



## **PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN OLEH PEMERINTAH DAERAH PROVINSI BANTEN TERHADAP IZIN TINGGAL TERBATAS TENAGA KERJA ASING DALAM PERSPEKTIF ASEAN FRAMEWORK AGREEMENT ON SERVICES**

**Muhammad Bintang Firdausa**  
[firdausabintang@yahoo.com](mailto:firdausabintang@yahoo.com)

### **ABSTRACT**

*Workers are those who are capable and prepared to perform a task. Actually, there are many ways to look at foreign workers. One way is to assess how much the region will benefit from the levies they impose, as well as the legal framework and permissions required to impose them. Every non-citizen of Indonesia who is capable of performing labor both externally and internally of an employment arrangement in place to generate goods or services that meet societal demands is considered a foreign worker. As we go into a new era of labor market liberalization and free trade, demand and supply among World Trade Organization members will likely drive an increase in labor mobility. Indonesia will need to provide skilled international workers with job possibilities so they can work in Indonesian. As the process of globalization picks up speed, technological advancements in the domains of information, communication, and transportation are also propelling it. In addition, ASEAN conducts professional qualifications in order to facilitate professional mobility around the region and promote free flow in the services industry. Air transportation, e-ASEAN, health, and tourism are the four key service sectors for which ASEAN has enacted policies to achieve this goal, including the removal of all trade obstacles. Four ASEAN priority industries have had barriers to the service sector eliminated; these service sector eliminations were completed in 2010.*

*Keyboard : Labor, Foreign Workers, Asean Economic Community, Regional Government and Limited Stay Permits.*

### **ABSTRAK**

Pekerja adalah mereka yang mampu dan siap melaksanakan suatu tugas. Sebenarnya ada banyak cara untuk memandang pekerja asing. Salah satu caranya adalah dengan menilai seberapa besar manfaat yang akan diperoleh daerah dari pungutan yang dikenakan, serta kerangka hukum dan izin yang diperlukan untuk mengenakan pungutan tersebut. Setiap warga negara asing mempunyai kemampuan bekerja baik di dalam maupun di luar hubungan kerja untuk memproduksi produk atau jasa yang memenuhi kebutuhan masyarakat, dianggap sebagai tenaga kerja asing. Saat kita memasuki era baru liberalisasi pasar tenaga kerja dan perdagangan bebas, permintaan dan penawaran di antara anggota Organisasi Perdagangan Dunia kemungkinan akan mendorong peningkatan mobilitas tenaga kerja. Indonesia perlu menyediakan peluang kerja bagi pekerja internasional yang terampil agar mereka dapat bekerja dalam bahasa Indonesia. Ketika proses globalisasi semakin cepat, kemajuan teknologi di bidang informasi, komunikasi, dan transportasi juga mendorongnya. Selain itu, ASEAN menyelenggarakan kualifikasi profesional untuk memfasilitasi mobilitas profesional di seluruh kawasan dan mendorong arus bebas dalam industri jasa. Transportasi udara, e-ASEAN, kesehatan, dan pariwisata adalah empat sektor jasa utama yang kebijakannya telah



ditetapkan oleh ASEAN untuk mencapai tujuan ini, termasuk penghapusan semua hambatan perdagangan. Empat industri prioritas ASEAN telah berhasil menghilangkan hambatan pada sektor jasa; penghapusan sektor jasa ini selesai pada tahun 2010.

**Kata Kunci :** Tenaga Kerja, Tenaga Kerja Asing, Masyarakat Ekonomi Asean, Pemerintah Daerah dan Izin Tinggal Terbatas

## PENDAHULUAN

Dalam banyak hal, pengendalian dan pengawasan merupakan istilah yang dapat dipertukarkan. Pengendalian diartikan sebagai pemantauan dan pemeriksaan dalam kosakata bahasa Indonesia secara umum. Oleh karena itu, pengendalian mengacu pada pemantauan dan verifikasi (W.J.S. Poerwadarminta, 1984: 521). Sujanto mengklaim fungsi pengawasan dalam bahasa mempunyai kesamaan dalam pengertian antara pengawasan dan pengendalian. Sujanto mengartikan pengawasan diartikan sempit sebagai segala upaya atau tindakan yang bertujuan untuk memastikan dan menilai keadaan sebenarnya yang melingkupi pelaksanaan tugas atau pekerjaan, tanpa memperhatikan kesesuaiannya. Mengenai pengendalian, definisinya lebih luas dibandingkan dengan pengawasan; itu mencakup segala upaya atau tindakan yang menjamin dan memandu pelaksanaan tugas yang tepat oleh personel (Sujanto, 1984: 17). Lebih lanjut menurut Muchsan, pengawasan adalah suatu kegiatan yang mengevaluasi bagaimana suatu tugas dilaksanakan dalam praktek, dan tujuan utamanya adalah untuk memverifikasi bahwa tindakan yang diambil sudah sesuai dengan standar yang ditetapkan (Siarjun, DKK, 2012: 126).

Mengingat bahwa pengawasan ketenagakerjaan merupakan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh Pemerintah terhadap Pengawasan Ketenagakerjaan secara kompeten. Maka, pengawasan ini berfungsi sebagai kerangka kerja untuk penegakan hukum ketenagakerjaan dan pengembangan

hubungan kerja yang positif antara pengusaha dan pekerja.

Organisasi PBB yang disebut Organisasi Perburuhan Internasional bertugas memperluas peluang bagi pekerja tidak dibatasi atau dibedakan antara laki-laki maupun perempuan untuk mendapatkan pekerjaan yang terhormat dan produktif pada lingkungan kebebasan, kesetaraan, keamanan, dan perlindungan.

Untuk memantau dan menginventarisasi keberadaan orang asing, baik secara individu atau lembaga tertentu, peningkatan arus pekerja asing yang bekerja pada wilayah Indonesia didorong oleh masa reformasi yang sedang berjalan dan laju globalisasi yang semakin pesat. Hal ini tentu dapat menghasilkan perubahan yang positif serta terdapat sesuatu hal yang negatif terhadap kehidupan sosial masyarakat.

Khususnya Provinsi Banten yang memiliki wilayah yang strategis dalam alomerasi Posisi tersebut pula yang menjadikan Provinsi Banten sebagai salah satu daerah andalan nasional di Indonesia, dengan sektor industri dan pariwisata andalan yang tersebar di Kabupaten Serang, Kabupaten Pandeglang, Kabupaten Tangerang, Kota Tangerang, dan Kota Cilegon.

Bagi lembaga pemerintah yakni dinas ketenagakerjaan sebagai penyelenggara pengawasan dan bagi perusahaan yang menyediakan lapangan pekerjaan bagi pencari pekerja, maka pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan merupakan komponen yang sangat penting dalam penggunaan tenaga kerja, baik tenaga kerja dalam negeri maupun luar negeri, dalam



upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. . Lampiran Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014. ini mengamanatkan terhadap pelaksanaan pengawasan tenaga kerja, yang memiliki kewenangan melaksanakan pengawasan dan mencakup semua hal terkait, karena Pemerintah Provinsi adalah kewenangan pengawasan ketenagakerjaan. karena provinsi kini mempunyai wewenang lebih besar dalam hal ketenagakerjaan, termasuk keberadaan tenaga kerja asing.

Konsep pengawasan ketenagakerjaan terdiri dari sejumlah tindakan yang digunakan untuk mengawasi dan menegakkan hukum ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan pada Kemenakertrans dan lembaga pemerintahan yang membidangi pada bidang ketenagakerjaan dalam pemerintah daerah, baik Pemerintah Daerah kabupaten maupun Pemerintahan Kota sesuai dengan kewenangan dalam melakukan pengawasan terhadap Perusahaan yang menggunakan Pekerja Asing serta memberikan pendidikan kepada Pekerja Asing dan memberikan pelatihan kerja kepada Tenaga Kerja Lokal. Satuan pengawasan ketenagakerjaan, pengawasan, dan proses kerja pengawasan ketenagakerjaan semuanya merupakan sistem pengawasan ketenagakerjaan yang terpusat dan terorganisir dengan baik serta terpadu.

Dengan masuknya Pekerja dari Negara-Negara Internasional, Tingkat pengawasan terhadap warga negara asing harus meningkat seiring dengan peningkatan perubahan struktur pada ketenagakerjaan yang dimana banyaknya perusahaan menggunakan Tenaga Kerja Asing untuk *Transfer of Knowledge*. Maka, dalam pelaksanaannya Selain diawasi saat masuk, warga negara asing juga diawasi selama berada di wilayah Indonesia. Penegakan hukum imigrasi mencakup tindakan imigrasi administratif dan pidana di bawah pengawasan imigrasi. Oleh karena

itu, PPNS yang mempunyai kewenangan dan tanggung jawab tertentu.

## METODE PENELITIAN

Istilah Yunani untuk metodologi adalah *methodos* yang berarti “cara atau metode utama yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan” dan *logos* yang berarti “ilmu” (Sutrisno Hadi, 2006: 148). Setiap langkah dalam proses penelitian perlu menentukan pendekatan penelitian melalui metode yang akan digunakan. Hal ini dilakukan agar penelitian mempunyai landasan yang kuat dalam hal metodologi yang digunakan dalam melakukan penelitian yang dapat memudahkan peneliti agar memahami hasil penelitian, yang akan lebih akurat apabila mengetahui pendekatan yang digunakan (Amirudin dan Zainal Asikin, 2006: 148).

## PERMASALAHAN

1. Implikasi Pengaturan Konvensi *International Labour Organization* Terhadap Pengawasan Penempatan serta mengenai Izin Tinggal TKA Oleh Pemerintah ?
2. Implementasi Konvensi *International Labour Organization* Nomor 81 Terhadap kewenangan Pengawasan Pemerintah Indonesia dalam pengawasan Penempatan dan Izin Tinggal Tenaga Kerja Asing ?

## PEMBAHASAN

### **Implikasi Pengaturan Konvensi ILO Terhadap Pengawasan Penempatan dan Izin Tinggal TKA Oleh PEMDA Provinsi Banten.**

Konsep pengawasan ketenagakerjaan terdiri dari sejumlah tindakan yang digunakan untuk mengawasi dan menegakkan hukum ketenagakerjaan. Pengawas ketenagakerjaan pada tingkat Pusat dan



daerah yang membidangi ketenagakerjaan di Pemerintah baik provinsi, kabupaten, dan kota sesuai dengan kewenangannya melaksanakan pengawasan pada melaksanakan penggunaan TKA serta pelaksanaan pendidikan dan pelatihan pekerja pendamping. Satuan lembaga pengawasan ketenagakerjaan, pengawasan, dan proses kerja pengawasan ketenagakerjaan semuanya merupakan Suatu sistem pengawasan pekerja yang terhubung serta terpadu.

pengawasan TKA pada Pemerintah Daerah dilakukan sesuai Pasal 176 UU Nomor 13 Tahun 2003. pengawasan terhadap tenaga kerja dapat dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kemampuan serta kemandirian untuk dalam melaksanakan Peraturan Hukum yang berlaku di Indonesia.

Tim supervisi TKA membawahi keimigrasian, penempatan tenaga kerja, dan PPNS di Provinsi Banten untuk hal melakukan pengawasan terhadap TKA. Dalam praktiknya, pengawas pekerja asing melakukan tugas pengawasan setahun sekali, atau lebih sering jika diperlukan pemeriksaan lebih lanjut.

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga asing harus diawasi oleh Dinas Ketenagakerjaan Provinsi Banten. Hal ini didasarkan pada ketidakhadiran TKA di perusahaan yang dilacak secara individual atau dibuktikan dengan dokumen TKA yang dipekerjakan. KITAS pekerja asing dan keabsahan paspornya diperiksa sebagai bagian dari pengawasan ini. Apabila terjadi pelanggaran paspor, warga negara asing tersebut diserahkan ke imigrasi melalui TIMPORA atau Tim Pemantau Orang

Asing. Jika terjadi pelanggaran KITAS,

Dinas Tenaga Kerja Provinsi Banten memberikan Surat Perintah Keluar Sementara kepada perusahaan sehingga perusahaan dapat melanjutkan pengurusan dokumen ketenagakerjaan.

Dalam hal ini PPNS Tenagakerja pada Dinaskertrans menjalankan tugasnya memiliki tujuan untuk melindungi pekerja yang dilindungi dengan adanya aturan hukum yang berlaku. Pelanggaran terhadap UU terkait. Tujuan dari PPNS ketenagakerjaan adalah untuk meminimalisir pelanggaran terhadap Undang-Undang Ketenagakerjaan guna menjamin terlaksananya peraturan ketenagakerjaan dan kelancaran proses hubungan industrial.

## **Implementasi Konvensi International Labour Organization Nomor 81 Terhadap Kewenangan Pemerintah Indonesia dalam Pengawasan Penempatan dan Izin Tinggal Tenaga Kerja Asing**

Pembangunan di daerah diharapkan dapat berjalan dengan cepat dan efisien dengan kemampuan Pemerintah Daerah dalam mengendalikan rumah tangganya sendiri melalui Penerapan Otonomi Daerah. Semua ini dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang lebih besar, yaitu kemakmuran daerah. Kesejahteraan daerah secara makro dapat meningkatkan kemakmuran pekerja melalui pemekaran, pada gilirannya mendorong daerah untuk lebih berperan aktif dan bergerak cepat dalam menggali potensi sumber daya alam dan kemampuan dari Masyarakat yang kita



miliki. Perlu kita perhatikan dalam peningkatan kemampuan terhadap skill yang dimilikinya dan dapat di tinjau dari beberapa faktor, seperti eksternalitas, akuntabilitas, dan efisiensi, serta juga memperhatikan keselarasan yang terjalin antar pengelolaan. urusan pemerintahan pada berbagai tingkat pemerintahan.

Ruang Lingkup Kewenangan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan melalui Dinas Ketenagakerjaan dan Tranmigrasi, pengawas melaksanakan tugasnya sebagai pengawas apabila terjadi suatu pelanggaran atas tenaga kerja asing. Pengawas hanya sebatas melakukan pengecekan terhadap dokumen-dokumen ketenagakerjaan seperti notifikasi (notifikasi adalah izin bekerja seorang pekerja warga Negara asing dalam Wilayah Negara Indonesia yang dikeluarkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan dan Tranmigrasi Republik Indonesia menggantikan IMTA).

Jika terjadi pelanggaran VISA, Pengawas Ketenagakerjaan mengeluarkan perintah keluar untuk memaksa pekerja asing keluar dari tempat kerja, dan dinas ketenagakerjaan provinsi memberitahukan kepada Imigrasi melalui surat bahwa pekerja asing telah melanggar izin tinggalnya saat bekerja di salah satu perusahaan. Hal ini disebabkan karena tenaga kerja asing tersebut tidak berada dalam wilayah hukum Disnakertrans, melainkan diberikan hanya untuk pelanggaran ketenagakerjaan saja. Pemberi kerja TKA harus mempunyai izin untuk

mempekerjakannya, dan mereka mempertanggungjawabkan TKA yang dipekerjakannya, sesuai Pasal 41 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Untuk status Tenaga Kerja Asing Legal/Ilegal dapat dilihat dari Notifikasi yang telah dikeluarkan oleh Kemenaker, notifikasi berlaku setelah Tenaga Kerja Asing Telah Membayar DKPTKA (Dana Kompensasi Penggunaan Tenaga Kerja Asing)/PNBP (Penerima Negara Bukan Pajak), Tenaga Kerja Asing yang memiliki Notifikasi, selanjutnya Imigrasi menerbitkan KITAS (Kartu Izin Tinggal Terbatas) sebagai bentuk izin tinggal untuk Tenaga Kerja Asing. Selain Pengawas Tenaga Kerja Asing yang ada di Dinas Ketenagakerjaan Provinsi, pengawasan tersebut dilakukan oleh KESBANGPOL dan Imigrasi, hanya saja kedua lembaga/instansi ini berfokus kepada Orang Asing, maka disebut dalam pengawasan yang dilakukan oleh kedua lembaga tersebut adalah TIMPORA (Tim Pengawas Orang Asing), keterlibatandua lembaga/intansi tersebut karena terdapat dokumen-dokumen yang dimiliki Tenaga Kerja Asing Terkait VISA.

## **Pengaturan Pengawasan Tenaga Kerja Dalam Hukum Internasional dan Hukum Nasional**

ILO (*Internasional Labour Organization*) merupakan badan suatu organisasi tertua yang menjadi bagian dari PBB karena ILO berdiri sebelum pembentukan PBB, yang dimana ILO adalah sebuah organisasi internasional yang bertanggung jawab dalam menangani,





mengawasi serta meningkatkan standar buruh internasional. ILO dibentuk pada tahun 1919 melalui perjanjian Versailles yang mengakhiri perang dunia pertama untuk mencerminkan keyakinan bahwa perdamaian yang universal dan abadi hanya dapat dicapai bila didasari pada keadilan sosial.

Organisasi Perburuhan Internasional adalah lembaga yang memiliki tanggung jawab khusus tentang Tenaga Kerja yang meliputi Internasional, yang memiliki kantor yang berlokasi di Jenewa (**Juan Somavia, International Labour Organization**). Lembaga Internasional ini terdiri dari 180 negara anggota.

ILO memiliki kriteria tersendiri dalam membentuk Peraturan dan anjuran terhadap peraturan Hukum internasional. konvensi ILO adalah perjanjian Internasional, yang tunduk terhadap negara-negara anggota yang telah mengkonvensikan perjanjian tersebut.

ILO telah menghasilkan 188 Konvensi dan 199 Rekomendasi yang meliputi beragam Subyek : kebebasan , Penghapusan Kerja Paksa dan Pekerja Anak, Promosi Ketenagakerjaan dan Pelatihan Kerja, Jalinan Sosial, Kondisi Kerja, Administrasi dan Pengawasan Ketenagakerjaan, Pencegahan Kecelakaan Kerja, Perlindungan Kehamilan dan Perlindungan terhadap pekerja migran serta kategori pekerja lainnya seperti para pelaut, perawat dan pekerja perkebunan.

ILO juga mendukung struktur tripartisme di dalam Negara-Negara Anggotanya, dengan mempromosikan dialog sosial antara pengusaha dan serikat pekerja/buruh dalam memformulasikan, dan jika dibutuhkan menerapkan kebijakan sosial dalam isu-isu sosial ekonomi dan sebagainya. ILO berusaha mencapai tujuannya melalui empat kunci sasaran:

- a Mempromosikan dan mewujudkan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja.
- b Menciptakan kesempatan yang lebih besar bagi perempuan dan laki-laki untuk mendapatkan pekerjaan yang layak
- c Meningkatkan cakupan dan keefektifan perlindungan sosial untuk semua
- d Memperkuat tripartisme dan dialog sosial.

## **Kedudukan dan Penerapan Konvensi *Internasional Labour Organization* No 81 di Indonesia.**

ILO mempunyai dua jenis instrumen yang berbeda: konvensi dan rekomendasi. Produk pembahasan dalam agenda sidang dapat berbentuk konvensi atau saran, tergantung pada keadaan yang membentuk ruang lingkup atau konteks topik atau aspek yang dibicarakan, sesuai dengan Pasal 19 ayat (1) konstitusi ILO. Untuk memutuskan format konvensi atau rekomendasi, setidaknya dua pertiga dari delegasi yang hadir harus memberikan suara. Menurut Pasal 19 ayat (5), para anggota harus menyerahkan konvensi tersebut kepada pihak yang berwenang untuk diratifikasi selambat-lambatnya satu tahun setelah sesi penutup konferensi. Itu milik negara kalau sudah diratifikasi.

Indonesia meratifikasi sembilan konvensi inti dan sebelas konvensi tambahan ILO pada tahun 2016. Berikut konvensi-konvensi yang telah diratifikasi oleh Indonesia :

1. Konvensi No. 29, 1930
2. Konvensi No 98, 1949
3. Konvensi No. 100, 1951
4. Konvensi No 87, 1948
5. Konvensi No 105, 1954
6. Konvensi No 111, 1958.
7. Konvensi No 138, 1973
8. Konvensi No 192, 1999
9. Konvensi No 19, 1925



10. Konvensi No 27, 1929
11. Konvensi No 45, 1935

Konvensi ILO merupakan suatu produk hukum dari suatu lembaga internasional dan merupakan Organisasi Multilateral yang tergabung didalam PBB, kedudukan Konvensi ILO dalam Hukum nasional merupakan suatu telaah dari sumber hukum perburuha. Konvensi ILO merupakan salah satu bentuk perjanjian multilateral berlakunya suatu perjanjian internasional di daam hukum nasional tergantung dari sistem pengakuannya suatu negara terhadap perjanjian internasional.

Di Indonesia sendiri terdapat perbedaan pendapat mengenai daya berlakunya Konvensi ILO sebagai sumber hukum nasional di bidang perburuhan. mayoritas kalangan akademisi dan praktisi sepakat mengatakan bahwa Konvensi ILO adalah *Soft Law*. Maksudna adalah dapat mempunyai daya berlaku apabila telah melalui tahap ratifikasi oleh Pemerintah Indonesia dan memasukkannya dalam bentuk Peraturan Perundang-Undangan. Dalam Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2000 Tentang Perjanjian Internasional menjelaskan bahwa selain perjanjian internasional yang perlu disahkan dengan Undang-Undang atau Keputusan Presiden, Pemerintah Republik Indonesia dapat membuat perjanjian yang berlaku setelah penandatngann atau pertukaran dokumen perjanjian/nota diplomatic, atau melali cara-cara lain sebagaimana disepakati ole para piaki perjanjian tersebut, selanjutnya dalam pasal (2) menjelaskan bahwa dalam melaksanakan Perjanjian internasional suatu pihak mulai berlaku dan mengikat apabila semua telah memenhi ketentuan-ketentuan yang dimaksudkan dalam perjanjian tersebut.

UU no 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 81 Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan di

Industri dan Perdagangan, merupakan ratifikasi pemerintah Indonesia terhadap Konvensi ILO Nomor 81 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan di Industri dan Perdagangan pada tahun 2003. Gagasan utama di balik Konvensi Nomor 81 yang menjadi UU No 21 Tahun 2003 adalah agar Konvensi ILO No. 81 dianggap perlu untuk diratifikasi, maka seluruh negara anggota ILO harus menerapkan sistem pengawasan ketenagakerjaan di tempat kerja yang menjadi tempat pengawasan ketenagakerjaan. di bidang Perindustrian dan Perdagangan mempunyai pengaturan yang sesuai dengan standar internasional.

Konvensi ILO No. 81 diratifikasi oleh Indonesia karena pengawasan ketenagakerjaan merupakan sistem yang penting dalam menerapkan atau menegakkan undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan. Untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh, peraturan perundang-undangan harus ditegakkan atau diterapkan Untuk menjaga kelangsungan usaha dan keharmonisan tempat kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas pekerja, diperlukan keseimbangan tersebut. Kebijakan terpusat dan pengawasan ketenagakerjaan yang independen diperlukan agar undang-undang dan peraturan ketenagakerjaan dapat diterapkan dengan baik. Menyusul diadopsinya Konvensi ILO No. 81, yang memperkuat pengaturan pengawasan ketenagakerjaan dan diwajibkan oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Pengawas tenaga kerja dilaksanakan terhadap pengawasan ketenagakerjaan yang kompeten serta independen, sebagaimana tercantum pada Pasal 176 UU



no 13 Tahun 2003 terhadap kewenangan pemerintah daerah Provinsi Banten untuk menyelenggarakan pengawasan ketenagakerjaan. diverifikasi dengan Perpres no 72 Tahun 2014 yang mengatur tentang penggunaan tenaga kerja asing. Dalam praktiknya, pengawas pekerja asing melaksanakan tanggung jawab pengawasannya setahun sekali, atau lebih sering jika diperlukan pemeriksaan lebih lanjut.

penerapan Konvensi ILO No. 81 Tentang Kewenangan Pengawasan Pemerintah Indonesia Dalam Pengawasan Penempatan Tenaga Kerja Asing. Dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003, Pemerintah Negara Kesatuan Republik Indonesia mengesahkannya.

## Saran

Agar otoritas yang menangani orang asing mempunyai koordinasi dan sinergi yang efektif, pemerintah daerah harus meningkatkan koordinasi dan sinergi dengan instansi terkait dalam memantau dan menanggulangi pelanggaran keimigrasian yang dilakukan oleh TKA. Penegakan hukum juga harus menjaga peraturan terkait penggunaan tenaga kerja asing secara konsisten.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, 2009.
- Muhammad Badaruddin tessa h. kartika, *Draft Buku Panduan Sosialiasi "Memasuki Bursa Tenaga Kerja Dalam Masyarakat Ekonomi Asean"*.
- Amirudin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006
- Awaloedin Djamin, *Administrasi Kepolisian Ri Menghadapi Tahun*, Lembang: Sanyata Sumasana Wira, 2000
- Damos Dumolii Agusman, S.H., M.H., *Hukum Perjanjian Internasional Kajian Teori dan praktik Indonesia*, Bandung: PT Refika Aditama, 2010
- G Kartasapoetra, *Hukum Perburuahan Di Indonesia Berdasarkan Pancasila*, Bina Aksara, Jakarta
- Hr Abdussalam, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Restu Agung, 2008
- Ikhwan Abidin Basri, *Islam Dan Pembngunan Ekonomi*, Jakarta: Gema Insani Press, 2005.
- J.G Starke, *Pengantar Hukum Internasional: Edisi Kesepuluh Terjemahan Oleh Bambang Irianan Djajaatmadja*, Jakarta: Sinar Grafika, 2012
- Mirza Satria Buana, *Hukum Intnernational Teori dan Praktiki*, Nusamedia, Bandung, 2007
- Mukti Fajar Dan Yulianto Achmad. *Dualisme Penelitian Hukum Normatif Dan Empiris*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010
- Phillip Allof, *New Order For a New World*, oxford: Oxford University Press, 2001
- Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group, 2015, Cet. X
- Soerjono Soekanto Dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta, Rajawali Pers, 2006





Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rieneka Cipta, 2002

Sutrisno Hadi, *Metodelogi Research*, Andy Yogyakarta, Yogyakarta, 2001

Suteki, *Metode Penelitian Hukum (Filsafat, Teori, Dan Praktik)*, Depok: Rajawali, 2018

Wahyudin Ukun, *Deportasi Sebagai Instrumen Penegakan Hukum Dan Kedaulatan Negara Di Bidang Keimigrasian*, Jakarta: PT Adi Kencana Aji, September 2004