Kasus di Kota Pekanbaru). Indikator penilaian pengawasan yang dipergunakan meliputi pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Tipe penelitian yang berlokasi di kantor Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau ini adalah survey diskriptif, yaitu memprioritaskan daftar kuisioner sebagai alat pengumpulan data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk menganalisis kondisi empiris dan obyektifitas keberadaan tujuan penelitian pada lokasi teliti. Terdapat 2 kelompok populasi dan sampel pada penelitian ini yaitu Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Proovin Riau, berjumlah 6 orang dan Pimpinan Perusahaan, berjumlah 15 orang. Besaran sampel yang ditetapkan dari kedua kelompok ini adalah 21 orang. Dua teknik sampling yang dipergunakan dalam menetapkan individu sampel adalah teknik sensus untuk populasi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau dan teknik insidental untuk kelompok populasi Perusahaan. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari, data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik daftar kuisioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi. Sementara teknik analisa data yang dipergunakan adalah dengan menggunakan alat bantu tabel frekuensi. Berdasarkan teknik analisis ini peneliti menilai dan menyimpulkan bahwa Pengawasan Terhadap Izini Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru) berada pada interval penilaian cukup intensif. Rekomendasi yang perlu dipertimbangkan adalah melengkapi basis data yang komprehensif terkait perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing di Kota Pekanbaru.

***SUPERVISION OF LICENSING USING FOREIGN LABOR BY THE RIAU  
PROVINCE TRANSMIGRATION LABOR  
(CASE STUDY OF KOTA PEKANBARU)***

***ABSTRACT***

***Oleh  
Mahmud Saleh***

*Keywords: Supervision, Foreign Workers, and Companies*

*This study aims to find out and analyze the implementation of the Riau Province Transmigration Manpower Office Supervision of Permits to Use Foreign Workers (Case Study in Pekanbaru City). The supervisory assessment indicators used include direct supervision and indirect supervision. This type of research located in the Transmigration Manpower Office in Riau Province is a descriptive survey, which prioritizes questionnaires as a tool for collecting data and data collected with this tool and then becomes the main raw material for analyzing empirical conditions and objectivity of the existence of research objectives at meticulous locations. There are 2 population groups and the sample in this study is the Department of Manpower Transmigration of Riau Province, amounting to 6 people and Company Leaders, totaling 15 people. The sample size determined from these two groups is 21 people. The two sampling techniques used in determining sample individuals were census techniques for the population of the Riau Province Transmigration Manpower Office and incidental techniques for the Company's population group. The types and data collection techniques used consist of, primary data collected using questionnaire and interview list techniques and secondary data collected using observation techniques. While the data analysis technique used is to use a frequency table tool. Based on this analytical technique the researcher assessed and concluded that Supervision of Funds Using Foreign Workers by the Transmigration Manpower Office of Riau Province (Case Study in Pekanbaru City) was at an intensive assessment interval. Recommendations that need to be considered are completing a comprehensive database of companies that use foreign workers in the city of Pekanbaru.*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Administrasi menurut Siagian (1992;2) yaitu keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan oleh rasionalitas tertentu dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dengan memanfaatkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Administrasi menurut Silalahi (dalam Zulkifli 2009;11) adalah kerja sama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumberdaya-sumberdaya untuk pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Jadi administrasi dari defenisi diatas adalah bahwa prioritas utama administrasi adalah terciptanya tingkat efektifitas dan efisiensi yang optimal, baik dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas utama dan aktivitas-aktivitas penunjang maupun dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Manusia merupakan mahluk sosial yang hidup berkelompok, karena pada dasarnya manusia tidak bisa hidup sendiri melainkan hidup bersama untuk memenuhi segala kebutuhannya. Kebutuhan manusia semakin meningkat seiring perkembangan zaman. Setiap orang tidak akan mampu memenuhi kebutuhannya sendiri, karena setiap orang senantiasa membutuhkan bantuan dan pertolongan dari orang lain untuk memenuhi

kebutuhannya. Agar kebutuhan manusia maupun kelompoknya terpenuhi maka perlu membentuk suatu organisasi.

Organisasi menurut Siagian (dalam Zulkifli, 2009; 78) organisasi sebagai setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama dan secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan mana terdapat seseorang/ beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/ sekelompok orang yang disebut bawahan.

Berbicara administrasi dan organisasi tentunya tidak terlepas dari manajemen, karena manajemen merupakan faktor penting yang harus ada dalam pelaksanaan administrasi karena apabila dalam pelaksanaan administrasi namun tidak menerapkan manajemen maka pelaksanaan administrasi tersebut tidak akan bisa berjalan dengan baik.

Manajemen menurut Stoner, et. al (1996;7) adalah merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumberdaya organisasi untuk mencapai sasaran yang sudah ditetapkan.

Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upaya-upaya nya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka.

Dalam pelaksanaannya dibutuhkan sebuah Pengawasan, sehingga usaha-usaha yang dilakukan dapat berjalan dengan efektif dan efisien. pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengawasan menurut Siagian (1990:107) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Massie (dalam Zulkifli 2009 : 136) pengawasan adalah proses yang mengukur prestasi yang berjalan dan menentukan kearah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat penting, sehingga berbagai ahli manajemen dalam memberikan pendapatnya tentang fungsi manajemen selalu menempatkan unsur pengawasan sebagai fungsi yang penting. Kasus-kasus yang terjadi dalam banyak organisasi adalah tidak diselesaikannya suatu penugasan, tidak ditepatinya waktu dalam penyelesaian suatu anggaran yang berlebihan dan kegiatan-kegiatan lain yang menyimpang dari rencana. Begitu pentingnya pengawasan dalam suatu organisasi sehingga keberhasilan atau kinerja suatu organisasi menjadi ukuran, sampai dimana pelaksanaan pengawasan terhadap organisasi tersebut. Bahkan dalam praktek manajemen modern pengawasan tidak dapat lagi dipisahkan dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya.

Tujuan Pengawasan yaitu, sebagai berikut :

1. Menjamin ketetapan pelaksanaan tugas sesuai dengan rencana tersebut, kebijaksanaan dan perintah.
2. Melaksanakan koordinasi kegiatan-kegiatan.
3. Mencegah pemborosan dan penyelewengan.
4. Menjamin terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang dan jasa yang dihasilkan.
5. Membina kepercayaan masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi (pemerintah).

Indonesia merupakan salah satu Negara di dunia yang memiliki banyak penduduk dan wilayah kekuasaan yang luas. Negara Republik Indonesia mempunyai tujuan yang sangat mulia sebagaimana yang terdapat dalam pembukaan undang-undang dasar 1945 alinea keempat yang berbunyi, “kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu pemerintahan negara indonesia yang melindungi segenap bangsa indonesia dan seluruh tumpah darah indonesia”. Maka dengan begitu Negara mempunyai kewajiban untuk melindungi semua masyarakat nya, sesuai dengan kaidah dan pedoman dari Undang-Undang Dasar 1945 diatas dan Pancasila.

kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan sasaran pembangunan nasional. Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam peraturan ketenagakerjaan Indonesia, yang didalamnya termasuk perlindungan tenaga kerja merupakan hal yang harus diperjuangkan agar harkat dan kemanusiaan tenaga kerja ikut terangkat. Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar karyawan dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha nasional dan internasional. Sebagai mana disebutkan dalam Pasal 28 D Undang-

Undang Dasar tahun 1945 bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

Untuk itu supaya ha-hak pekerja indonesia tidak diambil atau dirampas oleh tenaga kerja asing maka di aturlah Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada bab VIII Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

#### **Pasal 42**

- (1) Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2). Pemberi kerja orang perseorangan dilarang mempekerjakan tenaga kerja asing.
- (3) Kewajiban memiliki izin sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak berlaku bagi perwakilan negara asing yang mempergunakan tenaga kerja asing sebagai pegawai diplomatik dan konsuler.
- (4) Tenaga kerja asing dapat dipekerjakan di Indonesia hanya dalam hubungan kerja untuk jabatan tertentu dan waktu tertentu.
- (5) Ketentuan mengenai jabatan tertentu dan waktu tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Menteri.
- (6) Tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (4) yang masa kerjanya habis dan tidak dapat diperpanjang dapat digantikan oleh tenaga kerja asing lainnya.

#### **Pasal 43**

- (1) Pemberi kerja yang menggunakan tenaga kerja asing harus memiliki rencana penggunaan tenaga kerja asing yang disahkan oleh Menteri atau pejabat yang ditunjuk.
- (2) Rencana penggunaan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sekurang-kurangnya memuat keterangan:
  - a. alasan penggunaan tenaga kerja asing;
  - b. jabatan dan/atau kedudukan tenaga kerja asing dalam struktur organisasi perusahaan yang bersangkutan;
  - c. jangka waktu penggunaan tenaga kerja asing; dan
  - d. penunjukan tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan.
- (3) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, badan-badan internasional dan perwakilan negara asing.
- (4) Ketentuan mengenai tata cara pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing diatur dengan Keputusan Menteri.

#### **Pasal 44**

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib menaati ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi yang berlaku.
- (2) Ketentuan mengenai jabatan dan standar kompetensi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri.

#### **Pasal 45**

- (1) Pemberi kerja tenaga kerja asing wajib:

- a. menunjuk tenaga kerja warga negara Indonesia sebagai tenaga pendamping tenaga kerja asing yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian dari tenaga kerja asing; dan
  - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja Indonesia sebagaimana dimaksud pada huruf a yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh tenaga kerja asing.
- (2) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja asing yang menduduki jabatan direksi dan/atau komisaris.

**Pasal 46**

- (1) Tenaga kerja asing dilarang menduduki jabatan yang mengurus personalia dan/atau jabatan-jabatan tertentu.
- (2) Jabatan-jabatan tertentu sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Keputusan Menteri

**Pasal 47**

- (1) Pemberi kerja wajib membayar kompensasi atas setiap tenaga kerja asing yang dipekerjakannya.
- (2) Kewajiban membayar kompensasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi instansi pemerintah, perwakilan negara asing, badan-badan internasional, lembaga sosial, lembaga keagamaan, dan jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan.
- (3) Ketentuan mengenai jabatan-jabatan tertentu di lembaga pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dengan Keputusan Menteri.
- (4) Ketentuan mengenai besarnya kompensasi dan penggunaannya diatur dengan Peraturan Pemerintah.

#### **Pasal 48**

Pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja asing wajib memulangkan tenaga kerja asing ke negara asalnya setelah hubungan kerjanya berakhir.

#### **Pasal 49**

Ketentuan mengenai penggunaan tenaga kerja asing serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan tenaga kerja pendamping diatur dengan Keputusan Presiden.

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja.

Tenaga kerja adalah penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, antara lain mereka yang sudah bekerja, mereka yang sedang mencari pekerjaan, mereka yang bersekolah, dan mereka yang mengurus rumah tangga. (MT Rionga & Yoga Firdaus, 2007:2)

Sedangkan menurut pendapat Sumitro Djojohadikusumo (1987) mengenai arti tenaga kerja adalah semua orang yang bersedia dan sanggup bekerja, termasuk mereka yang menganggur meskipun bersedia dan sanggup bekerja dan mereka yang menganggur terpaksa akibat tidak ada kesempatan kerja.

Ketenagakerjaan atau tenaga kerja merupakan bagian dari faktor produksi, oleh karena itu tenaga kerja sangat penting dalam kegiatan ekonomi maupun dalam perekonomian suatu negara. Tanpa adanya tenaga kerja bisa dipastikan kegiatan perekonomian akan lumpuh dan tidak berjalan. Dalam Undang-Undang

No 13 tahun 2013 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa: “Ketenagakerjaan adalah sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.”

“Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (Pengertian Otentik), yang dimana pada Pasal 1 angka 13 UU No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di jelaskan bahwa: “Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”.

Pengertian tenaga kerja asing sebenarnya dapat ditinjau dari segala segi, dimana salah satunya yang menentukan kontribusi terhadap daerah dalam bentuk retribusi dan juga menentukan status hukum serta bentuk-bentuk persetujuan dari pengenaan retribusi. Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Mempekerjakan TKA adalah suatu hal yang ironi, sementara di dalam negeri masih banyak masyarakat yang menganggur. Akan tetapi, karena beberapa sebab, mempekerjakan TKA tersebut tidak dapat dihindarkan.

Pengertian Orang asing adalah warga negara asing yang berada atau bertempat tinggal pada suatu negara tertentu. Dengan kata lain bahwa orang asing adalah semua orang yang bertempat tinggal pada suatu negara tertentu , tetapi dia bukan termasuk warga negara dari negara tersebut. Dalam tata cara penggunaan tenaga kerja asing diatur dalam regulasi Permen No 10 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang

berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui SEKDA.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Adapun tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menyelenggarakan sebagai berikut :

- a. perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;
- b. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;
- c. pembinaan dan fasilitasi bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil lingkup provinsi dan kabupaten/kota;
- d. pelaksanaan tugas di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta ketransmigrasian, kependudukan dan catatan sipil;
- e. pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;
- f. pelaksanaan kesekretariatan dinas;
- g. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

## **Visi**

Terwujudnya Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang Profesional, Produktif, Mandiri, Sejahtera dan Berdaya Saing Tinggi serta Administrasi yang Tertib.

## **Misi**

1. Mewujudkan Sumber Daya Insani Riau yang Berdaya Saing Tinggi
2. Mewujudkan Pembangunan Ketenagakerjaan Melalui Perluasan Lapangan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Peningkatan Kesempatan Kerja.
3. Mewujudkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.
4. Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Segala Aspek.
5. Mewujudkan Terlaksananya Hubungan Industrial yang Dinamis dan Dialogis.
6. Mewujudkan Peningkatan Jaringan Kemitraan dalam Rangka Pencegahan dan Penyelesaian berbagai Permasalahan Tenaga Kerja.
7. Mewujudkan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan, Kesehatan Keselamatan Kerja dalam upaya Penegakan Hukum menuju Terciptanya Iklim Investasi yang Kondusif.
8. Mewujudkan Kualitas SDM Transmigran, Penyebaran Perpindahan Penduduk dan Mengembangkan Masyarakat Transmigrasi serta Masyarakat di sekitar Kawasan Transmigrasi serta berkelanjutan menuju Desa Maju, Mandiri dan Produktif.

Penemuan dilapangan yang dimati oleh peneliti pada Dinas Tenaga Kerja, Trtansmigrasi provinsi riau yang mana Kota Pekanbaru terdapat kecolongan dalam pengwasan terhadap tenaga kerja asing yang berkerja di

pekanbaru yang mana banyak terdapat tenaga kerja asing tersebut tidak memenuhi surat izin atau tidak memenuhi syarat untuk berkreja di pekanbaru. Dari data yang dirilis pihak Keimigrasian Provinsi Riau, tercatat setidaknya ada sekitar 1009 orang Tenaga Kerja Asing (TKA) yang tersebar di beberapa daerah di Riau. Hal tersebut disampaikan Kepala Divisi Keimigrasian Provinsi Riau, Sutrisno kepada awak media saat konferensi pers, Rabu (18/1/2017) siang."Total ada 1009 orang TKA yang bekerja di 132 perusahaan di berbagai daerah di Riau," jelasnya.

Dokumen itu merupakan hasil razia petugas Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Kependudukan Riau di PLTU Tenayan Raya. Awalnya, petugas mengamankan 98 pekerja asing, 35 pekerja di antaranya tidak memiliki dokumen bekerja atau bisnis. Mereka cuma mengantongi visa kunjungan yang kemudian dimanfaatkan untuk bekerja. "Ini jelas melanggar hukum," kata Kepala Dinas Tenaga Kerja, Rasyidin Siregar. Belakangan jumlah pekerja asing asal Cina yang ditemukan terus bertambah. Saat ini sudah 109 pekerja asal Cina tanpa dokumen kerja diusut Kantor Imigrasi Pekanbaru. Sebanyak 21 pekerja di antaranya hanya mengantongi Kartu Izin Tinggal Terbatas (KITAS). Sedangkan 88 orang bermodalkan visa kunjungan.

**Tabel 1.1. Jumlah Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Yang di Terbitkan Oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Provinsi Riau**

No	Tahun	Nama Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja Asing
1	2015	Arara Abadi, PT	9
2		Buana Wiralistari Mas, PT	-
3		Chevron Pacific Indonesia, PT	76
4		Flour Daniel Indonesia, PT	-
5		Gandaerah Hendra, PT	7

6	Hayati Mandiri, PT	4
7	Gead Udaya Sawitindo, PT	1
8	Indah Kiat Plup & Paper, Tbk, PT	99
9	Indo Karya Bangunan Bersama. PT	1
10	Inecda, PT	7
11	Ivomas Tunggal, PT	-
12	Labersa Hutaeen, PT	2
13	Laskar Mandiri Pelangi, PT	1
14	Mustika Argo Lestari, PT	4
15	Panca Eka Bina Plywood, PT	4
16	Pect-Tech Service Indonesia, PT	4
17	Pindo Deli Pulp & Paper Mills, PT	44
18	Bukit Batu Hutani Alam, PT	2
19	Cipta Mitra Maju Sejahterah, PT	3
20	Pulau Sambu, PT	15
21	Riau Andalan Plup & Paper, PT	1
22	Riau Prima Energi, PT	2
23	Riau Sakti United Plantation, PT	16
24	Subur Arum Makmur, PT	-
25	Yayasan Berkah Kasih Putri	-
26	Yayasan Mutiara Harapan Wiratama	4
27	Yayasan Sekolah Internasional Riau	10
28	Yayasan Paramitha Inhu	1
29	Panca Surya Agrindo, PT	-
<b>Jumlah</b>		<b>317</b>

No	Tahun	Nama Perusahaan	Jumlah Tenaga Kerja Asing
1	2016	Arara Abadi, PT	1
2		Buana Wiralistari Mas, PT	-
3		Bukit Batu Hutani Alam, PT	1
4		Chevron Pacific Indonesia, PT	31
5		Flour Daniel Indonesia, PT	-
6		Gandaerah Hendra, PT	3
7		Gead Udaya Sawitindo, PT	3
8		Hayati Mandiri, PT	1
9		Indah Kiat Plup & Paper, Tbk, PT	-
10		Indo Karya Bangunan Bersama. PT	16
11		Inecda, PT	7
12		Ivomas Tunggal, PT	-
13		Labersa Hutaeen, PT	3
14		Mustika Argo Lestari, PT	3
15		Panca Eka Bina Plywood, PT	9
16		Panca Surya Argindo, PT	-

17	Pect-Tech Service Indonesia, PT	3
18	Pindo Deli Pulp & Paper Mills, PT	-
19	Prima wira Agung, PT	1
20	Pulau Sambu, PT	20
21	Pelita Pendidikan, PT	2
22	Peputra Maha Jaya, PT	1
23	Riau Andalan Kertas, PT	5
24	Riau Adalan Plup & Paper, PT	77
25	Riau Prima Energi, PT	10
26	Riau Sakti United Plantation, PT	11
27	Subur Arum Makmur, PT	-
28	Yayasan Berkah Kasih Putri	-
29	Yayasan Mutiara Harapan	-
30	Yayasan Sekolah Internasional Riau	6
31	Satria Perkasa Agung, PT	3
32	Smart, PT	1
33	Yayasan Berkah Berkasih	-
34	Yayasan Mutiara Harapan Wiratama	8
35	Yayasan Sekolah Internasional Riau	15
36	Yayasan Paramitha Inhu	-
37	Rubber Wood Industries Indo,PT	1
38	Guntung Idamanusa, PT	1
39	Sarana Baja Perkasa, PT	1
40	Wira Putra Perkasa, PT	1
41	Laska Pelangi Mandiri, PT	1
<b>Jumlah</b>		<b>291</b>

No	Tahun	Nama Perusahaan	JumlahTenaga Kerja Asing
1	2017	Aice Krim Multirasa Indonesia, PT	3
2		Arara Abadi, PT	9
3		Asia Sawit Makmur Jaya, PT	1
4		Buditani Kembang Jaya, PT	1
5		Chevron Pacific Indonesia, PT	33
6		Gandaerah Hendra, PT	2
7		Harco Solusi Indonesia, PT	4
8		Hayati Mandiri, PT	1
9		Gead Udaya Sawitindo, PT	1
10		Indo Karya Bangunan Bersama. PT	24
11		Inecda, PT	6
12		Intect Tenikatama Industri, PT	1
13		Inti Indo Sawit Subur. PT	2
14		Labersa Hutaeen, PT	1
15		Laskar Mandiri Pelangi, PT	1
16		Mustika Argo Lestari, PT	4

17	Pect-Tech Service Indonesia, PT	3
18	Pelita Pendidikan, PT	5
19	Peputra Maha Jaya, PT	1
20	Prima Wira Agung, PT	1
21	Pulau Sambu, PT	1
22	Riau Andalan Kertas, PT	21
23	Riau Andalan Plup & Paper, PT	7
24	Riau Prima Energi, PT	50
25	Riau Sakti United Plantation, PT	10
26	Risky Abba, PT	8
27	Rubber Wood Industries Indo, PT	1
28	Guntung Idamanusa, PT	1
29	Sarana Baja Perkasa, PT	1
30	Wira Putra Perkasa, PT	12
31	Sateri Viscoce Internasional, PT	4
32	Satria Perkasa Agung, PT	1
33	Tridea Senada. PT	2
34	Tunggal Yunus Estate, PT	2
35	Yayasan Berkah Kasih Putri	-
36	Yayasan Mutiara Harapan	6
<b>Jumlah</b>		<b>240</b>

*Sumber: Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau 2018*

Pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakatnya. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan. Dalam hal ini kebijaksanaan ketenagakerjaan dalam program pembangunan selalu diusahakan pada terciptanya kesempatan kerja sebanyak mungkin diberbagai bidang usaha dengan peningkatan mutu dan peningkatan perlindungan terhadap tenaga kerja yang bersifat menyeluruh pada semua sektor.

Tantangan pembangunan nasional berkaitan dengan ketenagakerjaan bertambah dengan hadirnya perdagangan bebas dan globalisasi industry, kehadiran pekerja asing adalah suatu kebutuhan serta tantangan yang tidak dapat

dihindari. Kehadiran mereka merupakan suatu kebutuhan karena Indonesia masih membutuhkan tenaga-tenaga ahli asing dalam pengembangan sumber daya manusia diberbagai sektor ekonomi di Indonesia. Masalah ketenagakerjaan di masa datang akan terus berkembang semakin kompleks sehingga memerlukan penanganan yang lebih serius. Pada masa perkembangan tersebut pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran dimaksud tidak jarang melanggar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan. Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja / buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.

Dalam penelitian ini mungkin timbul pertanyaan mengapa pengawasan sangat penting dilakukan disebuah organisasi. Pengawasan dilakukan untuk menghindari atau meminimalisir sebuah kesalahan-kesalahan dalam proses kegiatan bekerja dalam sebuah organisasi. Dengan adanya pengawasan maka

tujuan dari sebuah organisasi akan lebih bisa terlaksana dengan lancar dan sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan fenomena – fenomena yang dijelaskan pada latar belakang diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Banyak tenaga kerja asing yang masuk ke indonesia karena perkembangan zaman dan tuntutan masyarakat ekoneomi asean (MEA).
2. Banyak terdapat tenaga kerja asing yang masuk ke indonesia khususnya ke riau yang bekerja tidak melengkapi persyaratan.
3. Terdapat tenaga kerja asing yang berkreja hanya menggunakan visa kunjungan saja yang menyalahkan aturan ketenagakerjaan.
4. Serta terdapat tenaga kerja asing yang menduduki jabatan fungsional yang mana tidak melalui prosedur yang telah ditentukan.
5. Dan banyaknya pengangguran lokal yang tidak mendapat pekerjaan di negara sendiri karena posisi mereka di isi oleh tenaga kerja asing yang masuk ke indonesia dan menyebar keberbagai pelosok daerah yang ada di indonesia khususnya di riau saat ini.

Dari penjelasan diatas maka Dinas tenaga Kerja Transmigrasi provinsi riau memiliki peran yang penting untuk mengatasi dan mengawasa tentang tenaga kerja asing yang masuk keriau untuk brekerja.

Berdasarkan fenomena-fenomena diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan mengambil judul tulisan ini yaitu :

***“Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru)”***

## **B. Perumusan Masalah**

Sebagaimana dijelaskan pada latar belakang masalah, bahwa salah satu fungsi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau adalah melaksanakan pengawasan yang *komprehenship* pada tenaga kerja asing yang berkeja di pekanbaru yang memiliki izin dan juga tidak memenuhi persyaratan atau izin. Dan pada penelitian ini penulis menitik beratkan pada pelaksanaan pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau sebagai salah satu fungsi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau yang langsung bersentuhan dengan kepentingan masyarakat.

Dari gejala-gejala yang berkembang yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah maka dapat dirumuskan suatu masalah pokok dalam penelitian ini yakni :

***“Bagaimanakah Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru)?”***

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

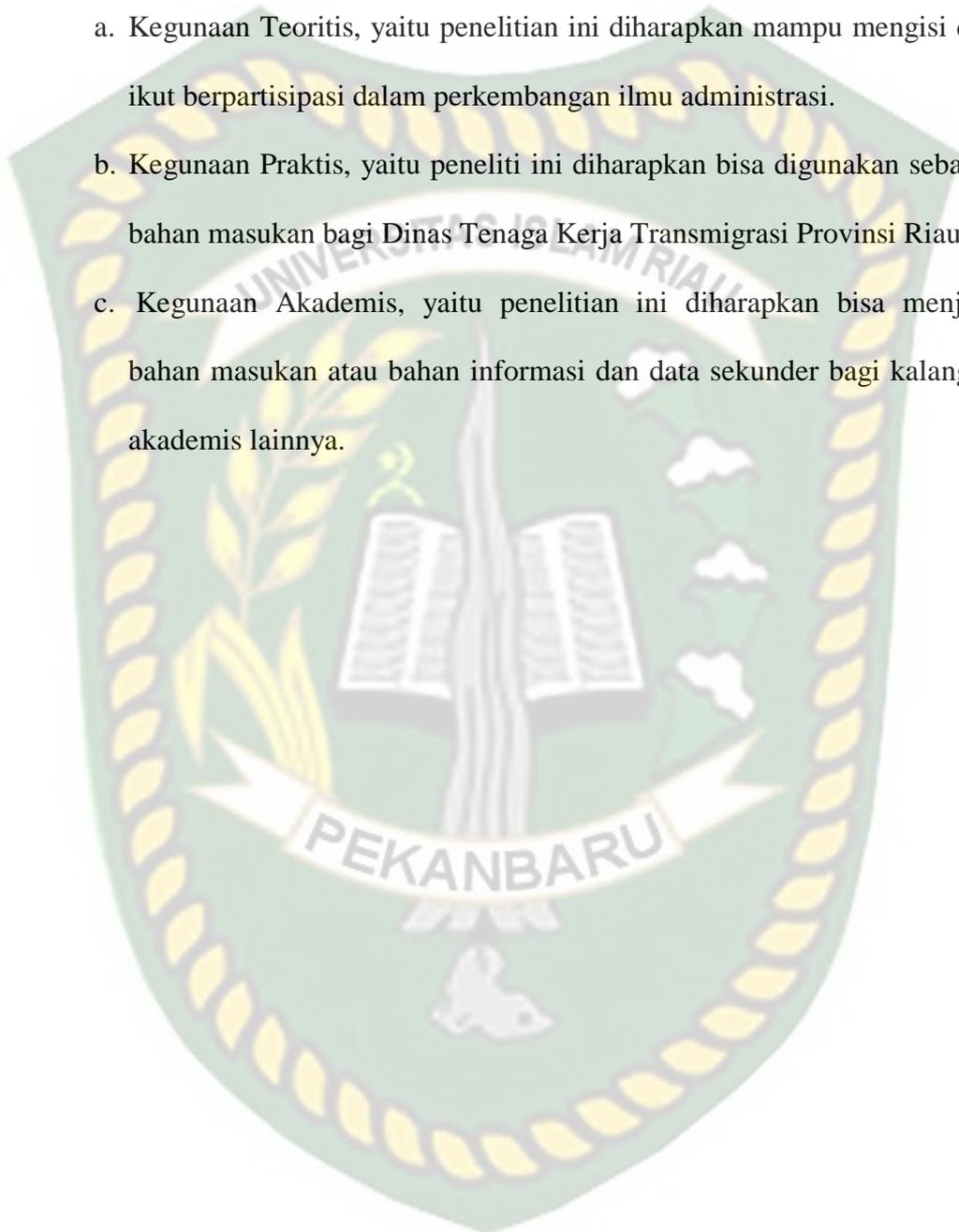
Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

- a. memahami dan menjelaskan Pelaksanaan Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru ).
- b. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan pengawasan terhadap izin menggunakan tenaga kerja asing

oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus kota Pekanbaru).

## **2. Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan Teoritis, yaitu penelitian ini diharapkan mampu mengisi dan ikut berpartisipasi dalam perkembangan ilmu administrasi.
- b. Kegunaan Praktis, yaitu peneliti ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan masukan bagi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau
- c. Kegunaan Akademis, yaitu penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan atau bahan informasi dan data sekunder bagi kalangan akademis lainnya.



## BAB II

### STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

#### A. Studi Kepustakaan

##### 1. Konsep Administrasi

Administrasi menurut Trecker merupakan suatu proses yang dinamis dan berkelanjutan, yang digerakkan dalam rangka mencapai tujuan dengan cara memanfaatkan secara bersama orang dan material melalui koordinasi dan kerjasama (dalam Donovan & Jackson, 1991;10). Seiring berjalannya waktu, ilmu administrasi semakin berkembang, baik lokus maupun fokusnya. Seperti yang dikatakan oleh Siagian (2012;9) dalam bukunya bahwa administrasi didefinisikan sebagai seluruh proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Artinya administrasi itu tidak bisa bekerja sendiri dan dalam melaksanakan pekerjaan harus didasarkan pada penalaran dan akal sehat kita sebagai manusia. Disamping itu, dalam pengertian luas administrasi bisa dilihat dari 3 sudut pandang, sehingga menghasilkan 3 pengertian menurut sudut pandangnya masing-masing oleh Anggara (2012;20) yaitu :

- a. Dari sudut proses, administrasi merupakan keseluruhan proses pemikiran, pengaturan, penentuan tujuan sehingga pelaksanaan kerja dan tujuan yang dimaksudkan tercapai.
- b. Dari sudut fungsi, administrasi merupakan keseluruhan aktivitas yang sadar dilakukan oleh setiap orang atau sekelompok orang yang berfungsi sebagai administrator atau pemimpin. Dalam kegiatan tersebut terdapat

berbagai macam tugas ( fungsi) kerja, misalnya tugas perencanaan, tugas mengorganisasi, tugas menggerakkan, tugas mengawasi, dan sebagainya.

- c. Dari sudut pandang kelembagaan, administrasi ditinjau dari manusia-manusia, baik secara perseorangan maupun kolektif yang menjalankan kegiatan-kegiatan guna mencapai hasil, sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Dari ketiga definisi di atas, adapun orang-orang pengisi organisasi yang dimaksud dalam 3 definisi menurut Anggara (2012;21) adalah sebagai berikut :

- a. Administrator : orang yang menentukan dan mempertahankan tujuan.
- b. Manajer : orang yang berlangsung memimpin pekerjaan kearah tercapainya hasil yang nyata.
- c. Pembantu Ahli : terdiri atas para ahli dalam setiap bidang, selaku penasihat (*brain-trust*) dan berfungsi di bidang karyawan.
- d. Karyawan : para pelaksana dan pekerja yang digerakan oleh manajer untuk berkerja, guna menghasilkan sesuatu sesuai dengan tujuan.

Berangkat dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa adminsitration bukanlah kegiatan yang sempit, yang hanya terbatas pada kegiatan penatausahaan, pengetikan ataupun surat-menyurat. Melainkan administrasi sudah meluas ke dalam prakteknya yang mengarah pada proses kerjasama dalam mencapai tujuan bersama dengan memberdayakan segala sumberdaya yang ada. Menurut Syafri (2012:4-5) administrasi dalam artian luas, yakni :

Proses (rangkaian) kegiatan usaha kerja sama sekelompok orang secara terorganisasi untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien. Dengan demikian, dalam pengertian administrasi terkandung hal-hal berikut:

- a. Kelompok orang (manusia), yakni berkumpulnya dua orang atau lebih dalam sebuah perkumpulan (organisasi), organisasi sipil atau militer, negeri atau swasta, organisasi besar atau kecil. Pengelompokan orang dalam suatu kerja sama tersebut terjadi dengan asumsi bahwa tujuan yang ingin dicapai tidak dapat dilakukan seorang diri.
- b. Kegiatan, yakni berupa sejumlah aktivitas yang harus dikerjakan baik secara individual, namun masih terkait dengan kegiatan orang lain, ataupun bersama-sama untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kegiatan yang dilakukan dalam rangka administrasi merupakan kegiatan yang berangkaian satu dengan yang lain sehingga merupakan suatu proses yang sistematis atau suatu sistem yang bulat padu.
- c. Kerja sama, yakni interaksi antar individu dalam kelompok untuk menyelesaikan suatu pekerjaan karena pekerjaan itu tidak dapat dan juga tidak boleh diselesaikan (dituntaskan) seorang diri.
- d. Tujuan, yakni sesuatu yang ingin didapatkan/dicapai oleh kelompok orang yang bekerjasama tersebut dan biasanya berupa kebutuhan bersama yang tidak bisa diraih seorang diri.
- e. Efisiensi, yakni perbandingan terbaik antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*).

Menurut Atmosudirdjo dalam Zulkifli (2009;13) sumberdaya-sumberdaya (*resources*) yang dimaksud dalam administrasi adalah orang-orang (*man*), uang (*money*), mesin-mesin (*machines*), bahan atau peralatan (*materials*), metode-cara-teknik (*methods-technology*), ruang (*space*), tenaga atau energi (*energy*), dan waktu (*time*).

Kemudian menurut Syafri (2012;11) ada 8 yang menjadi unsur-unsur administrasi, yaitu :

a. Organisasi

Organisasi merupakan unsur utama bagi kelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan wadah pengelompokan orang dan pembagian tugas dan sekaligus tempat berlangsung berbagai aktivitas ( proses ) bagi pencapaian tujuan. Sebagai wadah organisasi berwujud kotak struktur yang menggambarkan hierarki, kedudukan dari orang-orang, pengelompokan orang dan pekerjaan, pola hubungan antar bagian atau unit yang ada. Organisasi sebagai proses menggambarkan berlangsungnya berbagai aktivitas dari kelompok orang dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Manajemen

Hakikat manajemen adalah proses pencapaian tujuan melalui orang lain. Oleh sebab itu manajemen merupakan rangkaian aktivitas menggerakkan kelompok orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen. Organisasi baru akan bermakna jika telah berlangsung proses manajemen.

c. Komunikasi

Komunikasi merupakan proses penyampaian pesan (informasi) dari seseorang kepada orang lain melalui saluran/media. Kelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi perlu melakukan komunikasi dengan pihak lain dalam usaha kerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

d. Kepegawaian

Kelompok orang yang tergabung dalam proses kerja sama suatu organisasi hanya akan menjadi kumpulan orang yang tidak bermanfaat jika tidak dilakukan pengaturan-pengaturan tentang siapa yang mengerjakan apa. Rangkaian aktivitas penyusunan dan pengatur pemanfaatan orang-orang yang diperlukan kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu merupakan aktivitas kepegawaian yang menjadi penting dalam administrasi.

e. Keuangan

Setiap tujuan yang ingin diraih memerlukan sejumlah uang. Tanpa ketersediaan dana, sejumlah atau seluruh kebijakan dan program tidak akan terlaksana yang berarti pula tidak tercapainya tujuan. Unsur keuangan dalam administrasi merupakan rangkaian aktivitas yang berkaitan dengan segi-segi pembiayaan dalam usaha kerja sama pencapaian tujuan tertentu

f. Pembekalan

Selain organisasi, manajemen, komunikasi, kepegawaian, dan keuangan, perbekalan merupakan sumber daya penting untuk mendukung pencapaian tujuan tentu. Pembekalan merupakan sejumlah barang kebutuhan/peralatan yang diperlukan guna mendukung pencapaian tujuan

yang telah ditetapkan. Rangkaian aktivitas merencanakan, mengadakan, mengatur pemakaiannya, penyimpangan, pengendalian, perawatan, dan penghapusan barang-barang keperluan kerja dalam usaha kerjasama pencapaian tujuan tertentu merupakan kegiatan-kegiatan dalam administrasi.

g. Tata Usaha

Tata usaha merupakan kegiatan pencatatan, pengolahan, pengumpulan, pemberian nomor/kode surat, pengetikan, penggandaan, penyimpanan, pengiriman, berbagai informasi yang diterima yang dikeluarkan oleh suatu organisasi/institusi dalam upaya kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu.

h. Hubungan Masyarakat

Hubungan masyarakat merupakan salah satu upaya untuk hubungan menjaga eksistensi melalui pencapaian hubungan baik dan dukungan masyarakat sekeliling terhadap usaha kerja sama yang sedang dilakukan tersebut. Tanpa dukungan dan hubungan baik masyarakat sekeliling tujuan akan sulit dicapai.

Delapan unsur di atas sudah sangat jelas untuk menjadi landasan utama suatu proses administratif yang baik dalam menempatkan diri ditengah-tengah birokrasi pemerintah secara menyeluruh, maupun manajemen pengawasan yang begitu kompleks akan siklus kelanjutan hidupnya sebagai sebuah organisasi publik yang baik. Berdasarkan pengertian di atas, maka administrasi adalah serangkaian proses kerjasama, yang dibangun atas dasar pencapaian tujuan

tertentu, dimana tujuan tersebut adalah hasil kesepakatan bersama yang ingin dicapai secara bersama pula. Untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan pendayagunaan semua sumber daya yang ada sebaik-baiknya, seperti orang-orang, keuangan, material, metode, mesin-mesin, dan sebagainya.

## **2. Konsep Organisasi**

Organisasi merupakan salah satu unsur utama bagi kelompok orang yang bekerja sama mencapai tujuan tertentu karena organisasi merupakan wadah (tempat) pengelompokan orang dan pembagian tugas. Ada begitu banyak ahli yang memberikan pendapat mereka tentang organisasi. Salah satunya adalah menurut Robbins (1990:4) organisasi adalah kesatuan (entity) sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Menurut Zulkifli (2009:34-35) konsep organisasi adalah sebagai wadah pelaksanaan kerjasama sejumlah personil, dan juga mencakup rangkaian aktivitas pembagian tugas, penunjukan staf, pendelegasian wewenang, dan tanggungjawab dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Siagian (2015:139) yang menyatakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian rangka suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan seseorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Selain pengertian di atas menurut Siagian (2008;96) hakikat organisasi itu dilihat dari sudut pandang :

Pertama, organisasi dipandang sebagai “wadah” dan organisasi dipandang sebagai “proses”. Ketika organisasi dipandang sebagai wadah maka organisasi merupakan tempat dimana kegiatan-kegiatan administratif dan manajemen dijalankan. Kemudian ketika organisasi dipandang sebagai proses maka organisasi akan menyoroti interaksi antara orang-orang didalam organisasi itu.

Hubungan informal antara anggota organisasi tidak diatur dalam peraturan secara legal melalui bentuk terstruktur melainkan didasarkan pada beberapa sifatnya oleh Siagian (2008;96) :

- a. Hubungan yang didasarkan pada *personal relation*
- b. Kesamaan keahlian para anggota organisasi
- c. Kesamaan kepentingan dalam organisasi
- d. Kesamaan minat dalam kegiatan-kegiatan di luar organisasi seperti olahraga, koperasi, dan lain-lain.

Dan berikutnya adalah jelas prinsip organisasi menurut Siagian (2008:97) :

- a. Terdapat tujuan yang jelas
- b. Tujuan organisasi harus dipahami oleh setiap orang di dalam organisasi
- c. Tujuan organisasi harus diterima oleh setiap orang dalam organisasi
- d. Adanya kesatuan arah
- e. Adanya kesatuan perintah
- f. Adanya keseimbangan antara weweng dan tanggung jawab seseorang

- g. Adanya pembagian tugas
- h. Struktur organisasi harus disusun sesederhana mungkin
- i. Pola dasar organisasi harus relative permanen
- j. Adanya jaminan jabatan
- k. Imbalan yang diberikan kepada setiap orang harus setimpal dengan jasa yang diberikan
- l. Penempatan orang yang sesuai dengan keahliannya.

Selain prinsip-prinsip itu, organisasi juga memiliki beberapa bentuk. Ini disebabkan karena organisasi harus bisa menyesuaikan diri dengan sifat dinamisnya masyarakat, khususnya lingkungan sekitar organisasi yang akan dilaksanakan yang tak mampu perkembangannya, atau bahkan ditahan sesuai keinginan. Akhirnya organisasi itu ada untuk mencapai sesuatu dan sesuatu itu adalah tujuan, dan tujuan tersebut biasanya tidak bisa dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri, atau jika mungkin hal tersebut dicapai secara efisien melalui usaha kelompok (Robbins, 1990;5).

Dari berbagai pengertian organisasi menurut para ahli di atas, dapat dipahami bahwa organisasi adalah suatu wadah atau tempat untuk terlaksananya serangkaian proses kerjasama dari orang-orang yang berada di dalamnya, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara bersama-sama.

### **3. Konsep Manajemen**

Menurut Stoner & Freeman manajemen adalah proses dari perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan pekerjaan anggota-anggota

organisasi dan penggunaan semua sumber organisasi yang ada untuk mencapai tujuan organisasi (dalam Donni & Agus, 2013).

Manajemen menurut Siagian (2014;4) adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Definisi ini menekankan suatu keahlian yang harus dimiliki. Pada hakikatnya manajemen itu merupakan sebuah nyawa penggerak dalam sebuah organisasi.

Zulkifili (2009:40) mengemukakan bahwa: pertama, manajemen merupakan suatu kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain, kedua, manajemen adalah fungsi setiap pemimpin eksekutif dimanapun.

Dalam bukunya yang berjudul “prinsip-prinsip manajemen” Terry (2009;9) mengatakan bahwa manajemen merupakan sebuah kegiatan, pelaksanaannya disebut *managing*, dan orang yang melakukannya disebut manajer.

Selain itu, dalam manajemen juga bisa didefinisikan dalam 3 perspektif menurut Riva'i dkk (2013;177) adalah sebagai berikut :

- a. Menurut perspektif proses pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain, dimana kegiatan diawasi dan diselenggarakan.
- b. Definisi dari perspektif kolektivitas orang, dari sudut ini manajemen diartikan sebagai kolektivitas orang yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan manajerial.
- c. Pengertian manajemen menurut perspektif seni dan ilmu. Manajemen sebagai seni merupakan pengimplemantasikan dari keterampilan-keterampilan dalam pengelolaan organisasi berdasarkan pengalaman-

pengalaman yang ada dan bermanfaat. Sementara itu manajemen sebagai ilmu terlihat dari penerapannya terhadap proses mengobservasi, mengumpulkan, dan menganalisa data, fenomena-fenomena, kejadian-kejadian, dan lain-lain kemudian diambil beberapa kesimpulan mendukung tujuan yang hendak dicapai.

Manulang dalam Zulkifli (2009:46) mengelompokkan fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

- a. Perencanaan.
- b. Pengorganisasian
- c. Penyusunan staf
- d. Pengarahan
- e. Pengawasan.

Sementara itu ada 16 poin fungsi-fungsi manajemen menurut Zulkifli (2009:43-44) yaitu:

1. Perencanaan (*planning*)
2. Pengambilan keputusan (*decision making*)
3. Pengorganisasian (*organizing*)
4. Penyusunan staf (*staffing*)
5. Pengarahan (*directing*)
6. Pelatihan (*training*)
7. Pemberian motivasi (*motivating*)
8. Penggerakan (*actuating*)
9. Pemimpinan (*leading*)

10. Pengkoordinasian (*coordinating*)

11. Pengawasan (*controlling*)

12. Pelaporan (*reporting*)

13. Penilaian (*evaluating*)

14. Penyempurnaan (*correcting*)

15. Pengendalian (*reining*)

16. Penganggaran (*budgetting*)

Menurut Handoko (2003;6-7) ada tiga alasan mengapa manajemen dibutuhkan :

1. Untuk mencapai tujuan. Manajemen dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi.
2. Untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan. Manajemen dibutuhkan untuk menjaga keseimbangan antara tujuan-tujuan, sasaran-sasaran dan kegiatan-kegiatan yang saling bertentangan dari pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, seperti pemilik dan karyawan, maupun kreditur, pelanggan, konsumen, supplier, serikat kerja, asosiasi perdagangan, masyarakat dan pemerintah.
3. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas. Suatu kerja organisasi dapat diukur dengan banyak cara yang berbeda. Salah satu cara yang umum adalah efisiensi dan efektivitas.

Manajemen tentunya memiliki tujuan, adapun tujuan manajemen menurut Siswanto (2013:28) adalah sebagai berikut:

Sesuatu yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyarankan pengarahan kepada usaha seorang manajer. Tujuan

manajemen dalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan menurut hirarki tertentu, hirarki tujuan yang dimaksud adalah:

1. tujuan pokok,
2. tujuan bagian,
3. tujuan kelompok,
4. tujuan kesatuan, dan
5. tujuan individu.

Secara garis besar manajemen adalah untuk menjalankan organisasi dengan keadaan yang terstruktur dan menghilangkan kecenderungan untuk melakukan semua proses pekerjaan atau kegiatan serba sendiri dan untuk bisa mengatur bagaimana sebuah kegiatan atau pekerjaan itu bisa berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Untuk mencapai tujuan tersebut maka dibutuhkan kemampuan dan keterampilan dalam mengelola organisasi secara bersama-sama.

#### **4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi semaksimal mungkin bagi pencapaian tujuan sebuah organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi yang manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis (Samsudin, 2010;22).

Selanjutnya menurut Hasibuan (2012;10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif

dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Kemudian Amirullah (2004;206) mengemukakan manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan yang mengatur tentang cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pengembangan, memberikan kompensasi, intregasi, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur manajemen sumber daya manusia adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan (Suwatno & Donni, 2014;16).

Dessler dalam Wahjono (2015:14) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

Proses mendapatkan, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan serta menghadirkan diri dalam hubungan-hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, dan konsep-konsep serta teknik yang diperlukan untuk menggerakkan orang atau aspek-aspek personel dari pekerjaan-pekerjaan manajemen.

Menurut Wahjono (2015:15) manajemen sumber daya manusia adalah:

Upaya sadar untuk mengelola manusia dalam mencapai tujuan organisasi melalui serangkaian tindakan manajerial (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian) dalam kerangka strategis dengan beberapa kegiatan yang saling berurutan dimulai dari hal-hal berikut:

1. Desain pekerjaan dan perencanaan SDM
2. Rekrutmen
3. Seleksi
4. Pelatihan dan pengembangan
5. Penilaian prestasi kerja
6. Pengelolaan karier
7. Penggajian, tunjangan, dan insentif
8. Etika dan serikat kerja.

Suatu organisasi/instansi melalui proses manajemen sumber daya manusia yang baik maka akan berdampak pada kinerja suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena manajemen sumber daya manusia dapat dilihat sebagai upaya yang sistematis, dimulai dari awal proses rekrutmen, pengembangan sumber daya manusia, dan kompensasi, yang bertujuan meningkatkan produktivitas kinerja organisasi melalui pengembangan kinerja orang-orang dalam organisasi.

#### **5. Konsep Pengawasan**

Menurut Terry (dalam Zulkifli 2009;134) bahwa pengawasan adalah kegiatan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan dan (bila perlu) memperbaiki tindakan yang telah dilaksanakan untuk mendapatkan kepastian mencapai hasil yang direncanakan.

Siagian (1990;107) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan pengawasan adalah proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang

dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. pencapaian tujuan dari waktu ke waktu.

Menurut Stoner (dalam Zulkifli 2009;139) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mengharuskan organisasi melaksanakan suatu sistem pengawasan adalah : perubahan; sifat kompleks; kesalahan; dan pendelegasian. Fungsi pengawasan menurut Arsyad (2002;20) merupakan alat untuk mengukur dan memulai hasil rencana yang dicanangkan, memberi imbalan kepada staf sesuai kinerja yang ditunjukkan, dan merancang serta merencanakan kembali sambil memperbaiki hal-hal yang belum sempurna.

Kemudian menurut Marnis (2009:344-345) ada beberapa alasan lain mengapa pengawasan penting dalam organisasi, yaitu:

- a. Pengawasan menyediakan suatu kepercayaan kembali kepada pihak luar bahwa suatu organisasi berjalan lancar.
- b. Pengawasan menyediakan jaminan kepada manajer bahwa organisasi yang dipimpinnya berjalan sesuai dengan arah yang manajer inginkan.
- c. Pengawasan memungkinkan manejer membimbing bawahannya. Melalui kontrol, bawahan akan mengetahui apa yang penting dilakukan dan apa yang manajer harapkan.
- d. Pengawasan menyediakan bimbingan kepada manajer pada tingkat yang lebih rendah oleh manajer yang lebih tinggi.

Selanjutnya Silalahi (2009;176) mengemukakan bahwa proses-proses pengawasan pada garis besarnya mengandung langkah-langkah sebagai kegiatan sebagai berikut :

- a. Menetapkan objek-objek yang akan diawasi
- b. Menetapkan sebagai alat ukur pengawasan atau yang menggambarkan pekerjaan yang dikehendalkan.
- c. Menentukan prosedur, waktu, teknik, yang digunakan.
- d. Membandingkan antara hasil kerja dengan standar untuk mengetahui apakah ada perbedaan.
- e. Melakukan tindakan-tindakan perbaikan.

Menurut Handoko (2009;361) ada tiga tipe-tipe pengawasan, tiga tipe pengawasan itu adalah :

- a. Pengawasan Pendahuluan

Pengawasan pendahuluan, atau sering disebut *steering controls*, dirancang untuk mengantisipasi masalah-masalah atau penyimpangan-penyimpangan dari standar atau tujuan dan memungkinkan koreksi dibuat sebelum sesuatu tahap kegiatan tertentu diselesaikan.

- b. Pengawasan Yang Dilakukan Bersamaan Dengan Pelaksanaan Kegiatan (*Concurrent Control*)

Pengawasan ini, sering disebut pengawasan “Ya-Tidak”, *screening control* atau “*berhenti-terus*”, dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung. Tipe pengawasan ini merupakan proses dimana aspek tertentu dari suatu prosedur harus disetujui dulu, atau syarat tertentu harus dipenuhi dulu sebelum kegiatan-kegiatan bisa dilanjutkan, atau menjadi semacam

peralatan “*double-check*” yang lebih menjamin ketepatan pelaksanaan suatu kegiatan.

c. Pengawasan Umpan Balik

Pengawasan umpan balik, juga dikenal sebagai *past-action*, mengukur hasil-hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

Menurut Handoko (2003;362-363) proses pengawasan biasanya paling sedikit terdiri dari 5 tahapan, yaitu :

a. Penetapan Standar Pelaksanaan (Perencanaan)

Standar mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai “patokan” untuk penilaian hasil-hasil.

b. Penentuan Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata. Oleh karena itu, tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

c. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Setelah frekuensi pengukuran dan sistem monitoring ditentukan, pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Ada berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu :

d. Perbandingan Pelaksanaan dengan Standar dan Analisa Penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Walaupun tahap ini mudah dilakukan, tetapi kompleksitas

dapat terjadi pada saat menginterpretasikan adanya penyimpangan (deviasi).

e. Pengambilan Tindakan Koreksi Bila Diperlukan

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk. Standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki, atau keduanya dilakukan bersamaan.

Menurut Stoner (dalam Efendi, 2015;224) mengemukakan bahwa mengenai pengawasan itu adalah proses untuk memastikan bahwa segala aktivitas yang dilaksanakan harus sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya. Adapun tahap-tahap dalam proses pengawasan:

1. Penetapan Standar Pelaksanaan

Mengandung arti sebagai suatu satuan pengukuran yang dapat digunakan sebagai patokan untuk penilaian hasil-hasil, tujuan, sasaran, kuota dan target pelaksanaan dapat digunakan sebagai standar. Ada tiga bentuk standar yang umum digunakan dalam manajemen sebagai berikut:

- a. Standar fisik, mungkin meliputi barang atau jasa, jumlah langganan atau kualitas produk
- b. Standar moneter, yang ditunjukkan dalam rupiah dan mencakup biaya tenaga kerja, biaya penjualan, laba kotor, pendapatan, penjualan dan sejenisnya.
- c. Standar waktu meliputi kecepatan produksi atau batas waktu suatu pekerjaan harus diselesaikan.

## 2. Pengukuran Pelaksanaan Kegiatan

Pengukuran ini dilaksanakan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus-menerus. Berbagai cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu :

- a. Pengamatan (*observasi*)
- b. Laporan- laporan (*report*)
- c. Metode-metode otomatis (*automatic method*)
- d. Inspeksi pengujian (*test*) dengan mengambil sampel

## 3. Perbandingan Pelaksanaan Dengan Standar

Perbandingan pelaksanaan dengan standar dan analisis penyimpangan, maksudnya adalah perbandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan, hasil ini kemungkinan terdapat penyimpangan-penyimpangan dan pembuat keputusanlah yang mengidentifikasi penyebab terjadinya penyimpangan.

## 4. Pengambilan Tindakan Koreksi

Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk standar dan pelaksanaan diperbaiki dan dilakukan secara bersama.

Siagian (2003;112) mengatakan pengawasan adalah proses pengamatan pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Kemudian menurut Siagian (2003;115) mengatakan bahwa proses pada dasarnya dilaksanakan dengan menggunakan dua macam teknik, yaitu :

1. Pengawasan langsung (*direct control*) ialah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan langsung ini dapat dibentuk :

- a. Inspeksi langsung
- b. *The-spot observation*, dan
- c. *On-the-spot report*

2. Pengawasan tidak langsung (*indirect control*) ialah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan. Laporan didapat berbentuk :

- a. Laporan Tertulis
- b. Laporan Lisan
- c. Laporan Khusus

Menurut Sarwoto (2001:101) Pengawasan Langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan pada saat kegiatan sedang dilaksanakan. Pengawasan tersebut adalah:

- a. Inspeksi Langsung

Inspeksi langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan terhadap bawahan pada saat kegiatan dilakukan.

- b. Observasi di Tempat

Observasi di tempat adalah pengawasan yang dilakukan oleh atasan terhadap bawahan sebelum kegiatan dilakukan.

c. Laporan di Tempat

Laporan di tempat adalah laporan yang disampaikan bawahan secara langsung pada saat atasan mengadakan inspeksi langsung kegiatan dilaksanakan.

Sedangkan Pengawasan Tidak Langsung meliputi sebagai berikut :

a. Laporan Tertulis

Merupakan suatu pertanggungjawaban bawahan kepada atasannya mengenai pekerjaan yang dilaksanakannya, sesuai dengan instruksi dan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan laporan tertulis sulit pimpinan menentukan mana yang berupa kenyataan dan apa saja yang berupa pendapat. Keuntungannya untuk pemimpin dapat digunakan sebagai pengawasan dan bagi pihak lain dapat digunakan untuk menyusun rencana berikutnya. (Manullang dalam Effendi, 2015 : 226-227).

b. Laporan Lisan

Pengawasan dilakukan dengan mengumpulkan fakta-fakta melalui laporan lisan yang diberikan para bawahan. Dengan cara ini kedua pihak harus aktif, bawahan memberikan laporan lisan tentang hasil pekerjaannya dan atasan dapat bertanya lebih lanjut untuk memperoleh fakta-fakta yang diperlukannya. Pengawasan seperti ini dapat mempererat hubungan antaranggota organisasi, karena adanya kontak langsung melalui wawancara diantara mereka.

c. Laporan Khusus

Menurut Manullang dalam Effendi (2015:227) pengawasan masih mempunyai satu teknik lagi, yaitu pengawasan melalui laporan kepada hal-hal yang bersifat khusus. Pengawasan yang berdasarkan pengecualian (*control by exception*) adalah suatu sistem pengawasan dimana pengawas itu ditujukan pada masalah pengecualian. Jadi, pengawasan hanya dilakukan bila diterima laporan yang menunjukkan adanya peristiwa-peristiwa yang istimewa.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang bertujuan untuk menjamin bahwa kegiatan-kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pengawasan membantu penilaian apakah fungsi-fungsi yang lain telah dilaksanakan secara efektif dan lebih baik dari sebelumnya. Dengan adanya pengawasan maka suatu organisasi dapat mengukur kinerja dari orang-orang yang ada di dalamnya, sehingga dari hasil pengukuran tersebut dapat dijadikan bahan perbaikan bagi organisasi, guna memastikan fokus utama organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **6. Efektivitas Pengawasan**

Menurut Handoko (2009:373) untuk menjadi efektif, sistem pengawasan harus memenuhi kriteria tertentu. Kriteria-kriteria utama adalah bahwa sistem seharusnya mengawasi kegiatan-kegiatan yang benar, tepat waktu, tepat akurat dan dapat diterima oleh yang bersangkutan. Adapun karakteristik tersebut antara lain sebagai berikut :

### 1. Akurat

Informasi tentang pelaksanaan harus akurat. Data yang tidak akurat dalam sistem pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada.

### 2. Tepat Waktu

Informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

### 3. Objektif Menyeluruh

Informasi harus mudah dipahami dan bersifat objektif serta lengkap.

### 4. Terpusat Pada Titik-Titik Pengawasan Strategik

Fungsi pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang dimana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau paling mengakibatkan kerusakan paling fatal.

### 5. Realistik Secara Ekonomi

Biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah, atau paling tidak sama, dari kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.

### 6. Realistik Secara Organisasional

Sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan karyawan organisasi.

### 7. Terkoordinasi Dengan Aliran Kerja Organisasi

Informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi.

#### 8. Fleksibel

Pengawasan harus mempunyai fleksibilitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman maupun kesempatan dari lingkungan.

#### 9. Bersifat Sebagai Petunjuk Dari Operasional

Sistem pengawasan efektif harus menunjukkan, baik deteksi atau deviasi dari standar, tindakan koreksi apa yang harus diambil.

#### 10. Diterima Para Anggota Organisasi

Sistem pengawasan harus mampu mengarahkan pelaksanaan kerja para anggota organisasi dengan mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan prestasi.

### **7. Efisiensi Pengawasan**

Meskipun pengawasan merupakan sasaran yang terakhir dalam pengawasan menurut Siagian (2008;113) ada sasaran antara lain yang perlu dicapai pula, sasaran-sasaran itu adalah sebagai berikut :

1. Bahwa melalui pengawasan, pelaksanaan tugas-tugas yang telah ditentukan sungguh-sungguh sesuai dengan pola yang telah digariskan dalam rencana.
2. Bahwa struktur serta hierarki organisasi sesuai dengan pola yang telah ditentukan dengan rencana.
3. Bahwa seseorang sungguh-sungguh ditempatkan sesuai dengan bakat, keahlian dan pendidikan, serta pengalamannya dan bahwa usaha pengembangan keterampilan dilaksanakan secara berencana, kontinu dan sistematis.

4. Bahwa penggunaan alat-alat diusahakan agar sehemat mungkin.
5. Bahwa sistem dan prosedur kerja tidak menyimpang dari garis-garis kebijakan yang telah tercermin dalam rencana.
6. Bahwa pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab didasarkan pada pertimbangan-pertimbangan yang objektif dan rasional dan tidak atas dasar personal likes and dislike.
7. Bahwa tidak terdapat penyimpangan dan/atau penyelewengan dalam penggunaan kekuasaan, kedudukan dan terutama keuangan.

Pandangan diatas menegaskan bahwa manajemen sangat penting artinya dalam kegiatan yang dilakukan untuk mencapai hasil yang optimal, efektifitas dan efesiensi yang diharapkan termasuk pelaksanaan pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing.

### **B.Kerangka Pikiran**

Optimalisasi pencapaian tujuan yang diharapkan dalam pelaksanaan pengawasan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau membutuhkan penataan fungsi manajemen yang baik, yakni proses pengawasan terhadap izin tenaga kerja asing yang dilakukan pimpinan yakni kepala Disnas Tenaga Kerja Transmigrasi beserta pegawai/petugas dilapangan. Sasaran yang diharapkan dari proses pengawasan tersebut tercapainya tujuan organisasi yakni sesuai dengan visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yaitu “ Terwujudnya Tenaga Kerja Yang Berkualitas dan Produktif Dalam Hubungan Industrial Serta Perlindungan Tenaga Kerja Menuju Masyarakat Sejahtera”

Berdasarkan pandangan ini dapatlah digambarkan kerangka pikiran sebagai berikut:

**Gambar II. 1 : Kerangka pikir penelitian tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Provinsi Riau.**



Sumber: olahan penulis 2018

### C. Hipotesis

Dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut: “Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau belum terlaksana dengan baik”

Pengawasan terlaksanan dengan baik apabila memiliki sebuah indikator :

1. Pengawasan Langsung
2. Pengawasan Tidak Langsung

#### **D. Konsep Operasional**

Untuk memudahkan memahami penelitian serta menghindari kesalahan dalam menafsirkan istilah-istilah yang dipergunakan, maka perlu dioperasionalkan konsep sebagai berikut :

1. Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan atau ditentukan sebelumnya.
2. Organisasi adalah suatu kerjasama sekelompok orang membagi-bagi tugas-tugasnya diantara para anggota, menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyatukan aktivitas-aktivitas kearah pencapaian tujuan bersama.
3. Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.
4. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi semaksimal mungkin bagi pencapaian tujuan sebuah organisasi.
5. Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi (Dinakertrans) merupakan unit pelaksanaan teknis dilingkungan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi daerah yang bertugas mealaksanakan kebijakan dibidang pengawasan ketenagakerjaan.

6. Pengawasan adalah merupakan suatu konsep yang lebih menyerap, konsep yang membantu para manajer memantau efektifitas dari perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan mereka mengambil tindakan perbaikan begitu dibutuhkan. Pengawasan yang dimaksud disini yaitu rangkaian kegiatan yang dilakukan pimpinan Dinas Tenaga Kerja Tranmigrasi Provinsi Riau beserta bawahannya dalam rangka pengawasan izin menggunakan tenaga kerja asing.
7. Tenaga kerja adalah Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.
8. Tenaga Kerja Asing adalah tiap orang bukan warga negara Indonesia yang mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.[1] Pengertian tenaga kerja asing ditinjau dari segi undang-undang (Pengertian Otentik), yang dimana pada Pasal 1 angka 13 UU No 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan di jelaskan bahwa: “Tenaga kerja asing adalah warga negara asing pemegang visa dengan maksud bekerja di wilayah Indonesia”.
9. Koordinasi adalah perihal mengatur suatu organisasi atau kegiatan sehingga peraturan dan tindakan yang akan dilaksanakan tidak saling bertentangan atau simpang siur.

10. Pengawasan langsung adalah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan langsung dapat berupa: inspeksi langsung, pengamatan langsung ditempat, dan membuat laporan ditempat.
11. Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan secara lisan, laporan tertulis, dan laporan khusus yang disampaikan oleh bawahan kepada atasan.

#### E. Operasional Variabel

perincian konsep operasional dan operasional variabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 11.1 : Oprasional Variabel Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja,Transmigrasi Provinsis Riau**

<b>Konsep</b>	<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item Penilaian</b>	<b>Ukuran</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Pengawasan adalah proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua	Pengawasan Izin Tnaga Kerja Asing	1. Pengawasan Langsung	a. Inspeksi Langsung b. <i>The-Spot Observation</i> , c. <i>On-The-Spot Report</i>	Intensif Cukup Intensif Kurang Intensif

pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. (Sondang P. Siagian 2003:112)		2. Pengawasan Tidak Langsung	a. Laporan Tertulis b. Laporan Lisan	Intensif Cukup Intensif Kurang Intensif
--	--	------------------------------	---	---

Sumber : modifikasi penulis 2018

## F. Teknik Pengukuran

Teknik pengukuran terhadap pelaksanaan pengawasan tenaga kerja asing di pekanbaru oleh dinaskertrans dapat diklasifikasikan dalam 3 kategori yaitu : sangat baik, baik, kurang baik.

Variabel dari pelaksanaan pengawasan tenaga kerja asing di pekanbaru oleh dinas tenaga kerja, transmigrasi dan kependudukan adalah :

Intensif :Apabila Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Rata-Rata 67-100%

Cukup Intensif :Apabila Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Rata-Rata 34-66%

Kurang Intensif :Apabila Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Rata-Rata 1-33%

Kemudian penulis menguraikan setiap sub indikator yang akan diukur, yaitu sebagai berikut :

1. Pengawasan langsung adalah apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri terhadap kegiatan yang sedang dijalankan oleh para bawahannya. Pengawasan langsung dapat berupa: inspeksi langsung, pengamatan langsung ditempat, dan membuat laporan ditempat.

Intensif :Apabila Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Rata-Rata 67-100%

Cukup Intensif :Apabila Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Rata-Rata 34-66%

Kurang Intensif :Apabila Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Rata-Rata 1-33%

2. Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan secara lisan, laporan tertulis, dan laporan khusus yang disampaikan oleh bawahan kepada atasan.

Intensif :Apabila Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Rata-Rata 67-100%

Cukup Intensif :Apabila Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Rata-Rata 34-66%

Kurang Intensif :Apabila Penilaian Responden Terhadap Indikator Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Rata-Rata 1-33%

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian ini adalah tipe diskriptif. Karena peneliti bermaksud memberikan hasil analisa dan informasi yang diteliti terhadap objek penelitian. Dan itu dilakukan dengan mengumpulkan data dari sampel yang akan mewakili populasi, sehingga akan diperoleh penggambaran yang sangat jelas dari hasil analisisnya.

Tipe penelitian diskriptif menurut Sugiyono adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lain.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode kuantitatif menurut Sugiyono (2012;8) adalah merupakan metode penelitian yang berdasarkan filsafat positivisme, dan digunakan untuk populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sehingga penulis pada dasarnya ingin menggambarkan bagaimana pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau terhadap izin menggunakan tenaga kerja asing. Untuk itu penulis menggunakan metode kuantitatif dengan pengamatan terhadap subjek penelitian.

## **B. Lokasi Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang terjadi, penulis mengambil penelitian pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau. Adapun memilih lokasi penelitian ini dikarenakan perlunya Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing agar tidak terjadi Penelojakan Tenaga Kerja Asing yang tidak memiliki syarat untuk bekerja di Riau. Dan jika dilihat dari fenomena yang terjadi dilapangan, masih sangat banyak pelanggaran yang terjadi. Itu artinya pengawasan masih belum maksimal seperti yang diharapkan.

## **C. Populasi dan Sampel**

Populasi menurut Sugiyono (2012;80) adalah wilayah organisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian tarik kesimpulannya.

Sampel menurut sugiono (2012;81) adalah bagian dari jumlah katarestik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang diambil dari populasi juga harus representative (mewakili). Karena jika tidak terjadi representative, maka ibarat orang buta disuruh menyimpulkan karakteristik gajah.

Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel populasi dan sampel penelitian dibawah ini :

**Tabel III. 1 : Populasi Dan Sampel Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Aisng Oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Provinsi Riau.**

No	Sub populasi	Populasi	Sampel	Persentase (%)
1	Kepala.Dinaskertrsans	1	1	100%
2	Kepala Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan	1	1	100%
3	Kabid Penempatan Tenaga Kerja	1	1	100%
4	Kepala Seksi Penempatan & Pemagangan Tenaga Kerja	1	1	100%
5	Kepala Seksi penegakan hukum	1	1	100%
6	Kabid Ketransmigrasian	1	1	100%
7	Perusahaan (PT)	15	15	100%
Jumlah		21	21	100%

*Sumber: Data Olahan Penulis, 2018*

#### **D. Teknik Penarikan Sampel**

Penulis menetapkan untuk menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) pada Kepala Dinas tenaga kerja transmigrasi, Kabid pengawasan ketenagakerjaan, Kabid penempatan kerja, kasi penempatan dan pemagangan tenaga kerja, kasi

pengawasan norma, kasi penegakan hukum, Kabid Ketrasmigrasian Karena jumlah populasinya yang sedikit.

Menurut Sugiono (2012;96) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

#### **E. Jenis Sumber Data**

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Data Primer, yaitu penelitian ini diperoleh langsung dari responden dalam penelitian pada Dinas Kertrans Provinsi Riau melalui observasi, wawancara, dan angket (kuisioner). Berdasarkan kepada item penilaian mengenai Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi Provinsi Riau.
2. Data Sekunder, yaitu penelitian ini diperoleh melalui informasi dan keterangan intansi yang berhubungan dengan penelitian ini. Data ini berupa arsip, literatur serta laporan tertulis yang berhubungan dengan Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data-data dan informasi yang valid yang dibutuhkan peneliti sebagai rujukan dalam penelitian ini, maka digunakan teknik

pengumpulan data yang meliputi keterkaitan data secara langsung ataupun tidak langsung terhadap fokus penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Interview (Wawancara) yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung melakukan dialog atau percakapan kepada responden berdasarkan tujuan penyelidikan untuk memperoleh data secara langsung dari responden terkait dengan penelitian ini,
2. Kuesioner (angket) yaitu biasanya berisikan tentang pertanyaan terstruktur dan jawaban yang cenderung kurang begitu mendalam, kuesioner tersebut dimaksudkan sebagai suatu daftar pertanyaan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban dari responden, yaitu yang memberi jawaban.
3. Observasi yaitu data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui hasil pengamatan penelitian dalam melakukan pengamatan secara langsung dilapangan untuk mendapatkan data yang erat hubungannya dengan penelitian ini.
4. Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan fasilitas untuk mengabadikan sebuah kejadian. Pencatatan yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, teknik ini digunakan untuk mendapatkan tentang keadaan lokasi penelitian.

#### **G. Teknik Analisi Data**

Setelah semua data dikumpulkan melalui teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, selanjutnya data dikelompokkan dan diolah

menurut jenisnya yang hasilnya disajikan dalam bentuk tabel, angka, persentase, dan dilengkapi dengan uraian serta keterangan yang mendukung. Kemudian data analisa secara kuantitatif dan kualitatif beserta kualitas yang dilengkapi, yang nantinya digambarkan dalam bentuk tabel dan uraian.



## BAB IV

### DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN

#### A. Sejarah Ringkas Kota Pekanbaru

##### 1. Keadaan Geografis Kota Pekanbaru

Kota Pekanbaru merupakan salah satu daerah yang ada di Provinsi Riau yang menyandang predikat sebagai ibukota Provinsi Riau. Sehingga dengan demikian Kota Pekanbaru adalah salah satu pusat kegiatan perekonomian dan administrasi di Provinsi Riau. Kota Pekanbaru memiliki luas sekitar 632.26 km<sup>2</sup> dan secara astronomis terletak di antara 0° 25' - 0° 45' Lintang Utara dan 101° 14' – 101° 34' Bujur Timur. Dengan batas-batas wilayah sebagai berikut :

- Di bagian utara Pekanbaru berbatasan dengan Kabupaten Siak,
- Di bagian timur berbatasan dengan Kabupaten Siak dan Kabupaten Pelalawan
- Di bagian selatan berbatasan dengan Kabupaten Pelalawan dan Kabupaten Kampar,
- Sedangkan di bagian barat berbatasan dengan Kabupaten Kampar.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 1987 Tanggal 7 September 1987 daerah Kota Pekanbaru diperluas dari ± 62,96 Km<sup>2</sup> menjadi ± 446,50 Km<sup>2</sup>, terdiri dari 8 Kecamatan dan 45 Kelurahan/Desa. Dari hasil pengukuran/pematokan di lapangan oleh BPN Tk. I Riau maka ditetapkan luas wilayah kota Pekanbaru adalah 632,26 km<sup>2</sup>. Dengan meningkatnya kegiatan pembangunan menyebabkan meningkatnya kegiatan penduduk disegala bidang

yang pada akhirnya meningkatkan pula tuntutan dan kebutuhan masyarakat terhadap penyediaan fasilitas dan utilitas perkotaan serta kebutuhan Lainnya.

## **2. Keadaan Demografi Kota Pekanbaru**

Panjang jalan dalam Kota Pekanbaru yaitu 2.463 kilometer, hampir 25 persennya dalam keadaan rusak, dengan penambahan jumlah penduduk Kota Pekanbaru maka dapat diperkirakan bahwa penambahan jumlah kendaraan juga akan sangat pesat. Ditambah dengan terpusatnya perkembangan kota yang utama di sepanjang Jalan Jendral Sudirman maka sudah sangat terasa kesesakan lalu lintas kota. Untuk lebih terciptanya tertib pemerintahan dan pembinaan wilayah yang cukup luas serta ketertiban dalam pengguna fasilitas umum seperti jalan dan kendaraan, maka dibentuklah kecamatan baru dengan Perda Kota Pekanbaru No. 4 Tahun 2003 menjadi 12 Kecamatan yaitu Kecamatan Tampan, Bukit Raya, Marpoyan Damai, Lima puluh, Sail, Pekanbaru Kota, Sukajadi, Senapelan, Rumbai, Payung Sekaki, Rumbai Pesisir, Tenayan Raya dan Kelurahan/Desa baru dengan Perda tahun 2003 menjadi 58 kelurahan/desa.

Kota Pekanbaru dibelah oleh Sungai Siak yang mengalir dari barat ke timur. Memiliki beberapa anak sungai antara lain : Sungai Umban Sari, Air Hitam, Siban, Setukul, Pengambang, Ukui, Sago, Senapelan, Limau, Tampan dan Sungai Sail. Sungai Siak juga merupakan jalur perhubungan lalu lintas perekonomian rakyat pedalaman ke kota serta dari daerah lainnya.

## **3. Keadaan Fisiografi Kota Pekanbaru**

Keadaan iklim Kota Pekanbaru pada umumnya beriklim tropis dengan suhu udara maksimum berkisar antara 34,1 derajat celcius sampai dengan 35,6 derajat celcius dan suhu minimum antara 20,2 derajat celcius sampai dengan 23,0 derajat

celcius. Curah hujan antara 38,6 sampai dengan 435,0 mm/tahun dengan keadaan musim berkisar :

- Musim hujan jatuh pada bulan Januari s/d April dan September s/d Desember.
- Musim Kemarau jatuh pada bulan Mei s/d Agustus.

#### **4. Keadaan Sosial dan Budaya Kota Pekanbaru**

Kota Pekanbaru merupakan kota berkembang sehingga menjadi salah satu kota tujuan bagi kaum pendatang untuk mengadu nasib di kota Pekanbaru. Seiring semakin banyaknya warga pendatang untuk menetap di kota Pekanbaru, pemerintah kota Pekanbaru harus serius menghadapi dan menangani masalah kependudukan dimulai dari pendataan warga, penataan rumah penduduk, penyediaan lahan pekerjaan, serta penyediaan sarana dan prasarana baik di sektor kesehatan, sektor pendidikan, tempat ibadah, fasilitas umum dan lainnya. Sehingga kesejahteraan penduduk kota Pekanbaru tetap terjamin.

Sebagian besar penduduk yang mendiami wilayah kota Pekanbaru adalah suku Melayu. Namun demikian juga terdapat suku lainnya yang merupakan penduduk pendatang ke daerah ini seperti suku Jawa, Batak, Minang dan sebagainya. Mata pencarian penduduk terutama ialah pegawai pemerintahan, pegawai swasta dan pedagang.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1987 luas kota Pekanbaru dikembangkan dari 62,96 km<sup>2</sup> dengan 8 Kecamatan, 36 Kelurahan dan 9 Desa. Pembagian ini juga diperkuat dengan dikeluarkannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan. Namun berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2003 beberapa kecamatan di Pekanbaru

kembali dimekarkan. Kecamatan yang dimekarkan itu antara lain, Kecamatan Payung Sekaki yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Tampan, Kecamatan Tenayan Raya dan Marpoyan Damai yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Bukit Raya, Kecamatan Rumbai Pesisir yang merupakan pemekaran dari Kecamatan Rumbai. Adapun luas keseluruhan dari kota Pekanbaru mencapai 632,36 km<sup>2</sup>. Untuk mengetahui secara rinci luas dari pada masing-masing kecamatan di daerah Kota Pekanbaru ini maka dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel IV. 1: Kota Pekanbaru Berdasarkan Luas Kecamatan**

No.	Kecamatan	Luas (Km <sup>2</sup> )	Persentase %
1.	Pekanbaru kota	2,26	0,36 %
2.	Senapelan	6,65	1,05 %
3.	Sukajadi	5,10	0,81 %
4.	Limapuluh	4,04	0,64 %
5.	Sail	3,26	0,52 %
6.	Rumbai	105,23	16,64 %
7.	Rumbai Pesisir	96,75	15,30 %
8.	Bukit Raya	94,56	14,96 %
9.	Tenayan Raya	108,84	17,21 %
10.	Marpoyan Damai	89,86	14,21 %
11.	Tampan	63,08	9,98 %
12.	Payung Sekaki	52,63	8,32 %
Jumlah		632,26	100 %

*Sumber: Kantor Statistik Kota Pekanbaru Tahun, 2018*

Dari data di atas terlihat bahwa kecamatan terluas didaerah kota Pekanbaru adalah kecamatan Tenayan Raya dengan luas wilayah 108,84 Km<sup>2</sup>, sedangkan wilayah kecamatan terkecil adalah kecamatan Pekanbaru Kota dengan luas wilayah 2,26 Km<sup>2</sup>. Dengan jumlah penduduk 799.213 jiwa, kota Pekanbaru yang cukup padat serta perkembangan yang sangat cepat maka diperlukan pendidikan untuk menggerakkan laju perkembangan tersebut. Pendidikan memegang peranan yang sangat penting terhadap perkembangan dan kemajuan yang membicarakan disiplin keilmuan formal tetapi didalam pendidikan terkandung muatan berbagai pemahaman yang esensial akan seluruh tata kehidupan manusia.

#### **5. Perekonomian Kota Pekanbaru**

Posisi Sungai Siak sebagai jalur perdagangan bagi kota Pekanbaru, telah memegang peranan penting dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi kota ini. Penemuan cadangan minyak bumi pada tahun 1939 memberi andil besar bagi perkembangan dan migrasi penduduk dari kawasan lain, walaupun eksploitasi tersebut baru mulai membuahkan hasil setelah kemerdekaan Indonesia. Sektor perdagangan dan jasa saat ini menjadi andalan bagi kota Pekanbaru, yang terlihat dengan menjamurnya pembangunan ruko pada jalan-jalan utama kota ini.

Selain itu muncul beberapa pusat perbelanjaan modern, diantaranya yaitu Mal SKA, Mal Pekanbaru, Mal Ciputra, Plaza sadira, Ramayana, Transmart, Living World dan lain sebagainya, serta banyaknya terdapat pasar-pasar tradisional yang menunjang perekonomian Kota Pekanbaru. Dengan adanya pusat pusat perbelanjaan modern ini maka mampu menunjang pemerataan, pertumbuhan ekonomi dan stabilitas sebagai pendorong, penggerak dan penunjang pembangunan nasional dengan biaya yang terjangkau oleh daya beli masyarakat.

Untuk menuju pusat perbelanjaan masyarakat juga membutuhkan akses berupa jalan yang memadai untuk masyarakat berlalu lintas.

## **6. Pemerintahan Kota Pekanbaru**

Kota Pekanbaru dipimpin oleh seorang walikota yang dipilih oleh masyarakat. Susunan organisasi pemerintahan dan pelayanan kepada masyarakat di kota Pekanbaru terdiri dari unsur walikota, wakil walikota, sekretaris walikota dan masing-masing kepala seksi yaitu seksi pemerintahan, seksi ketentraman dan ketertiban, seksi pembangunan dan kelompok jabatan fungsional.

Kota Pekanbaru memiliki dua belas kecamatan yaitu Kecamatan Tampan yang terdiri dari empat kelurahan yaitu Kelurahan Simpang Baru, Kelurahan Sidomulyo Barat, Kelurahan Tuah Karya Dan Kelurahan Delima. Kecamatan Payung Sekaki yang terdiri dari empat kelurahan yaitu Kelurahan Labuh Baru Timur, Kelurahan Tampan, Kelurahan Air Hitam, Kelurahan Labuh Baru Barat. Kecamatan Bukit Raya yang terdiri dari empat kelurahan yaitu Kelurahan Simpangtiga, Kelurahan Tangkerang Selatan, Kelurahan Tangkerang Utara dan Kelurahan Tangkerang Labuai. Kecamatan Marpoyan Damai yang terdiri dari lima kelurahan yaitu Kelurahan Tangkerang Tengah, Kelurahan Tangkerang Barat, Kelurahan Maharatu, Kelurahan Sidomulyo Timur dan Kelurahan Wonorejo. Kecamatan Tenayan Raya yang terdiri dari empat kelurahan yaitu Kelurahan Kulim, Kelurahan Tangkerang Timur, Kelurahan Rejosari dan Kelurahan Sail. Kecamatan Sail yang memiliki tiga kelurahan yaitu Kelurahan Citra Raya, Kelurahan Suka Maju dan Kelurahan Suka Mulia. Kecamatan Sukajadi terdiri dari tujuh kelurahan yaitu Kelurahan Kampung Tengah, Kelurahan Kampung Melayu, Kelurahan Kendungsari, Kelurahan Harjosari,

Kelurahan Sukajadi dan Kelurahan Pulau Karam. Kecamatan Rumbai yang terdiri dari lima kelurahan yaitu Kelurahan Lembun Sari, Kelurahan Muarafajar, Kelurahan Rumbai Bukit, Kelurahan Palas dan Kelurahan Sri Meranti. Kecamatan Lima Puluh yang terdiri dari empat kelurahan yaitu Kelurahan Rintis, Kelurahan Sekip, Kelurahan Tanjung Rhu dan Kelurahan Pesisir. Kecamatan Pekanbaru Kota yang terdiri dari enam kelurahan yaitu Kelurahan Simpang Tiga, Kelurahan Sumahilang, Kelurahan Tanah Datar, Kelurahan Kota Baru, Kelurahan Suka Ramai dan Kelurahan Kota Tinggi. Kecamatan Rumbai pesisir yang terdiri dari enam kelurahan yaitu Kelurahan Meranti Pendek, Kelurahan Limbungan, Kelurahan Lembah Sari, Kelurahan Limbungan Baru dan Kelurahan Tebing Tinggi Okura. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel IV.2 : Nama Kecamatan Beserta Nama Kelurahan di Kota Pekanbaru**

	Nama Kecamatan	Nama Kelurahan
	2	3
	Kecamatan Tampan	a. Simpang baru b. Sidomulyo barat c. Tuah karya d. Delima
	Kecamatan Payung Sekaki	a. Labuh Baru Timur b. Tampan c. Air hitam d. Labuh baru barat
	Kecamatan Bukit Raya	a. Simpang Tiga b. Tangkerang Selatan c. Tangkerang Utara d. Tangkerang Labuai
	Kecamatan Marpoyan Damai	a. Tangkerang Tengah b. Tangkerang Barat c. Maharatu d. Sidomulyo Timur e. Wonorejo

umatan Tenayan Raya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kulim</li> <li>b. Tangkerang Timur</li> <li>c. Rejosari</li> <li>d. Sail</li> </ul>
umatan Sail	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Cita Raja</li> <li>b. Suka Maju</li> <li>c. Suka Mulia</li> </ul>
umatan Lima Puluh	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Rintis</li> <li>b. Sekip</li> <li>c. Tanjung Rhu Pesisir</li> </ul>
umatan Pekanbaru Kota	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Simpang empat</li> <li>b. Sumahilang</li> <li>c. Tanah Datar</li> <li>d. Kota baru</li> <li>e. Suka Ramai</li> <li>f. Kota Tinggi</li> </ul>
umatan Senapelan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Padang Bulan</li> <li>b. Padang Terubuk</li> <li>c. Sago</li> <li>d. Kampung dalam</li> <li>e. Kampung Bandar</li> <li>f. Kampung Baru</li> </ul>
umatan Sukajadi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jatirejo</li> <li>b. Kampung tengah</li> <li>c. Kampung melayu</li> <li>d. Kendungsari</li> <li>e. Harjosari</li> <li>f. Sukajadi</li> <li>g. Pulau koran</li> </ul>
umatan Rumbai	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Limbunsari</li> <li>b. Muara fajar</li> <li>c. Rumbai bukit</li> <li>d. Palas</li> <li>e. Sri meranti</li> </ul>
umatan Rumbai Pesisir	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Meranti Pandek</li> <li>b. Limbungan</li> <li>c. Lembah sari</li> <li>d. Lembah damai</li> <li>e. Limbungan baru</li> <li>f. Tebing tinggi okura</li> </ul>

Sumber : Pekanbaru Dalam Angka, 2018

## **B. Gambaran Ringkas Dinas Tenaga Kerja Traansmigrasi Provinsi Riau**

Guna mengatur kelancaran hubungan industrial antara pekerja dengan pengusaha diperlukan suatu wadah yang didalamnya terdapat peraturan yang mengikat dan membatasi antara hak dan kewajiban pengusaha atau pemberi kerja, hak dan kewajiban pekerja. Atas dasar inilah pemerintah ikut turut campur tangan didalam bidang perburuhan dengan mendirikan suatu badan atau dinas yaitu dinas tenaga kerja dan transmigrasi RI (Disnakertrasns) yang mengatur tentang ketenagakerjaan serta pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan ditekankan pada usaha-usaha peningkatan kesejahteraan tenaga kerja melalui perbaikan sistem pengupahan, perluasan program jaminan sosial tenaga kerja, perbaikan syarat-syarat kerja dan kondisi lingkungan serta penegakan pelaksanaan peraturan tenaga kerja didalam perkembangan perekonomian dewasa ini.

Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah 9 tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Riau. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di bidang tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekda.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah bidang tenaga kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau. berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Untuk melaksanakan tugas pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menyelenggarakan fungsi:

- h. perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;
- i. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;
- j. pembinaan dan fasilitasi bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil lingkup provinsi dan kabupaten/kota;
- k. pelaksanaan tugas di bidang penempatan tenaga kerja dan transmigrasi, pelatihan kerja dan produktivitas, pengawasan ketenagakerjaan, hubungan industrial dan jaminan sosial, serta ketransmigrasian, kependudukan dan catatan sipil;
- l. pemantauan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja, transmigrasi, kependudukan dan catatan sipil;
- m. pelaksanaan kesekretariatan dinas;
- n. pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur sesuai dengan tugas dan fungsinya.

### **Visi**

Terwujudnya Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang Profesional, Produktif, Mandiri, Sejahtera dan Berdaya Saing Tinggi serta Administrasi yang Tertib

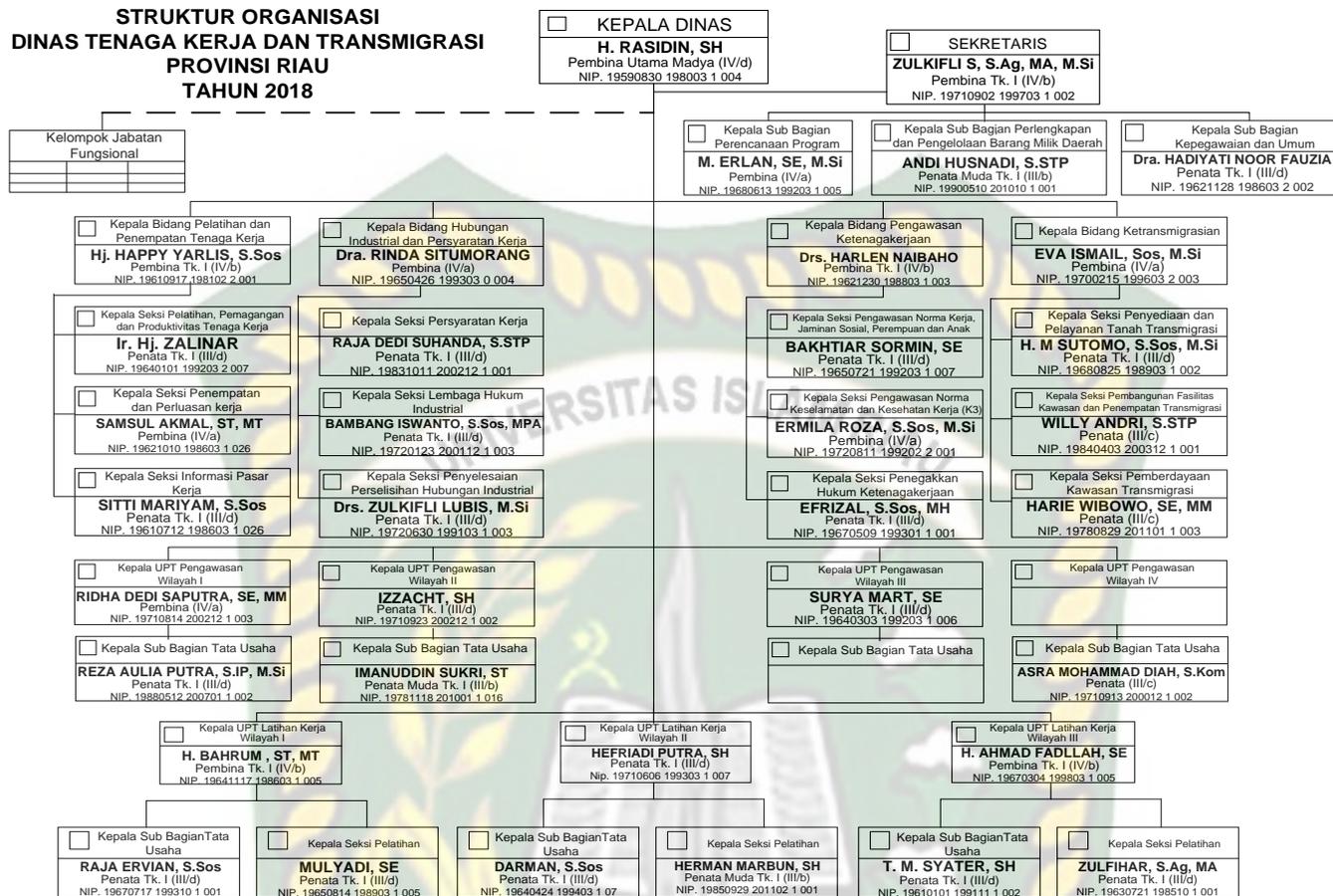
### **Misi**

1. Mewujudkan Sumber Daya Insani Riau yang Berdaya Saing Tinggi
2. Mewujudkan Pembangunan Ketenagakerjaan Melalui Perluasan Lapangan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja dan Peningkatan Kesempatan Kerja.
3. Mewujudkan Kompetensi dan Produktivitas Tenaga Kerja.

4. Mewujudkan Kesejahteraan Pekerja dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Segala Aspek.
5. Mewujudkan Terlaksananya Hubungan Industrial yang Dinamis dan Dialogis.
6. Mewujudkan Peningkatan Jaringan Kemitraan dalam Rangka Pencegahan dan Penyelesaian berbagai Permasalahan Tenaga Kerja.
7. Mewujudkan Pengawasan Norma Ketenagakerjaan, Kesehatan Keselamatan Kerja dalam upaya Penegakan Hukum menuju Terciptanya Iklim Investasi yang Kondusif.
8. Mewujudkan Kualitas SDM Transmigran, Penyebaran Perpindahan Penduduk dan Mengembangkan Masyarakat Transmigrasi serta Masyarakat di sekitar Kawasan Transmigrasi serta berkelanjutan menuju Desa Maju, Mandiri dan Produktif.

### C. Susunan Organisasi

Gambar IV.1: Stuktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau



Sumber: Modifikasi Penulis 2018

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Identitas Responden

Identitas responden merupakan keterangan yang diperoleh dari hasil kuisioner yang disebarakan oleh peneliti, yang berkaitan dengan nama, umur, jenis kelamin dan tingkat pendidikan responden dari Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau. Untuk Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi dan Pimpinan Perusahaan yang berada di Kota Pekanbaru berisikan nama, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan. Lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat pada keterangan di bawah ini :

##### 1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin juga mempengaruhi tingkat emosional responden yang bersangkutan dalam bekerja, dimana pria biasanya lebih cepat emosional dari pada wanita. Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden yang ada pada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau dan Pimpinan Perusahaan yang ada di Kota Pekanbaru, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut dibawah ini :

**Tabel V.1 : Distribusi Jumlah Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Menurut Jenis Kelamin Dalam Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru)**

	Jenis Kelamin	Jumlah	rsentase (%)
	Laki-laki	5	100%
	Perempuan	1	100%
	Jumlah	6	100%

*Sumber : DINASKETRANS Riau, 2018.*

Dari tabel V.1 di atas diketahui bahwa jumlah responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau jika dilihat dari jenis kelamin, semua berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 100% , dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 1 orang dengan persentase 100% .

**Tabel V.2: Distribusi Jumlah Responden Pimpinan Perusahaan Menurut Jenis Kelamin Dalam Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru)**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
Laki-laki	10	67%
Perempuan	5	33%
Jumlah	15	100%

*Sumber : Data Olahan Kuisisioner Peneliti, 2018*

Dari tabel V.2 di atas diketahui bahwa jenis kelamin dari Pimpinan Perusahaan Kota Pekanbaru, untuk jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 10 orang dengan persentase 67%, sedangkan untuk jenis kelamin perempuan sebanyak 5 orang dengan persentase 33%.

## 2. Tingkat Umur

Usia juga merupakan suatu penentuan tingkat kematangan pikiran seseorang dalam rangka mengambil keputusan yang tepat. Seperti diketahui bahwa pemimpin yang lebih tua umurnya akan lebih bijaksana dalam mengambil tindakan dari pada pemimpin yang lebih muda, akan tetapi tidak dapat dipungkiri juga bahwa lebih tua umur seseorang maka kemampuan fisiknya akan lebih cepat mengalami kelelahan dalam melakukan pekerjaan jika dibandingkan dengan yang lebih muda. Untuk itu perlu diketahui data tingkat umur dari masing-masing responden. Untuk lebih jelasnya mengenai hal tersebut maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut dibawah ini :

**Tabel V.3 : Distribusi Jumlah Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Menurut Tingkat Umur Dalam Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru)**

Umur	Jumlah	Persentase (%)
20-30	-	-
31-40	1	14%
41-50	3	57%
50>	2	29%
Jumlah	6	100%

*Sumber : Data Olahan Kuisisioner dan Wawancara, 2018*

Berdasarkan tabel V.3 di atas diketahui bahwa untuk identitas responden jika dipandang dari tingkat umur maka menjadi beragam. Untuk pimpinan yang berusia 31-40 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 14%, berusia 41-50 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 57%, dan berusia >50 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 29%. Dapat disimpulkan data distribusi responden pimpinan menurut tingkat umur didominasi pada umur 41-50 tahun dan 50> tahun. Tingkat umur mempengaruhi produktifitas masing-masing pimpinan, oleh karena itu diharapkan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau melaksanakan setiap pekerjaan dengan rasa tanggung jawab, agar dapat menghasilkan pengawasan yang intensif.

**Tabel V.4 : Distribusi Jumlah Responden Pimpinan Perusahaan Menurut Tingkat Umur Dalam Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru)**

Umur	Keterangan	Persentase(%)
20-30	3	20%
31-40	5	33%
41-50	5	33%
50>	2	13%
Jumlah	15	100%

*Sumber : Data Olahan Kuisisioner Peneliti, 2018.*

Berdasarkan tabel V.4 di atas diketahui bahwa untuk identitas responden Pimpinan Perusahaan dipandang dari tingkat umur, untuk umur 20-30 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 20%, sedangkan untuk umur 31-40 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 33%, kemudian untuk umur 41-50 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 33%, dan untuk responden dengan umur di atas 50 tahun sebanyak 2 orang dengan persentase 13%.

### **3. Pendidikan Responden**

Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka semakin matang pola pikir seseorang tersebut dalam mengambil keputusan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Pendidikan merupakan suatu usaha seseorang dalam rangka memberikan pengembangan terhadap pola pikir orang lain dalam memahami dan menilai sesuatu, dimana dari tingkat pendidikan kita akan mengetahui kemampuan seseorang yang cenderung akan mempengaruhi pola pikir serta tingkah laku setiap orang. Pendidikan tidak bisa didapat begitu saja melainkan melalui beberapa tahapan-tahapan baik dari sekolah, lingkungan maupun dari keluarga. Berdasarkan hasil penelitian peneliti maka dapat dilihat tingkat pendidikan masing-masing kelompok responden sebagai berikut :

**Tabel V.5 : Distribusi Jumlah Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Menurut Tingkat Pendidikan Dalam Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru)**

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	-	-
SLTP	-	-
SLTA	-	-
Diploma	-	-
Strata 1	4	86%
Strata 2	2	14%
Jumlah	6	100%

Sumber : *DINASKERTRANS RIAU, 2018*

Dari data tabel V.5 di atas diketahui untuk identitas responden dilihat dari tingkat pendidikan terdiri dari berbagai tingkatan, dapat dilihat bahwa jenjang pendidikan bagi Pimpinan Dinas Transmigrasi Riau pada tabel di atas, dengan tingkat pendidikan strata 1 sebanyak 4 orang dengan persentase 86%, dan tingkat pendidikan strata 2 sebanyak 2 orang dengan persentase 14%.

Berdasarkan tabel di atas, tingkat pendidikan Pimpinan Dinas terbilang memadai untuk kategori berpendidikan. Oleh karena itu diharapkan bagi Dinaskertrans dapat bekerja sebaik mungkin melaksanakan berbagai tugas dan fungsinya dengan efektif dan penuh rasa tanggung jawab dan pada akhirnya mengacu pada pengawasan yang intensif.

**Tabel V.6 : Distribusi Jumlah Responden Pimpinan Perusahaan Menurut Tingkat Pendidikan Dalam Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Asing Oleh Dinas Tenaga**

**Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru)**

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SD	-	-
SLTP	-	-
SLTA	6	40%
Diploma	4	27%
Strata 1	4	27%
Strata 2	1	7%
Jumlah	15	100%

*Sumber : Data Olahan Kuisisioner Peneliti, 2018*

Dari data tabel V.6 di atas dapat diketahui untuk identitas responden pimpinan perusahaan yang dilihat dari tingkat pendidikan terdiri dari berbagai tingkatan, untuk responden yang berpendidikan SLTA sebanyak 6 orang dengan persentase 40%, kemudian untuk responden dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 4 orang dengan persentase 27%, selanjutnya untuk responden dengan tingkat pendidikan strata 1 sebanyak 4 orang dengan persentase 27%, dan terakhir responden dengan tingkat pendidikan strata 2 sebanyak 1 orang dengan persentase 7%.

**B. Hasil Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau ( Studi Kasus Di Kota Pekanbaru)**

Dalam rangka untuk mewujudkan visi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau yaitu : “Terwujudnya Ketenagakerjaan dan Ketransmigrasian yang Profesional, Produktif, Mandiri, Sejahtera dan Berdaya Saing Tinggi serta Administrasi yang Tertib”, maka perlu kiranya Dinakertrans Riau untuk

melakukan pengawasan yang lebih intensif agar tidak ditemukan lagi adanya pekerja asing yang tidak memiliki izin bekerja di Kota Pekanbaru. Untuk mengetahui dan menganalisis penilaian tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau ( Studi Kasus Di Kota Pekanbaru), maka dapat dilihat dari indikator variabel berikut ini :

### **1. Pengawasan Langsung**

Pengawasan langsung apabila pimpinan organisasi melakukan sendiri pengawasan terhadap kegiatan yang sedang dijalankan. Dalam penelitian ini pengawasan langsung yang dilakukan Dinakertrans dilihat dari 3 (tiga) bentuk, yaitu: inspeksi langsung, observasi di tempat (*The-spot observation*), dan membuat laporan di tempat (*On-the-spot report*). Inspeksi langsung merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui dan memeriksa secara langsung kebenaran yang terjadi di lapangan.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden Dinakertrans yang berjumlah 6 orang terhadap indikator Pengawasan Langsung, dapat dilihat pada tabel V.7 :

**Tabel V.7: Distribusi Tanggapan Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Penelitian Tentang Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru)**

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Intensif	Cukup Intensif	Kurang Intensif	
1	2	3	4	5	6
1.	Inspeksi langsung ke kantor/perusahaan	6 (100%)	-	-	6
2.	Inspeksi langsung secara rutin	5 (83%)	1 (17%)	-	6
3.	Pemeriksaan perizinan & Persyaratan	6 (100%)	-	-	6
4.	Pemeriksaan kelengkapan perizinan & persyaratan	6 (100%)	-	-	6
5.	Inspeksi langsung	2 (33%)	4 (67%)	-	6
6.	Pengamatan langsung kantor / Perusahaan	6 (100%)	-	-	6
7.	Pengamatan langsung secara rutin	4 (67%)	1 (17%)	1 (17%)	6
8.	Pengamatan Izin & Persyaratan TKA	5 (83%)	-	1 (17%)	6
9.	Pengamatan kelayakan Perizinan & Persyaratan	6 (100%)	-	-	6
10.	Penyerahan pelaksanaan pengamatan langsung	-	6 (100%)	-	6
11.	Inspeksi di tempat	6 (100%)	-	-	6
12.	Laporan di tempat	-	2 (33%)	4 (67%)	6
13.	Tidak lanjut laporan di tempat	5 (83%)	1 (17%)	-	6

14					
1	2	3	4	5	6
14.	kelengkapan pelaksanaan laporan di tempat	-	6 (100%)	-	6
<b>Jumlah</b>		57	21	6	84
<b>Rata-rata</b>		4	1	1	6
<b>Persentase</b>		67%	17%	17%	100%

Sumber : Data Olahan Penulis, 2018.

Dari tabel V.7 di atas dapat dilihat tanggapan dari 6 orang responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Riau terhadap indikator pengawasan langsung, dengan kategori penilaian intensif sebanyak rata-rata 4 dengan persentase 67%, kemudian yang memberikan kategori penilaian cukup intensif sebanyak rata-rata 1 dengan persentase 17%, dan yang memberikan kategori penilaian kurang intensif sebanyak rata-rata 1 dengan persentase 17%. Maka dengan itu secara keseluruhan untuk indikator pengawasan langsung jika dilihat dari tanggapan responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Riau, dapat disimpulkan berada pada kategori penilaian “intensif”.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden Pimpinan Perusahaan di Kota Pekanbaru terhadap indikator pengawasan langsung, maka dapat dilihat dalam tabel V.8 berikut ini.

**Tabel V.8: Distribusi Tanggapan Responden Pimpinan Perusahaan Indikator Pengawasan Langsung Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Aisng Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru)**

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Intensif	Cukup Intensif	Kurang Intensif	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1.	Inspeksi langsung ke kantor perusahaan	3 (20%)	7 (47%)	5 (33%)	15
2.	Inspeksi langsung secara rutin	-	4 (27%)	11 (73%)	15
3.	Pemeriksaan perizinan & Persyaratan	-	7 (47%)	8 (53%)	15
4.	Pemeriksaan kelengkapan perizinan & persyaratan	-	8 (53%)	7 (47%)	15
5.	Kebersamaan inspeksi langsung	-	5 (33%)	10 (67%)	15
6.	Pengamatan langsung kantor / Perusahaan	3 (20%)	7 (47%)	5 (33%)	15
7.	Pengamatan langsung secara rutin	-	5 (33%)	10 (67%)	15
8.	Pengamatan Izin & Persyaratan TKA	-	4 (27%)	11 (73%)	15
9.	Pengamatan kelayakan Perizinan & Persyaratan	-	9 (60%)	6 (40%)	15
10.	Kejelasan pelaksanaan pengamatan langsung	-	8 (53%)	7 (47%)	15
11.	Kejelasan laporan di tempat	1 (7%)	9 (60%)	5 (33%)	15
12.	Kejelasan laporan di tempat	-	6 (40%)	9 (60%)	15
13.	Kejelasan lanjut laporan di tempat	-	8 (53%)	7 (47%)	15

14.	luruhan pelaksanaan laporan di tempat	-	7 (47%)	8 (53%)	15
<b>Jumlah</b>		7	90	109	225
<b>Rata-rata</b>		1	6	8	15
<b>Persentase</b>		7%	40%	53%	100%

Sumber : Data Olahan Penulis, 2018.

Dari tabel V.8 di atas dapat dilihat tanggapan dari 15 orang responden pimpinan perusahaan terhadap indikator pengawasan langsung, dengan kategori penilaian intensif sebanyak rata-rata 1 dengan persentase 7%, kemudian yang memberikan kategori penilaian cukup intensif sebanyak rata-rata 6 dengan persentase 40%, dan yang memberikan kategori penilaian kurang intensif sebanyak rata-rata 8 dengan persentase 53%. Maka dengan itu secara keseluruhan untuk indikator pengawasan langsung jika dilihat dari tanggapan responden Pimpinan Perusahaan, dapat disimpulkan berada pada kategori penilaian “kurang intensif”.

Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak H.Rasidin, SH selaku kepala Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau terkait indikator pengawasan langsung, dengan rangkuman pertanyaan sebagai berikut: Bagaimanakah bentuk pengawasan langsung yang dilakukan oleh DINASKERTRANS Riau terhadap izin menggunakan tenaga kerja asing di kota Pekanbaru? Bagaimanakah keseluruhan pelaksanaan pengawasan langsung tersebut? Serta Apa faktor-faktor kendala yang ditemui DINASKERTRANS Riau ketika melakukan pengawasan langsung? Beliau memberikan jawaban :

*“Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau memiliki cakupan pengawasan yang sangat luas, pengawasan tersebut meliputi pengawasan keselamatan dan kesehatan, pengawasan penegakan hukum dan pengawasan norma ketenagakerjaan. Untuk pengawasan di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Berfokus pada terhadap izin menggunakan tenaga kerja asing. Adapun bentuk pengawasan pada perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing tersebut kita lakukan secara langsung dan tidak langsung. Kalau pengawasan secara langsung dapat dilakukan melalui kegiatan : pengecekan izin tenaga kerja asing, pengecekan kelengkapan persyaratan tenaga kerja asing, pengecekan kelayakan berkas-berkas izin menggunakan tenaga kerja asing. Secara keseluruhan pengawasan langsung yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau sudah berjalan baik, semuanya sudah dilakukan secara terukur dan terarah, karena Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau dalam bekerja memiliki panduan yaitu rencana kerja tahunan. Sejauh ini memang ada beberapa faktor yang menjadi kendala bagi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau ketika melakukan pengawasan langsung yaitu faktor internal dan faktor eksternal, dimana faktor internal berkaitan dengan kecakapan pegawai dan unsur-unsur yang bersangkutan dalam menangani permasalahan pengawasan izin menggunakan tenaga kerja asing di kota pekanbaru yang mana semakin berkembangnya perusahaan-perusahaan baru yang ada dipekanbaru, sedangkan faktor eksternal yaitu berkaitan dengan perusahaan yang kurang memberikan data dan informasi mengenai tenaga kerja asing dengan benar sehingga menghambat proses pengawasan terhadap perizinan tenaga kerja asing..Kendala yang terakhir adalah cakupan wilayah pengawasan Dinas Tenaga*

*Kerja Transmigrasi Provinsi Riau yang luas, sehingga dalam setahun belum bisa dilakukan pengawasan secara merata”. (Wawancara :Kamis 21 November 2018)*

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terkait indikator pengawasan langsung, maka didapatkan informasi yang mendukung penelitian ini. Saat ini memang benar masih ada perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing yang tidak memiliki perizinan dan persyaratan yang lengkap di Pekanbaru.

Selanjutnya untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau dan Pimpinan Perusahaan di Kota Pekanbaru terhadap indikator pengawasan langsung, maka dapat dilihat dalam tabel V.9 dibawah ini.

**Tabel V.9: Rekapitulasi Tanggapan Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau dan Pimpinan Perusahaan Mengenai Indikator Pengawasan Langsung Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru)**

No	Indikator Pengawasan Langsung	Kategori Penilaian			Jumlah
		Intensif	Cukup Intensif	Kurang Intensif	
1.	Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau	4 (67%)	1 (17%)	1 (17%)	6
2.	Pimpinan Perusahaan	1 (7%)	6 (40%)	8 (53%)	15
<b>Jumlah</b>		5	7	9	21
<b>Rata-rata</b>		2	8	7	17
<b>Persentase</b>		12%	47%	41%	100%

*Sumber : Data Olahan Penulis, 2018.*

Berdasarkan tabel V.9 di atas dapat dilihat rekapitulasi tanggapan kedua kelompok responden, yaitu Dinakertrans dan pimpinan perusahaan di Kota

Pekanbaru terhadap indikator pengawasan langsung, dengan kategori penilaian intensif sebanyak rata-rata 2 dengan persentase 12%, kemudian yang memberikan kategori penilaian cukup intensif sebanyak rata-rata 8 dengan persentase 47%, dan yang memberikan kategori penilaian kurang intensif sebanyak rata-rata 7 dengan persentase 41%. Maka dengan itu secara keseluruhan untuk indikator pengawasan langsung jika dilihat dari penilaian tertinggi tanggapan kedua kelompok responden, dapat disimpulkan berada pada kategori penilaian “cukup intensif”.

## **2. Pengawasan Tidak Langsung**

Pengawasan tidak langsung merupakan pengawasan dari jarak jauh. Pengawasan ini dilakukan melalui laporan yang disampaikan oleh para bawahan, pihak yang diawasi, yang terkena dampak pengawasan. Laporan yang didapat berbentuk : laporan tertulis, laporan lisan, dan laporan khusus. Laporan tertulis merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban perusahaan kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau atas pelaksanaan kegiatan menggunakan tenaga kerja asing melalui laporan tertulis. Laporan lisan merupakan suatu bentuk pertanggungjawaban perusahaan kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau atas pelaksanaan kegiatan menggunakan tenaga kerja asing melalui laporan lisan dan laporan lisan dapat dilakukan melalui kegiatan tanya jawab.

Selanjutnya untuk mengetahui jawaban atau tanggapan dari responden Dinakertrans yang berjumlah 6 orang terhadap indikator Pengawasan Tidak Langsung, dapat dilihat pada tabel V.10 :

**Tabel V.10: Distribusi Tanggapan Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Mengenai Indikator Pengawasan Tidak Langsung Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru)**

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Intensif	Cukup Intensif	Kurang Intensif	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1.	minta laporan tertulis	5 (83%)	-	1 (17%)	6
2.	n meminta laporan tertulis	1 (17%)	4 (67%)	1 (17%)	6
3.	aklanjut laporan tertulis	6 (100%)	-	-	6
4.	oran tertulis perusahaan	2 (33%)	-	4 (67%)	6
5.	aklanjut laporan tertulis perusahaan	2 (33%)	4 (67%)	-	6
6.	oran tertulis sudah intensif	-	6 (100%)	-	6
7.	minta laporan lisan	6 (100%)	-	-	6
8.	n meminta laporan lisan	4 (67%)	2 (33%)	-	6
9.	aklanjut laporan lisan	6 (100%)	-	-	6
<b>Jumlah</b>		26	10	6	54
<b>Rata-rata</b>		3	2	1	6
<b>Persentase</b>		50%	33%	17%	100%

Sumber : Data Olahan Penulis, 2018.

Dari tabel V.10 di atas dapat dilihat tanggapan dari 6 orang responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau terhadap indikator pengawasan tidak langsung, dengan kategori penilaian intensif sebanyak rata-rata 3 dengan persentase 50%, kemudian yang memberikan kategori penilaian cukup intensif sebanyak rata-rata 2 dengan persentase 33%, dan yang memberikan kategori

penilaian kurang intensif sebanyak rata-rata 1 dengan persentase 17%. Maka dengan itu secara keseluruhan untuk indikator pengawasan langsung jika dilihat dari penilaian tertinggi tanggapan responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau, dapat disimpulkan berada pada kategori penilaian “intensif”.

Selanjutnya untuk melihat tanggapan responden Pimpinan Perusahaan di Kota Pekanbaru terhadap indikator pengawasan tidak langsung, maka dapat dilihat dalam tabel V.11 berikut ini.

**Tabel V.11: Distribusi Tanggapan Responden Pimpinan Perusahaan Mengenai Indikator Pengawasan Tidak Langsung Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru)**

No	Item Penilaian	Kategori Penilaian			Jumlah
		Intensif	Cukup Intensif	Kurang Intensif	
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1.	hinta laporan tertulis	2 (13%)	7 (47%)	6 (40%)	15
2.	n meminta laporan tertulis	-	11 (73%)	4 (27%)	15
3.	aklanjut laporan tertulis	-	8 (53%)	7 (47%)	15
4.	oran tertulis sudah intensif	-	7 (47%)	8 (53%)	15
5.	hinta laporan lisan	1 (7%)	10 (67%)	4 (27%)	15
6.	n meminta laporan lisan	-	6 (40%)	9 (60%)	15
7.	aklanjut laporan lisan	-	11 (73%)	4 (40%)	15
8.	oran lisan sudah intensif	-	8 (53%)	7 (47%)	15
<b>Jumlah</b>		3	68	45	120
<b>Rata-rata</b>		1	9	5	15
<b>Persentase</b>		7%	60%	33%	100%

Sumber : Data Olahan Penulis, 2018.

Berdasarkan tabel V.11 di atas dapat dilihat tanggapan dari 15 orang responden pimpinan perusahaan terhadap indikator pengawasan tidak langsung, dengan kategori penilaian intensif sebanyak rata-rata 1 dengan persentase 7%, kemudian responden yang memberikan kategori penilaian cukup intensif sebanyak rata-rata 9 dengan persentase 60%, dan responden yang memberikan kategori penilaian kurang intensif sebanyak rata-rata 5 dengan persentase 33%. Maka dengan itu secara keseluruhan untuk indikator pengawasan langsung jika dilihat dari penilaian tertinggi tanggapan responden pimpinan perusahaan, dapat disimpulkan berada pada kategori penilaian “cukup intensif”.

Sementara itu, berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak H. Rasidin, SH selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau terkait indikator pengawasan tidak langsung, dengan rangkuman pertanyaan sebagai berikut: Bagaimanakah bentuk pengawasan tidak langsung yang dilakukan oleh Dinakertrans Riau terhadap tenaga kerja asing yang bekerja di perusahaan di kota Pekanbaru? Bagaimanakah keseluruhan pelaksanaan pengawasan tidak langsung tersebut? Serta Apa faktor-faktor kendala yang ditemui Dinakertrans Riau ketika melakukan pengawasan tidak langsung? Beliau memberikan jawaban :

*“Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau juga melakukan pengawasan tidak langsung atau pengawasan jarak jauh kepada perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing di Kota Pekanbaru. Pengawasan tersebut bertujuan agar para tenaga kerja asing memenuhi syarat untuk bekerja diperusahaan di kota Pekanbaru sesuai aturan yang berlaku. Untuk bentuk pengawasan tidak langsung yang dilakukan Dinakertrans Riau saat ini: pertama, menerima dan menindaklanjuti terkait laporan yang masuk ke Dinakertrans Riau*

*terkait laporan mengenai tenaga kerja asing, bentuk pengawasan yang kedua adalah melakukan pemanggilan kepada pihak perusahaan apabila diduga melakukan pelanggaran tentang ketenagakerjaan seperti tidak melaporkan tenaga kerja asing ke Dinakertrans. Sebagian besar laporan tersebut sudah kita analisis dan ditindaklanjuti. Secara keseluruhan pengawasan tidak langsung yang dilakukan oleh Dinakertrans Riau sudah berjalan dengan baik, hanya saja masih ada faktor-faktor kendala seperti: kurangnya kerjasama yang baik antara perusahaan terhadap Dinakertrans dalam meminta data tenaga kerja asing atau segala berkas-berkas yang berkaitan dengan tenaga kerja asing dan juga para perusahaanpun jarang melaporkan data tenaga kerja asingnya ke Dinakertrans Riau, untuk itu didalam bentuk pengawasan ini perlunya suatu kerja sama yang baik antara perusahaan dengan Dinakertrans agar semuanya berjalan dengan baik dan terarah sesuai aturan yang berlaku yang mengatur tentang tenaga kerja asing yang bekerja diperusahaan di kota pekanbaru.*

(Wawancara : Kamis, 21 November 2018)

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terkait indikator pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung maka didapatkan informasi yang mendukung penelitian ini. Saat ini memang benar masih terdapat tenaga kerja asing yang bekerja diriau khususnya dikota pekanbaru banyak yang terjaring dalam operasi pengawasan tenaga kerja asing yang dilakukan oleh dinaker riau yang mana para tenaga kerja tersebut banyak menggunakan visa kunjungan dan tidak memenuhi persyaratan untuk bekerja di perusahaan yang diriau khususnya dikota pekanbaru serta banyak juga terdapat perusahaan sedang berkembang yang dan menggunakan tenaga kerja asing tidak memiliki izin dan juga kurang kerja

sama yang baik antara kedua belah pihak yaitu Dinaker riau dan perusahaan yang di riau yang mana menjadi salah satu terjadinya permasalahan yang muncul saat ini yaitu kurang terawasinya para tenaga kerja asing yang masuk kriu untuk bekerja yang tidak memiliki izin yang legal dari pemerintah. Oleh karena itu perlunya kerja sama yang baik dan juga pengawasan yang optimal dalam mengawasi tenaga kerja asing yang masuk keriau untuk bekerja agar tidak terjadi fungsi dinaker yang berjalan dengan tidak baik dalam fungsi pengawasan ketenagakerjaan yaitu pengawasan terhadap izin menggunakan tenaga kerja asing.

Berikutnya untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden Dinakertrans Riau dan Pimpinan Perusahaan terhadap indikator pengawasan tidak langsung, maka dapat dilihat dalam tabel V.12 di bawah ini.

**Tabel V.12: Rekapitulasi Tanggapan Responden Dinakertrans dan Pimpinan Perusahaan Mengenai Indikator Pengawasan Tidak Langsung Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi PProvinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru)**

No	Indikator Pengawasan Tidak Langsung	Kategori Penilaian			Jumlah
		Intensif	Cukup Intensif	Kurang Intensif	
1.	s Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau	3 (50%)	2 (33%)	1 (17%)	6
2.	binan Perusahaan	1 (7%)	9 (60%)	5 (33%)	15
<b>Jumlah</b>		4	11	6	21
<b>Rata-rata</b>		3	8	6	17
<b>Persentase</b>		18%	47%	35%	100%

Sumber : Data Olahan Penulis, 2018.

Berdasarkan tabel V.12 di atas dapat dilihat rekapitulasi tanggapan kedua kelompok responden, yaitu Dinakertrans dan pimpinan perusahann di Kota

Pekanbaru terhadap indikator pengawasan tidak langsung, dengan kategori penilaian intensif sebanyak rata-rata 3 dengan persentase 18%, kemudian yang memberikan kategori penilaian cukup intensif sebanyak rata-rata 8 dengan persentase 47%, dan yang memberikan kategori penilaian kurang intensif sebanyak rata-rata 6 dengan persentase 35%. Secara keseluruhan untuk indikator pengawasan tidak langsung jika dilihat dari penilaian tertinggi tanggapan ketiga kelompok responden, dapat disimpulkan berada pada kategori penilaian “cukup intensif”.

Selanjutnya untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden komisioner untuk seluruh indikator dalam penelitian ini, maka peneliti memaparkannya dalam tabel V.13 seperti di bawah ini :

**Tabel V.13: Rekapitulasi Tanggapan Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru)**

No	Indikator	Kategori Penilaian			Jumlah
		Intensif	Cukup Intensif	Kurang Intensif	
1.	awasan Langsung	4 (67%)	1 (17%)	1 (17%)	6
2.	awasan Tidak Langsung	3 (50%)	2 (33%)	1 (17%)	6
<b>Jumlah</b>		7	3	2	12
<b>Rata-rata</b>		3.5	1.5	1	6
<b>Persentase</b>		58%	25%	17%	100%

*Sumber : Data Olahan Penulis, 2018.*

Berdasarkan tabel V.13 di atas dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Daerah Riau terhadap semua indikator dalam penelitian ini, dengan kategori penilaian intensif sebanyak

rata-rata 3.5 dengan persentase 58%, kemudian yang memberikan kategori penilaian cukup intensif sebanyak rata-rata 1.5 dengan persentase 25%, dan yang memberikan kategori penilaian kurang intensif sebanyak rata-rata 1 dengan persentase 17%. Secara keseluruhan hasil penelitian dari tanggapan responden Dinaskertrans jika dilihat dari penilaian tertinggi, dapat disimpulkan berada pada kategori penilaian “intensif” dengan rata-rata 3.5 dan persentase 58%.

Kemudian untuk melihat rekapitulasi tanggapan responden pimpinan Perusahaan untuk seluruh indikator dalam penelitian ini, maka peneliti memaparkannya dalam tabel V.14 berikut ini.

**Tabel V.14: Rekapitulasi Tanggapan Responden Pimpinan Perusahaan Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Aisng Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru)**

No	Indikator	Kategori Penilaian			Jumlah
		Intensif	Cukup Intensif	Kurang Intensif	
1.	gawasan Langsung	1 (7%)	6 (40%)	8 (53%)	15
2.	gawasan Tidak Langsung	1 (7%)	9 (60%)	5 (33%)	15
<b>Jumlah</b>		2	15	13	30
<b>Rata-rata</b>		1	7.5	6.5	15
<b>Persentase</b>		7%	50%	43%	100%

Sumber : Data Olahan Penulis, 2018.

Berdasarkan tabel V.14 di atas dapat dilihat rekapitulasi tanggapan responden pimpinan perusahaan terhadap semua indikator dalam penelitian ini, dengan kategori penilaian intensif sebanyak rata-rata 1 dengan persentase 7%, kemudian yang memberikan kategori penilaian cukup intensif sebanyak rata-rata 7.5 dengan persentase 50%, dan yang memberikan kategori penilaian kurang intensif sebanyak rata-rata 6.5 dengan persentase 43%. Secara keseluruhan hasil

penelitian dari tanggapan responden pimpinan perusahaan jika dilihat dari penilaian tertinggi, dapat disimpulkan berada pada kategori penilaian “cukup intensif” dengan rata-rata 7.5 dan persentase 50%.

Kemudian untuk melihat rekapitulasi tanggapan kedua kelompok responden yaitu : Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau dan pimpinan perusahaan di Kota Pekanbaru untuk seluruh indikator dalam penelitian ini, maka dipaparkan dalam tabel V.15 berikut ini.

**Tabel V.15: Rekapitulasi Tanggapan Responden Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau dan Pimpinan Perusahaan Dalam Penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru)**

No	Responden	Kategori Penilaian			Jumlah
		Intensif	Cukup Intensif	Kurang Intensif	
1.	Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau	3.5 (58%)	1.5 (25%)	1 (17%)	6
2.	Pimpinan Perusahaan	1 (7%)	7.5 (50%)	6.5 (43%)	15
<b>Jumlah</b>		4.5	9	7.5	21
<b>Rata-rata</b>		2.5	8	6.5	17
<b>Persentase</b>		15%	47%	38%	100%

Sumber : Data Olahan Penulis, 2018.

Berdasarkan tabel V.15 di atas yang memaparkan hasil tanggapan seluruh responden yang terlibat dalam penelitian Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus di Kota Pekanbaru), maka dapat dilihat hasil akhir dengan kategori penilaian intensif sebanyak rata-rata 2.5 dengan persentase 15%, kemudian yang memberikan kategori penilaian cukup intensif sebanyak rata-rata 8

dengan persentase 47%, dan yang memberikan kategori penilaian kurang intensif sebanyak rata-rata 6.5 dengan persentase 38%. Secara keseluruhan hasil penelitian dari tanggapan semua kelompok responden, berdasarkan penilaian tertinggi maka disimpulkan berada pada kategori penilaian “cukup intensif” dengan rata-rata 8 dan persentase 47%.

Sehingga berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan kedua kelompok responden, dan menganalisis hasil kuisioner, hasil wawancara, hasil observasi lapangan yang dihimpun peneliti, maka dapat disimpulkan bahwa Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (studi kasus Kota Pekanbaru), berada pada kategori penilaian “cukup intensif”.

### **C. Faktor-Faktor Penghambat Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru)**

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang dilakukan maka dapat diketahui beberapa hal yang menjadi faktor penghambat pengawasan terhadap izin menggunakan tenaga kerja asing oleh Dinakertrans Provinsi Riau, yaitu sebagai berikut:

1. Pihak Dinakertrans Provinsi Riau mengakui salah satu kendala yang dihadapi sehingga pengawasan terhadap tenaga kerja asing belum sepenuhnya berjalan intensif atau kurang berjalan dengan intensif adalah karena terbatasnya basis data yang komperensif terkait izin dan persyaratan tenaga kerja asing yang yang diberikan perusahaan kepada pihak Dinakertrans provinsi Riau.

2. Menurut penuturan pihak Dinakertrans Provinsi Riau kepada peneliti, kendala berikutnya adalah terkait kurangnya kerja sama yang baik antara perusahaan dengan pihak dinakertrans dalam melaporkan para tenaga kerja asing yang bekerja diperusahaannya serta terdapat yang izin kerja sudah mau habis tapi belum diperpanjang dan masih dipekrjakan diperusahaan tersebut.
3. Pihak Dinakertrans Provinsi Riau mengakui terkait permasalahan banyaknya perusahaan baru yang berkembang dan berdiri membuat suatu permasalahan buat pihak kami dimana kami harus meminta segala persyaratan tentang ketenagakerjaan diperusahaan tersebut tapi yang mana perusahaan tersebut ada yang mau memberikan segala persyaratan tersebut dan juga ada yang tidak mau karna alasannya masih diproses serta kesulitan kami dalam memantau semua perusahaan yang ada di pekanbaru yang menggunakan tenaga kerja asing tersebut.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah penulis lakukan mengenai Pengawasan Terhadap Izin Menggunakan tenaga Kerja Asing OLEH Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (Studi Kasus Kota Pekanbaru), yang menggunakan indikator pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung maka penulis mengambil kesimpulan dan saran-saran untuk bahan masukan bagi pihak terkait terutama bagi Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau sebagai berikut :

#### **A. Kesimpulan**

1. Untuk indikator pengawasan langsung yang terdiri dari item penilaian inspeksi langsung, pengamatan langsung, dan laporan di tempat, maka diperoleh hasil tanggapan dari responden Dinaskertrans Provinsi Riau yang berada pada kategori penilaian “intensif”. Hasil tanggapan dari responden pimpinanperusahaan berada pada kategori penilaian “kurang intensif”. Kemudian untuk seluruh hasil rekapitulasi tanggapan kedua kelompok responden tersebut mengenai indikator pengawasan langsung berada pada kategori penilaian “cukup intensif”.
2. Untuk indikator pengawasan tidak langsung yang terdiri dari item penilaian laporan tertulis dan laporan lisan, maka diperoleh hasil tanggapan dari responden Dinaskertrans Provinsi

Riau yang berada pada kategori penilaian “intensif”. Hasil tanggapan dari responden pimpinan perusahaan berada pada kategori penilaian “cukup intensif”. Kemudian untuk seluruh hasil rekapitulasi tanggapan kedua kelompok responden tersebut mengenai indikator pengawasan tidak langsung berada pada kategori penilaian “cukup intensif”.

3. Untuk hasil penelitian mengenai Pengawasan Izin Terhadap Menggunakan Tenaga Kerja Asing Oleh Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau (studi kasus Kota Pekanbaru), berdasarkan indikator pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung, maka dari rekapitulasi tanggapan responden berada pada kategori “cukup intensif”. Hal ini disebabkan karena masih adanya permasalahan Izin tenaga kerja asing bahkan izin perusahaan di Kota Pekanbaru.
4. Adapaun yang menjadi faktor penghambat pengawasan Dinaskertrans Provinsi Riau terhadap izni menggunakan tenaga kerja asing adalah terkait data yang kurang komprehensif yang diberikan oleh perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing dan juga terdapat para tenaga kerja asing yang illegal masuk untuk bekerja dengan menggunakan visa kunjungan dan tidak memenuhi persyaratan yang telah di tentukan dan juga terdapat izin bekerjanya sudah mau habis tapi belum diperpanjang.

## **B. Saran**

Adapun saran yang dapat direkomendasikan sehubungan dengan hasil penelitian adalah :

1. Kepada Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau agar dapat menciptakan sistem pengawasan Terhadap Tenaga Kerja Asing yang lebih intensif, dengan melakukan pengawasan rutin dan terukur, sehingga pihak yang diawasi merasa turut berpartisipasi dalam memberikan keterangan yang akurat mengenai data-data tenaga kerja asing yang bekerja diperusahaan tersebut.
2. Agar Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau segera melengkapi basis data perusahaan yang menggunakan tenaga kerja asing yang ada di Riau khususnya Kota Pekanbaru, agar dengan adanya data tersebut mempermudah dilakukannya pemetaan pengawasan, dan pada akhirnya tidak ada lagi perusahaan yang memiliki tenaga kerja asing yang tidak memiliki izin dan tidak memenuhi persyaratan.
3. Kepada pihak Perusahaan agar segera mengikuti Pedoman dan Standar Program dari Dinakertrans Provinsi Riau dalam menggunakan tenaga kerja asing. Sehingga terarah dan terpantau dalam pengawasan.
4. Pentingnya peran seluruh lapisan perusahaan-perusahaan yang ada di provinsi riau khususnya kota Pekanbaru dalam menciptakan disiplin pelaporan tenaga kerja asingnya yang bekerja di perusahaan tersebut. Melalui Partisipasi perusahaan memudahkan Dinas tenag Kerja Transmigrasi Povinsi Riau dalam pengawasan yang terarah dan baik sehingga tidak terdapat lagi tenaga kerja asing yang ilegal dan tidak memiliki izin yang bekerja diperusahaan yang ada di kota Pekanbaru.

## DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Amirulloh dan Haris Budiono, 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta, Graha Ilmu.
- Anggara, Sahya, 2012. *Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta, Pustaka Setia.
- Arsyad, Azhar, 2002. *Pokok-Pokok Manajemen*. Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Donni Juni Priansa & Agus Garnida, 2013. *Manajemen Perkantoran: Efektif, Efisien, dan Profesional*. Bandung, Alfabeta.
- Efendi, Usman, 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta, PT. Grafindo Persada.
- Efendi, Usman, 2015. *Asas-Asas Manajemen*. Jakarta, Rajawali Pers.
- Handoko, T. Hani, 2003. *Manajemen*. Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2009. *Manajemen Personalisasi*. Yogyakarta, BPFE Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, 2006. *Manajemen: Daerah Pengertian dan Masalah*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Keban, Y.T, 2014. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik : Konsep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta, Gava Media.
- Kencana, Syafie Inu, 2003. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia*. Bandung, Sinar Grafika Offset.
- Nawawi, Hadari, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Gadjah Mada University Press.

- Pasolong, Harbani, 2014. *Teori Administrasi Publik*. Bandung, Alfabeta.
- Riva'i Veitzal, dan Mulyadi Deddy, 2009. *Kepemimpinan, dan Perilaku Organisasi*, Rajawali Press.
- Robbins, Stephen P, 1994. *Teori Organisasi: Struktur, Desain, dan Aplikasi*. Jakarta, Arcan.
- Samsudin, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang P, 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P, 2007. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta, Bumi Aksara
- Silalahi, Ulbert, 2009. *Study Tentang Ilmu Administrasi*. Bandung, Sinar Baru Aglesindo.
- Siswanto, H.B, 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Rnd*. Bandung, Penerbit Alfabet.
- Sugiyono, 2011. *Pengantar Manajemen*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Administratif*. Bandung, Penerbit Alfabeta.
- Syafri, Wirman, 2012. *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta, Penerbit Erlangga.
- Tim Redaksi Pustaka Baru, 2014. *UUD '45*. Yogyakarta, Pustaka Baru Press.
- Wahjono, Sentot Iman, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Salemba Empat.
- Zulkifli, 2009. *Fungsi-Fungsi Manajemen (Suatu Bacaan Pengantar*. Pekanbaru, Fisipol UIR.

Zulkifli., Awang, Azam., dkk, 2013. *Buku Panduan Penulisan: Usulan Penelitian, Skripsi, dan Kertas Kerja Mahasiswa*. Pekanbaru, Fisipol UIR.

Zulkifli & Moris A. Yogya, 2014. *Fungsi-Fungsi Manajemen (Suatu Bacaan Pengantar)*. Pekanbaru, Marpoyan Tujuh Publishing.

**Dokumentasi :**

Tim penyusun, 2013. *Buku Pedoman Penulisan*, Bhadan Penerbit FISIPOL Pekanbaru : UIR.

Undang – Undang Nomor Nomor 13 Tahun 2003 tentang sistem ketenaga kerjaan.

Peraturan Gubernur Nomor 15 Tahun 2015 tentang uraian tugas Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Provinsi Riau.

**Sumber Website:**

<http://rinotos.blogspot.co.id/2014/06/9-pengertian-tenaga-kerja-menurut-para-ahli.html>. Diakses Pada Tanggal 13 Febuari 2018

<http://muawanahcius.blogspot.co.id/2013/04-pengertian-tenaga-kerja-angkatan-kerjaa.html>. Diakses Pada Tanggal 14Febuari 2018

<http://suduthukum.blogspot.co.id/2014/06/9-pengertian-tenaga-kerja-asing.html>. Diakses Pada Tanggal 14 Febuari 2018

<http://seputarpengertian.blogspot.co.id/2014/06/9-pengertian-orang-asing..html>. Diakses Pada Tanggal 15 Febuari 2018