STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA CILEGON DALAM PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING DI KOTA CILEGON PROVINSI BANTEN

SKRIPSI

Diajukan sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada Konsentrasi Manajemen Publik
Program Studi Ilmu Administrasi Negara

OLEH:

KHAIRINNISA 6661112167

FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA
SERANG 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama	: KHAIRINNISA
Nim	: 6661112167
Tempat Tanggal Lahir	: Serang, 22 Januari 1993
Program Studi	: Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan skripsi yang berjudul **"STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA CILEGON DALAM PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING DI KOTA CILEGON PROVINSI BANTEN"** adalah hasil karya saya sendiri dan seluruh sumber yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti mengandung unsur plagiat, maka gelar kesarjanaan saya bisa dicabut.

Serang, Januari 2017

METERAI TEMPEL

6000

Khairinnisa

LEMBAR PERSETUJUAN

Nama : KHAIRINNISA

NIM : 6661112167

Judul Skripsi : STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA CILEGON DALAM PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING DI KOTA CILEGON PROVINSI BANTEN

Serang, Januari 2017

Skripsi ini telah disetujui untuk diujikan

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Dirlanudin, M.Si	Dr. Ayuning Budiati, S.IP. MPPM
NIP: 196109031987031001	NIP: 196905022105012001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Dr. Agus Sjafari, S.Sos, M.Si

NIP:197108242005011002

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama	: KHAIRINNISA
NIM	: 6661112167
Judul Skripsi	: STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA CILEGON DALAM PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING DI KOTA CILEGON PROVINSI BANTEN

Telah diuji di hadapan Dewan Penguji Sidang Skripsi di Serang, tanggal 14 Maret tahun 2017 dan dinyatakan **LULUS**.

Serang, Maret 2017

Ketua Penguji:

Kandung Sapto N, S.Sos, M.Si (.....)
NIP. 197809182005011002

Anggota:

Riswanda, Ph. D (.....)
NIP. 19101122008121001

Anggota:

Dr. Dirlanudin, M.Si (.....)
NIP. 196109031987031001

Mengetahui,

Dekan FISIP UNTIRTA	Ketua Program Studi
Dr. Agus Sjafari, S.Sos, M.Si	**Listyaningsih, S.Sos, M.Si**
NIP. 197108242005011002	**NIP. 197603292003122001**

ABSTRAK

Khairinnisa. 6661112167. Skripsi. Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon Provinsi Banten. Program Studi. Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. Dosen Pembimbing I: Dr. Dirlanudin, M.Si. Dosen Pembimbing II: Dr. Ayuning Budiati, S.IP. MPPM.

Kata Kunci: Strategi, Pengawasan, Tenaga Kerja Asing

Ketenagakerjaan diatur dalam undang-undang nomor 13 Tahun 2003, peraturan mengenai Tenaga Kerja Asing diatur dalam pasal 42 sampai dengan 49 menyebutkan bahwa setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki ijin tertulis dari Menteri atau Pejabat yang ditunjuk. Namun pada kenyataannya masih ditemukan masalah dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di kota Cilegon, yaitu pencapaian strategi pengawasan Tenaga Kerja Asing yang belum optimal di pengaruhi oleh faktor internal lingkungan organisasi dan faktor eksternal organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon yang berperan penuh dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing di kota Cilegon. Penelitian ini menggunakan teori menurut Fred R. David (2009:324) yang terdiri dari empat dimensi dalam kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukan bahwa pencapaian Strategi Pengawasan Tenaga Kerja Asing Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon belum optimal yang tidak terlepas dari faktor penyebabnya terdiri dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Rekomendasi yang dapat diberikan yaitu dalam mengoptimalkan Strategi Pengawasan Tenaga Kerja Asing Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon yaitu melakukan rekruitment pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, meningkatkan pengawasan lapangan setiap hari, membuat Standar Operasional Prosedur (SOP), koordinasi yang lebih baik antara dinas terkait pengawasan Tenaga Kerja Asing, Meningkatkan kualitas SDM Tenaga Kerja Lokal dalam menghadapi MEA.

ABSTRACT

Khairinnisa. 6661112167. Research Paper. Strategy of Manpower Service Cilegon City in Supervision Foreign Workers in Cilegon City Banten Province. Majored. State Administration Studies, Political and Social Sciences Faculty, Sultan Ageng Tirtayasa University. Preceptor Lecturer I: Dr. Dirlanudin, M.Si. Preceptor Lecturer II: Dr. Ayuning Budiati, S.IP. MPPM.

Key Words: Strategy, Supervision, Foreign Workers

Employment is arranged in the law number 13 year 2003, the regulation about foreign worker is arranged on chapter 42 up to 49 mentioned that every employer who is employ the foreign workers should have the written permit from ministry or pointed officials. Yet, in the reality still found problem in supervision foreign worker in Cilegon City, it is achivement of strategy in supervision of foreign worker is not optimal yet which is affected by internal factor of organization environment and external factor Employment Service organization Cilegon City which is fully contribute in supervision foreign workers in Cilegon City. This Research was use Fred R. David's theory (2009:324) which is consist of 4 dimension in Strength, Weakness, Chance, and Threat. Method was using descriptive method by qualitative approchment. Data Collecting Technique was using Interview, Observation, and documentation. Research Result showed that the achievement of Strategy Supervision Foreign Workers Employment Service Cilegon City is not optimal yet who is not apart from the cause factors consist of internal and external environment. Recommendation which can be given was optimalize the Strategy of supervision foreign workers employment service Cilegon City namely doing recruitment the employee of employment service Cilegon City, increasing the field supervision everyday, making Procedure Operational Standard (SOP), coordination which is better between related services of supervision foreign workers, Increasing Local Human Resources Quality in facing Asean Economy Community.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur yang tak terhingga selalu kita panjatkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan cinta-Nya yang telah diberikan kepada kita semua. Shalawat serta salam senantiasa selalu tercurah kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad SAW, beserta keluarga juga para sahabat. Dan berkat, rahmat, karunia, serta ridha-Nya pula penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Adapun dalam penulisan skripsi ini penulis buat dan sampaikan untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ilmu Sosial pada Program Ilmu Administrasi Negara dengan judul "Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota Cilegon Provinsi Banten".

Proses pengerjaan penelitian ini tentunya tidak terlepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung peneliti secara moril dan materil. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tuaku tercinta yang tak henti selalu memberikan do'a, kasih sayang, serta dukungan dan motivasi dalam pengerjaan penelitian skripsi ini yang tak pernah ada habisnya.

Pada kesempatan ini juga suatu kebanggaan bagi penulis ucapkan terimakasih yang sedalam-dalamnya untuk berbagai pihak yang telah membantu dan mendukung, peneliti menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Rektor Prof.Dr.H.Sholeh Hidayat, M.Pd. Rektor Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
2. Bapak Dr. Agus Sjafari, S.Sos, M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
3. Ibu Rahmawati, S.Sos., M.Si sebagai Wakil Dekan I Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
4. Bapak Iman Mukhroman, S.Ikom., M.Si, sebagai Wakil Dekan II Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
5. Bapak Kandung Sapto Nugroho, S.Sos., M.Si sebagai Wakil Dekan III Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
6. Ibu Listyaningsih, S.Sos, M.Si sebagai Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
7. Bapak Riswanda, S.Sos., M.PA, P.hD selaku sekretaris Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politi Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
8. Ibu Arenawati, M.Si sebagai Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu dari awal sampai akhir kuliah.

9. Bapak Dr. Dirlanudin, M.Si sebagai Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan masukan dan arahan kepada peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
10. Ibu Dr. Ayuning Budiati, MPPM sebagai Dosen Pembimbing II yang dengan sabar memberikan arahan dan pengetahuan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini.
11. Seluruh Dosen dan staf Jurusan Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan ilmu selama belajar di Kampus Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
12. Bapak/ibu pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon yang telah memberikan serta membantu peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini dengan memberikan data-data yang dibutuhkan yang namanya tidak bisa disebutkan satu persatu.
13. Teman-teman seperjuanganku jurusan Ilmu Administrasi Negara NR 2011 yang telah mengajarkan banyak hal dan saling berbagi cerita semasa kuliah.
14. Sahabat-sahabat yang telah membantu dalam segala hal termasuk meminjamkan laptop kepada peneliti sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini, suatu hari nanti peneliti dapat membalas kebaikan sahabat-sahabat semua.
15. Organisasi yang telah memberikan banyak pengalaman dan pelajaran kepada peneliti semasa kuliah. Untirta Movement Comunity (UMC), Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) FISIP, Serikat Eksekutif Muda

Untirta (SEMUT UNTIRTA), Kesemat Mangrove Volunteer (KeMAngteer) Serang, Himpunan Mahasiswa Kosgoro 1957, dan 1000 guru Banten.

16. Keluarga baru dan sahabat yang membawa banyak perubahan kepada peneliti dalam menyikapi kehidupan keluarga KKN KEBANGSAAN 2014 Desa Nibung Kecamatan Paloh Kabupaten Sambas Kalimantan Barat.

Tidak lupa juga peneliti memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang terdapat dalam skripsi ini. Semoga Skripsi ini dapat bermanfaat dan turut serta memperkaya dalam bidang Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, serta dapat dijadikan sebagai landasan bagi peneliti-peneliti berikutnya.Hasil penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan, dan masih terdapat banyak kesalahan berupa ejaan, tanda baca, dan urutan yang tidak sistematis, serta gagasan yang belum tepat sehingga penulis masih membutuhkan saran dan kritik para cendekia yang membangun agar dapat dijadikan sebagai masukan untuk perbaikan di masa yang akan datang.Dengan demikian penulis berserah diri kepada Allah SWT, semoga apa yang telah dilakukan ini mendapat ridho-Nya. Amin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Serang, Januari 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL..... ix

DAFTAR GAMBAR..... x

DAFTAR LAMPIRAN..... xi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang..... 1

1.2 Identifikasi Masalah 11

1.3 Batasan Masalah 11

1.4 Rumusan Masalah 12

1.5 Tujuan Penelitian 12

1.6 Manfaat Penelitian 12

1.7 Sistematika Penulisan 13

BAB II LANDASAN TEORI DAN ASUMSI DASAR

2.1 Landasan Teori 15

2.1.1 Pengertian Manajemen Startegi 15

2.1.1.1 Manfaat Manajemen Strategi 17

2.1.1.2 Proses Manajemen Strategi 19

2.1.1.3 Pengertian Strategi 23

2.1.1.4 Metode Perumusan Startegi 26

2.1.1.5 Tahapan Perencanaan Startegi 27

2.1.1.6 Tahapan Input 28

2.1.1.7 Matriks EFI dan Matriks EFE……... 29

2.1.1.8 Tahapan Analisis ……..……... 32

2.1.2 Pengertian Pengawasan 32

2.1.3 Konsep Tenaga Kerja 36

2.1.3.1Tenaga Kerja 36

2.1.3.2 Pengertian Tenaga Kerja Indonesia 39

2.1.3.3 Pengertian Tenaga Kerja Asing 39

2.1.3.4 Pengertian Perpanjang IMTA TKA 42

2.1.4 Analisis SWOT 46

2.2 Penelitian Terdahulu 50

2.3 Kerangka Berfikir 53

2.4 Asumsi Dasar 57

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Dan Metode Penelitian 58

3.2 Ruang Lingkup/Fokus Penelitian 59

3.3 Lokasi Penelitian 59

3.4 Fenomena Yang Diamati 59

3.4.1 Definisi Konsep 59

3.4.2 Definisi Operasional 60

3.5 Instrumen Penelitian 62

3.6 Informan Penelitian 63

3.7 Teknik Pengolahan dan Analisis Data 67

3.7.1 Teknik Pengumpulan Data 67

3.7.2 Teknik Analisis Data 72

3.7.2.1 Sumber Data ……..... 75

3.7.2.2 Uji Keabsahan Data 76

3.8 Jadwal Penelitian 77

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian 79

4.1.1 Gambaran Umum Kota Cilegon 79

4.1.2 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon..... 80

4.1.2.1 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi 80

4.1.2.2 Susunan Organisasi ……..... 81

4.1.2.3 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon… 85

4.1.2.3 Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon… 86

4.2 Deskripsi Data ……..... 87

4.2.1 Deskripsi Data Penelitian 87

4.2.2 Daftar Nama Informan 90

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian ……..... 91

4.3.1 *Strengths* (Kekuatan) 93

4.3.2 *Weakness* (Kelemahan) ……..... 96

4.3.3 Peluang *(Opportunities)*……..... 100

4.3.4 Ancaman *(Threats)*……..... 103

4.3.5 Analisis Faktor Internal ……..... 110

4.3.5.1 Kekuatan *(Strengths)* ……..... 110

4.3.5.2 Kelemahan *(Weaknesses)* ……..…….. 110

4.3.6 Analisis Faktor Eksternal ……..... 111

4.3.5.1 Peluang *(Opportunities)* …….... 111

4.3.5.2 Ancaman *(Threats)* ……..... 111

4.3.7 Analisis Matriks IFE dan EFE ……..... 112

4.3.7.1 Analisis Matrik Internal ……..... 112

4.3.7.2 Analisis Matrik Eksternal …….…..... 115

4.3.8 Analisis Matriks SWOT ……..……..... 117

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan ……..... 127

5.2 Saran ……..... 130

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Perusahaan di Kota Cilegon dan TKA yang bekerja di Kota Cilegon ……..... 6

Tabel 2.1 Tahapan Perencanaan Strategi……..... 28

Tabel 2.2 Matriks EFI dan EFE ……..... 32

Tabel 2.3 Matriks TOWS ……..... 48

Tabel 3.1 Definisi Operasional Penelitian ……..... 61

Tabel 3.2 Informan Penelitian ……..... 66

Tabel 3.3 Pedoman Wawancara ……..... 69

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian ……..... 78

Tabel 4.1 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian 83

Tabel 4.2 Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Pendidikan ……..... 83

Tabel 4.3 Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan ……..... 84

Tabel 4.4 Kodefikasi Informan Penelitian ……..... 90

Tabel 4.5 Faktor Strategis Internal Pengawasan TKA di Kota Cilegon 113

Tabel 4.6 Faktor Strategis Eksternal Pengawasan TKA di Kota Cilegon 115

Tabel 4.7 Matriks Analisis SWOT …… 117

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Manajemen Strategi ……...…… 22

Gambar 2.2 Alur Kerangka Berfikir …..……...…… 56

Gambar 3.1 Analisis Data Model Interaktif ……..…… 73

Gambar 4.1 Analisis SWOT ……..……...…… 122

Gambar 4.2 Diagram SWOT ……...…… 125

DAFTAR LAMPIRAN

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Meteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas & Perpanjangan Izin Mempekerjakan tenaga Kerja Asing.
4. Surat Izin Penelitian Untuk Kantor Imigrasi Kota Cilegon.
5. Surat Izin Penelitian Untuk Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon.
6. Surat Rekomendasi Penelitian Dari Kesbanglinmas Kota Cilegon.
7. Surat Keterangan Penelitian Di Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon.
8. Bahan Paparan Lembar Perkara PT. Dongjin
9. Lampiran Pedoman Wawancara
10. Lampiran Member Check
11. Lampiran Transkip Data dan Koding
12. Lampiran Kategorisasi Data
13. Lampiran Penilaian Bobot Dan Rating Faktor Internal Dan Eksternal
14. Lampiran Catatan Lapangan
15. Lampiran Dokumentasi Kegiatan Wawancara
16. Lampiran Dokumentasi Kegiatan Penelitian

17. Lampiran Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk paling banyak di kawasan Asia Tenggara, pertumbuhan penduduk Indonesia yang terus meningkat mengakibatkan jumlah angkatan kerja juga terus meningkat setiap tahunnya di tengah kesempatan kerja yang terbatas karena pertumbuhan ekonomi belum mampu menyerap angkatan kerja tersebut masuk ke dalam pasar kerja. Era perdagangan kawasan ASEAN (AFTA) yang bakal berlangsung mulai 2015 menjadi tantangan serius bagi perusahaan dalam mengoptimalisasi sumber daya, kinerja, sistem manajemen, dan teknologi informasi, para pemimpin negara-negara ASEAN telah sepakat untuk mentransformasi wilayah ASEAN menjadi kawasan bebas aliran barang, jasa, investasi, permodalan, dan tenaga kerja.

Asean Free Trade Area (AFTA) 2015 dan Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) membuka banyak peluang dan tantangan yang akan dihadapi Indonesia , MEA menggambarkan adanya perekonomian yang mengglobal di antara negara-negara ASEAN dan MEA dimaksudkan untuk meningkatkan daya saing ekonomi di kawasan regional ASEAN. Sedangkan AFTA sejatinya merupakan kesepakatan diantara negara-negara ASEAN untuk membentuk kawasan bebas perdagangan. Tujuan utamanya untuk meningkatkan daya saing ekonomi dan bisnis ASEAN di

kancah dunia, MEA yang dimulai awal tahun 2015 tentu akan memberikan dampak positif dan negatif bagi negara Indonesia.

Dampak positifnya dengan adanya MEA, tentu akan memacu pertumbuhan investasi baik dari luar maupun dalam negeri sehingga akan membuka lapangan pekerjaan baru. Selain itu, penduduk Indonesia akan dapat mencari pekerjaan di negara ASEAN lainnya dengan aturan yang relatif akan lebih mudah dengan adanya MEA ini karena dengan terlambatnya perekonomian nasional saat ini dan didasarkan pada data Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat tingkat pengangguran terbuka pada Agustus 2015 mencapai 6,18 persen atau meningkat dibandingkan periode yang sama 2014 sebesar 5,94 persen. Dengan demikian, pada periode Agustus 2015 jumlah pengangguran terbuka mencapai 7,56 juta orang atau lebih tinggi dibandingkan jumlah pengangguran terbuka pada periode Agustus 2014 yang tercatat 7,24 juta orang. Dengan demikian hadirnya MEA diharapkan akan mengurangi pengangguran karena akan membuka lapangan kerja baru dan menyerap angkatan kerja yang ada saat ini untuk masuk ke dalam pasar kerja.

Adapun dampak negatif dari MEA, yaitu dengan adanya pasar barang dan jasa secara bebas tersebut akan mengakibatkan tenaga kerja asing dengan mudah masuk dan bekerja di Indonesia sehingga mengakibatkan persaingan tenaga kerja yang semakin ketat di bidang ketenagakerjaan. Saat MEA berlaku, di bidang ketenagakerjaan ada delapan profesi yang telah disepakati untuk dibuka, yaitu insinyur, arsitek, perawat, tenaga survei, tenaga pariwisata, praktisi medis, dokter gigi, dan akuntan. Hal inilah yang akan menjadi ujian baru bagi masalah dunia

ketenagakerjaan di Indonesia karena setiap negara pasti telah bersiap diri di bidang ketanagakerjaannya dalam menghadapi MEA.

Menghadapi masalah dunia dibidang ketenagakerjaan dengan perkembangan kecanggihan teknologi dan informasi ini berpengaruh pula di sektor ekonomi dimana globalisasi ekonomi telah diprogramkan dalam agenda pembangunan nasional dengan menciptakan lapangan kerja untuk kesejahteraan rakyat dalam rencana perbaikan iklm ketenagakerjaan, menyadari bahwa pembangunan yang dilaksanakan oleh bangsa Indonesia yang bertujuan untuk membangun manusia Indonesia seutuhnya dan kesejahteraan masyarakat seluruhnya diperlukan penataan kembali berbagai segi kehidupan masyarakat dalam bidang sosial ekonomi.

Bangsa kita ini sedang giat-giatnya melaksanakan pembangunan disegala bidang sebagai salah satu upaya untuk menghadapi masalah dunia baru dibidang ketenagakerjaan dan agar segera bangkit dari keterpurukan dalam menghentikan pemerosotan ekonomi dan melaksanakan pembangunan ekonomi maka azas penting yang harus didasarkan pada kemampuan serta kesanggupan rakyat indonesia sendiri, namun begitu azas itu tidak boleh menimbulkan keseganan untuk memanfaatkan potensi-potensi modal, teknologi dan skill yang tersedia dari luar negeri, selama segala sesuatu itu benar-benar diabadikan kepada kepentingan ekonomi rakyat tanpa mengakibatkan ketergantungan terhadap luar negeri. Untuk itulah Indonesia tidak menutup kehadiran pihak asing baik dalam bentuk modal maupun sebagai tenaga profesional yang akan bekerja di Indonesia.

Pembangunan sektor industri membawa dampak yang sangat besar bagi masyarakat dan secara langsung menuntut pemerintah untuk mengembangkan sumber daya manusia. Tumbuhnya sektor industri yang ada di Indonesia membuka lapangan kerja bagi masyarakat sesuai dengan tujuan dari pemerintah itu sendiri yaitu menciptakan lapangan pekerjaan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan rakyat. Era globalisasi ini tidak dapat dihindari adanya penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia. Pada prinsipnya penggunaan TKA di Indonesia adalah mereka yang dibutuhkan dalam dua hal, yakni Mereka TKA yang membawa modal (sebagai investor) dan/atau membawa skill (kemampuan) dalam rangka *transfer of knowledge atau transfer of know how*. Selain kedua hal tersebut maka hakekatnya tidak diperkenankan menggunakan TKA dan harus mengutamakan penggunaan Tenaga Kerja dari Indonesia.

Untuk menghindari penggunaan Tenaga Kerja Asing (TKA) yang berlebihan, maka pemerintah perlu utnuk mengatur pekerjaan-pekerjaan yang dapat dijalankan oleh TKA dengan pembatasan-pembatasannya juga penyediaan kesempatan kerja itu bagi warga negara Indonesia sendiri. Undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan memerintahkan Menteri yang mengurusi tenaga kerja MENAKERTRANS untuk segera menetapkan jabatan tertentu yang dapat diduduki oleh TKA. Perintah ini tertuang dalam Pasal 42 ayat (5) dan kemudian diulang lagi dalam Pasal 46 ayat (2) begitu pentingnya pengaturan jabatan-jabatan tertentu yang dapat dan yang dilarang diduduki oleh TKA ini.

Peraturan mengenai TKA diatur dalam Pasal 42 sampai dengan Pasal 49 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Pasal 42 ayat (1) menyebutkan bahwa

setiap pemberi kerja yang mempekerjakan TKA wajib memiliki izin tertulis dari Menteri atau pejabat yang ditunjuk. Ketentuan ini menjelaskan bahwa dalam mempekerjakan TKA tidak akan menimbulkan dampak negatif khusus terhadap masalah keamanan dan berkurangnya kesempatan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia.

Kota Cilegon merupakan kota industri yang berkembang pesat di bidang industri baja, kota Cilegon bahkan disebut sebagai kota baja karena kota Cilegon adalah kota penghasil baja terbesar di Asia Tenggara karena sekitar enam juta ton baja yang dihasilkan setiap tahunnya. Seiring dengan berjalannya waktu kota Cilegon membawa perkembangan pesat dibidang industri, hal ini mengundang para investor asing datang ke kota Cilegon kemudian munculah perusahaan-perusahaan baru dibidang industri lainnya di kota Cilegon yang sudah tentu membawa TKA untuk bekerja di perusahaan-perusahaan di kota Cilegon.

Berbicara mengenai keberadaan TKA maka masuknya TKA di kota Cilegon sudah tentu mempunyai manfaat tersendiri bagi bangsa Indonesia umumnya dan kota Cilegon khususnya, seperti manfaat alih teknologi yang merupakan salah satu persyaratan bagi yang bekerja di Indonesia, dalam rangka alih teknologi dan alih keahlian maka pemberi kerja TKA wajib menunjuk Tenaga Kerja warga negara Indonesia sebagai pendamping yang dipekerjakan untuk alih teknologi dan alih keahlian, Melaksanakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi Tenaga Kerja Indonesia sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA, berikut data jumlah perusahaan dan jumlah TKA di kota Cilegon pada tahun 2015

Tabel 1.1

Jumlah Perusahaan di Kota Cilegon dan TKA yang bekerja di Kota Cilegon

NO	SEKTOR KLUI	JUMLAH PERUSAHAAN	JUMLAH TENAGA KERJA				KATEGORI PERUSAHAAN		
			WNI		WNA		KECIL	SEDANG	BESAR
			L	P	L	P			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1	-	-	-	-	-	-	-	-
2	2	2	96	5	0	0	1	1	0
3	3	117	24326	1904	382	3	20	40	57
4	4	10	1527	146	12	0	1	5	4
5	5	193	15850	1324	511	7	75	82	36
6	6	212	6789	1497	139	17	146	53	13
7	7	93	6049	294	52	4	47	32	14
8	8	367	18061	1946	113	14	211	113	43
9	9	66	2950	1070	11	0	41	14	11
10	0	-	-	-	-	-	-	-	-
		1.060	**75.648**	**8.186**	**1.220**	**45**	**542**	**340**	**178**
			83.834		**1.265**		**1060**		

(Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon)

Melihat dalam prakteknya ternyata pemanfaatan TKA pendatang juga mendatangkan beberapa masalah di kota Cilegon, oleh karena itu dalam pemanfaatan TKA perlu adanya Strategi pengawasan penyelenggara pemanfaatan TKA agar tidak melanggar peraturan mengenai ketenagakerjaan di kota Cilegon.Strategi pengawasan merupakan suatu proses kegiatan yang sangat penting untuk dilakukan, demi terselenggaranya suatu tujuan dan harapan yang

diinginkan bersama sehingga dengan tidak merugikan serta tidak mengakibatkan suatu *negative impact* terhadap suatu elemen maupun organ yang lainnya. Pengawasan itu dilakukan dengan cara memantau dan mengendalikan terhadap suatu proses kegiatan maupun terhadap organ tertentu agar berjalan sesuai dengan prosedur dan sistematika yang telah diterapkan sebelumnya.

Adanya strategi pengawasan yang efektif sangat perlu untuk dilakukan oleh dinasterkait dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon mempunyai tanggung jawab besar dalam pengawasan TKA sebab akan memberikan pengendalian dan kontribusi yang sangat tinggi guna mengatasi segala masalah dalam pemanfaatan TKA. Berdasarkan wawancara dan hasil observasi awal peneliti, di jumpai berbagai masalah yang terjadi sebagai berikut:

Pertama adalah kurangnya pengawasan secara sistematis dan berkelanjutan dari Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam pengawasan TKA di perusahaan-perusahaan di kota Cilegon sehingga masih ditemukannya pelanggaran terhadap pengguna TKA tanpa IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 42 ayat (1) dinyatakan bahwa "*Setiap pemberi kerja yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing wajib memiliki izin tertulis dari menteri atau pejabat yang ditunjuk"*.

Peraturan mengenai IMTA seharusnya yang dipahami oleh TKA yang ingin bekerja di Indonesia dan sebagai landasan hukum agar TKA tidak melakukan pelanggaran, namun pada kenyataannya di wilayah kota Cilegon yang merupakan kawasan industri justru masih ditemukan pelanggaran terhadap pengguna TKA

tanpa IMTA ini pun di benarkan oleh Kabidang Pengawasan Tenaga Kerja di Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Bapak Rachmatullah,SH bahwa beberapa TKA yang berada di Kota Cilegon ini masih di temukan pelanggaran terhadap TKA tanpa IMTA pada tahun 2015 saja ditemukan sekitar 142 TKA tanpa IMTA dan TKA yang belum perpanjang IMTA. Hal ini akan menyebabkan maraknya TKA ilegal di kota Cilegon yang bekerja tanpa adanya IMTA yang akan berpengaruh pula pada pajak retribusi yang seharusnya didapatkan oleh pemerintah kota Cilegon itu sendiri.

Izin kerja pada prinsipnya adalah izin yang diberikan oleh Menteri Tenaga Kerja atau pejabat yang ditunjuk olehnya kepada majikan dari perusahaan tertentu untuk menggunakan TKA di Indonesia dengan menerima upah atau tidak selama waktu tertentu. Pemberian izin penggunaan TKA dimaksudkan agar penggunaan TKA dilaksanakan secara efektif dalam rangka pemberdayaan tenaga kerja Indonesia secara optimal.

Permasalahan ***kedua*** sering ditemukan TKA di kota Cilegon dengan hanya menggunakan Paspor Kunjungan pada tahun 2015 saja ditemukan sekitar 120 TKA yang menggunakan Paspor Kunjungan tetapi mereka bekerja di beberapa perusahaan dan menjadi pengelola hotel di kota Cilegon hal ini diungkapkan oleh Bapak Marwan Humas Kantor Imigrasi kota Cilegon, sehingga hal inipun mempunyai dampak yang sama seperti permasalahan pertama menyebabkan maraknya TKA ilegal di kota Cilegon. Padahal semestinya mereka membuat rekomendasi permohonan Visa untuk bekerja yang dikeluarkan oleh Direktorat Jenderal Pembinaan Penempatan Kerja Departemen Tenaga Kerja dan

Transmigrasi (DEPNAKERTRANS) setelah itu Depnakertrans akan mengeluarkan Surat Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA) dan Surat Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) yang disahkan oleh Menteri atau Pejabat yang ditunjuk diatur dalam Pasal 6ayat (2) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 16 tahun 2015 tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing sehingga tidak ditemukan lagi TKA ilegal yang bekerja di kota Cilegon.

Permasalahan yang ***ketiga*** masih ditemukan beberapa perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya sebagai perusahaan pengguna TKA yaitu melaporkan jumlah TKA dan TKI pendamping kepada Bupati dan Walikota, Gubernur dan Departemen Tenaga Kerja dari 1.060 Perusahaan yang berada di kota Cilegon dan sekitar 464 Perusahaan yang masih belum memenuhi kewajiban sebagai pengguna TKA. Perpres Nomor 72 tahun 2014 Pasal 17 ayat (1) menjelaskan *"Pemberi kerja TKA wajib melaporkan pelaksanaan penggunaan TKA setiap 6 (enam) bulan kepada Menteri"*. Laporan sebagaimana dimaksud adalah meliputi laporan penggunaan TKA dan Pelaksanaan Pendidikan Pelatihan Tenaga Kerja Pendamping.

Permasalahan ***keempat*** masih ditemukan TKA yang berkeliaran dengan bebas berpindah-pindah tempat tinggal dan tidak melaporkan keberadaan tempat tinggalnya kepada Dinas Catatan Sipil sebanyak 98 TKA baru mendaftarkan keberadaan tempat tinggalnya di Dinas Catatan sipil pada tahun 2015 padahal mereka sudah hamper tinggal di kota Cilegon hampir setahuh hal ini dibenarkan oleh pihak Discapil Koa Cilegon. karena kurangnya informasi yang diberikan

Dinas Catatan Sipil dalam peraturan pelaporan kebaradaan tempat tinggal, hal ini diketahui ketika beberapa TKA yang sudah terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon belum memenuhi kewajiban melaporkan keberadaannya ke Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon. Hal ini akan menimbulkan banyaknya TKA yang berkeliaran dengan beberas dan berpindah-pindah tempat tinggal sehingga pengawasan yang dihasilkan tidak akan berjalan maksimal.

Permasalahan yang ***kelima*** adalah kurangnya Koordinasi antar pihak yang terkait dalam pengawasan TKA di kota Cilegon dalam hal ini dinas-dinas yang terkait adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Kantor Imigrasi Kota Cilegon dibantu TNI dan POLRI dalam keamanan ini Polres kota Cilegon dan Kodim 0623 kota Cilegon. Hal ini dapat dilihat dari observasi awal peneliti ke lapangan bahwa masing-masing pihak yang terkait dalam pengawasan TKA tidak mengetahui jumlah pasti TKA yang bekerja dan tinggal di kota Cilegon. Seperti jumlah TKA menurut laporan keberadaan di Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon masih ditemukan kembali beberapa TKA yang belum melaporkan keberadaanya ke Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon sehingga jumlah pasti Tenaga Kerja kota Cilegon berdasarkan Laporan Keberadaan tidak bisa dipastikan berapa jumlahnya.

Berdasarkan uraian permasalahan yang ada pada latar belakang diatas, maka peneliti tertarik meneliti tentang “Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota Cilegon Provinsi Banten”, sehingga peneliti dapat mengkaji lebih jauh upaya Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam rangka mengawasi TKA di Kota Cilegon Provinsi Banten.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi awal dilapangan diketahui terdapat beberapa permasalahan yaitu:

1. Masih kurangnya pengawasan secara sitematis dan berkelanjutan sehingga masih ditemukan pelanggaran terhadap pengguna TKA dan Tenaga Kerja Pendamping tanpa IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing).
2. Tenaga Kerja Asing Ilegal tanpa Visa bekerja.
3. Masih ditemukan beberapa perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya sebagai perusahaan pengguna TKA yaitu melaporkan jumlah TKA dan TKI pendamping kepada Bupati dan Walikota, Gubernur dan Departemen Tenaga Kerja setiap 6 bulan sekali.
4. Masih ditemukan TKA yang berkeliaran dengan bebas berpindah-pindah tempat tinggal dan tidak melaporkan keberadaan tempat tinggalnya.
5. Kurangnya koordinasi antar Dinas terkait dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, banyak masalah yang muncul terkait pengawasan TKA di Kota Cilegon. Dikarenakan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan dana, serta agar terfokus pada masalah penelitian tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon secara lebih rinci harus dilakukan batasan masalah agar terjadi

keselarasan antara capaian dengan kondisi dilapangan yang dirasakan oleh masyarakat khususnya masayarakat kota Cilegon secara keseluruhannya

Maka penulis membatasi masalah pada Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota Cilegon Provinsi Banten.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah disampaikan sebelumnya dan berdasarkan batasan masalah di atas maka rumusan masalahnya adalah Bagaiamanakah Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon Provinsi Banten?

1.5 Tujuan Peneliltian

Penelitian ini dilakukan dengan memiliki tujuan untuk Mengetahui dan mendapatkan gambaran yang jelas mengenai Srategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon Provinsi Banten.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk semua pihak yang bersangkutan dalam penelitian ini, baik manfaat secara praktis maupun secara teoritis.

1. Secara Teoritis
   a. Pengembangan Ilmu Administrasi Negara

      Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk wawasan dan pengetahuan yang dapat digunakan dalam pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan Ilmu Administrasi Negara khususnya tentang analisis Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon Provinsi Banten.
   b. Penelitian lebih lanjut

      Hasil dari penelitian ini diharapkan semoga dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dengan topik yang sama.
2. Secara Praktis dari hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi peneliti, yakni untuk mengembangkan kemampuan dan penguasaan ilmu pengetahuan yang pernah diperoleh selama perkuliahan pada program studi Ilmu Administrasi Negara Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang sistematis serta dapat dengan mudah dipahami maka penelitian ini disusun berdasarkan ketentuan yang biasa digunakan sesuai petunjuk penulisan penelitian dari perguruan tinggi tempat penulis belajar, dengan ketentuan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Menguraikan tentang Latar Belakang Masalah, Identifikasi Masalah, Batasan Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, Sistematika Penulisan.

BAB II DESKRIPSI TEORI DAN ASUMSI DASAR

Menguraikan tentang Deskripsi Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Pemikiran Penelitian dan Asumsi Dasar Penelitian.

BAB III METODELOGI PENELITIAN

Menguraikan tentang Metode Penelitian, Ruang Lingkup Penelitian/Fokus Penelitian, Informan Penelitian, Teknik Pengolahan Dan Analisis Data, Tempat Dan Waktu Penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Menguraikan tentang Deskripsi Objek Penelitian, Deskripsi Data dan Pembahasan.

BAB V PENUTUP

Menguraikan tentang Kesimpulan dan Saran.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN ASUMSI DASAR

2.1 Landasan Teori

Teori adalah seperangkat konsep, definisi dan proposisi yang tersusun secara sistematis sehingga dapat digunakan untuk menjelaskan dan meramalkan fenomena (Cooper and Schindler dalam Sugiono 2003). Semua peneliti bersifat ilmiah, oleh karena itu semua peneliti harus berbekal teori. Dalam penelitian kualitatif, karena permasalahan yang dibawa oleh peneliti masih bersifat sementara, maka teori yang digunakan dalam penyusunan proposal peneliti masih kualitatif juga bersifat sementara dan akan berkembang setelah peneliti memasuki lapangan atau konteks sosial. Dalam kaitannya dengan teori, jika dalam penelitian kuantitatif bersifat menguji hipotesis atau teori sedangkan dalam penelitian kualitatif bersifat menemukan teori.

2.1.1 Pengertian Manajemen Strategi

Konsep manajemen strategi merupakan bidang ilmu yang melihat pengelolaan perusahaan secara menyeluruh dan berusaha menjelaskan mengapa beberapa perusahaan berkembang dan maju secara pesat, sedangkan yang lainnya tidak maju dan akhirnya bangkrut. Manajemen strategi lebih menekankan pada pengambilan keputusan startegis. Keputusan strategis berhubungan dengan masa yang akan datang dalam jangka panjang untuk organisasi secara

keseluruhan.Hunger dan Wheelen (2003:4) “Manajemen Strategis adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang”.

Pengertian manajemen Strategi menurut David (2008:5):

> “Manajemen strategis adalah seni dan ilmu untuk memformulasi, mengimplementasi, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsi yang memungkinkan organisasi dapat mencapai tujuannya”.

Berdasarkan pengertian diatas, manajemen strategis berfokus pada mengintegrasikan manajemen, pemasaran, keungan/akuntansi, produksi/operasi, penelitian dan pembangunan dan sistem komputer untuk mencapai keberhasilan organisasi.

Menurut Pearce II dan Robinson (2008:5):

> “Manajemen strategik (*strategic management*) didefinisikan sebagai satu set keputusan dan tindakan yang menghasilkan formulasi dan implementasi rencana yang dirancang untuk meraih tujuan suatu perusahaan”.

Pendapat tidak jauh berbeda dengan Hungger dan Wheelen yang memberikan definisi Manajemen strategis adalah serangkaian keputusan dan tindakan manajerial yang menentukan kinerja perusahaan dalam jangka panjang, Manajemen strategis meliputi pengamatan lingkungan, perumusan strategi (perencanaan strategis atau perencanaan jangka panjang), implementasi strategis, dan evaluasi serta pengendalian (Hunger, David. J & Thomas L. Wheelen, 2003:4). Ditambah lagi pendapat dari Hadari Nawawi (2000:148) yang

memberikan definisi Manajemen strategik sebagai proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh manajemen puncak dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran didalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuannya.

Bernard Marr (2006) mengajukan 10 Prinsip penerapan manajemen strategis yang baik yaitu:

1. Kejelasan Strategi
2. Pengumpulan indikator kinerja yang tepat
3. Pelaksanaan analisis manajemen kinerja
4. Penciptaan budaya belajar yang positif
5. Perolehan kepercayaan internal
6. Penjajaran/pengarahan organisasi
7. Perbaruan system terus-menerus
8. Komunikasi dan pelaporan yang baik
9. Implementasi *software* pendukung
10. Dedikasi sumber daya dan waktu

2.1.1.1 Manfaat Manajemen Strategi

Manajemen strategi menurut David (2008:20) membuat organisasi lebih proaktif dari pada reaktif dalam membentuk masa depannya, manajemen strategi membuat organisasi dapat memulai dan mempengaruhi (bukan hanya menanggapi) berbagai kegiatan dan dengan demikian mengendalikan nasib

sendiri. Para pemilik bisnis kecil *Chief Excekutif Officer* (CEO) Presiden dan manajer organisasi-organisasi laba dan nirlaba telah mengakui dan mneyadari keuntungan atau manfaat manajemen strategi. Secara historis manfaat utama manajemen strategi adalah membantu organisasi merumuskan strategi-strategi yang lebih baik melalui pendekatan yang lebih sistematis, logis, dan rasional untuk menentukan pilihan strategis. Hal ini menjadi manfaat utama manajemen strategi.

Manfaat manajemen strategi menurut Jatmiko (2004:24) adalah:

1. Dapat mendorong anda melaksanakan tugas pekerjaan dengan baik tanpa memandang posisi anda dalam suatu organisasi, apabila anda mengetahui arah mana yang dituju perusahaan.
2. Anda akan mampu mengidentifikasikan faktor-faktor yang menimbulkan perubahan besar dalam organisasi perusahaan.
3. Apabila sebagai karyawan anda menyadari strategi, nilai-nilai dan tujuan manajer pada tingkat lebih atas, maka anda berada dalam kedudukan yang lebih baik untuk dapat memperkirakan kemungkinan diterimanya usulan yang akan diajukan.

Sedangkan manfaat penerapan manajemen strategis pada organisasi sektor publik menurut Jatmiko (2004:26) yaitu:

1. Membantu organisasi publik berpikir secara strategis.
2. Mengklarifikasi arah mendatang.
3. Memecahkan masalah organisasi.
4. Meningkatkan kinerja.
5. Berhubungan secara efektif dengan lingkungan yang berubah.
6. Membangun tim kerja dan keahlian, dan
7. Memudahkan *interface* administrasi politik melalui membangun hubungan kerjasama antara oejabat terpilih dana manajer publik.

2.1.1.2 Proses Manajemen Strategi

Hunger dan Wheelen (2003:9) menyebutkan bahwa proses manajemen strategis meliputi empat elemen dasar yaitu:

1. Pengamatan lingkungan
2. Perumusan strategi
3. Implementasi strategi
4. Evaluasi strategi.

Sementara itu proses manajemen strategi menurut Pearce dan Robinson (2011:20), mengandung sembilan tugas penting, yaitu:

1. Merumuskan misi perusahaan, meliputi rumusan umum tentang maksud keberadaan (*Purpose*), filosofi (*phylosophy*), dan tujuan (*goal*).
2. Mengembangkan profil perusahaan yang mencerminkan kondisi intern dan kapabilitasnya.
3. Menilai lingkungan ekstern perusahaan, meliputi baik pesaing maupun faktor-faktor konsektual umum.
4. Menganalisis opsi perusahaan dengan mencocokan sumber daya dengan lingkungan ekstern.
5. Mengidentifikasi opsi yang paling dikehendaki dengan mengevaluasi setiap opsi yang ada berdasarkan misi perusahaan.
6. Memilih seperangkat sasaran jangka panjang dan strategi umum (*grand strategy*) yang akan mencapai pilihan yang paling dikehendaki.

7. Mengembangkan sasaran tahunan dan strategi jangka pendek yang sesuai dengan sasaran jangka panjang dan strategi umum yang dipilih.
8. Mengimplementasikan pilihan strategic dengan mengalokasikan sumberdaya anggaran yang menekankan pada kesesuaian antara tugas, SDM, struktur, teknologi, dan system imbalan.
9. Mengevaluasi keberhasilan proses srategi sebagai masukan bagi pengambilan keputusan yang akan datang.

Proses manajemen strategi didasarkan kepada keyakinan bahwa organisasi seharusnya terus menerus memonitori peristiwa dan kecendrungan internal dan eksternal sehingga melakukan perubahan tepat waktu. Kecepatan dan besaran perubahan yang mempengaruhi organisasi bertambah secara dramatis. Agar dapat bertahan hidup, semua organisasi harus mampu secara cerdik mengenali dan menyesuaikan diri dengan perubahan. Proses manajemen strategis bertujuan memungkinkan organisasi menyesuaikan diri secara efektif untuk berubah dalam jangka panjang.

Sementara itu proses manajemen strategi menurut Pearce dan Robbins (2011:20), mengandung Sembilan tugas penting, yaitu:

1. Merumuskan misi perusahaan, meliputi rumusan umum tentang maksud keberadaan *(purpose)*, filosofi *(phylosophy)*, dan tujuan *(goal)*.
2. Mengembangkan profil perusahaan yang mencerminkan kondisi intern dan kapabilitasnya.
3. Menilai lingkungan ekstern perusahaan, meliputi baik pesaing maupun faktor-faktor konstektual umum.
4. Menganalisis opsi perusahaan dengan mencocokkan sumberdayanya dengan lingkungan ekstern.
5. Mengidentifikasi opsi yang paling dikehendaki dengan mengevaluasi setiap opsi yang ada berdasarkan misi perusahaan.

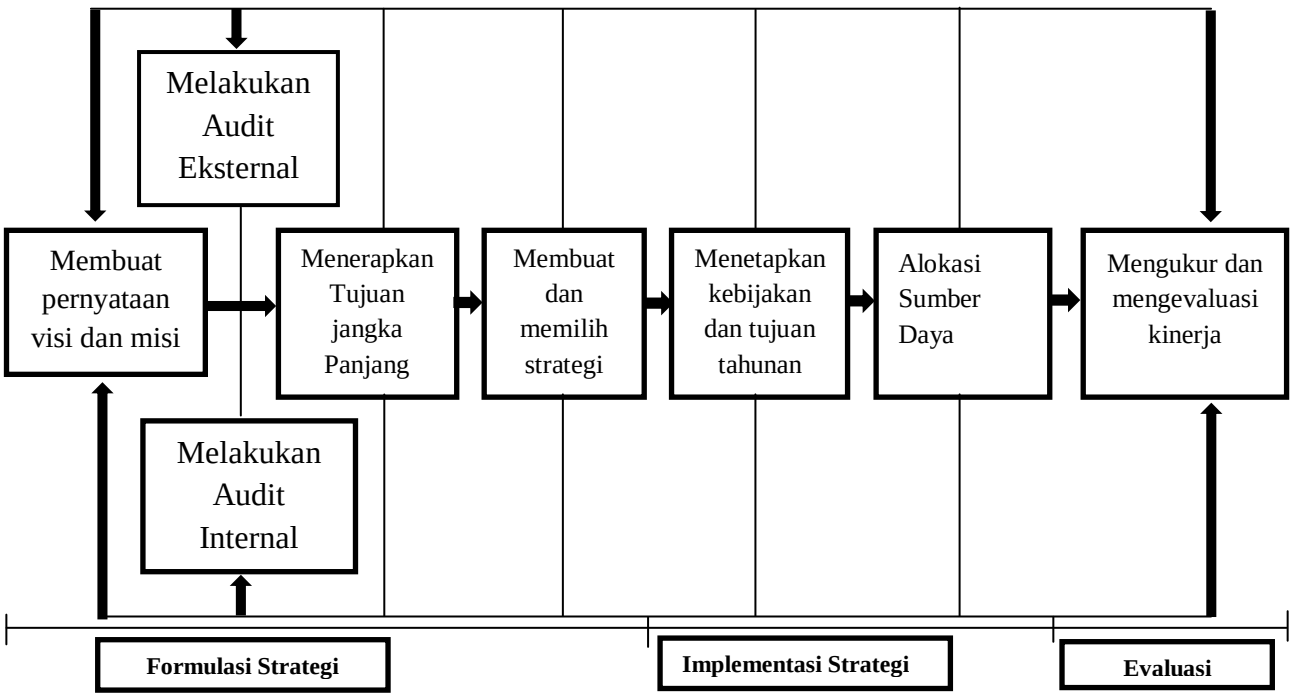
6. Memilih seperangkat sasaran jangka panjang dan strategi umum (*grand strategy*) yang akan mencapai pilihan yang paling dikehendaki.
7. Mengembangkan sasaran tahunan dan strategi jangka pendek yang sesuai dengan sasaran jangka panjang dan strategi umum yang dipilih.
8. Mengimplementasikan pilihan strategic dengan mengalokasikan sumber daya anggaran yang menekankan pada kesesuaian antara tugas, SDM, struktur, teknologi, dan system imbalan.
9. Mengevaluasi keberhasilan proses strategi sebagai masukan bagi pengambilan keputusan yang akan datang.

Proses manajemen strategis dapat dengan cukup mudah dipelajari dan diaplikasikan dengan menggunakan sebuah model. Fred R. David (2009:21) mempresentasikan sebuah pendekatan yang jelas dan praktis untuk merumuskan, menerapkan, dan menilai strategis.Mengidentifiksi visi, misi, tujuan, dan strategi yang dimiliki suatu organisasi saat ini merupakan titik mula yang logis untuk manajemen strategis sebab situasi dan kondisi perusahaan saat ini mungkin menghalangi strategi tertentu dan bahkan mendikte langkah aksi khusus. Menurut Fred R. David Proses manajemen strategis terdiri dari tiga tahap yaitu :

1. Perumusan strategi
   a. Pengembangan Pernyataan Visi dan Misi
   b. Penilaian Eksternal (kekuatan Sosial, Budaya, Demografis, dan Lingkungan)
   c. Penilaian Internal (Pandangan Berbasis Sumber Daya)
   d. Analisa dan Pilihan Strategi
2. Penerapan Strategi
   a. Penetapan tujuan tahunan
   b. Pembuatan kebijakan
   c. Memotivasi karyawan
   d. Alokasi sumber daya
   e. Struktur organisasional yang efektif
   f. Pemasaran
   g. Penyiapan anggaran
   h. Pengembangan serta pemanfaatan sistem informasi
3. Pengevaluasian Strategis
   a. Pengkajian Ulang
   b. Pengevaluasian
   c. Pengendalian Strategis

Gambar 2.1

Model Manajemen Strategi



Sumber: Fred. R. David (2009:21)

Keterangan Gambar:

1. Formulasi Strategi
   Pada tahapan ini penekanan lebih diberikan kepada aktivitas-aktivitas utama yang antara lain adalah :
   a. Menyiapkan strategi alternative
   b. Pemilihan strategi
   c. Menetapkan strategi yang akan digunakan

2. Implementasi Strategi
   Pada tahap implementasi ini beberapa aktivitas atau cakupan kegiatan yang mendapat penekanan antara lain adalah :
   a. Menetapkan tujuan tahunan
   b. Menetapkan kebijakan/policy
   c. Memotivasi karyawan
   d. Mengembangkan budaya yang mendukung
   e. Menetapkan struktur organisasi yang efektif
   f. Menyiapkan budget
   g. Mendayagunakan system informasi

h. Menghubungkan kompensasi karyawan dengan performance perusahaaan

3. Evaluasi
   Aktivitas-aktivitas utama dalam tahap ini adalah :
   a. Review factor eksternal dan internal yang merupakan dasar dari strategi yang sudah ada
   b. Menilai *performance* strategi
   c. Melakukan langkah koreksi

2.1.1.3 Pengertian Strategi

Istilah strategi berasal dari bahasa yunani *strategia* (*stratos* : militer, dan *ag* : pemimpin) yang artinya seni atau ilmu untuk menjadi seorang jendral, dimana jendral tersebut dibutuhkan untuk memimpin suatu angkatan perang agar dapat selalu memenangkan perang. Strategi merupakan cara terbaik yang dijalankan untuk mencapai tujuan tertentu. Selain itu pula bahwa strategi adalah suatu cara atau langkah-langkah yang harus ditempuh oleh organisasi dalam mencapai tujuannya dalam menentukan persaingan dengan para kompetitornya.

Strategi secara umum adalah proses penentuan rencana para pemimpin puncak yang berfokus pada tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaimana agar tujuan jangka panjang organisasi, disertai penyusunan suatu cara atau upaya bagaiamana agar tujuan tersebut dapat dicapai. Sedangkan secara khusus strategi merupakan tindakan yang bersifat senantiasa meningkat dan terus-menerus.

Fred R. David (2010) mendefinisikan strategi merupakan alat untuk mencapai tujuan jangka panjang. Strategi adalah tindakan potensial yang membutuhkan keputusan manajemen tingkat atas dan sumber daya perusahaan

dalam jumlah yang besar. Strategi memiliki konsekuensi yang multifungsi dan multidimensi serta perlu mempertimbangkan faktor-faktor eksternal dan internal yang di hadapi perusahaan.

Dengan demikian strategi merupakan pola umum yang terdiri dari tahapan untuk mencapai tujuan yang dimulai dari cara pelaksanaan dan langkah sebagai pedoman untuk mencapai tujuan tertentu. Strategi dalam segala hal digunakan untuk menapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan tidak akan mudah dicapai tanpa strategi, karena pada dasarnya segala tindakan untuk pembuatan tujuan tidak terlepas dari strategi. Agar semua perencanaan dari suatu kegiatan tercapai dengan baik, tentunya harus sesuai dengan strategi yang telah tersusun dengan baik. Oleh karena itu, perlu ditetapkan kriteria strategi dalam mencapai suatu tujuan yaitu :

a. Strategi pemberdayaan masyarakat
b. Strategi peningkatan kapasitas sumber daya
c. Strategi perlindungan sosial
d. Strategi peningkatan kualitas lingkungan

Startegi menurut J.L Thompson (dalam Oliver, 2007:2) mendefinisikan strategi sebagai cara untuk mencapai sebuah hasil akhir, hasil akhir menyangkut tujuan dan sasaran organisasi. Strategi merupakan cara yang sifatnya mendasar dan fundamental yang akan dipergunakan oleh suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan berbagai sasarannya selalu memperhitungkan kendala lingkungan yang di hadapi.

Strategi pada hakikatnya adalah perencanaan (*planning*) dan manajemen untuk mencapai suatu tujuan. Namun untuk mencapai suatu tujuan tersebut, strategi tidak berfungsi sebagai peta jalan yang hanya menunjukkan arah saja tetapi harus menunjukkan bagaimana taktik operasionalnya.

Sedangkan menurut Pearce II dan Robinson (2008:6) :

> "strategi (*strategy*) bagi para menajer adalah rencana berskala besar, dengan orientasi masa depan, guna berinteraksi dengan kondisi persaingan untuk mencapai tujuan perusahaan. Strategi merupakan rencana permainan perusahaan. Meskipun tidak merinci seluruh pemanfaatan (manusia, keuangan dan material) dimasa depan, rencana tersebut menjadi kerangka bagi keputusan manajerial. Strategi mencerminkan pengetahuan perusahaan mengenai bagaimana, kapan, dan di mana perusahaan akan bersaing, dengan siapa perusahaan akan sebaiknya bersaing, dan untuk tujuan apa perusahaan harus bersaing".

Jadi, strategi adalah alat atau saran yang digunakan untu mencapai tujuan jangka panjag dari suatu perusahaan, serta opendayagunaan dan alokasi semua sumber daya yang penting untuk pencapau tujuan tersebut.

Rangkuti (2009:183) berpendapat bahwa strategi adalah perencanaan induk yang komprehensif, yang menjelaskan bagaimana perusahaan akan mencapai semuatujuan yang telah di tetapkan berdasarkan misi yang telah di tetapkan sebelumnya. Menurut Andrews dan Chaffe dalam bukunya Rangkuti (2009:3-4) berpendapat bahwa :

> "Strategi adalah kekuatan motivasi untuk stakeholdares, seperti stakeholders, debhtolders, manajer, karyawan, konsumen, komunitas, pemerintah dan sebagainya, yang baik secara langsung maupun tidak langsung menerima keuntungan atau biaya yang ditimbulkan oleh semua tindakan yang dilakukan oleh perusahaan".

2.1.1.4 Metode Perumusan Strategi

Dalam perumusan stratei yang terpenting adalah bagaimana pemilikan suatu strategi dilakukan menurut William R. King proses pemilikan strategi dilakukan berdasarkan:

a. Pengembangan strategi (*strategic development*)
b. Penyempurnaan (*refinement*)
c. Evaluasi

Pengembangan strategi meliputi pencairan strategi dalam rangka pencapaian-pencapaian tujuan-tujuan organisasi. Penyempurnaan strategi merupakan elaborasi strategi-strategi yang ditentukan apakah dapat dianggap memungkinkan untuk mewujudkan tujuan yang dimiliki aspek-aspek tertentu. Evaluasi strategi dimaksudkan suatu pertimbangan terhadap berbagai strategi yang telah dipilih, dikembangkan, dan disempurnakan untuk memastikan alternatif mana yang paling sesuai untuk dapat digunakan upaya dalam mencapai tujuan yang ditentukan.

Perumusan strategi antara lain dapat didasarkan atas hasil analisis SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, dan threats analysis)* sebagaimana dilakukan pada waktu mengadakan premises perencanaan yang lazimnya juga disebut situation audit dengan memanfaatkan kekuatan dan kesempatan tertungkap.

Dalam pengadaan premises melalui analisi SWOT dapat tertungkap data strategis yang terdiri atas kekuatan, kelemahan, kesempatan, dan tantangan . faktor-faktor tersebut berasal dari keadaan ekstern, dan prakiraan keaadaan (ekstern, intern) serta disebut sebagai profil keuntungan strategis (kekuatan dan kelemahan) serta profil kesempatan dan tantangan lingkungan (kesempatan dan tantangan).

2.1.1.5 Tahapan Perencanaan Strategi

Menurut Fred. R. David (2009:323) untuk merumuskan suatu strategi yang tepat dapat dilakukan dalam 2 (dua) tahapan. Tahapan-tahapan ini dapat dipakai untuk semua jenis organisasi dan dapat membantu perencanaan strategi mengidentifikasi, mengevaluasi dan memilih strategi yang tepat dan sesuai untuk diterapkan dalam perusahaannya. Tahap pertama dari kerangka perumusan strategi yang komprehensif terdiri darimatriks evaluasi faktor eksternal (EFE), matriks evaluasi faktor internal (EFI). Tahap ini disebut tahap masukan (input stage). Tahap ini meringkas informasi masukan dasar yang diperlukan untuk merumuskan strategi. Data internal dapat diperoleh didalam perusahaan itu sendiri, seperti : Laporan keuangan, Laporan kegiatan sumber daya manusia jumlah karyawan, pendidikan, keahlian, pengalaman, gaji, *turn-over*), Laporan manajemen dan organisasi, Laporan kegiatan pemasaran dan laporan produksi/operasi. Sedangkan data external dapat diperoleh dari lingkungan luar perusahaan, seperti : Analisis pasar, Analisis pesaing, Analisis pelanggan (konsumen) dan Analisis pemerintah.

Tahap kedua disebut tahap analisis, yang fokus pada upaya menghasilkan strategi alternatif yang dapat dijalankan dengan memadukan factor-faktor eksternaldan internal. Teknik-teknik tahap kedua terdiri dari matriks Strenghts (Kekuatan, Weakness (Kelemahan), Oppourtunities (Peluang), dan Threats (Ancaman). Tahapan ini disebut tahap input untuk menganalisis peluang dan ancaman eksternal dengan kekuatan dan kelemahan internal. Menganalisis factor-faktor keberhasilan eksternal dan internal merupakan kunci untik membuat strategi alternatif yang dapat dijalankan oleh perusahaan.

Tabel 2.1

Tahapan Perencanaan Strategi

Tahap 1 : Tahap Input Matriks EFE dan Matriks EFI
Tahap 2 : Tahap Analisis Matriks SWOT

Sumber: David, Fred (2009:324)

2.1.1.6 Tahap Input

Tahap input merupakan tahap awal pengumpulan data, akan tetapi padadasarnya tidak hanya pengumpulan data tetapi juga merupakan suatu kegiatan pengklasifikasian dan pra-analisis. Pada tahap ini data dapat dibedakan menjadi dua yaitu data internal dan data eksternal (Rangkuti, Freddy, 2009:21). Alat – alat analisis yang dapat digunakan pada tahap ini diantaranya yaitu matriks Evaluasi Faktor Eksternal (EFE) dan matriks Evaluasi Faktor Internal (EFI). Alat input mendorong para penyusun strategi untuk mengukur subjektivitas selama tahap awal proses perumusan strategi. Membuat berbagai keputusan kecil dalam matriks

input menyangkut faktor-faktor eksternal dan internal memungkinkan penyusun strategi untuk secara lebih efektif menciptakan strategi alternatif.

Matriks EFE digunakan untuk mengevaluasi faktor-faktor eksternal perusahaan berkaitan dengan peluang dan ancaman. Matriks EFI digunakan untuk mengetahui faktor-faktor internal perusahaan berkaitan dengan kekuatan dan kelemahan yang dianggap penting. (Fred. R. David, 2009:160).

Penentuan Bobot dilakukan dengan menggunakan Metode pembobotan dengan Perbandingan Berpasangan (Kinner, 1991). Metode ini digunakan untuk memberikan penilaian terhadap bobot setiap variabel dengan menggunakan skala 1, 2, dan 3. Skala yang digunakan untuk pengisian kolom adalah sebagai berikut :

Identitas Kepentingan	**Definisi Nilai**
1	Jika indikator horizontal kurang penting daripada indikator vertikal
2	Jika indikator horizontal sama penting daripada indikator vertikal
3	Jika indikator horizontal lebih penting daripada indikator vertikal

2.1.1.7 Matriks EFI dan Matriks EFE

Matriks EFI (evaluasi faktor internal) merupakan alat untuk meringkas dan mengevaluasi kekuatan dan kelemahan utama dalam berbagai bidang fungsional dari suatu usaha dan juga memberikan dasar untuk mengendalikan dan mengevaluasi hubungan diantara bidang-bidang ini. Matiks EFE (evaluasi factor eksternal) merupakan alat untuk meringkas dan mengevaluasi faktor-faktor eksternal perusahaan berkaitan dengan peluang dan ancaman.

Matriks EFE digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor eksternal perusahaan. Matriks EFE menggambarkan kondisi eksternal perusahaan yang terdiri dari peluang dan ancaman yang dihitung berdasarkan bobot. Berikut adalah Tahap Kerja dari EFE :

a. Tuliskan faktor eksternal seperti diidentifikasi dalam proses audit eksternal. Tuliskan beberapa faktor yang mencakup peluang dan ancaman yang mempengaruhi perusahaan dan industrinya. Tuliskan peluang lebih dahulu dan kemudian ancaman. Buatlah sespesifik mungkin, gunakan presentase, rasio dan angka komparatif.
b. Berikan bobot untuk masing-masing faktor. peluang sering kali diberi bobot yang lebih tinggi dari ancaman, tetapi ancaman juga dapat diberi bobot yang tinggi jika mereka sangat serius atau sangat mengancam. Penjumlahan seluruh bobot harus sama dengan 1,0.
c. Berikan peringkat 1 sampai 4 untuk masing-masing faktor guna mengindikasikan tentang seberapa efektif strategi perusahaan saat ini dalam merespon faktor tersebut, dimana 4 = respon perusahaan superior, 3 = respon perusahaan di atas rata-rata, 2 = respon perusahaan rata-rata, dan 1 = respon perusahaan buruk. Penting untuk diperhatikan bahwa ancaman dan peluang dapat diberi peringkat 1,2,3, atau 4.
d. Kalikan masing-masing bobot faktor dengan peringkat untuk menentukan rata-rata tertimbang untuk masing -masing variabel
e. Jumlahkan rata-rata tertimbang untuk masing-masing variabel untuk menentukan total rata-rata tertimbang untuk organisasi.

Berapa pun banyaknya faktor yang dimasukkan dalam matriks EFE, total rata-rata tertimbang berkisar antara yang terendah 1,0 dan tertinggi 4,0, dengan rata-rata 2,5. Total rata- rata tertimbang dibawah 2,5 menggambarkan strategi perusahaan saat ini tidak memanfaatkan peluang atau tidak menghindari ancaman eksternal, sementara total nilai di atas 2,5 mengindikasikan bahwa perusahaan merespon sangat baik terhadap peluang dan ancaman yang ada dalam industrinya. Dalam kata lain, strategi perusahaan secara efektif mengambil keuntungan dari peluang yang ada saat ini dan meminimalkan efek yang mungkin muncul dari ancaman eksternal.

Sedangkan Matriks EFI digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari faktor-faktor internal perusahaan. Matriks EFI menggambarkan kondisi internal perusahaan yang terdiri dari kekuatan dan kelemahan yang dihitung berdasarkan bobot. Berikut adalah Tahap Kerja dari EFI :

a. Tuliskan faktor intermal seperti diidentifikasi dalam proses audit eksternal. Tuliskan beberapa faktor yang mencakup peluang dan ancaman yang mempengaruhi perusahaan dan industrinya. Tuliskan peluang lebih dahulu dan kemudian ancaman. Buatlah sespesifik mungkin, gunakan presentase, rasio dan angka komparatif.
b. Berikan bobot untuk masing-masing faktor. Kekuatan sering kali diberi bobot yang lebih tinggi dari kelemahan, tetapi kelemahan juga dapat diberi bobot yang tinggi jika mereka sangat serius atau sangat mengancam. Penjumlahan seluruh bobot harus sama dengan 1,0.
c. Berikan peringkat 4 sampai 1 untuk masing-masing faktor guna mengindikasikan tentang seberapa efektif strategi perusahaan saat ini dalam merespon faktor tersebut, dimana 4 = jika faktor tersebut merupakan kekuatan utama, 3 = jika faktor tersebut merupakan kekuatan kecil, 2 = jika faktor tersebut merupakan kelemahan kecil, dan 1 = jika faktor tersebut merupakan kelemahan utama. Penting untuk diperhatikan bahwa ancaman dan peluang dapat diberi peringkat 1,2,3, atau 4.
d. Kalikan masing-masing bobot faktor dengan peringkat untuk menentukan rata-rata tertimbang untuk masing -masing variabel
e. Jumlahkan rata-rata tertimbang untuk masing-masing variabel untuk menentukan total rata-rata tertimbang untuk organisasi.

Jika total rata-rata tertimbang dibawah 2,5 menggambarkan kondisi internal perusahaan saat ini tidak memiliki kekuatan untuk mengatasi situasi, sementara total nilai di atas 2,5 mengindikasikan bahwa kondisi internal perusahaan memiliki kekuatan untuk mengatasi situasi.

Contoh perhitungan :

1. Perhitungan jumlah/ total variabel
   Σ var = Σ var1 + Σ var2 + Σ var3 + Σ var4 + Σ var5 + Σ X6..... Σ Xn
2. Perhitungan Bobot
   Bobot var1 = Σ var1 : Σ var
3. Perhitungan Rating :
   Rating var1 = Σ var1 : Jumlah responden

Bentuk penilaian pembobotan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.2

Matriks EFI dan EFE

Variabel yang Signifikan	Bobot	Rating	Total
Kekuatan:			
Kelemahan:			
Total EFI			
Peluang:			
Ancaman:			
Total EFE			

2.1.1.8 Tahap Analisis

Setelah mengumpulkan semua informasi yang berpengaruh terhadapkelangsungan perusahaan, tahap selanjutnya adalah memanfaatkan semua informasi tersebut dalam model-model kuantitatif perumusan strategi.Dalam hal ini digunakan model matrik TOWS atau matrik SWOT (*Strength, Weakness, Oppurtinity, Threats*).

2.1.2 Pengertian Pengawasan

Istilah pengawasan dalam bahasa Inggris disebut *controlling*, yang oleh Dale dalam Winardi (2002:224) dikatakan bahwa: "*the modern concept of control provides a historical record of what has happend and provides date the enable the*

executive to take corrective steps". Hal ini berarti bahwa pengawasan tidak hanya melihat sesuatu dengan seksama dan melaporkan hasil kegiatan mengawasi, tetapi juga mengandung arti memperbaiki dan meluruskannya sehingga mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang direncakanan. More dalam Winrdi (2006:226) menyatakan bahwa : *"there's many a slip between giving works, assignments to man and carrying them out. Get repots of what is being done, compare it with what ought to be done, and do something about it if the two aren't the same".*

Lembaga Administrasi Negara (1996:159) mengungkapkan bahwa:

> "Pengawasan adalah satu fungsi organik manajemen yang merupakan proses kegiatan pimpinan untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan dan sasaran serta tugas-tugas organisasi akan dan telah terlaksana dengan baik sesuai dengan rencana, kebijakan, isntruksi, dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan dan yang berlaku. Pengawasan sebagai fungsi manajemen sepenuhnya adlah tanggung jawab setiap pimpinan pada tingkay manapun".

Hakikat Pengawasan adalah untuk mencegah sedini mungkin terjadinya penyimpangan, pemborosan, penyelewengan, hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam pencapaian tujuan dan sasaran serta pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Berdasarkan pendapat LAN diatas tampak bahwa subjek yang melakukan pengawasan adalah pimpinan. Definisi Pengawasan menurut Mockler dalam Handoko (1995:360) yang mengemukakan bahwa:

> "pengawasan dalam manajemen merupakan suatu usaha sistematik untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan peencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara yang paling efektif dan efesien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan."

Konsep pengawasan dari Mockler diatas menekankan pada empat hal yaitu:

1. Harus adanya rencana, standard atau tujuan sebagai tolak ukur yang ingin dicapai.
2. Adanya proses pelaksanaan kerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. Adanya usaha membandingkan mengenai apa yang telah dicapai dengan standard, rencana, atau tujuan yang telah ditetapkan, dan
4. Melakukan tindakan perbaikan yang diperlukan. Dengan demikian konsep pengawasan dari Mockler ini terlihat bahwa ada kegiatan yang perlu direncanakan dengan tolak ukur berupa kriteria, norma-norma, dan standard, kemudian dibandingkan, mana yang membutuhkan koreksi ataupun perbikan-perbaikan.

Pengawasan sangat beragam dan banyak sekali pendapat para ahli yang mengemukakannya, namun demikian pada prinsipnya kesemua pendapat yang dikemukakan oleh para ahli adalah sama, yaitu merupakan tindakan membandingkan antara hasil dalam kenyataan (*dassein)* dengan hasil yang di inginkan (*das sollen),* yang dilakukan dalam rangka melakukan koreksi atas penyimpangan-penyimpangan yang terjadi dalam keinginan manajemen.

Pengawasan merupakan fungsi manajerial yang keempat setelah perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan. Sebagai salah satu fungsi manajemen, mekanisme pengawasan didalam suatu organisasi memang mutlak diperlukan. Pelaksanaan suatu rencana atau program tanpa diiringi dengan suatu sistem pengawasan yang baik dan berkesinambungan, jelas akan mengakibatkan lambatnya atau bahkan tidak tercapainya sasaran dan tujuan yang telah ditentukan.

Definisi tentang pengawasan juga dikemukakan oleh seorang ahli Siagian (1990:107) yang menyebutkan bahwa:

> "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".

Ciri terpenting dari konsep yang dikemukakan Siagian ini adalah bahwa pengawasan hanya dapat diterapkan bagi pekerjaan-pekerjaan yang sedang berjalan dan tidak dapat diterapkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang sudah selesai dilaksanakan. Seorang ahlipun seperti Terry (198:395) juga berpendapat tentang pengertian pengawasan ini, ia mengatakan bahwa : "Pengawasan berarti menderteminasi apa yang dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana-rencana". Jadi pengawasan dapat dianggap sebagai aktivitas untuk menemukan dan mengkoreksi penyimpangan-penyimpangan penting dalam hasil yang dicapai dari aktivitas-aktivitas yang direncanakan.

Dalam melakukan pengawasan sangatlah perlu untuk dilakukan secara efektif sehingga dpat terciptanya efektivitas pengawasan yang baik. Menurut Handoko (2000:373) untuk menjadi efektif, maka sistem dalam pengawasan harus memenuhi beberapa karakteristik-karakteristik sebagaimana pengawasan yang efektif dan kriteria pengawasan yang efektif tersebut ialah sebagai berikut:

1. Akurat, artinya informasi tentang pelaksanaan kegiatan harus akurat. Data yang tidak akurat dari system pengawasan dapat menyebabkan organisasi mengambil tindakan koreksi yang keliru atau bahkan menciptakan masalah yang sebenarnya tidak ada. Hal ini untuk menghindari koreksi yang keliru akibat proses pengawasan memperoleh data tidak akurat.
2. Tepat waktu, artinya informasi harus dikumpulkan, disampaikan dan dievaluasi secepatnya bila kegiatan perbaikan harus dilakukan segera.

3. Obyektif dan menyeluruh, artinya fnformasi harus mudah dipahami dan bersifat obyektif serta lengkap.
4. Terpusat pada titik-titik pengawasan strategik, artinya sistem pengawasan harus memusatkan perhatian pada bidang-bidang di mana penyimpangan-penyimpangan dari standar paling sering terjadi atau yang akan mengakibatkan kegagalan paling fatal.
5. Realistik secara ekonomis, artinya biaya pelaksanaan sistem pengawasan harus lebih rendah atau paling tidak sama dengan kegunaan yang diperoleh dari sistem tersebut.
6. Realistik secara organisasional, artinya sistem pengawasan harus cocok atau harmonis dengan kenyataan-kenyataan organisasi.
7. Terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, artinya informasi pengawasan harus terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi, karena 1) setiap tahap dari proses pekerjaan dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan keseluruhan operasi, dan 2) informasi pengawasan harus sampai pada seluruh personalia yang memerlukanya.
8. Fleksibel, artinya pengawasan harus mempunyai fleksibelitas untuk memberikan tanggapan atau reaksi terhadap ancaman ataupun kesempatan dari lingkungan.
9. Bersifat sebagai petunjuk dan operasional, artinya sisstem pengawasan efektif harus menunjukan baik deteksi atau deviasi dari standar tindakan koreksi apa yang seharusnya diambil.
10. Diterima para anggota organisasi, artinya sistem pengawasan harus mampu mendorong perasaan otonomi, tanggung jawab dan prestasi.

2.1.3 Konsep Tenaga Kerja

2.1.3.1 Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. 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 dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sedangkan menurutn Payaman Siamanjuntak dalam bukunya Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia :

"Tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga".

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari. Klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan, yaitu:

1. Berdasarkan penduduknya
   a. Tenaga kerja

      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.

   b. Bukan tenaga kerja

      Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun.

Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2. Berdasarkan batas kerja

a. Angkatan kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

b. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

3. Berdasarkan kualitasnya

a. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

b. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerjayang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

4. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

   Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

2.1.3.2 Pengertian Tenaga Kerja Indonesia

Tenaga kerja Indonesia atau sering kita sebut dengan TKI adalah tiap orang yang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, dari definisi di atas dapat kita ambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja Indonesia (TKI) adalah individu yang mampu bekerja dalam rangka menghasilkan jasa guna untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Kemudian dengan istilah tenaga kerja Indonesia (TKI) yang berasal dari istilah tenaga kerja, kemudian diberi tambahan belakang dengan kalimat Indonesia yang menunjukkan kata arti khusus yaitu tenaga kerja Indonesia. Namun istilah TKI yang sering kita dengar dan yang dimaksud disini adalah TKI yang mempunyai arti sendiri yaitu merupakan jabatan atau predikat seseorang yang dipekerjakan di luar negeri.

2.1.3.3 Pengertian Tenaga Kerja Asing

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.

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”. 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. Menurut Budiono, ada beberapa tujuan penempatan TKA di Indonesia, yaitu :

1. Memenuhi kebutuhan tenaga kerja terampil dan profesional pada bidang-bidang tertentu yang belum dapat diisi oleh TKI.
2. Mempercepat proses pembangunan nasional dengan jalan mempercepat proses alih teknologi atau alih ilmu pengetahuan, terutama di bidang industri.
3. Memberikan perluasan kesempatan kerja bagi TKI.
4. Meningkatkan investasi asing sebagai penunjang modal pembangunan di Indonesia.

Tujuan penggunaan tenaga kerja asing tersebut adalah untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang terampil dan professional pada bidang tertentu yang belum dapat diduduki oleh tenaga kerja lokal serta sebagai tahapan dalam mempercepat proses pembangunan nasional maupun daerah dengan jalan

mempercepat alih ilmu pengetahuan dan teknologi dan meningkatkan investasi asing terhadap kehadiran TKA sebagai penunjang pembangunan di Indonesia walaupun pada kenyataannya perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia baik itu perusahaan-perusahaan swasta asing ataupun swasta nasional wajib menggunakan tenaga ahli bangsa Indonesia sendiri.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, menyebutkan bahwa Tenaga Kerja Asing adalah warga Negara Asing pemegang visa kerja warga Negara Indonesia yang ditunjuk dan dipersiapkan sebagai pendamping Tenaga Kerja Asing. Pemberi kerja Tenaga Kerja Asing merupakan badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan Tenaga Kerja Asing dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lainTercantum pada Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja, pemberi kerja Tenaga Kerja Asing meliputi :

1. Kantor perwakilan dagang asing, kantor perwakilan perusahaan asing atau kantor perwakilan berita asing yang melakukan kegiatan di Indonesia;
2. Perusahaan swasta asing yang berusaha di Indonesia;
3. Badan usaha pelaksana proyek pemerintah termasuk proyek bantuan luar negeri;
4. Badan usaha yang didirikan berdasarkan hukum Indonesia;
5. Lembaga-lembaga sosial, pendidikan, kebudayaan atau

6. Usaha jasa impresariat.

Tujuan pengaturan mengenai Tenaga Kerja Asing jika ditinjau dari aspek hukum ketenagakerjaan pada dasarnya adalah untuk menjamin dan memberi kesempatan kerja yang layak bagi warga negara Indonesia di berbagai lapangan dan tingkatan. Sehingga dalam mempekerjakan Tenaga Kerja Asing di Indonesia harus dilakukan melalui mekanisme dan prosedur yang ketat dimulai dengan seleksi dan prosedur perizinan hingga pengawasan.

2.1.3.4 Pengertian Perpanjangan IMTA (Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing)

Mengenai pengertian perijinan dalam kamus istilah hukum, ijin dijelaskan sebagai perkenaan/ijin dari pemerintah yang disyaratkan untuk perbuatan yang pada umumnya memerlukan pengawasan khusus, tetapi yang pada umumnya tidaklah dianggap sebagai hal-hal yang sama sekali tidak dikehendaki. Ateng Syafrudin seperti yang dikutip oleh Ridwan HR, mengatakan bahwa izin bertujuan dan berarti menghilangkan halangan, hal yang dilarang menjadi boleh. Sementara itu menurut Sjahran Basah, izin adalah perbuatan hukum administrasi negara bersegi satu yang mengaplikasikan peraturan dalam hal konkreto berdasarkan persyaratan dan prosedur sebagaimana ditetapkan oleh ketentuan peraturan perundangundangan.

IMTA (Ijin Mempekerjakan Tenaga Asing) adalah surat keputusan yang merupakan dasar diperbolehkannya seorang Warga Negara Asing untuk bekerja di perusahaan di wilayah Indonesia dengan masa berlaku maksimal 1 (Satu) tahun

dan dapat diperpanjang. IMTA diterbitkan oleh Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI dimana pengajuannya berdasarkan bukti pembayaran DPKK (Dana Pengembangan Keahlian dan Keterampilan Kerja) Depnaker yang dibayarkan sebesar U$D 100 / bulan.

Dalam pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Retribusi Perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja asing dijelaskan bahwa: "Retribusi daerah, yang selanjutnya disebut Retribusi, adalah pungutan Daerah sebagai pembayaran atas jasa atau pemberian izin tertentu yang khusus disediakan dan/ atau diberikan oleh Pemerintah Daerah untuk kepentingan orang pribadi atau badan".

Pada pasal 1 angka 3 peraturan pemerintah ini menjelaskan mengenai apa yang dimaksud Retribusi Perpanjangan Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing, yang selanjutnya disebut Retribusi Perpanjangan IMTA, adalah pungutan atas pemberian perpanjangan IMTA kepada pemberi kerja tenaga kerja asing. Menurut Bratakusuma, dkk"tidak semua jenis pelayanan dapat dikenakan retribusi, hanya jasa- jasa tertentu yang menurut pertimbangan sosial ekonomi layak dijadikan sebagai objek retribusi". Dengan demikian, retribusi daerah dapat digolongkan kedalam tiga jenis, antara lain

1. Jasa umum, pelayanan yang disediakan pemerintah daerah untuk kepentingan umum serta dapat dinikmati oleh orang atau badan, dan tarif

yang dikenakan harus memperhatikan kemampuan masyarakat (aspek keadilan)

2. Jasa usaha, pelayanan pemerintah daerah dengan menganut prinsip komersial sehingga tarif yang dikenakan ditentukan berdasarkan tujuan memperoleh keuntungan yang layak.
3. Perizinan tertentu, kegiatan pemerintah daerah dalam rangka pemberian izin kepada orang pribadi atau badan untuk pembinaan, pengaturan, pengendalian dan pengawasan serta penggunaan fasilitas tertentu guna melindungi kepentingan umum dan mejaga kelestarian lingkungan.

Perbedaan anatara pungutan Retribusi dengan Pajak adalah dimana pajak merupakan iuran wajib yang dilakukan oleh pribadi atau badan kepada pemerintah tanpa imbalan langsung yang seimbang, yang dapat dipaksakan berdasarkan peraturan Perundang-undangan yang berlaku, yang digunakanuntuk membiayai penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan, sedangkan Retribusi merupakan suatu pungutan yang dilakukan oleh pemerintah dengan imbalan yang langsung dapat dinikmati. Retribusi Perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) termasuk kedalam jenis retribusi perizinan tertentu. Retribusi pelaksanaanya dapat dipaksakan dan paksaan itu umumnya bersifat ekonomis.

Dasar hukum yang mengatur mengenai penggunaan tenaga kerja asing dan Retribusi Perpanjangan IMTA adalah sebagai berikut :

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang tercantum pada pasal 1 angka 13, Pasal 1 Angka 32 mengenai pengertian

Tenaga Kerja Asing (TKA) dan pengertian pengawasan ketenagakerjaan ; Pasal 43 mengenai Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

2. Peraturan Meteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing yang tercantum pada pasal 1 angka 1, Pasal 1 angka 4, Pasal 1 angka 5, Pasal 1 angka 11, Pasal 1 angka 13, Pasal 1 angka 15 mengenai Pengertian Tenaga Kerja Asing (TKA), Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing (RPTKA), Ijin Memmpekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA), Menteri Tenaga Kerja & Transmigrasi, Direktur Pengendalian Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Dinas Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan kab/kota ; Pasal 3 mengenai Pemberi kerja TKA ; Pasal 7 mengenai Pengesahan Rencana Penggunaan Tenaga Kerja Asing RPTKA) ; Pasal 30 mengenai Tata cara permohonan IMTA.
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Perpanjangan Izin Mempekerjakan tenaga Kerja Asing yang tercantum pada Pasal 1 angka 1, Pasal 1 angka 3, Pasal 1 angka 4, Pasal 1 angka 5 mengenai pengertian retribusi daerah, retribusi perpanjangan IMTA, perpanjangan IMTA, pengertian Tenaga Kerja Asing (TKA) Bab IV Pasal 15 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas & Perpanjangan Izin Mempekerjakan tenaga Kerja Asing yang mengatur mengenai besarnya tarif Retribusi IMTA yang

ditetapkan dengan peraturan daerah ; Pasal 16 mengenai penerimaan Retribusi IMTA serta pemanfataanya.

2.1.4 Analisis SWOT

Kegiatan yang paling penting dalam analisis SWOT adalah memahami seluruh informasi dalam suatu kasus, menganalisis situasi untuk mengetahui isu apa yang sedang terjadi dan memutuskan tindakan apa yang harus segera dilakukan untuk memcahkan masalah (Rangkuti, 2001:14).

Analisis SWOT merupakan teknik historis yang terkenal dimana para pemimpin menciptakan gambaran umum secara cepat mengenai situasi strategis organisasi. Analisis ini didaarkan pada asumsi bahwa strategi yang efektif diturunkan dari kesesuaian yang baik antara sumber daya internal organisasi (kekuatan dan kelemahan) dengan situasi eksternalnya (peluang dan ancaman), kesesuaian yang baik akan memaksimalkan kekuatan dan peluang organisasi serta meminimalkan kelemahan dan ancaman. Jika diterapkan secara akurat, asumsi sederhana ini memiliki implikasi yang bagus dan mendalam bagi desain dan strategis yang berhasil (Pearce and Robinson, 2011:200). Dari bahasan analisis SWOT, maka peluang-peluang dan ancaman-ancaman dari hasil analisis eksternal, bersama dengan kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahan organisasi dri hasil analisis internal akan menjadi masukan dalam menyusun analisis SWOT.

Strengths (kekuatan) merupakan faktor-faktor kekuatan yang dimiliki oleh suatu organisasi yang meliputi keterampilan, produk, atau sebagainya dalam

mencapai tujuan organisasi. *Weaknesses* (Kelemahan) yang terdapat dalam tubuh suatu organisasi seperti keterbatasan dalam hal sumber, keterampilan, dan kemampuan yang menjadi penghalang serius bagi penampilan kinerja organisasi yang memuaskan. *Threats* (ancaman) merupakan faktor-faktor lingkungan yang tidak menguntungkan, sedangkan *Opportunities* (peluang) merupakan sebagian situasi lingkungan yang menguntungkan bagi suatu organisasi.

Setelah dilakukan analisis SWOT yang memetakan analisis lingkungan eksternal dan internal organisasi, maka perusahaan tentunya memikirkan bagaimana organisasi menggunakan analisis SWOT dalam menuangkan strategi yang akan dilakukan. Dalam penyusunan strategi, organisasi tidak selalu harus mengejar semua peluang yang ada, tetapi perusahaan dapat membangun suatu keuntungan kompetitif dengan mencocokan kekuatannya dengan peluang masa depan yang akan dikejar.

Untuk dapat membangun strategi yang mempertimbangkan hasil dari analisis SWOT, dibangunlah TOWS mantriks. TOWS matriks (TOWS hanya kebalikan atau kata lain dalam ungkapan SWOT) mengilustrasikan bagaimana peluang dan ancaman pada lingkungan eksternal dapat dipadukan dengan kekuatan dan kelemahan dari organisasi sehingga hasil yang diperoleh dapat digambarkan melalui empat set alternative strategi (Wheelen and Hunger, 2012:230)

Matriks Kekuatan – Kelemahan – Peluang – Ancaman *(Strenght-Weaknesses-Opportunities-Threats-SWOT)* adalah alat pencocokan yang penting

yang membantu para manajer mengembangkan empat jenis strategi. Strategi SO (Kekuatan – Peluang), Strategi WO (Kelemahan – Peluang), Strategi ST (Kekuatan – Ancaman), dan Strategi WT (Kelemahan – Ancaman). Mencocokan faktor-faktor eksternal dan internal utama merupakan bagian tersulit dalam mengembangkan Matriks SWOT dan membutuhkan penilaian yang baik – dan tidak ada satupun panduan yang paling benar (David. R. Fred, 2010:327).

Tabel 2.3

Matriks TOWS

Faktor-faktor Internal **Faktor-faktor Eksternal**	**Kekuatan (S)** Daftarkan 5-10 kekuatan *Internal* disini	**Kelemahan (W)** Daftarkan 5-10 kekuatan *Internal* disini
Peluang Daftarkan 5-10 kekuatan *Eksternal* disini	**Strategi S – O** Buat strategi disini yang menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang	**Strategi W – O** Buat Strategi disini yang memanfaatkan peluang untuk mengatasi kelemahan
Ancaman (T) Daftarkan 5-10 kekuatan *Eksternal* disni	**Stretegi S – T** Buat strategi disini yang menggunakan kekuatan untuk menghindari ancaman	**Strategi W – T** Buat Strategi disini yang meminimalkan kelemahan dan menghindari ancaman

Sumber : Hunger and Wheelen, (2003:231)

1. S – O Strategi: Menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang
2. W – O Strategi: Memanfaatkan peluang untuk mengatasi kelemahan

3. S – T Strategi: Menggunakan kekuatan untuk mengatasi/mengurangi dampak dari ancaman
4. W – T Strategi : Menghilangkan atau mengurangi kelemahan agar tidak rentan terhadap ancaman

Strategi SO (SO *Strategies*) memanfaatkan keuatan internal organisasi untuk menarik keuntungn dari peluang eksternaal. Semua manajer tentunya menginginkan organisasi mereka berada dalam posisi dimana kekuatan internal dapat digunakan untuk mengambil keuntungan dari berbagai trend an kejadian eksternal. Secara umum, organisasi akan menjalankan strategi WO, ST, atau WT untuk mencapai situasi dimana mereka dapat melaksanakan Strategi SO. Jika sebuah perusahaan memiliki kelemahan besar, maka perusahaan akan berjuang untuk mengatasinya dan mngubahnnya menjadi kekuatan. Ketika sebuah organisasi dihadapkan pada ancaman besar, maka organisasi akan berusaha untuk menghindarinya untuk berkonsentrasi pada peluang.

Strategi WO (WO *Strategies*) bertujuan untuk memperbaiki kelemahan internal dengan cara mengambil keuntungan dari peluang eksternal. Terkadang, peluang-peluang besar muncul tetapi perusahaan memiliki kelemahan internal yang menghalanginya memanfaatkan peluang tersebut.

Strategi ST (ST *Strategies*) menggunakan kekuatan sebuah organisasi untuk menghindari atau mengurangi dampak ancaman eksternal. Hal ini bukan berarti bahwa suatu organisasi yang kuat harus selalu menghadapi ancaman secara langsung didalam lingkungan eksternal.

Strategi WT (WT *Strategies*) merupakan taktik defensive yang diarahkan untuk mrngurangi kelemahan internal serta menghindari ancaman ekternal. Sebuah organisasi yang menghadapi berbagai macam ancaman eksternal dan kelemahan internal benar-benar dalam posisi yang membahayaka. Dalam kenyataannya, perusahaan semacam itu mungkin harus berjuang untuk bertahan hidup, melakukan merger, penciutan, menyatakan diri bangkrut, atau memilih likuidasi.

Dari hasil kompetisi diatas akan diperoleh banyak kemungkinan strategi yang dapat dilakukan organisasi. Tetapi, organisasi harus berani memilih beberapa strategi yang kritikal dan memberikan dampak terbesar bagi kemajuan organisasi. Organisasi harus mempertimbangkan pemilihan strategi yang sesuai dengan nilai-nilai perusahaan dan tanggung jawab organisasi terhadap lingkungan sekitar (*social responsibility).* Dengan mempertimbangkan hal-hal diatas maka akan diperoleh strategi yang diterima oleh anggota masyarakat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Mellisa Anggraini (2009) melakukan Penelitian tentang Tinjauan Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Di PT Batamindo Investment Cakrawala Batam, dengan menggunakan penelitian kualitatif deskripstif. Penelitian ini di latarbelakangi oleh banyaknya perusahaan di kota Batam yang menggunakan TKA termasuk perusahaan yang menjadi lokasi penelitian tersebut yaitu PT. Batamindo Investment Cakrawala Batam yang bergerak dibidang pengelolaan kawasan

industri yang terletak di Jalan Rasamala 1 Mukakuning Batam, banyaknya industri di kota Batam menyebabkan seringnya ditemukan TKA dengan hanya menggunakan paspor kunjungan padahal semestinya mereka membuat rekomendasi permohonan visa untuk bekerja, selanjutnya permasalahan yang timbul adalah pelaksanaan kewajiban dan hak antara pekerja asing dengan PT Batamindo Investment Cakrawala Batam menjadi kendala yang ditemui dalam penggunaan TKA di PT Batamindo Investment Cakrawala Batam.

Hasil penelitian ini adalah peneliti berpendapat pelaksanaan kewajiban dan hak antara TKA dengan PT Batamindo Investment Cakrawala Batam juga merupakan salah satu hubungan kerja yang harus mengacu kepada Undang-undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan agar hubungan kerja yang terjadi berjalan selaras dan dinamis dimana nantinya akan mewujudkan tujuan Negara Kesatuan Republik Indonesia untuk menjamin kesejahteraan rakyat dengan segala macam bentuk pembangunan di segala bidang dan turut serta dalam arus globalisasi ekonomi organisasi perdagangan dunia (World Trade Organization/WTO) yang semakin maju pesat.

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat perbedaan antara penelitian Mellisa Anggraini dengan penelitian saya, yaitu perbedaanya adalah judul dan lokus penelitiannya berbeda, adapun kesamaan dari penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dan meneliti tentang tenaga kerja asing.

Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI (2005) melakukan penelitian tentang Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia dengan menggunakan penelitan kepustakaan dan penelitian empiris. Dalam penelitian empiris akan dihasilkan data primer, dan dari penelitian kepustakaan akan diperoleh data sekunder yang akan diperoleh gambaran-gambaran mengenai bagaimana praktek peraturan perundang-undangan yang mengatur TKA di lapangan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa permasalahan dalam proses rekruitmen, perizinan serta pengawasan yang dilakukan oleh Stake Holders dalam rangka penggunaan TKA di Indonesia yang dalam kenyataannya masih diperlukan dalam rangka masuknya investasi asing, keterbatasan sumber daya dan lain-lain beberapa permasalahannya adalah pertama bagaimana peraturan tentang tenaga kerja khususnya TKA di Indonesia, kedua sejauhmana pengawasan dan perijinan telah dilakukan di Indonesia, dan yang ketiga adalah bagaimana perlindungan terhadap TKA dan pelaksanaan *transfer of knowledge* (manfaat alih teknologi) terhadap tenaga kerja Indonesia.

Hasil dari penelitian ini adalah penempatan tenaga kerja asing dapat dilakukan setelah pengajuan rencana penggunaan tenaga kerja di setujui oleh Departemen tenaga kerja dengan mengeluarkan Izin Penggunaan TKA untuk bekerja di Indonesia, TKA tersebut harus mempunyai izin tinggal terbatas (KITAs) yang terlebih dahulu sudah harus mempunyai visa untuk bekerja di Indonesia atas nama TKA yang bersangkutan, untuk di keluarkan ijinnya oleh Ditjen Imigrasi Departemen Hukum dan HAM, dengan demikian instansi yang

berwenang untuk melakukan pengawasan atas perusahaan dan tenaga kerja yang dipekerjakan sebagai TKA adalah Departemen Tenaga Kerja, sedangkan pengawasan TKA sebagai orang asing merupakan kewenangan Ditjen Imigrasi Departemen Hukum dan HAM. Dalam rangka alih teknologi (transfer of knowledge) setiap pengguna TKA di Indonesia wajib didampingi oleh tenaga kerja indonesia, dan sebagai bentuk implementasinya si pemberi kerja wajib mengadakan pendidikan dan pelatihan kerja bagi tenaga kerja indonesia yang sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diduduki oleh TKA. Selain mengadakan diklat, para pengusaha pengguna TKA juga diharuskan membayar Dana Pengembangan Keahlilan dan Keterampilan (DPKK).

Berdasarkan penelitian terdahulu terdapat perbedaan antara lain perbedaanya adalah judul, lokus, dan metode penelitian yang berbeda, adapun kesamaan dari penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang tenaga kerja asing.

2.3 Kerangka Berfikir

Sugiyono (2005:66) menjelaskan kerangka berfikir adalah sintesa tentang hubungan antar-variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan. Berdasarkan teori-teori yang telah dideskripsikan, selanjutnya dianalisis secara kritis dan sistematis sehingga menghasilkan sintesa tentang hubungan antar-variabel yang diteliti. Suriasumantri, 1986 dalam (Sugiyono, 2009:92) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis.

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang menjadi objek permasalahan. Untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini diperlukan sebuah kerangka konsep atau model penelitian. Kerangka berfikir ini adalah tentang strategi dinas kota Cilegon dalam pengawasan TKA di kota Cilegon. Latar belakang dari penelitian ini yaitu Era globalisasi ini tidak dapat dihindari adanya penggunaan Tenaga Kerja Asing di Indonesia termasuk di kota Cilegon yang merupakan kota industri yang berkembang pesat dibidang industri, melihat dalam prakteknya ternyata pemanfaatan TKA pendatang juga mendatangkan beberapa masalah di kota Cilegon, oleh karena itu dalam pemanfaatan TKA perlu adanya Strategi pengawasan penyelenggara pemanfaatan TKA agar tidak melanggar peraturan mengenai ketenagakerjaan di kota Cilegon.

Identifikasi masalahnya antara lain yaitu masih kurangnya pengawasan secara sitematis dan berkelanjutan sehingga masih ditemukan pelanggaran terhadap pengguna TKA dan TKI Pendamping tanpa IMTA (Izin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing), masih ditemukannya TKA Ilegal tanpa Visa bekerja, kurangnya sosialisasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon terkait kewajiban perusahaan yaitu melaporkan TKA dan TKI Pendamping kepada Bupati atau Walikota, Gubernur dan Departeman Tenaga Kerja setiap 6 bulan sekali, kurangnya informasi yang diberikan terkait laporan keberadaan tempat tinggal kepada para TKA di kota Cilegon oleh Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, dan kurangnya koordinasi antar Dinas terkait dalam pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon.

Untuk mengertahui strategi apa yang harus dilakukan untuk pengawasan TKA di kota Cilegon maka peneliti menggunakan teknik Analisis SWOT. Adapun teknik Analisi SWOT adalah satu cara menganalisis faktor-faktor internal dan eksternal menjadi langkah-langkah strategi dalam mengoptimalkan usaha yang lebih mneguntungkan. Dalam analisis faktor internal akan menetukan aspek-aspek yang menjadi kekuatan (*strength)*, kekuatan (*weakness)*, sedangkan faktor eksternal yang akan menentukan aspek-aspek yang menjadi peluang *(opportunities)* dan ancaman *(threaths)* dengan begitu akan dapat ditentukan berbagai kemungkinan alternatif strategi yang dapat dijalankan dalam pengawasan TKA di kota Cilegon, untuk lebih jelasnya kerangka berpikir penulis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 2.2

Alur Kerangka Berfikir

Identifikasi Masalah

1. Masih kurangnya pengawasan secara sistematis dan berkelanjutan sehingga masih ditemukan pelanggararan terhadap pengguna TKA tanpa IMTA.
2. TKA ilegal tanpa visa bekerja.
3. Masih ditemukan beberapa perusahaan yang tidak memenuhi kewajibannya sebagai perusahaan pengguna TKA yaitu melaporkan jumlah TKA dan TKI pendamping kepada Bupati dan Walikota, Gubernur dan Departemen Tenaga Kerja setiap 6 bulan sekali.
4. Masih ditemukan TKA yang berkeliaran dengan bebas berpindah-pindah tempat tinggal dan tidak melaporkan keberadaan tempat tinggalnya.
5. Kurangnya koordinasi antar Dinas terkait dalam pengawasan TKA di kota Cilegon

Teori Penelitian

David, Fred (2009:324) tahap perencanaan strategi ada 2 tahap yaitu :

1. **Tahap Input**
   Matrik EFI dan EFE
2. **Tahap Analisis**
   Matrik SWOT

Hasil penelitian

Gambaran mengenai Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam pengawasan TKA di Kota Cilegon Provinsi Banten.

Outcome:

Dengan upaya strategi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon diharapkan dapat mencegah terjadi adanya TKA ilegal di Kota Cilegon Provinsi Banten.

2.4 Asumsi Dasar Penelitian

Berdasarkan asumsi dasar pemikiran yang didapatkan observasi awal yang peneliti lakukan terhadap objek penelitian. Maka penelitian berasumsi bahwa mengenai strategi pengawasan TKA di kota Cilegon masih belum efektif dan belum memiliki pemilihan strategi yang tepat dalam mencapai keberhasilannya. Hal ini dilihat berdasarkan dengan masih adanya permasalahan-permasalahan yang timbul dalam strategi pengawasan TKA di kota Cilegon Provinsi Banten .

BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Dan Metode Penelitian

Untuk menemukan bagaimana hasil penelitian tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota Cilegon, dengan berbagai indikator didalamnya, serta unsur-unsur pokok yang harus ditemukan sesuai dengan butir-butir masalah, tujuan serta manfaat penelitian, maka digunakanlah metode penelitian.

Secara umum metode penelitian diartikan sebagia cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2012:2), metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2007:6) metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode ilmiah. Sedangkan Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2007:4) mengemukakan bahwa :

> "Metodelogi penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati".

Dalam penelitian kualitatif instrumennya adalah orang atau *human instrument*, yaitu peneliti sendiri. Untuk dapat menjadi instrumen, maka peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas, sehingga mampu bertanya, menganalisis, memotret, dan mengkontruksi situasi sosial yang diteliti menjadi lebih jelas dan bermakna. Data yang dihasilkan berbentuk kata-kata, kalimat untuk mengeksplorasi bagaimana kenyataan sosial yang terjadi dengan mendeskripsikan hal-hal yang sesuai dengan masalah dan unit yang diteliti. Penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif diharapkan dapat mengungkapkan peristiwa atau kejadian yang terjadi sebenarnya dilapangan.

3.2 Ruang lingkup /Fokus Penelitian

Dengan memperhatikan identifikasi masalah yang sudah dikemukakan sebelumnya maka fokus penelitian ini adalah terhadap Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota CilegonProvinsiBanten.

3.3 Lokasi Penelitian

Dengan melihat tema/judul penelitian ini mengenai Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota Cilegon, maka peneliti menunjuk tempat penelitian atau yang akan menjadi lokus penelitian ini adalah berlokasi di Kota CilegonProvinsiBanten.

3.4 Fenomena Yang Diamati

3.4.1 Definisi Konsep

Devinisi konseptual digunakan untuk menegaskan konsep-konsep yang jelas yang digunakan supaya tidak menjadi perbedaan penafsiran antara peneliti dan pembaca, dalam penelitian ini peneliti akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon Provinsi Banten. Adapun teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Analisis SWOT dari Wheleen dan Hunger, yang terdiri dari:

1. *Strengths* (Kekuatan)
2. *Weaknes* (Kelemahan)
3. *Opurtunities* (Peluang)
4. *Threats* (Ancaman)

Indikator Strategi Analisis SWOT yang disebutkan di atas, dinilai dan dianggap lebih rasional dan tepat untuk menjawab permasalahan-permasalahan yang ada.

3.4.2 Definisi Operasional

Pada penelitian Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon, teori yang digunakan adalah teori analisis SWOT, berikut rincian dari dimensi dan indikator yang digunakan pada tabel 3.1 yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1

Definisi Operasional Penelitian

Dimensi	Indikator	Pertanyaan
Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota Cilegon Provinsi Banten	*Strenghths* (Kekuatan)	Tujuan pengawasan TKA
		Manfaat pengawasan TKA
		Strategi yang dilakukan dalam pengawasan TKA
		Kekuatan yang dimiliki Disnaker dalam proses pengawasan pengawasan
	Weaknes (Kelemahan)	Kelemahan yang dimiliki Disnaker dalam pengawasan TKA
		Kendala dalam pengawasan TKA
		Koordinasi pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker dengan beberapa instansi terkait
	Opportunities (Peluang)	Peluang yang dimiliki Disnaker dengan adanya pengawasan TKA
		Disnaker dalam memanfaatkan peluang dari pengawasan TKA
	Threats (Ancaman)	Ancaman dan tantangan dalam proses pengawasan TKA
		Perusahaan dan Disnaker dalam menangani permasalahan TKA

(*Sumber: Peneliti, 2016)*

3.5 Instrumen Penelitian

Instrument adalah alat untuk mengumpulkan data. Pada penelitian kualitatif yang menjadi alat atau instrumen atau alat penelitian adalah peneliti itu sendiri. Oleh karena itu peneliti sebagai instrumen juga harus divalidasi seberapa jauh peneliti kualitatif siap melakukan penelitian selanjutnya terjun ke lapangan. Validasi terhadap peneliti sebagai instrumen meliputi validasi terhadap pemahama metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, kesiapan peneliti untuk memasuki obyek penelitian, baik secara akademik maupun logistiknya, yang melakukan validasi adalah peneliti itu sendiri, melalui evaluasi diri seberapa jauh pemahaman terhadap metode kualitatif, penguasa teori dan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan bekal memasuki ke lapangan.

Sugiyono (2008:222) menyatakan bahwa, peneliti kualitatif sebagai *human istrument*, berfungsi menetapkan fokus penelitian, memilih instrument sebagai sumber data, melakukan pengumpulan data, menilai kualitas data, analisis data, menafsirkan data dan membuat kesimpulan atas kemauannya. Dan menurut Irawan (2006:4:32) pada penelitian kualitatif instrument pengumpulan datatanya tidak bersifat terstruktur, terfokus, dan spesifik seperti dalam penelitian kuantitatif, tetapi bersifat lebih longgar, fleksibel dan dapat berubah sewaktu-waktu tergantung pada kebutuhan.

3.6 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah orang yang memberikan informasi yang diperlukan selama proses penelitian. Teknik yang digunakan untuk menentukan informan dalam penelitian kualitatif ini yaitu dengan jalan peneliti memasuki situasi sosial tertentu, melakukan observasi, dan wawancara kepada orang-orang yang dipandang mengetahui tentang situasi sosial tertentu (Prastowo, 2011:197). Penentuan informan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *Purposive*, yaitu informan yang secara sengaja dipilih oleh peneliti, karena dianggap memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat memperkaya data penelitian (Irawan, 2006:17).

Dalam penelitian Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon Provinsi Banten, penentuan informan dalam penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *Purposive*, dikarenakan peneliti mengetahui secara jelas siapa saja yang akan peneliti pilih untuk menjadi responden pada peneliti untuk mengetahui bagaiamana Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon ProvinsiBanten. Informan tersebut ditentukan dan ditetapkan tidak berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informan sesuai fokus masalah penelitian. (Sugiyono, 2007:246).

Dalam penentuan informan yang tepat sangat dibutuhkan, karena untuk mengukur seberapa akurat didalam informasi, maka dalam penelitian ini penentuan informan menggunakan teknik *Purposive* yaitu wawancara mendalam

kepada informan (Sugiyono:2011). Di dalam penelitian ini ada beberapa informan yang dipilih yaitu:

1. Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, pada penelitian ini memilih Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dengan tujuan untuk menggambarkan bagaimana mekanisme pendataan, pengendalian dan pengawasan TKA di Kota Cilegon. Pada penelitian ini peneliti mewawancarai informan yang berkompeten diantaranya:
    1. Ibu Dewi Retnowati Kasi Penempatan Tenaga Kerja
2. Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, pada penelitian ini peneliti memilih pihak Imigrasi Kelas II Kota Cilegon dengan tujuan menggambarkan bagaimana bentuk koordinasi yang dilakukan dengan DISNAKER Kota Cilegon dalam pengawasan TKA di Kota Cilegon. Pada penelitian ini peneliti mewawancarai informan yang berkompeten yaitu Bapak Hendra Setiawan sebagai Kasubsi Pengawasan Imigrasi Kelas II Kota Cilegon.
3. Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, pada penelitian ini peneliti memilih pihak DISCAPIL Kota Cilegon dengan tujuan menggambarkan bagaimana bentuk koordinasi yang dilakukan dengan DISNAKER Kota Cilegon dalam pengawasan TKA di Kota Cilegon. Pada penelitian ini peneliti mewawancarai informan yang berkompeten yaitu Bapak H. Soleh, SE sebagai Kepala DISCAPIL Kota Cilegon.
4. POLRES Kota Cilegon, pada penelitian ini peneliti memilih pihak POLRES Kota Cilegon dengan tujuan menggambarkan bagaimana bentuk koordinasi yang dilakukan dengan DISNAKER Kota Cilegon dalam pengawasan TKA di

Kota Cilegon dan bagaiaman proses pengawasan yang dilakukan oleh POLRES Kota Cilegon terkait pengawasan TKA di Kota Cilegon. Pada penelitian ini peneliti mewawancarai informan yang berkompeten yaitu Bapak Hadi Subeno, SH sebagai KAURBINOPS SATINTELKAM POLRES Kota Cilegon.

5. KODIM 0623 Kota Cilegon, pada penelitian ini peneliti memilih pihak dari KODIM 0623 Kota Cilegon dengan tujuan menggambarkan bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh pihak KODIM 0623 Kota Cilegon dan bagaimana koordinasi yang dilakukan dengan DISNAKER Kota Cilegon dalam proses pengawasan TKA di kota Cilegon. Pada penelitian ini peneliti mewawancarai informan yang berkompeten yaitu Bapak Abu Nawas sebagai PASI INTEL KODIM 0623 Kota Cilegon.
6. Tim Pengawas Orang Asing (TIMPORA), pada penelitian ini peneliti memilih pihak dari TIMPORA dengan tujuan menggambarkan bagaimana pengawasan yang dilakukan oleh TIMPORA dalm pengawasan TKA di kota Cilegon. Pada penelitian ini peneliti mewawancarai informan yang berkompeten yaitu Bapak Mustahal sebagai anggota TIMPORA dari DISNAKER Kota Cilegon.
7. TKA dan Perusahaan di kota Cilegon, pada penelitian ini peneliti memilih pihak dari TKA yang bekerja di kota Cilegon dengan tujuan menggambarkan bagaimana proses pengawasan yang dilakukan oleh DISNAKER Kota Cilegon kepada TKA itu sendiri. Pada penelitian ini peneliti mewawancarai informan yang berkompeten yaitu Mr. Yum Seng Hun sebagai Executif Managing Director PT. Dongjin Indonesia asal Korea yang bekerja di kota Cilegon.

8. Anggota Paguyuban Orang Asing di kota Cilegon, pada penelitian ini peneliti memilih pihak dari Anggota Paguyuban Orang Asing di kota Cilegon dengan tujuan menggambarkan proses pengawasan yang dilakukan oleh DISNAKER Kota Cilegon dalam proses pengawasan TKA di kota Cilegon. Pada penelitian ini peneliti mewawancarai informan yang berkompeten yaitu Mr. Kim Kwang Chun sebagai perwakilan dari anggota paguyuban TKA asal Korea di kota Cilegon.
9. TKI Pendamping TKA, pada penelitian ini peneliti memilih pihak TKI Pendaming TKA dengan tujuan menggambarkan bagaimana proses pengawasan TKA yang dilakukan oleh DISNAKER Kota Cilegon, peneliti mewawancarai Bapak Imam Fauzi, ST sebagai TKI Pendamping di PT Krakatau Posco.

Tabel 3.2

Informan Penelitian

Jenis Informan	Kode	Informan	Keterangan
DISNAKER	I_1 I_{1-2}	PengawasKetenagakerjaan Kasi Penempatan Tenaga	Sebagai Pelaksana Pengawasan langsung ketenagakerjaan di Kota Cilegon
Imigrasi	I_2	Kasubsi pengawasan Imigrasi Kelas II Kota Cilegon	Sebagai pengawas TKA dalam kelengkapan keimigrasian
DISCAPIL	I_3	Kepala DISCAPIL Kota Cilegon	Sebagai pengawas administrasi kelengkapan laporan keberadaan.
POLRES Kota Cilegon	I_4	KAURBINOPS SATINTELKAM	Sebagai bagian koordinasi pengawasan TKA di kota Cilegon dengan DISNAKER Kota

			Cilegon
KODIM 0623 Kota Cilegon	I_5	PASI INTEL Kodim 0623 Cilegon	Sebagai bagian koordinasi pengawasan TKA di kota Cilegon dengan DISNAKER Kota Cilegon
TIM PORA	I_6	Anggota TIM PORA dari DISNAKER Kota Cilegon	Sebagai Tim Pengawasan Orang Asing di Kota Cilegon
TKA dan Perusahaan Pengguna TKA di Kota Cilegon	I_7	Executif Managing Director PT. Dongjin Indonesia	Sebagai TKA yang bekerja di kota Cilegon
Paguyuban TKA	I_8	Anggota Paguyuban Orang Asing Korea di Kota Cilegon	Sebagai salah satu TKA yang mempunyai paguyuban atau ikatan keluarga Korea di kota Cilegon
TKI pendamping	I_{19}	PT. Krakatau Posco TKI Pendamping	Sebagai TKI Pendamping yang bekerja di PT. Krakatau Posco

(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2016)

3.7 Teknik Pengolahan Data Dan Analisis Data

3.7.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang di tetapkan (Sugiyono, 2012:63).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara

Wawancara atau *Interview* adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarainya. Melaksanakan teknik wawancara berarti melaksanakan interaksi komunikasi atau percakapan *(Interview)*dengan maksud menghimpun informasi dari *interview* (Satori, 2010:129).

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti (Sugiyono, 2012:157). Alwasillah (2006:154) menjelaskan bahwa melalui wawancara penulis bisa mendapatkan informasi yang mendalam (*in-dep-information)* karena peneliti dapat menjelaskan pertanyaan yang tidak dimenegerti responden, peneliti dapat mengajukan pertanyaan usulan (*follow up question),* responden cenderung menjawab apabila diberi pertanyaan, juga responden dapat menceritakan sesuatu yang terjadi di masa silam dan masa mendapatang.

Dalam penelitian Kualitatif, wawancara dilakukan secara mendalam. Untuk itu dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data secara terstruktur, akan tetapi tidak menutup kemungkinan juga untuk menggunakan wawancara tidak terstruktur guna memperkaya data yang digunakan peneliti. Wawancara terstruktur adalah wawancara yang dilakukan menggunakan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis.

Sedangkan, wawancara tidak struktur adalah wawancara yang dilakukan secara bebas dimana peneliti tidak menggunakan pedoman wawancara yang telah tersusun secara sistematis dan lengkap pengumpulan datanya.

1) Pedoman Wawancara

Wawancara pada penelitian kualitatif merupakan pembicaraan yang mempunyai tujuan dan didahului beberapa pertanyaan informasi. Aturan pada wawancara penelitian lebih ketat. Pedoman wawancara dibuat oleh peneliti berdasarkan tugas, pokok dan fungsi setiap informan dalam penelitian ini. Oleh karena itu dalam pedoman wawancara mengajukan pertanyaan perlu dilandasi oleh dimensi teori. Adapun pedoman wawancara peneliti ini sebagai berikut:

Tabel 3.3

Pedoman Wawancara

No	Indikator	Uraian Pertanyaan	Kode Informan
1	*Stengths* (Kekuatan)	1. Apakah tujuan dari adanya pengawasan TKA di Kota Cilegon?	**I_1, I_{1-1}, I_2, I_3,I_4,I_5,I_6**
		2. Apa saja manfaat dari pengawasan TKA di kota Cilegon?	**I_1, I_{1-1}, I_2, I_3,I_4,I_5,I_6**
		3. Apa strategi yang digunakan oleh Disnker Kota Cilegon dalam pengawasan TKA di kota Cilegon?	**I_1, I_{1-1}**
		4. Apa kekuatan yang dimiliki Disnaker Kota Cilegon dalam pengawasan TKA di kota Cilegon?	**I_1, I_{1-1}**
2	*Weakness*	1. Apa kelemahan yang dimiliki	**I_1, I_{1-1}**

	(Kelemhan)	Disnaker dengan adanya pengawasan TKA di kota Cilegon?	
		2. Apa Kendala yang di hadapi Disnaker Kota Cilegon dalam Pengawasan TKA?	**I_1, I_{1-1}**
		3. Bagaimana Koordinasi pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Cilegon dengan beberapa instansi terkait?	**I_1, I_{1-1}, I_2, I_3,I_4,I_5,I_6**
3	*Opportunities* (Peluang)	1. Apa peluang yang dimilki Disnaker dengan adanya pengawasan TKA di kota Cilegon?	**I_1, I_{1-1}**
		2. Bagaimana Disnaker Kota Cilegon dalam memanfaatkan peluang yang didapatkan dari pengawasan TKA?	**I_1, I_{1-1}**
4	*Threats* (Ancaman)	1. Apa saja ancaman dan tantangan dalam proses pengawasan TKA?	**I_1, I_{1-1}, I_2, I_3,I_4,I_5,I_6**
		2. Bagaimana perusahaan dan Disnaker Kota Cilegon dalam menangani permasalahan mengenai TKA?	**I_1, I_{1-1}, I_7, I_8, I_9**

(Sumber : Data Diolah Peneliti, 2016)

2. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditunjukan pasa subjek penelitian, namun melalui dokumen. Dengan teknik dokumentasi ini peneliti dapat memperoleh informasi bukan dari orang sebagai narasumber, tetapi mereka memperoleh informasi dari macam-macam sumber tertulis atau dari dokumen yang ada pada informan dalam bentuk karya pikir (Satori, 2010:148).

Menurut Guba dan Lincoln (1981) dalam Alwasilah (2006:155) mengartikan dokumen sebagai barang yang tertulis atau terfilmkan selain record yang tidak disiapkan khusus untuk permintaan peneliti. Adapun dokumen-dokumen yang digunakan berupa surat-surat keputusan, data statistik, catatan-catatan, arsip-arsip, laporan, foto, dan dokumen-dokumen lain.

3. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan memperoleh atau mengumpulkan data dari berbagai referensi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan.

4. Observasi

Menurut Nasution dalam (sugiyono, 2012:226) menyatakan bahwa observasi adalah dasar ilmu pengetahuan. Para ilmu hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Data dikumpulkan dan sering dengan bantuan berbagai alat yang sangat canggih, sehingga benda-benda yang sangat kecil (proton dan elektron) maupun yang sangat jauh berbeda (benda ruang angkasa) dapat di observasi dengan jelas.

Ada beberapa alasan mengapa dalam penelitian kualitatif pengematan di manfaatkan sebesar-besarnya seperti yang dilakukan oleh Guba dan Lincoln dalam Maleong sebagai berikut:

> "pertama, teknik pengamatan didasarkan atas pengalaman secara langsung. Kedua, teknik pengamatan juga memungkinkan melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana terjadi pada keadaan sebenarnya. Ketiga, pengamatan memungkinkan peneliti mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan proposional maupun pengetahuan dari data, Keempat, sering terjadi ada keraguan pada peneliti. Jalan yang terbaik untuk mengecek kepercayaan data tersebut ialah dengan memanfaatkan pengamatan. Kelima, teknik pengamatan memungkinkan peneliti memahami situasi-situasi yang rumit. Situasi yang rumit mungkin terjadi ketika peneliti ingin memperhatikan beberapa tingkah laku sekaligus. Keenam, dalam kasus-kasus tertentu dimana teknik komunikasi lainnya tidak memungkinkan, pengamatan menjadi alat yang sangat bermanfaat".

3.7.2 Teknik Analisis Data

Dalam peneliti kualitatif kegiatan analisis data dimulai sejak peneliti melakukan kegiatan pra lapangan sampai dengan selesainya penelitian, analisis data dilakukan secara terus menerus tanpa henti sampai data tersebut bersifat jenuh.

Menurut Bogdan dan Biklen analisis data kualitatif (1982) dalam Irawan (2006:5.24) adalah:

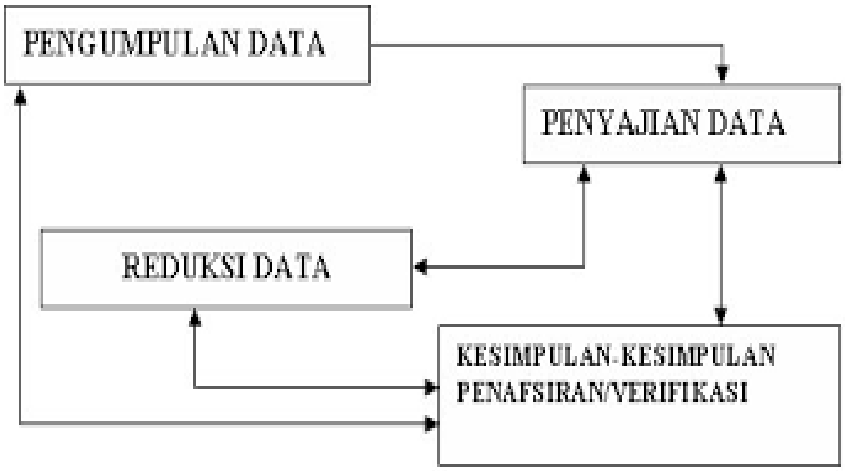
> "proses mencari dan mengatur secara sistematis transkip wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain yang peneliti dapatkan, yang kesemuanya itu eneliti kumpulkan untuk meningkatkan pemahaman peneliti (terhadap satu komponen) dan membantu peneliti untuk mempresentasikan penemuan peneliti kepada orang lain".

Dalam penelitian kualitatif, analisis data dilakukan sejak awal penelitian dan selama proses penelitian dilaksanakan. Data diperoleh, kemudian dikumpulkan untuk diolah secara sistematis, dimulai dari wawancara, observasi, mengedit,

mengklasifikasi, mereduksi, selanjutnya aktivitas penyajian data serta menyimpulkan data. Teknis analisis data dalam penelitian ini menggunakan model analisis interaktif dari Miles & Huberman, seperti pada gambar dibawah ini:

Gambar 3.1

Analisis Data Model Interaktif



(Sumber : Sugiyono,2012:88)

1. Pengumpulan Data

   Pengumpulan data yaitu proses memasuki lingkungan penelitian dan melakukan pengumpulan data penelitian, ini merupakan tahap awal yang harus dilakukan oleh peneliti agar peneliti dapat memperoleh informasi mengenai masalah-masalah yang terjadi dilapangan.

2. Reduksi Data

   Dari lokasi penelitian, data lapangan dituangkan dalam uraian laporan yang lengkap dan terinci. Data dan laporan lapangan kemudian di

reduksi, dirangkum, dn kemudian dipilih hal yang pokok, difokuskan untuk dipilih yang terpenting kemudian dicari tema atau polanya (melalui proses penyuntingan, pemberia kode, dan pentabelan). Reduksi data dilakukan terus menerus selama proses penelitian berlangsung. Pada tahapan ini setelah data dipilih kemudia di sederhanakan, data yang tidak diperlukan disortir agar diberi kemudahan dalam penampilan, penyajian, serta untuk menarik kesimpulan sementara.

3. Penyajian Data

Penyajian data (*display data)* dimaksudkan agar lebih mempermudah bagi peneliti untuk dapat melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari penelitian. Hal ini merupakan pengorganisasian data kedalam suatu bentuk tertentu sehingga kelihatan jelas sosoknya lebih utuh. Data-data tesebut kemudian dipilih-pilih dan disisikan untuk disortir menurut kelompoknya dan disusun sesuai dengan kategori yang sejenis untuk ditampilkan agar selaras dengan permasalahan yang dihadapi, termasuk kesimpulan-kesimpulan sementara diperoleh pada waktu data direduksi.

4. Penarikan kesimpulan/Verifikasi

Langakah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Hubberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Dari permulaan pengumpulan data, peneliti mulai mencari arti dari hubungan-hubungan mencatat keteraturan pola-pola dan menarik kesimpulan. Asumsi dasar dan kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara dan

akan terus bertumbuh selama proses pengumpulan data masigh terus berlangsung dan tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Akan tetapi apabila kesimpulan tersebut didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.

3.7.2.1 Sumber Data

Data adalah bahan keterangan tentang semua objek peneliti yang diperoleh dilokasi penelitian (Bungin, 2005:19). Jenis-jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. **Data Primer**

   Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat *up to date.* Untuk mendapatkan data primer peneliti harus mengumpulkan secara langsung dari sumbernya dan masih bersifat mentah. Teknik yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain observasi, wawancara, diskusi terfokus (*focus grup discuccion*-FGD*)* data penyebaran kuesioner.

2. **Data Sekunder**

   Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik

(BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain. Data sekunder terbagi dua, yaitu studi dokumentasi dan studi kepustakaan

3.7.2.2 Uji Keabsahan Data

Menurut Sugiyono (2012:267), keabsahan data atau validitas data adalah derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Data dalam penelitian kualitatif, dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang dilaporkan peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti.

Adapun dalam menguji keabsahan data, peneliti menggunakan dua cara yakni:

1. **Triangulasi**

   Triangulasi merupakan proses *check and recheck* antara satu sumber data dengan sumber data lainnya (Irawan, 2006:5.34). sedangkan menurut Sugiyono (2011:273) triangulasi dalam pengujian kredebilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber, dengan berbagai cara, dan berbagai waktu, seperti yang dijelaskan berikut:

   1) Triangulasi Sumber

      Triangulasi sumber untuk menguji kredebilitas data, dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

2) Triangulasi Teknik

Triangulasi teknik untuk menguji kredebilitas data, dilakukan dengan cara mngecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

2. Teknik *Member Check*

Menurut Sugiyono (2012:276) *Member Check* adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data. Bila data yang ditemukan valid, maka semakin dipercaya.

3.8 Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kota Cilegon. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ditunjukan pada tabel berikut:

Tabel 3.4
Jadwal Penelitian

Nama Kegiatan	**Waktu Penelitian**								
	2014	**2015**	**April 2016**	**Agust 2016**	**Sept 2016**	**Okt 2016**	**Nov 2016**	**Des 2016**	**Jan 2017**
Pengajuan Judul									
Perijinan dan Observasi Awal									
Penyusunan BAB I									
Penyusunan BAB II									
Penyusunan BAB III									
Sidang Proposal									
Revisi Proposal									
Wawancara Lapangan									
Penyusunan BAB IV dan V									
Sidang Skripsi									

(Sumber : Data dioalah peneliti,2016)

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Kota Cilegon

Kota Cilegon adalah sebuah kota di Provinsi Banten, Indonesia. Cilegon berada di ujung barat laut pulau Jawa di tepi Selat Sunda. Berdasarkan administrasi pemerintahan Kota Cilegon memiliki luas wilayah ±17.550 Ha terbagi atas 8 (delapan) Kecamatan berdasarkan Peraturan Daerah (Perda) No.15 Tahun 2002 Tentang Pembentukan 4 (empat) Kecamatan baru, wilayah Kota Cilegon yang semula terdiri dari 4 (empat) kecamatan berubah menjadi 8 (delapan) Kecamatan, yaitu menjadi 8 (delapan) Kecamatan, yaitu Kecamatan Cilegon, Kecamatan Pulo Merak, Kecamatan Cibeber, Kecamatan Grogol, Kecamatan Purwakarta, Kecamatan Citangkil, Kecamatan Jombang.

Berdasarkan letak geografisnya, Kota Cilegon berada dibagian paling ujung sebelah Barat Pulau Jawa dan terletak pada posisi : 5°52'24" - 6°04'07" Lintang Selatan (LS), 105°54'05" - 106°05'11" Bujur Timur (BT). Secara administratif wilayah berdasarkan UU No.15 Tahun 1999 tentang terbentuknya Kotamadya Daerah Tingkat II Depok dan Kotamadya Daerah Tingkat II Cilegon pada tanggal 27 April 1999, Kota Cilegon mempunyai batas-batas wilayah sebagai berikut sebelah Utara berbatasan dengan Kecamatan Bojonegara (Kabupaten Serang), sebelah Barat berbatasan dengan Selat Sunda, seblah Selatan berbatasan dengan Kecamatan Anyer dan Kecamatan Mancak (Kabupaten

Serang), sebelah Timur berbatasan dengan Kecamatan Kramatwatu tepat di wilayah serdang (Kabupaten Serang).

Cilegon memiliki wilayah yang relatif landai di daerah tengah dan pesisir barat hingga timur kota, tetapi di wilayah utara cilegon topografi menjadi berlereng karena berbatasan langsung gunung batur, sedangkan di wilayah selatan topografi menjadi sedikit berbukit-bukit terutama wilayah yang berbatasan langsung dengan Kecamatan Mancak. Kota ini memiliki wilayah strategis yang berhubungan langsung dengan selat sunda, dan terhubung dengan jalan tol Jakarta Merak. Selain itu rencana pembangunan Jembatan Selat Sunda yang nantinya akan terkoneksi dengan jalan lingkar selatan Kota Cilegon menambah tingkat konektivitas Kota ini dengan daerah lain di sekitarnya.

4.1.2 Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon

4.1.2.1 Kedudukan, Tugas Pokok dan Fungsi

1. Kedudukan

Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon merupakan unsur pelaksana Otonomi Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah.

2. Tugas Pokok

Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah dibidang Ketenagakerjaan berdasarkan asas otonomi daerah dan tugas pembantuan.

3. Fungsi

Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon mempunyai fungsi:

1) Merumuskan Perencanaan kebijakan teknis dan Operasional bidang Tenaga Kerja;
2) Menyelenggarakan, mengkoordinasikan dan pengendalian operasional dan administratif di bidang tenaga kerja;
3) Melaksanakan Pembinaan aparatur pada dinas;
4) Pembinaan dan pengendalian tugas unit pelaksana teknis dinas;
5) Pengkoordinasian di bidang tenaga kerja dengan instansi terkait;
6) Penyelenggaraan Pelaporan Pertanggungjawaban (Akuntabilitas) dan kinerja dinas.

4.1.2.2 Susunan Organisasi

Susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, berdasarkan Peraturan Daerah Kota Cilegon Nomor 7 Tahun 2008, tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kota Cilegon (Lembaran Daerah Kota Cilegon Tahun 2008 Nomor 7) dan Peraturan Walikota Cilegon Nomor 39 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja di lingkungan Pemerintah Kota Cilegon; terdiri dari:

1. Kepala Dinas
2. Sekretariat membawahi:
    a. Sub Bagian Program dan Evaluasi;
    b. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;

c. Sub Bagian Keuangan.

3. Bidang Pelatihan dan Penempatan Tenaga Kerja membawahi:

   a. Seksi Pelatihan dan Produktifitas

   b. Seksi Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kerja.

4. Bidang Hubungan Industrial membawahi:

   a. Seksi Pembinaan Hubungan Industrial;

   b. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

5. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan, membawahi:

   a. Seksi Norma Kerja;

   b. Seksi Norma Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

6. Unit Pelaksana Teknis Dinas Balai Latihan Kerja (UPTD BLK):

   a. Sub Bagian Tata Usaha.

7. Kelompok Jabatan Fungsional

Adapun struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon sebagai berikut:

1. Kepegawaian

Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon per-tanggal 31 Desember 2015 memiliki pegawai sebanyak 59 (lima puluh sembilan) orang dengan susunan sebagai berikut:

Tabel 4.1

Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Kepegawaian

NO	STATUS	VOLUME	SATUAN	JUMLAH
1.	PNS	46	Orang	46
2.	CPNS	4	Orang	4
3.	TKK	1	Orang	1
4	THL	8	Orang	8
	TOTAL			**59**

Tabel 4.2

Jumlah Pegawai Berdasarkan Status Pendidikan

NO	PENDIDIKAN	VOLUME	SATUAN	JUMLAH
1.	PASCA SARJANA	9	Orang	9
2.	SARJANA	29	Orang	29
3.	D- III	6	Orang	6
5.	SLTA	19	Orang	15
6.	SLTP	-	Orang	-
7.	SD	-	Orang	-
	TOTAL			**59**

Tabel 4.3

Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan

NO	PANGKAT/GOL	VOLUME	SATUAN	JUMLAH
1.	**GOLONGAN IV**			**9**
	• Pembina Utama Muda IV/c	1	Orang	1
	• Pembina TK.I, IV/b	2	Orang	2
	• Pembina, IV/a	6	Orang	6
2.	**GOLONGAN III**			**29**
	• Penata Tk.I, III/d	7	Orang	7
	• Penata III/c	5	Orang	5
	• Penata Muda Tk.I, III/b	15	Orang	15
	• Penata Muda III/a	2	Orang	2
3.	**GOLONGAN II**			**8**
	• Pengatur Tk. I, II/d	1	Orang	1
	• Pengatur, II/c	1	Orang	1
	• Pengatur Muda Tk I, II/b	5	Orang	5
	• Pengatur Muda, II/a	1	Orang	1
4.	**CPNS GOLONGAN III**	3	Orang	**3**
5.	**CPNS GOLONGAN II**	1	Orang	**1**
6.	**TKK**	1	Orang	**1**
7.	**THL**	8	Orang	**8**
	TOTAL			**59**

4.1.2.3 Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon

Sebuah organisasi tentunya harus memiliki Visi dan Misi dalam menjalankan arah dan tujuan organisasi tersebut, perbedaan antara Visi dan Misi adalah bahwa Visi merupakan pandangan kedepan yang dapat di yakini oleh banyak orang untuk saling bekerjasama dalam mencapai sasaran ataupun tujuan yang telah ditetapkan tersebut. Sedangkan Misi adalah sesuatu yang disusun agar dapat mensukseskan Visi yang telah didapatkan. Dengan misi yang telah ditetapkan maka organisasi tersebut akan terlihat arah dan gerakan dari apa yang dilakukan oleh organisasi tersebut. Dalam rangka mewujudkan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Cilegon berpedoman kepada Visi yaitu :

”Sumber Daya Manusia karya, dinamis dan harmonis menuju masyarakat Cilegon Sejahtera melalui daya dukung industri dan jasa”

Sedangkan Misi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon yang merupakan penjabaran dari visi yang telah ditetapkan yaitu sebagai titik tolak ukur bagi perumusan strategi organisasi, selain itu pula berfungsi sebagai pedoman dalam menentukan skala prioritas kebijakan organisasi, penyusunan program dan penentuan alokasi sumberdaya, adalah sebagai berikut:

1. Mengembangkan system imformasi dan perencanaan tenaga kerja
2. Pembinaan pelatihan dan pengembangan produktivitas kerja
3. Pembinaan, penempatan tenaga kerja, perluasan kesempatan kerja dan ketransmigrasian

4. Pembinaan dan penyelesaian perselisihan Hubungan Industrial
5. Pembinaan dan pengawasan ketenagakerjaan.

4.1.2.4 Tujuan dan Sasaran Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon

Untuk mencapai misi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, maka tujuan dan sasaran yang ingin dicapai atau dihasilkan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam jangka waktu tertentu didasarkan pula pada isu-isu strategis. Tujuan mengarah pada perumusan sasaran, kebijakan dan program. Sedangkan sasaran adalah hasil yang akan dicapai secara nyata dengan rumusan yang lebih spesifik dan terukur.

Tujuan strategis merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai 5 (lima) tahun. Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dapat secara tepat mengetahui apa yang harus dilaksanakan organisasi dalam memenuhi visi misalnya untuk kurun waktu satu sampai lima tahun ke depan, dengan diformulasikannya tujuan strategis ini juga akan memungkinkan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon untuk mengukur sejauh mana visi misi organisasi telah dicapai mengingat tujuan strategis dirumuskan berdasarkan visi dan misi organisasi. Untuk itu, agar dapat diukur keberhasilan organisasi di dalam mencapai strategisnya, setiap tujuan strategis yang ditetapkan akan memiliki indikator kinerja (*performance indicator*) yang terukur.

Adapun rumusan Tujuan dan Sasaran yang hendak dicapai oleh Dinas Tenaga Kerja dalam Rencana Strategis :

1. Tujuan yang akan dicapai yaitu :
   a. Meningkatkan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan dan penempatan kerja sesuai lowongan kerja yang tersedia, serta membentuk lapangan kerja yang baru.
   b. Meningkatkan kesejahteraan pekerja.
   c. Meningkatkan Pembinaan Hubungan Industrial dan Pengawasan, Ketenagakerjaan kepada organisasi pekerja dan pengusaha dalam perlindungan ketenagakerjaan.
   d. Mewujudkan manusia yang terampil, produktif dan berpengetahuan untuk dapat berperan maksimal dalam pembangunan.
2. Sasaran yang akan dicapai yaitu :
   a. Peningkatan kualitas tenaga kerja melalui pelatihan keterampilan untuk maksud bekerja dan berusaha.
   b. Peningkatan Hubungan Industrial dan syarat-syarat kerja.
   c. Peningkatan peranan pengawasan ketenagakerjaan.
   d. Peningkatan pengetahuan dan keterampilan masyarakat, sehingga mampu berperan serta dalam pembangunan.

4.2 Deskripsi Data

4.2.1 Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi Data Penelitian merupakan penjelasan mengenai hasil penelitian yang telah diolah dari data mentah, dengan menggunakan teknik analisis data yang relevan. Metode yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah metode

penelitian kualitatif yang menghasilkan data baik berupa kata-kata maupun tindakan. Data kualitatif diperoleh melalui observasi partisipasi posif, wawancara mendalam, kajian pustakan, serta studi dokumentasi yang sesuai dengan fokus penelitian. Data-data kualitatif tersebut perlu dianalisis saat sebelum memasuki lapangan dan setelah selesai lapangan.

Berikutnya untuk memperpanjang analisis data peneliti menggunakan dimensi penelitian yang mengacu pada teori yang dikemukakan oleh Hunger and Wheelen (2003:231) diantaranya yaitu Strengths (Kekuatan), Weakness (Kelemahan), Threats (Ancamana), Opportunities (Peluang).

Dalam menganalisis data kualitatif peneliti menggunakan teknik analisis yang dikemukakan oleh Miles & Huberman, tujuannya untuk meningkatkan pemahaman peneliti serta membantu mempresentasikannya kepada orang lain.seperti yang dijelaskan pada BAB sebelumnya yaitu pada Bab 3 (metodelogi penelitian), Miles & Huberman menjelaskan ada beberapa langkah penting yang perlu dilakukan dalam menganalisis data, diantaranya pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, penarikan kesimpulan/verifikasi.

Langkah pertama yang dilakukan yaitu pengumpulan dat melalui wawancara, observasi lapangan, kajian pustaka, serta studi dokumentasi tanpa adanya intervensi dari pihak peneliti atau dengan kata lain data yang bersifat apa adanya *(verbatim).* Langkah kedua yaitu transkip data dengan cara merubah catatan penelitian kebentuk tertulis. Kemudian pembuatan koding yaitu membaca ulang seluruh data yang sudah ditranskip, yang bertujuan untuk menemukan hal-hal penting atau kata kunci dan selanjutnya diberikan kode.

Adapun dalam menyusun jawaban penelitian, peneliti memberikan beberapa kode sebagai berikut :

1. Kode Q menunjukan item pertanyaan
2. Kode A menunjukan item jawaban
3. Kode I_1-I_{1-2} menunjukan informan piihak DISNAKER
4. Kode I_2 menunjukan informan pihak Kantor Imigrasi
5. Kode I_3 menunjukan informan pihak Dinas Catatan Sipil
6. Kode I_4 menunjukan informan pihak Polres Kota Cilegon
7. Kode I_5 menunjukan informan pihak Kodim 0623 Kota Cilegon
8. Kode I_6 menunjukan informan pihak TIM PORA
9. Kode I_7 menunjukan informan pihak TKA dan Perusahaan Pengguna TKA
10. Kode I_8 menunjukan informan pihak Paguyuban TKA
11. Kode I_9 menunjukan informan pihak TKI pendamping

Setelah itu adalah kategorisasi data, peneliti mulai menyederhanakan data dan mengikat kata-kata kunci dalam suatu besaran yang disebut kategori. Kemudian peneliti dapat mengambil kesimpulan walaupun masih bersifat sementara, sampai pada langkah berikutnya peneliti melakukan proses *check recheck* (tirangulasi) antara sumber data yang satu dengan sumber data yang lainnya. Langkah terakhir dalam penyimpulan akhir, dengan catatan bahwa data penelitian tersebut sudah jenuh dan disetiap penambahan data hanya akan memunculkan ketumpangtindihan.

4.2.2 Daftar Nama Informan

Dalam penelitian yang berjudul Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota Cilegon Provinsi Banten. Seperti yang sudah peneliti kemukakan pada BAB III, dalam pemilihan informannya peneliti menggunakan teknik *purposive sampling* (sampel bertujuan) dan *snowball sampling*. Informan dalam penelitian ini adalah para stekholder dalam pengawasan tenaga kerja asing di Kota Cilegon baik dari pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon, Kantor Imigrasi Kota Cilegon, Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon.

Tabel 4.4

Kodefikasi Informan Penelitian

No	Kode	Nama	Keterangan
1	I_1	Rachmatullah, SH	Pengawas Ketenagakerjaan
2	I_{1-1}	Dewi Retnowati	Kasi Penempatan Tenaga Kerja
3	I_2	Hendra Setiawan	Kasubsi Pengawasan Imigrasi Kelas II Kota Cilegon
4	I_3	H. Soleh, SE	Kepala DISCAPIL Kota Cilegon
5	I_4	Hadi Subeno, SH	KAURBINOPS SATINTELKAM
6	I_5	Abu Nawas	PASI INTEL Kodim 0623 Cilegon
7	I_6	Mustahal	Anggota TIM PORA dari DISNAKER Kota Cilegon
8	I_7	Yum Seng Hun	Executif Managing Director PT. Dongjin Indonesia
9	I_8	Kim Kwang Chun	Anggota Paguyuban Orang Asing Korea di Kota Cilegon

10	I_9	Imam Fauzi	PT. Krakatau Posco TKI Pendamping

Sumber: Peneliti 2016

4.3 Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini akan menguraikan pembahasan hasil peneliti dengan didasari data yang peneliti peroleh melalui hasil observasi, wawancara, dokumentasi, serta studi kepustakaan mengenai Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota Cilegon Provinsi Banten, sebelum penelilti menguraikan pembahasan hasil penelitian, berikut ini adalah mekanisme pengawasan Tenaga Kerja Kota Cilegon.

1. Melakukan Pengawasan Administrasi Pengguna TKA oleh pengawasan ketenagakerjaan:

a. Keabsahan Data
   - RPTKA
   - IMTA
   - Bukti pembayaran DPKK

a. Laporan Keberadaan TKA

b. Pencantuman jabatan TKA dalam Pencantuman Jabatan TKA dalam bagan struksur organisasi perusahaan dan uraian jabatan TKA.

c. Kompetensi TKA

d. Pekerjaan yang dilakukan TKA dan lokasi kerja

e. Latar belakang bidang pendidikan dan jabatan TKI pendamping TKA;

f. Besaran gaji TKA yang diperjanjikan dalam PK

g. Laporan penggunaan TKA dan pendamping TKA diperusahaan secara periodik 6 bulan sekali kepada Direktur atau Gubernur atau Bupati/walikota dengan tembusan kepada Dirjen
h. Laporan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan TKI pendamping TKA.
i. Perubahan IMTA karena perubahan nama pemberi kerja.
j. Perubahan lokasi kerja

2. Pengawasan Lapangan
   a. Memasuki & memeriksa tempat-tempat kerja atau yang dapat diduga sebagai tempat kerja
   b. Meminta & memeriksa dokumen ketenagakerjaan yang terkait dengan substansi pemeriksaan yang sedang ditangani
   c. Melakukan wawancara dengan pengusaha, pengurus perusahaan, pekerja/buruh (tanpa didampingi pengusaha) dan pihak-pihak lain yang dianggap perlu
   d. Mengambil langkah-langkah yang dianggap perlu guna diterapkan & ditegakannya ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pembahasan dan analisa dalam penelitian ini merupakan data dan fakta yang peneliti dapatkan langsung dari lapangan serta disesuaikan dengan teori yang peneliti gunakan yaitu analisis SWOT, dimana analisis SWOT dapat menentukan strategi apa yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam Pengawasan TKA di Kota Cilegon. Analisis SWOT membantu memilih strategi alternatif untuk mengawasi TKA di Kota Cilegon.

4.3.1 *Strengths* (Kekuatan)

Strengths merupakan kondisi kekuatan yang terdapat dalam organisasi, proyek, atau konsep bisnis yang ada. kekuatan yang dianalisis merupakan faktor yang terdapat dalam tubuh organisasi yaitu hal-hal positif yang menjadi kekuatan dalam mencapai tujuan. *Strengths* bersifat internal bukan hal-hal yang datang dari luar, *Strengths* biasanya berisi manfaat organisasi, anggaran organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM), Kemampuan teknologi. Tujuan dari penelitian kekuatan dalam organisasi ialah untuk melihat keunggulan dari suatu organisasi agar dapat mengurangi kelemahan dan menutupi ancaman agar dapat mencapai tujuan organisasi tersebut.

I_1 Bapak Rahmatullah, SH sebagai Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Cilegon terkait kekuatan (*Strengths)* yang dimiliki Disnaker dalam proses pengawasan TKA:

> *"Kekuatannya adalah undang-undang dan peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan itu sendiri yaitu : Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Meteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Perpanjangan Izin Mempekerjakan tenaga Kerja Asing, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan No. 23 Tahun 1948 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Di Industri Dan Perdagangan, Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.* (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 14:00 WIB Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon)

I_{1-1} Ibu Dewi Retnowati sebagai Kasi Penempatan Tenaga Kerja Disnaker Kota Cilegon mengemukakan bahwa

> ”*kekuatan yang dimiliki oleh DISNAKER itu sendiri adalah bersikap tegas dan aktif menindaklanjuti laporan atas pelanggaran yang terjadi di lapangan dengan kekuatan dan dasar hukum yang berlaku dalam ketenagakerjaan, kemudian dilakukan evaluasi rutin baik dari bidang pengawasan itu sendiri maupun dengan beberapa dinas-dinas terkait dalam pengawasan ketenagakerjaan di Kota Cilegon perlu diketahui kamipun mempunyai koordinasi dengan beberapa instansi terkait kekuatan yang kami miliki dalam pengawasan TKA, kami membentuk TIM PORA yaitu Tim Pengawas Orang Asing yang terdiri dari Imigrasi kelas II Kota Cilegon, Discapil, Polres Kota Cilegon dan kodim 0623 Kota Cilegon”.* (Hari/ Tanggal Jum’at 24 Juni 2016 Waktu 15:00 Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

Dalam proses pengawasan TKA juga dibutuhkan strategi untuk mengawasi TKA sendiri berikut pernyataan yang disampaikan oleh Bapak Rahmatullah, SH (I_1) sebagai Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Cilegon :

> “*Strategi yang digunakan dalam pengawasan TKA di kota Cilegon yaitu menggunakan kekuatan yang dimiliki oleh kami sebagai pengawas ketenagakerjaan dalam mengawasi seluruh tenaga kerja di Kota Cilegon pun menggunakan Undang-Undang Ketenagakerjaan itu sendiri karena pengawas mempunyai kewenangan dalam menindak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi dilapangan.* (Hari/ Tanggal Jum’at 24 Juni 2016 Waktu 14:00 WIB Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

Hal ini dibenarkan oleh (I_{1-1}) Ibu Dewi Retnowati sebagai Kasi Penempatan Tenaga Kerja Disnaker Kota Cilegon mengemukakan bahwa:

> *“dalam bidang pengawasan bidang ketenagakerjaan pemerintah memberikan aturan yang berlaku diseluruh Indonesia yaitu peraturan Undang-Undang yang berlaku mengenai Ketenagkerjaan meliputi Pelaksanaan Ketenagakerjaan ataupun Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

> *didalamnya sudah terdapat aturan yang dijadikan strategi pemerintah dalam mengawasi ketenagkerjaan baik tenaga kerja Indonesia maupun tenaga kerja yang bekerja dari luar negeri ke Indonesia dalam hal ini TKA"* (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 15:00 Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

Berdasarkan hasil dari pernyataan yang disampaikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Cilegon dan Kasi Penempatan Tenaga Kerja Disnaker Kota Cilegon peneliti simpulkan bahwa yang menjadi kekuatan *(Strengths)* dan strategi apa saja yang dimiliki Disnaker dalam proses pengawasan TKA di Kota Cilegon adalah

1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Meteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Perpanjangan Izin Mempekerjakan tenaga Kerja Asing
4. Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan No. 23 Tahun 1948 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia

5. Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Di Industri Dan Perdagangan

6. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan

Selain Undang-undang dan peraturan pemerintah diatas yang menjadi kekuatan *(Strengths)* yang dimilki Disnaker dalam pengawasan TKA di kota Cilegon yaitu dengan melakukan koordinasi dengan beberapa dinas terkait pengawasan terhadap TKA yaitu Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Kantor Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon.

4.3.2 *Weakness* (Kelemahan)

Kelemahan merupakan kondisi kekurangan yang terdapat dalam organisasi, kelemahan yang dianalisis merupakan factor yang terdapat dalam tubuh organisasi. Kelemahan Disnaker Kota Cilegon dilihat dari kekurangan yang ada dalam Dinas yang dapat menghambat pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA di kota Cilegon.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang terdapat dalam internal organisasi, kurangnya kemampuan SDM yang professional dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya menjadi sebuah kelemahan bagi Disnaker Kota Cilegon. SDM Disnaker Kota Cilegon khususnya dibidang pengawasan ketenagakerjaan memilki jumlah yang kurang, ini dibuktikan dengan adanya data

Petugas Pengawas di Disnaker Kota Cilegon. Dari indikator kelemahan (*weakness)* peneliti mengajukan beberapa pertanyaan terkait kelemahan apa saja yang dihadapi oleh Disnaker dalam proses pengawasan TKA di kota Cilegon.

Kepada I_1 Bapak Rahmatullah, SH sebagai Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Cilegon :

> "*Kelemahan kami adalah kurangnya pegawai pelaksana yaitu pelaksana pengawas ketenagakerjaan, jumlah tenaga pengawas kami hanya sekitar 15 orang sedangkan perusahaan dan tenaga kerja yang kami awasi di kota Cilegon lebih banyak. Sebenarnya dalam penindakan TKA di lapangan prosesnya kami hanya menerima laporan adanya masalah dilapangan, ketika menindaklanjuti pelanggaran di lapangan kami menemukan beberapa TKA yang belum terdaftar di Disnaker kemudian kami melakukan BAP dan memeriksa kelengkapan administrasi oleh sebab itu kami tidak mengetahui pasti jumlah TKA yang ada di kota Cilegon kami hanya mencatat TKA yang melakukan pendataan Administrasi di kantor Disnaker saja".* (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 14:00 WIB Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

Terkait hal ini peneliti menanyakan hal yang sama kepada I_{1-1} Ibu Dewi Retnowati sebagai Kasi Penempatan Tenaga Kerja Disnaker Kota Cilegon, beliau mengemukakan hal yang sama

> "*pegawai bagian pelaksana pengawas ketenagakerjaan kurang banyak, dilihat dari banyak nya perusahaan yang ada di Kota Cilegon tentunya menjadi kesulitan bagi kami untuk memantau TKA yang ada di cilegon sendiri. Untuk jumlah pegawai pengawas saja hanya ada 15 orang sedangkan tidak semuanya turun kelapangan, kelemahan yang dihadapi ya mungkin dari SDM kita sendiri yang kurang dan belum memenuhi klasifikasi bidang komunikasi karena bagian pengawasan kurang berbahasa inggris*." (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 15:00 Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

Selain kelemahan yang dimiliki oleh Disnaker Kota Cilegon dalam proses pengawasan peneliti juga meneliti terkait kendala yang dihadapi dalam proses pengawasan TKA di kota Cilegon, berikut pernyataan yang disampaikan oleh I_1 Bapak Rahmatullah, SH sebagai Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Cilegon:

> "*Kendala yang dihadapi dalam proses pengawasan TKA adalah dari internal DISNAKER sendiri adalah kurangnya jumlah SDM yang menjadi petugas pengawas ketenagakerjaan, dan kurangnya orang-orang kami dalam berkomunikasi karena rata-rata dari pegawai pengawas disini gak bisa bahasa inggris. kalau dari luar atau externalnya sendiri yaitu beberapa perusahaan yang tidak bisa diajak kerjasama contohnya ada perusahaan yang sengaja menyembunyikan TKA untuk bekerja di perusahaannya, itu menjadi kendala kami dilapangan dan kami Disnaker bagian pengawasan ketenagakerjaan tidak mempunyai SOP (Standar Opersional Prosedur) tersendiri dalam mengawasi TKA, kami hanya melakukan pengawasan sesuai dengan Undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku sebagai kekuatan pengawasan TKA di kota Cilegon"* (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 14:00 WIB Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

Sedangkan sebagai I_{1-1} Ibu Dewi Retnowati sebagai Kasi Penempatan Tenaga Kerja Disnaker Kota Cilegon, beliau mengemukakan hal terkait kendala yang dihadapi dalam proses pengawasan TKA di kota Cilegon yaitu:

> "*Kendala yang dihadapi dalam proses pengawasan TKA adalah dari internal DISNAKER sendiri adalah kurangnya jumlah SDM yang menjadi petugas pengawas ketenagakerjaan, dan kurangnya orang-orang kami dalam berkomunikasi karena rata-rata dari pegawai pengawas disini gak bisa bahasa inggris. kalau dari luar atau externalnya sendiri yaitu beberapa perusahaan yang tidak bisa diajak kerjasama contohnya ada perusahaan yang sengaja menyembunyikan TKA untuk bekerja di perusahaannya, itu menjadi kendala kami dilapangan jika ketahuan seperti itu kami langsung menindak tegas perusahaan yang mempekerjakan TKA itu dan langsung kami menyelidiki jika TKA itu tidak melengkapi surat-surat ijin kerja di Indonesia kami tidak segan-segan*

memulangkan TKA itu ke negara asalnya". (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 15:00 Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

Berdasarkan hasil dari pernyataan yang disampaikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Cilegon dan Kasi Penempatan Tenaga Kerja Disnaker Kota Cilegon peneliti simpulkan bahwa yang menjadi kelemahan (*weakness)* Disnaker dalam proses pengawasan TKA di Kota Cilegon adalah kurangnya SDM dalam hal ini pegawai pengawas ketenagakerjaan di Disnaker Kota Cilegon hal ini dibuktikan oleh data yang didapat peneliti yaitu sebagai berikut:

Kepala Bidang	: 1 Orang
Kepala Seksi	: 2 Orang
Fungsional Pengawas	: 9 Orang
Staff Pelaksana	: 3 Orang

Dibandingkan dengan perusahaan di kota Cilegon yang berjumlah 1.060 Perusahaan Pengguna TKA di kota Cilegon, kemudian dihitung rasio pengawasan yang bisa dilakukan oleh pengawas TKA dari DISNAKER yaitu:

Pengawasan yang dilakukan:

1 Orang x I Perusahaan perminggu maka:

4 x 12 Bulan = 48 Perusahaan

Sehingga di kota Cilegon untuk 1.060 TKA dibutuhkan sekitar:

1.060 TKA : 48 Perusahaan = 22,08 atau **22** Pengawas yang dibutuhkan

Sehingga dapat disimpulkan yang menjadi kelemahan *(weakness)* dalam hal ini kendala yang dihadapi oleh Disnaker dalam pengawasan TKA di kota Cilegon adalah jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker sendiri kurang memadai, kemudian tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Disnaker Disnaker dalam proses pengawasan TKA, kemudian pendataan yang dilakukan oleh Disnaker terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Disnaker tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti berapa TKA yang ada di kota Cilegon yang bekerja diperusahaan-perusahaan di kota Cilegon.

4.3.3 Peluang *(Opportunities)*

Opportunities merupakan kondisi peluang berkembang dimasa yang akan datang. Kondisi yang terjadi merupakan peluang dari luar organisasi itu sendiri., misalnya competitor, kebijakan pemerintah, dan kondisi lingkungan sekitar.

Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon adalah SKPD yang ditunjuk dalam proses pengawasan ketenagakerjaan yang ada di kota Cilegon, sebagai lembaga taktis yang mengemban tugas dalam meningkatkan pengawasan ketenagakerjaan dan menjaga *gap* yang terjadi dimasyarakat akibat kesenjangan antara TKA yang bekerja di kota Cilegon dengan tenaga kerja local. Dari indikator peluang *(opportunities)* seperti yang disampaikan informan penelitian dari pihak Disnaker Kota Cilegon diberikan beberapa pertanyaan terkait peluang *(opportunities).*

I_1 Bapak Rahmatullah, SH sebagai Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Cilegon mengemukakan:

> "*Dengan adanya pengawasan yang optimal dalam mengawasi ketenagakerjaan khususnya TKA di Kota Cilegon, Disnaker akan mempunyai andil besar dala meminimalisir adanya TKA ilegal yang berkeliaran di Kota Cilegon, membuat SOP terkait pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA di kota Cilegon".* (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 14:00 WIB Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

Hal yang sama disampaikan oleh I_{1-1} Ibu Dewi Retnowati sebagai Kasi Penempatan Tenaga Kerja Disnaker Kota Cilegon :

> *"peluang yang dimilki oleh Disnaker dalam proses pengawasan TKA sendiri adalah bisa bekerjasama dengan para investor luar negeri yang berinvestasi mendirikan perusahaan dengan menyediakan lowongan pekerjaan yang akan diberikan kepada tenaga kerja lokal, Disnaker punya andil besar ketika ada lowongan pihak Disnaker akan memberikan lowongan pekerjaan langsung kepada masyarakat sehingga dapat mengurangi jumlah pengangguran yang ada di kota Cilegon, dan dengan adanya pengawasan yang optimal dalam mengawasi ketenagakerjaan khususnya TKA di Kota Cilegon, Disnaker akan mempunyai andil besar dala meminimalisir adanya TKA ilegal yang berkeliaran di Kota Cilegon". ".* (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 15:00 Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

Terkait peluang yang dimilki oleh Disnaker sendiri, peneliti memberikan pertanyaan kepada pihak Disnaker terkait bagaimana Disnaker memnfaatkan peluang-peluang yang ada dalam pengawasan TKA di kota Cilegon. I_1 Bapak Rahmatullah, SH sebagai Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Cilegon mengemukakan:

> *"Mendapat respon positif dari pemerintah daerah karena telah melakukan pengawasan degan baik, bisa mendapatkan, disnaker dapat melakukan penindakan langsung kepada TKA ilegal yang tertangkap dan dapat memulangkan langsung ke daerah asalnya".* (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 14:00 WIB Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

I_{1-1} Ibu Dewi Retnowati sebagai Kasi Penempatan Tenaga Kerja Disnaker Kota Cilegon mengemukakan hal yang sama yaitu:

> *"Menindaklanjuti secara tegas pelanggaran TKA sampai bisa mengajukan pemulangan ke negara asal TKA itu sendiri. Kerjasama dengan perusahaan dalam hal informasi kebutuhan terhadap tenaga kerja lokal, sehingga dapat membuka lapangan pekerjaan untuk tenaga kerja lokal di kota cilegon".* (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 15:00 Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

Berdasarkan hasil dari pernyataan yang disampaikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Cilegon dan Kasi Penempatan Tenaga Kerja Disnaker Kota Cilegon peneliti simpulkan bahwa yang menjadi peluang *(opportunities)* Disnaker dalam proses pengawasan TKA di Kota Cilegon adalah Disnaker mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran, Disnaker mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA, dan Disnaker memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal.

4.3.4 Ancaman *(Threats)*

Ancaman *(threats)* merupakan kondisi yang mengancam dari luar, ancaman ini dapat mengganggu organisasi itu sendiri kondisi yang terjadi merupakan ancaman dari luar organisasi itu sendiri, misalnya kompetitor, kebijakan pemerintah, kondisi lingkungan sekitar. Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam pengawasan TKA di kota Cilegon juga memiliki hambatan dari eksternal atau luar organisasi akibatnya banyak proses pengawasan yang tidak berjalan efektif dikarenakan factor eksternal.

I_1 Bapak Rahmatullah, SH sebagai Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Cilegon terkait ancaman *(threats)* yang dimiliki Disnaker dalam proses pengawasan TKA:

> "*Pertumbuhan TKA semakin pertambah di kota Cilegon sehingga mengharuskan kita melakukan pengawasan yan itens ke lapangan tetapi karena kendala pegawai kami yang kurang dalam bidang pelaksanaan, perusahaan yang tidak kooperatif kepada Disnaker dalam melaporkan keberadaan TKA yang dibawa dari negaranya".* (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 14:00 WIB Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

Sedangkan I_{1-1} Ibu Dewi Retnowati sebagai Kasi Penempatan Tenaga Kerja Disnaker Kota Cilegon mengemukakan:

> "*Ancaman dari pegawasan TKA sendiri adalah TKA ilegal yang tidak memenuhi persyaratan administrasi sebagai TKA di kota cilegn seperti IMTA dan Visa yang sudah habis masa berlaku, dan banyaknya TKA yang datang di kota cilegon sehingga Disnaker tidak mampu menyeimbangkan kebutuhan tenaga kerja lokal, beberapa TKA yang mencoba tidak kooperatif mencoba menyuap petugas pengawasan dalam proses BAP TKA yang bermasalah".* (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 15:00 Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

Terkait koordinasi yang dilakukan dalam pengawasan TKA, peneliti juga memberikan pertanyaan serupa terkait adanya ancaman *(threats)* kepada instansi terkait dalam proses pengawasan TKA di kota Cilegon yaitu Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon dan Kodim 0623 Kota Cilegon, berikut pernyataan dari beberapa instansi yang berkoordinasi dengan Disnaker dalam pengawasan TKA di kota Cilegon.

I_2 Bapak Hendra Setiawan sebagai Kasubsi Pengawasan Imigrasi Kelas II Kota Cilegon mengemukakan:

> "*Kehadiran warga Negara Asing di Indonesia, di samping telah memberikan pengaruh positif, juga telah memberikan pengaruh negatif berupa timbulnya ancaman terhadap pembangunan itu sendiri. Banyaknya terjadi arus imigran gelap, penyelundupan orang, perdagangan anak dan wanita yang berdimensi internasional dan meningkatnya sindikat sindikat internasional di bidang terorisme, narkotika, pencucian uang, penyelundupan dan lain lain Fenomena banyaknya warga Negara Asing yang masuk ke Indonesia menimbulkan berbagai permasalahan, diantaranya penyalahgunaan izin tinggal. Maka dari itu kita melakukan pengawasan terhadap TKA, Ancaman dalam pengawasan TKA sendiri adalah berasal dari TKA yaitu beberapa Negara mereka dibebaskan Visa ketika bekerja di Indonesia, mereka berbondong-bondong datang ke Indonesia khsususnya kota cilegon tetapi yang kami perhatikan dari kualifikasi pendidikannya hanya setingkat SMP saja dan beberapa TKA sering sekali tidak melengkapi persyaratan administrasi untuk bekerja seperti maraknya ditemukan beberapa TKA tanpa IMTA dan KITAS, atau belum memperpanjang IMTA. Tantangannya melakukan pengawasan yang signifikan kepada TKA yang sudah bekerja lama di kota Cilegon.* (Hari/ Tanggal Senin, 27 Juni 2016 Waktu 14:00 WIB Tempat Kantor Imigrasi Kelas II Kota Cilegon).

I_3 Bapak H. Soleh, SE sebagai Kepala DISCAPIL Kota Cilegon juga mengemukakan hal terkait ancaman *(threats)* dalam proses pengawasan TKA di kota Cilegon yaitu:

> *"Pengawasan terhadap TKA sendiri adalah mengurangi jumlah TKA illegal yang tidak melengkapi persyaratan sebagai tenaga kerja di kota cilegon, untuk membantu meningkatkan PAD kota Cilegon karena dengan banyaknya TKA illegal pajak penghasilan yang harusnya masuk dari TKA yang bekerja akhirnya akan hilang karena mereka tidak terdaftar sebagai wajib pajak di Indonesia. Untuk menertibkan TKA yang sering berpindah-pindah tempat karena agar mempermudah Discapil melakukan pengawasan administrasi yaitu pengawasan berdasarkan tempat tinggal, dan untuk mencegah adanya TKA illegal yang dibawa oleh TKA lainnya ke kota Cilegon. Manfaatnya adalah untuk merapihkan administrasi ketenagakerjaan di Kota Cilegon, untuk mengurangi jumlah TKA illegal, dan untuk membantu pemerintahan dalam hal pengawasan TKA. Ancaman dari proses pengawasan adalah datang dari TKA itu sendiri untuk Budaya yang dibawa dalam lingkungan tempat tinggal, budaya mereka yang bertentangan dengan budaya kita pada umumnya. Kita harus siap menerima budaya yang dibawa TKA di lingkungan kita saat ini mungkin itu tantangan adanya TKA di kota Cilegon".* (Hari/ Tanggal Senin 27 Juni 2016 Waktu 08:30 WIB Tempat Kantor Discapil Kota Cilegon)

Ancaman *(threats)* terkait pengawasan TKA di kota Cilegon juga tidak terlepas dari pihak keamanan dalam hal ini pihak kepolisian Polres Kota Cilegon ikut andil besar, berikut pernyataan terkait ancaman *(threats)* dari I_4 Bapak Hadi Subeno, SH sebagai KAURBINOPS SATINTELKAM :

> *"Tujuan dari pengawasan TKA adalah menertibkan TKA yang membandel dilapangan, untuk mengantisipasi adanya TKA illegal yang mulai marak ditemukan bekerja di kota Cilegon. Untuk menindaklanjuti jika terjadi pelanggaran dilapangan sesuai dengan pengawasan yang dilakukan oleh kami. Ancamannya adalah dari TKA sendiri, dalam proses pengawasan ada beberapa TKA yang ingin menyuap petugas pengawasan karena masalahnya tidak mau diperpanjang. Biasanya kami langsung menindaklanjuti kasus ini, berkoordinasi dengan Disnaker ada yang sampai langsung di pulangkan oleh pihak keimigrasian karena dinyatakan illegal tidak mempunyai kelengkapan surat-surat ijin tinggal amupun ijin bekerja.* (Hari/ Tanggal Senin 08 Agustus 2016 Waktu 08:30 WIB Tempat Polres Kota Cilegon)

Hal serupa terkait ancaman *(threats)* disampaikan oleh (I_5) Bapak Abu Nawas yaitu:

> "*Tujuan dari pengawasan TKA adalah menertibkan TKA yang membandel dilapangan, untuk mengantisipasi adanya TKA illegal yang mulai marak ditemukan bekerja di kota Cilegon. Untuk menindaklanjuti jika terjadi pelanggaran dilapangan sesuai dengan pengawasan yang dilakukan oleh kami. Tugas kami hanya sebagai membackk up dan membantu pemerintrah dakam menangani permasalahan dilapangan terkait dengan pengawasan TKA. Koordinasi yang kami lakukan hanya sebatas bagian keamanan yang mendukung Disnaker dalam proses pengawasan TKA, dan ikut serta dalam tim pengawasan yang dibentuk oleh Disnaker dan Imigrasi, Ancamannya adalah dari TKA sendiri bisaanya banyak TKA illegal yang berbuat masalah dilapangan".* (Hari/ Tanggal Rabu 20 Juni 2016 Waktu 10:30 WIB Tempat Kodim 0623 Kota Cilegon).

Selain instansi terkait Tim Pengawasan Orang Asing yang merupakan bentuk dari Koordinasi pengawasan TKA di Kota Cilegon yang diwakili oleh I_6 Bapak Mustahal mengemukakan hal terkait ancaman *(threats)* dalam proses pengawasan TKA di kota Cilegon yaitu:

> "*Ancaman dan tantangan dalam proses pengawasan TKA adalah dari TKA itu sendiri, beberapa oknum perusahaan dan TKA ada yang tidak kooperatif dalam proses pengawasan, contohnya jika ditemukan dilapangan kesalahan terkait adanya penangkapan TKA yang tidak memiliki kelengkapan Administrasi seperti Visa dan IMTA yang sudah habis masa berlakunya mereka terkesan tidak ingin melakukan proses pemeriksaan, biasanya langsung kami tindak tegas TKA yang bermasalah dan tidak kooperatif seperti ini, dan kami dari Tim Pora pun akan langsung berkoordinasi sampai dengan pemulangan TKA ke tempat asalnya. Koordinasi yang kami lakukan salah satunya adalah dibentuknya Tim pengawasan orang asing yang khusus mengawasi tenaga kerja asing yang bekerja di kota Cilegon, yang diketuai oleh Kepala Kantor Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, dalam hal ini kami membentuk tim pengawasan yang terdiri dari Disnaker Kota Cilegon, Kantor Imigrasi Kota Cilegon, Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Kepolisian Dalam Hal Ini Polres Kota Cilegon, Dan Kodim 0623 Kota Cilegon".* (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 08:30 WIB Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon)

Terkait indikator ancaman *(threats)* peneliti juga memberikan pertanyaan terkait bagaimana perusahaan dan TKA bekerjasama dengan Disnaker dalam

menghadapi permasalahan yang dilakukan oleh perusahaan dan TKA itu sendiri, berikut pernyataan yang disampaikan.

I_1 Bapak Rahmatullah, SH sebagai Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Cilegon mengemukakan:

> "*Disnaker biasanya memanggil para TKA ke kantor untuk melakukan BAP atau perusahaannya kami datangi ketika mendapatkan laporan adanya masalah terhadap perusahaan/TKA itu sendiri. Jika ditemukan pelanggaran masalah administrasi yang penting biasanya kami tindaki langsung".* (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 15:00 Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

Hal serupa disampaikan oleh I_{1-1} Ibu Dewi Retnowati sebagai Kasi Penempatan Tenaga Kerja Disnaker Kota Cilegon mengemukakan:

> *"Disnaker biasanya memanggil para TKA ke kantor untuk melakukan BAP atau perusahaannya kami datangi ketika mendapatkan laporan adanya masalah terhadap perusahaan/TKA itu sendiri. Jika ditemukan pelanggaran masalah administrasi yang penting biasanya kami tindaki langsung".* (Hari/ Tanggal Jum'at 24 Juni 2016 Waktu 15:00 Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon).

Sedangkan I_7 Mr. Yum Seng Hun sebagai perwakilan TKA dan perwakilan perusahaan pengguna TKA di kota Cilegon yang peneliti wawancarai beliau bekerja sebagai Executif Managing Director PT. Dongjin Indonesia mengemukakan:

> *"Pertama jika ditemukan kesalahan atau permasalahn terkait ketenagakerjaan kami melalui perusahaan dipanggil untuk melakukan prosedur pengawasan seperti yang dilakukan hari ini. Hubungan perusahaan dengan instansi pemerintah berusaha kami bangun sabaik-baiknya. adapun permasalahn-permasalahan yang terjadi misalnya TKA*

> *illegal yang ditemukan adalah merupakan oknum beberapa perusahaan, kami selaku anggota paguyuban tidak bias memaksa seseorang untuk melakukan apa yang kami lakukan, karena setiap perusahaan berbeda-beda. Tetapi kami selalu berkoordinasi dengan Disnaker untuk meminta perlindungan dari permasalahn-permasalahan yang ada di tempat kami bekerja, maupun di lingkungan tempat tinggal kami, kami bekerja sama dengan baik dengan pemerintah.* (Hari/ Tanggal Senin, 1 Agustus 2016 Waktu 08:30 WIB Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon)

I_8 Mr. Kim Kwang Chun sebagai Anggota Paguyuban Orang Asing Korea di Kota Cilegon mengemukakan hal serupa terkait bagaimana perusahaan dan TKA bekerjasama dengan Disnaker dalam menghadapi permasalahan yang dilakukan oleh perusahaan dan TKA yaitu:

> "*Kami melakukan prosedur yang diminta ketika bekerja di Indonesia, memenuhi persyaratan administrasi dan melakukan pelaporan diri kepada pemerintah setempat dalam hal ini imigrasi atau Disnaker, adapun permasalahn-permasalahan yang terjadi misalnya TKA illegal yang ditemukan adalah merupakan oknum beberapa perusahaan, kami selaku anggota paguyuban tidak bias memaksa seseorang untuk melakukan apa yang kami lakukan, karena setiap perusahaan berbeda-beda. Tetapi kami selalu berkoordinasi dengan Disnaker untuk meminta perlindungan dari permasalahn-permasalahan yang ada di tempat kami bekerja, maupun di lingkungan tempat tinggal kami, kami bekerja sama dengan baik dengan pemerintah.* (Hari/ Tanggal Senin, 1 Agustus 2016 Waktu 10:00 WIB Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon)

Sedangkan I_9 Bapak Imam Fauzi sebagai TKI Pendamping PT. Krakatau Posco menyampaikan hal terkait bagaimana perusahaan dan TKA bekerjasama dengan Disnaker dalam menghadapi permasalahan yang dilakukan oleh perusahaan dan TKA yaitu:

> "*Permasalah dengan TKA yang saya ketahui biasanya jika terjadi dilapangan atau tempat kerja dari pihak Disnaker tidak langsung memanggil TKA yang melakukan kesalahan tetapi memanggil pihak perusahaan, jika permasalahan atau kesalahan TKA bias di tolerin tidak*

> *diperpanjang dan diselesaikan dengan baik dengan Disnaker. Disnaker tidak melakukan sosialisasi kepada tenaga kerja langsung, hanya melalui perwakilan perusahaan saja".* (Hari/ Tanggal Selasa, 2 Agustus 2016 Waktu 14:00 WIB Tempat Kantor Disnaker Kota Cilegon)

Berdasarkan hasil dari pernyataan yang disampaikan oleh Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Cilegon dan Kasi Penempatan Tenaga Kerja Disnaker Kota Cilegon serta beberapa instansi yang berkoordinasi dengan Disnaker terkait pengawasan TKA di Kota Cilegon yaitu Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon dan Kodim 0623 Kota Cilegon, dan perwakilan Tim Pora, peneliti simpulkan bahwa yang menjadi ancaman *(threats)* Disnaker dalam proses pengawasan TKA di Kota Cilegon adalah TKA illegal menjadi ancaman *(threats)* akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker karena tidak mempunyai jadwal pengawasan atau SOP (Standar Operasional Prosedur), banyaknya TKA yang ditindak karena berusaha melakukan penyuapan untuk dibebaskan karena melakukan kesalahan-kesalahan dalam pelanggaran ketenagakerjaan, dan membludaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Disnaker tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon.

4.3.5 Analisis Faktor Internal

4.3.5.1 Kekuatan *(Strengths)*

1. Disnaker mempunya dasar hokum dan peraturan pemerintah yang kuat yang berlaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA.

2. Mempunyai Koordinasi dengan instansi terkait pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA (Pengawasan Orang Asing) yang terdiri dari Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon.

3. Menindaklanjuti langsung TKA yang bermasalah sampai dapat memulangkan langsung TKA illegal yang tertangkap.

4.3.5.2 Kelemahan *(Weaknesses)*

1. Jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker sendiri kurang memadai

2. Tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Disnaker dalam proses pengawasan TKA

3. Pendataan yang dilakukan oleh Disnaker terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Disnaker tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti berapa TKA yang ada di kota Cilegon yang bekerja diperusahaan-perusahaan di kota Cilegon.

4.3.6 Analisis Faktor Eksternal

4.3.6.1 Peluang *(Opportunities)*

1. Disnaker mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran.
2. Disnaker mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA
3. Disnaker memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal.

4.3.6.2 Ancaman *(Threats)*

1. TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin.
2. Banyaknya TKA yang melakukan kesalahan berusaha menyuap pegawai TKA untuk dibebaskan karena ditangkap melakukan kesalahan ketenagakerjaan.
3. Banyaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Disnaker tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon.

4.3.7 Analisis Matriks IFE dan EFE

Analisis matriks IFE dan EFE pada pengawasan TKA di kota Cilegon dibuat berdasarkan hasil identifikasi factor-faktor strategis internal dan eksternal yang berupa kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman. Identifikasi factor-faktor strategis internal dan eksternal diperoleh melalui wawancara dengan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon. Setelah faktor-faktor strategis tersebut diidentifikasi selanjutnya dilakukan pembobotan dan peratingan terhadap factor-faktor strategis tersebut.

Pembobotan dilakukan dengan metode *paired comparison* yaitu pembobotan dengan cara membandingkan setiap faktor strategis untuk mengetahui tingkat kepentingan dari factor-faktor strategis tersebut bagi pengawasan. Sedangkan peratingan didasarkan pada tinggi rendahnya respon terhadap factor-faktor strategis tersebut. Pemberian bobot dan rating dilakukan oleh 5 (lima) responden yaitu pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon yang kemudian diambil rata-ratannya untuk mendapatkan bobot dan ratingnya dengan total bobot sama dengan 1 (satu).

4.3.7.1 Analisis Matrik Internal

Strategi matriks IFE merupakan rumusan analisis lingkungan internal. Matriks ini memberikan rangkuman dan evaluasi kekuatan dan kelemahan utama dalam berbagai bidan fungsional pada suatu unit usaha. Matriks IFE juga memberikan dasar pengenalan dan evaluasi hubungan antar bidang-bidang fungsional tersebut. Hasil identifikasi factor-faktor internal pengawasan TKA di

kota Cilegon dan pemberian bobot serta rating diperoleh analisis yang terdapat pada table 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5

Faktor Strategis Internal Pengawasan TKA di Kota Cilegon

Faktor Strategis Internal	Bobot	Rating	Total
KEKUATAN			
A. Disnaker mempunya dasar hukum dan peraturan pemerintah yang kuat yang berlaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA	**0,168**	**3,6**	0,6048
B. Mempunyai Koordinasi dengan instansi terkait pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA (Pengawasan Orang Asing) yang terdiri dari Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon.	**0,158**	**4**	0,6320
C. Menindaklanjuti langsung TKA yang bermasalah sampai dapat memulangkan langsung TKA illegal yang tertangkap	**0,148**	**3,4**	0,5032
KELEMAHAN			
D. Jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker sendiri kurang memadai	**0,162**	**2,2**	0,3564
E. Tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Disnaker dalam proses pengawasan TKA.	**0,160**	**1,4**	0,2240
F. Pendataan yang dilakukan oleh Disnaker terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Disnaker tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti	**0,204**	**1,8**	0,3672
Total	**1**		**2,6876**

(Sumber Peneliti 2016)

Pada table 4.5 diatas dapat diketahu bahwa pengawasan TKA di kota Cilegon memiliki kekuatan utama yaitu Koordinasi dengan instansi terkait pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA dengan skor 0,6320. Pada urutan kedua dengan skor 0,6048 diduduki factor Disnaker Kota Cilegon mempunyai dasar hukum dan peraturan pemerintah yang kuat yang berlaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA, selanjutnya pada urutan ketiga, Menindaklanjuti langsung TKA yang bermasalah sampai dapat memulangkan langsung TKA illegal yang tertangkap dengan skor 0,5032.

Sedangkan untuk kelemahan utama yang dimilki adalah jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker Kota Cilegon sendiri kurang memadai dengan skor 0,3564. Urutan kedua, adalah Pendataan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Cilegon terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Disnaker Kota Cilegon tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti dengan skor 0,3672. Dan yang ketiga adalah Tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Disnaker Kota Cilegon dalam proses pengawasan TKA dengan skor 0,2240. Kesimpulannya adalah kondisi internal pada Disnaker Kota Cilegon saat ini tidak memiliki kekuatan untuk mengatasi situasi kelemahan yang ada, dan kondisi Disnaker Kota Cilegon di posisi lemah.

4.3.7.2 Analisis Matrik Eksternal

Matriks EFE digunakan untuk merangkum peluang dan ancaman pada suatu unit usaha. Analisis matriks EFE dilakukan perhitungan yang sama dengan makriks IFE yaitu perhitungan terhadap bobot dan pemeberian rating pada setiap faktor. Hasil identifikasi factor-faktor eksternal TKA dan perusahaan serta pemberian bobot serta rating diperoleh hasil analisis yang terdapat pada table 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Faktor Strategis Internal Pengawasan TKA di Kota Cilegon

Faktor Strategis Eksternal	Bobot	Rating	Total
PELUANG			
A. Disnaker mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran.	**0,172**	**2,8**	0,4816
B. Disnaker mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA	**0,156**	**3,6**	0,5616
C. Disnaker memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal.	**0,158**	**2**	0,3160
ANCAMAN			
D. TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin.	**0,162**	**3**	0,4860
E. Banyaknya TKA yang melakukan kesalahan berusaha menyuap pegawai TKA untuk	**0,168**	**2**	0,3360

dibebaskan karena ditangkap melakukan kesalahan ketenagakerjaan.			
F. Banyaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Disnaker tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon.	**0,184**	**2**	0,3680
Total	**1**		**2,5492**

(Sumber Peneliti 2016)

Pada table 4.6 diatas dapat diketahui bahwa peluang utama yang dimanfaatkan Disnaker Kota Cilegon adalah Disnaker Kota Cilegon mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA dengan skor 0,5616. Pada posisi kedua Disnaker Kota Cilegon mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran dengan skor 0,4816. Dan urutan ketiga adalah Disnaker Kota Cilegon memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal dengan skor 0,3160.

Sebagai ancaman urutan pertama yang diperoleh dari hasil perhitungan didapati TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin dengan skor 0,4860. Dan urutan kedua adalah Banyaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Disnaker tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon dengan skor 0,3680. Dan yang ketiga adalah Banyaknya TKA yang melakukan kesalahan

berusaha menyuap pegawai, TKA untuk dibebaskan karena ditangkap melakukan kesalahan ketenagakerjaan dengan skor 0,3360. Disnaker Kota Cilegon merespon sangat baik terhadap peluang dan ancaman TKA, dengan kata lain strategi Disnaker Kota Cilegon secara efektif mengambil keuntungan dari peluang yang ada pasa saat ini dengan meminimalkan efek yang mungkin muncul dari ancaman eksternal.

4.3.8 Analisis Matriks SWOT

Berdasarkan analisis lingkungan internal dan eksternal yang telah dilakukan, maka dibangunlah sebuah matriks SWOT yang mengembangkan empat alternatif strategi tersebut antara lain strategi SO, strategi ST, strategi WO dan strategi WT. hasil analisis matriks SWOT pada Disnaker Kota Cilegon dapat dilihat dalam table 4.7:

Tabel 4.7

MATRIKS ANALISIS SWOT

FAKTOR INTERNAL	STRENGTHS (S)	WEAKNESSES (W)
	1. Disnaker mempunya dasar hukum dan peraturan pemerintah yang kuat yang berlaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA. 2. Mempunyai Koordinasi dengan instansi terkait pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA (Pengawasan Orang Asing) yang terdiri dari Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Imigrasi Kelas	1. Jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker sendiri kurang memadai. 2. Tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Disnaker dalam proses pengawasan TKA. 3. Pendataan yang dilakukan oleh

FAKTOR EKSTERNAL	II Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon. 3. Menindaklanjuti langsung TKA yang bermasalah sampai dapat memulangkan langsung TKA illegal yang tertangkap.	Disnaker terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Disnaker tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti berapa TKA yang ada di kota Cilegon yang bekerja diperusahaan-perusahaan di kota Cilegon.
OPPORTUNITIES (O)	**STRATEGI SO**	**STRATEGI WO**
1. Disnaker mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran. 2. Disnaker mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA 3. Disnaker memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan	1. Melakukan pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA dengan optimal dan langsung ke perusahaan-perusahaan di kota Cilegon dengan menggunakan dasar hukum yang berlaku. 2. Melakukan koordinasi dengan instansi terkait. 3. Membuat SOP sebagai strategi khusus dalam proses pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA di kota Cilegon 4. Bekerjasama dengan perusahaan pengguna TKA dalam proses pengawasan TKA di kota Cilegon	1. Menambah Jumlah Pegawai Disnaker khususnya pegawai pengawas ketenagakerjaan. 2. Membuat SOP sebagai strategi khusus dalam proses pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA di kota Cilegon. 3. Meningkatkan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan di kota Cilegon terkait adanya lowongan tenaga kerja loka yang dibutuhkan perusahaan.

terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal.		
THREATS (T)	**STRATEGI ST**	**STRATEGI WT**
1. TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin. 2. Banyaknya TKA yang melakukan kesalahan berusaha menyuap pegawai TKA untuk dibebaskan karena ditangkap melakukan kesalahan ketenagakerjaan. 3. Banyaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Disnaker tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon.	1. Melakukan pengawasan rutin dan membuat jadwal pengawasan ke perusahaan pengguna TKA di kota Cilegon dengan menggunakan dasar hukum yang berlaku. 2. Melakukan sosialisasi ke TKA secara langsung yang bekerja di perusahaan-perusahaan di kota Cilegon terkait persyaratan Administrasi kelengkapan tenaga kerja. 3. Bersikap tegas menindaklangsung TKA yang berusaha menyuap karena kesalahannya dengan hukum yang berlaku.	1. Menambah jumlah pegawai Disnaker Kota Cilegon khususnya pegawai pengawasan TKA untuk meningkatkan pengawasan terkait maraknya TKA illegal di kota Cilegon. 2. Mengoptimalkan pelatihan kerja tenaga kerja lokal terkait kerjasama dengan perusahaan pengguna TKA sehingga tenaga kerja lokal dapat mengambil kesempatan lowongan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pengguna TKA.

Sumber Peneliti 2016

Penjelasan Matriks Analisis SWOT:

1. **Strategi SO Strategi SO (*Strengths-Opportunities*)**

   Berdasarkan hasil penelitian lapangan dengan menggunakan teknik wawancara dan kuesioner bahwa Strategi Disnaker Kota Cilegon Dalam Pengawasan TKA Di Kota Cilegon, strategi SO (*Strengths-Opportunities*) yang harus dilakukan diantaranya: Melakukan pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA dengan optimal dan langsung ke perusahaan-perusahaan di kota Cilegon dengan menggunakan dasar hukum yang berlaku, melakukan koordinasi dengan instansi terkait, Membuat SOP sebagai strategi khusus dalam proses pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA di kota Cilegon, dan bekerjasama dengan perusahaan pengguna TKA dalam proses pengawasan TKA di kota Cilegon.

2. **Strategi WO (*Weakness-Opportunities*)**

   Berdasarkan hasil wawancara penelitian lapangan menggunakan teknik wawancara, bahwa Strategi Disnaker Kota Cilegon Dalam Pengawasan TKA Di Kota Cilegon, strategi WO (*Weakness-Opportunities*) yang dapat dilakukan diantaranya : Menambah Jumlah Pegawai Disnaker khususnya pegawai pengawas ketenagakerjaan, membuat SOP sebagai strategi khusus dalam proses pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA di kota Cilegon, meningkatkan kerjasama dengan perusahaan-perusahaan di kota Cilegon terkait adanya lowongan tenaga kerja loka yang dibutuhkan perusahaan.

3. **Strategi ST (*Strength-Threats*)**

   Berdasarkan hasil wawancara penelitian lapangan menggunakan teknik wawancara, bahwa Strategi Disnaker Kota Cilegon Dalam Pengawasan TKA Di Kota Cilegon, strategi ST *Strength-Threats*) yang dapat dilakukan diantaranya:

Melakukan pengawasan rutin dan membuat jadwal pengawasan ke perusahaan pengguna TKA di kota Cilegon dengan menggunakan dasar hukum yang berlaku, melakukan sosialisasi ke TKA secara langsung yang bekerja di perusahaan-perusahaan di kota Cilegon terkait persyaratan Administrasi kelengkapan tenaga kerja, bersikap tegas menindaklangsung TKA yang berusaha menyuap karena kesalahannya dengan hukum yang berlaku.

4. Strategi WT (*Weakness-Threats*)

Berdasarkan hasil wawancara penelitian lapangan menggunakan teknik wawancara, bahwa Strategi Disnaker Kota Cilegon Dalam Pengawasan TKA Di Kota Cilegon, strategi WT (*Weakness-Threats*) yang dapat dilakukan diantaranya: Menambah jumlah pegawai Disnaker Kota Cilegon khususnya pegawai pengawasan TKA untuk meningkatkan pengawasan terkait maraknya TKA illegal di kota Cilegon, mengoptimalkan pelatihan kerja tenaga kerja lokal terkait kerjasama dengan perusahaan pengguna TKA sehingga tenaga kerja lokal dapat mengambil kesempatan lowongan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan pengguna TKA.

Gambar 4.1

Analisis SWOT

Sumber : Rangkuti, 2005:20

Penjelasan Diagram Silang Analisis SWOT :

1. Kuadran I : Mendukung Strategi SO

   Merupakan situasi yang sangat menguntungkan karena organisasi memiliki peluang dan kekuatan sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Strategi yang harus diterapkan adalah mendukung kebijakan pertumbuhan yang agresif *(growth oriented strategy).*

2. Kuadran II : Mendukung Strategi ST

   Meskipun menghadapi ancaman, organisasi masih memiliki kekuatan kekuatan dari segi internal. Strategi yang harus diterapkan adalah

menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang jangka panjang dengan cara diverifikasi (produk/pasar).

3. Kuadran III : Mendukung Strategi WO

   Organisasi menghadapi peluang yang sangat besar, tetapi di lain pihak organisasi mengahadapi beberapa kendala atau kelemahan internal.

4. Kuadran IV : Mendukung Strategi WT

   Organisasi berada dalam kondisi yang sangat tidak menguntungkan, menghadapi berbagai ancaman dan kelemahan internal. Organisasi harus melakukan strategi bertahan *(defensive)* agar organisasi tetap eksis, dengan melakukan pembenahan internal guna menghadapi ancaman yang akan datang. Contoh strategi *defensive* : manager mengurangi hutang dengan menjual salah satu divisi guna mengurangi biaya operasi dengan mengurangi pegawai.

Berdasarkakan data diatas dapat diketahui bahwa:

1. Indikator kekuatan yang paling menonjol adalah pengawasan TKA di kota Cilegon memiliki kekuatan utama yaitu Koordinasi dengan instansi terkait pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA.

2. Indikator kelemahan yang menonjol adalah adalah jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker Kota Cilegon sendiri kurang memadai.

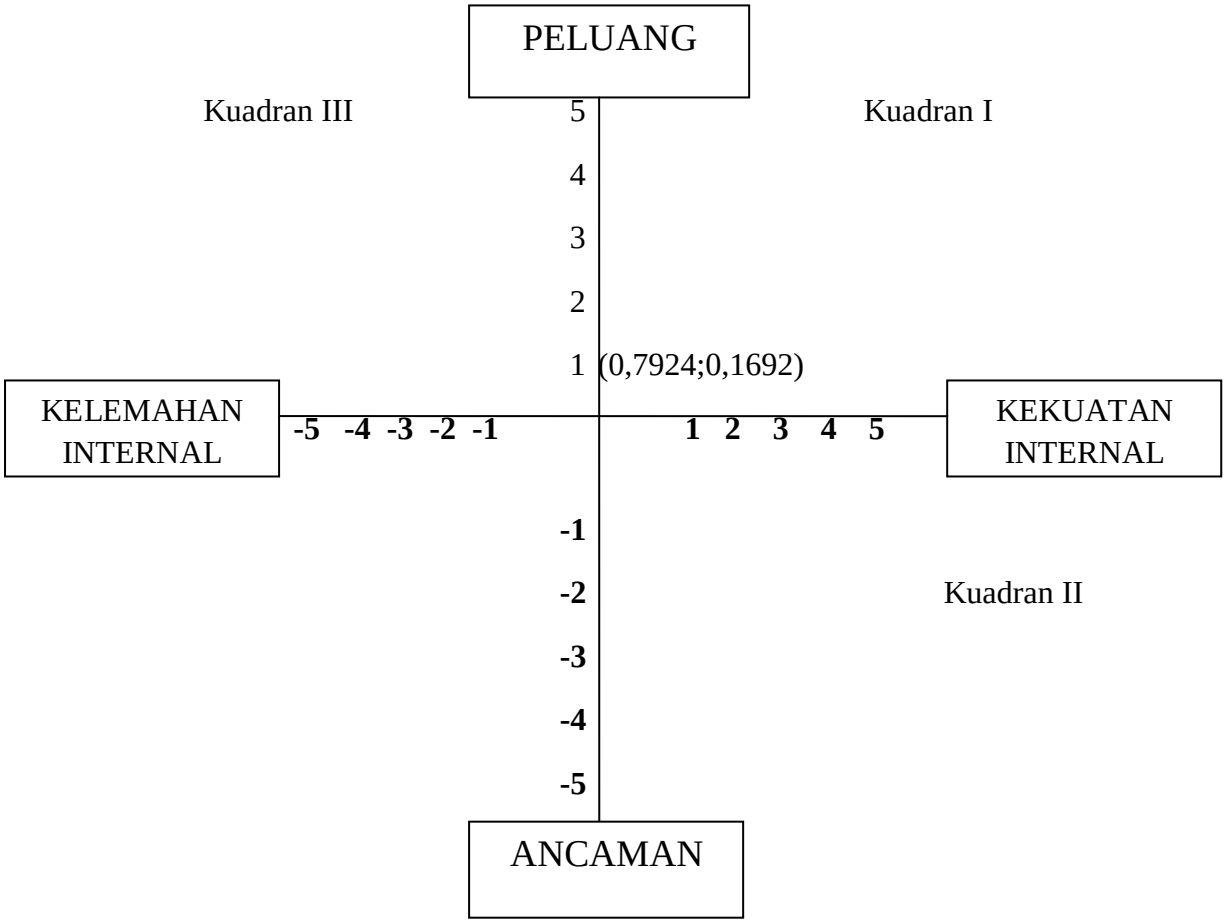
3. Indikator peluang yang paling menonjol adalah Disnaker Kota Cilegon mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA.

4. Indikator ancaman/tantangan yang paling menonjol adalah TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin.

Selanjutnya untuk diketahui posisi tentang Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam pengawasan TKA di kota Cilegon, dapat diketahui dengan diagram SWOT berikut ini:

Gambar 4.2

DIAGRAM SWOT



(Sumber Peneliti 2016)

Berdasarkan diagram SWOT Strategi Disnaker Kota Cilegon Dalam Pengawasan TKA Di Kota Cilegon berada pada Kuadran I walaupun dengan angka titik potongan yang rendah. Kuadran I merupakan situasi yang menguntungkan, Disnaker Kota Cilegon memilki peluang dan kekuatan, sehingga dapat memanfaatkan peluang yang ada. Kuadran I dalam matriks SWOT adalah menggunakan strategi SO SO (*Strengths-Opportunities*) hasil penelitian dilapangan yang menggunakan teknik wawancara dan kuesioner bahwa Strategi

Disnaker Kota Cilegon Dalam Pengawasan TKA Di Kota Cilegon, strategi SO (*Strengths-Opportunities*) yang dapat dilakukan diantaranya Melakukan pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA dengan optimal dan langsung ke perusahaan-perusahaan di kota Cilegon dengan menggunakan dasar hukum yang berlaku, melakukan koordinasi dengan instansi terkait, Membuat SOP sebagai strategi khusus dalam proses pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA di kota Cilegon, dan bekerjasama dengan perusahaan pengguna TKA dalam proses pengawasan TKA di kota Cilegon.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian mengenai Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing di Kota Cilegon Provinsi Banten dianalisis peneliti dengan menggunakan teori analisis SWOT dalam Fred R. David (2009;324) yang terdiri dari empat dimensi dalam *Strengths (kekuatan), Weakness (kelemahan), Opportunities (peluang)* dan *Threats (ancaman).*

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian serta penjabaran dari masing-masing dimensi dari teori yang digunakan, maka kesimpulannya bahwa pelaksanaan Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan TKA Di Kota Cilegon belum berjalan dengan optimal. Pencapaian strategi yang belum optimal ini tidak terlepas dari faktor-faktor dalam penerapan strategi tersebut, adapun faktor-faktor yang menyebabkan belum optimalnya strategi yang dijalankan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon tersebut terdiri dari lingkungan internal dan lingkungan eksternal. Lingkungan internal atau lingkungan yang berasal dari dalam organisasi terdiri dari faktor kekuatan dan kelemahan. Factor kekuatan *(Strengths)* yang terdapat dalam Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam Pengawasan TKA di kota Cilegon Provinsi Banten diantaranya: Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon mempunyai dasar hukum dan peraturan pemerintah yang kuat yang berlaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA, Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon mempunyai Koordinasi dengan instansi terkait

pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA (Pengawasan Orang Asing) yang terdiri dari Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon, Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon menindaklanjuti langsung TKA yang bermasalah sampai dapat memulangkan langsung TKA illegal yang tertangkap.

Faktor kelemahan (*Weakness*) antara lain : tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam proses pengawasan TKA, pendataan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti berapa TKA yang ada di kota Cilegon yang bekerja diperusahaan-perusahaan di kota Cilegon.

Selain lingkungan internal Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan TKA Di Kota Cilegon juga dipengaruhi oleh lingkungan eksternal. Lingkungan eksternal atau lingkungan yang berasal dari luar organisasi terdiri dari factor peluang (*Opportunities)* dan ancaman (*Threats)*. Faktor peluang (*Opportunities)* antara lain: Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran, Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA, Dinas Tenaga

Kerja Kota Cilegon memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal. Faktor ancaman (*Threats)* antara lain : TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin, Banyaknya TKA yang melakukan kesalahan berusaha menyuap pegawai TKA untuk dibebaskan karena ditangkap melakukan kesalahan ketenagakerjaan, banyaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Strategi Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon Dalam Pengawasan Tenaga Kerja Asing Di Kota Cilegon Provinsi Banten, maka peneliti mencoba memberikan saran dari hasil penelitiannya agar dapat membantu Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon dalam pelaksananaan pengawasan TKA di kota Cilegon, adalah sebagai berikut:

1. Melakukan rekruitment pegawai untuk menambah jumlah staf Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon pada bidang pelaksana pengawas ketenagakerjaan, mengingat TKA yang ada di kota Cilegon semakin banyak yang datang dan perusahaan di kota Cilegon semakin harus di awasi secara rutin sehingga pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon untuk meminimalisir maraknya TKA ilegal.

2. Pengawasan administrasi maupun pengawasan lapangan dilakukan setiap harinya dan Dinas Tenaga Kerja Kota Cilegon harus membuat standar operasional (SOP) sendiri, untuk meminimalisir peluang TKA untuk melakukan pelanggaran kembali.
3. Terjadinya koordinasi yang lebih baik lagi antara dinas atau pihak terkait dalam pengawasan TKA, seperti seharusnya pihak Dinas Tenaga Kerja selalu memberikan data terkait jumlah TKA di kota Cilegon sehingga para dinas yang terkait dalam koordinasi pengawasan TKA mengetahui jumlah pasti TKA yang bekerja di kota Cilegon.
4. Melakukan sosialisasi kepada tenaga kerja lokal untuk meningkatkan motivasi bekerja dan bersaing dalam meningkatkan kualitas SDM yang ada di kota Cilegon dalam menghadapi MEA.

DAFTAR PUSTAKA

Abdussalam, HR. 2008. *Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: Penerbit Restu Agung.

Alwasilah, A. Cahedar.2006. *Pokoknya kualitatif.* Jakarta: Pustaka Jaya.

Budiono, Abdul Rachmat. 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia.* Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Bungin, Burhan. 2005. *Metode Penelitian Kualitatif.* Jakarta: PT Praja Grafindo Persada

David, R.F 2010. *Strategic Management.* Jakarta:Salemba Empat.

Depnaker. 1994. *Pedoman Penempatan Kerja Luar Negeri.* Jakarta: Dirjen Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja

Handoko, T. Hani. 1995. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dari Operasi.* Yogyakarta: BPFE.

Hunger, J. D & Thomas L. Wheelen, 2003. Management Strategi. Yogyakarta: Andi

Jatimiko, RD. 2004. *Manajemen Stratejik.* Malang: UMM Press.

Khakim, Abdul. 2009. *Dasar Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Bandung: Citra Aditya Bakti.

Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia. 1996. *Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia.* Jilid II. Edisi Ketiga. Jakarta: Toko Gunung Agung

Marr, B (2006). *Strategic Performance Management: Leveraging an Measuring Your Intangible Value Drivers.* Berlington USA: Elsevier

Nawawi, H. 2000. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit di Bidang Pemerintah dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press

Oliver, S. 2007. *Strategic Public Realations. Jakarta :* Erlangga.

Pearch, A. J and Robinson, B. Richard. 2011. *Manajemen Strategi – Formulasi, Implementasi, dan Pengendalian Edisi 10. Jakarta* : Salemba Empat.

Pius, Paranto dkk. 2001. *Kamus Ilmiah Popular.* Surabaya: Arkola.

Rangkuti, F. 2005. *Analisis SWOT Teknik Membedah Kasus Bisnis.* Bumi Aksara : Jakarta.

Ridwan, HR. 2003. *Hukum Administrasi Negara.* Yogyakarta: UII Press Cetakan Kedua.

Siagian, Sondang P. 1989. *Filsafat Administrasi.* Jakarta: Haji Mas Agung.

Sendjun, H. M. 1998. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indoensia.* Jakarta: PT. Rineka Citra.

Subijanto. 2011. *Peran Negara Dalam Hubungan Tenaga Kerja Indonesia,* Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&B.* Bandung: CV Alfabeta

_____.2009. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung; Alfabeta

_____.2012. *Memahami Penelitian Kualitatif.* Bandung; Alfabeta

Winardi. 2000. *Manajer dan Manajemen.* Bandung: Citra Aditya Bakti.

Sumber Dokumen:

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Peraturan Meteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas & Perpanjangan Izin Mempekerjakan tenaga Kerja Asing.

Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan No. 23 Tahun 1948 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia

Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Di Industri Dan Perdagangan.

Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.

Skripsi Mellisa Anggraini 2009, Tinjauan Terhadap Penggunaan Tenaga Kerja Asing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Di PT Batamindo Investment Cakrawala Batam.

Badan Pembinaan Hukum Nasional Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia RI 2005, Permasalahan Hukum Tenaga Kerja Asing di Indonesia.

Sumber lain :

http://ditjenpp.kemenkumham.go.id/hukum-bisnis/1427-tenaga-kerja-asing-di-indonesia-kebijakan-dan-implementasi.html

http://shiftindonesia.com/masyarakat-ekonomi-asean-mea-dan-afta-2015-berkah-atau-bencana/

http://www.beritacilegon.co.id/kota-cilegon/timpora-bilang-tka-asal-china-ilegal-dan-tanpa-skill-disnaker-cilegon-malah-membantah-dan-belain-perusahaan

http://www.kompasiana.com/mochnasir/problem-pengawasan-orang-asing-di-cilegon_552fe2286ea8349b588b45c5

http://bemfebui.com/official/bombardir-masuknya-tenaga-kerja-asing-ke-indonesia-apakah-kita-siap/ tanggal akses (24/08/16)

http://www.seputarukm.com/keberadaan-tenaga-kerja-asing-di-indonesia/ tanggal akses (24/08/16)

http://shiftindonesia.com/masyarakat-ekonomi-asean-mea-dan-afta-2015-berkah-atau-bencana/ di akses jum'at, januari, 2016 pukul 00:00 WIB

Sumber https://www.bps.go.id/brs/view/id/1139 di akses pada hari jumat 24 juni 2016 pukul 21:00 WIB

Sumber http://storymakerindonesia1.blogspot.co.id/2015/12/dampak-positif-dan-negative-afta-nafta.html diakses pada pada hari jumat 24 juni 2016 pukul 21:00 WIB

MEMBER CHECK

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rachmatullah.

Jabatan : Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan.

Menyatakan bahwa benar telah dilakukan wawancara untuk keperluan penelitian SKRIPSI yang dilakukan oleh nama sebagaimana tersebut dibawah ini:

Nama : Khairinnisa

Pekerjaan : Mahasiswa

Nim : 6661112167

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Dan saya tidak keberatan apabila nama saya dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan keabsahan data dalam penelitian ini. Demikianlah, semoga data ini digunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Serang, 2016

(Rachmatullah)

MEMBER CHECK

Hari/ Tanggal : Jum'at 24 Juni 2016

Waktu : 14:00 WIB

Tempat : Kantor Disnaker Kota Cilegon

Nama Informan : Rahmatullah, SH (I_1)

Jabatan : Pelaksana Pengawas Ketenagakerjaan Disnaker Kota Cilegon

Kode	Hasil Wawancara
	***Stengths* (Kekuatan)**
Q1	**Apakah tujuan dari adanya pengawasan TKA di Kota Cilegon?**
A1	*Pelaksanaa Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam penggunaan tenaga kerja, baik tenaga kerja asing maupun tenaga kerja lokal sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh, baik terhadap instantsi ketengakerjaan selaku penyelenggara pengawasan dan perusahaan yang menyertai tenaga kerjanya dimulai dari awal penggunann tenaga kerja tersebut.*
Q2	**Apa saja manfaat dari pengawasan TKA di kota Cilegon?**
A2	*Agar penyelenggaraan TKA harus tetap berjalan dalam ranah tujuan nasional Indonesia, yang juga meliputi tujuan sosial ekonomi yaitu Pengawasan ditujukan sepenuhnya untuk menghindari atau mencegah terjadinya kemungkinan penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien*

Q3	**Apa strategi yang digunakan oleh Disnker Kota Cilegon dalam pengawasan TKA di kota Cilegon?**
A3	*Strategi yang digunakan dalam pengawasan TKA di kota Cilegon yaitu menggunakan kekuatan yang dimiliki oleh kami sebagai pengawas ketenagakerjaan dalam mengawasi seluruh tenaga kerja di Kota Cilegon pun menggunakan Undang-Undang Ketenagakerjaan itu sendiri karena pengawas mempunyai kewenangan dalam menindak pelanggaran-pelanggaran yang terjadi dilapangan.*
Q4	**Apa kekuatan yang dimiliki Disnaker Kota Cilegon dalam pengawasan TKA di kota Cilegon**
A4	*Kekuatannya adalah undang-undang dan peraturan pemerintah tentang ketenagakerjaan itu sendiri yaitu : Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Peraturan Meteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Penggunaan Tenaga Kerja Asing, Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 97 Tahun 2012 tentang Retribusi Pengendalian Lalu Lintas dan Perpanjangan Izin Mempekerjakan tenaga Kerja Asing, Undang-undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pernyataan Berlakunya Undang-undang Pengawasan Perburuhan No. 23 Tahun 1948 Dari Republik Indonesia Untuk Seluruh Indonesia, Undang-undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No 81 Tahun 1947 Mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Di Industri Dan Perdagangan, Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan.*
	***Weakness* (Kelemahan)**
Q5	**Apa kelemahan yang dimiliki Disnaker dengan adanya pengawasan TKA di kota Cilegon?**

A5	*Kelemahan kami adalah kurangnya pegawai pelaksana yaitu pelaksana pengawas ketenagakerjaan, jumlah tenaga pengawas kami hanya sekitar 15 orang sedangkan perusahaan dan tenaga kerja yang kami awasi di kota Cilegon lebih banyak. Sebenarnya dalam penindakan TKA di lapangan prosesnya kami hanya menerima laporan adanya masalah dilapangan, ketika menindaklanjuti pelanggaran di lapangan kami menemukan beberapa TKA yang belum terdaftar di Disnaker kemudian kami melakukan BAP dan memeriksa kelengkapan administrasi oleh sebab itu kami tidak mengetahui pasti jumlah TKA yang ada di kota Cilegon kami hanya mencatat TKA yang melakukan pendataan Administrasi di kantor Disnaker saja*
Q6	**Apa Kendala yang di hadapi Disnaker Kota Cilegon dalam Pengawasan TKA?**
A6	*Kendala yang dihadapi dalam proses pengawasan TKA adalah dari internal DISNAKER sendiri adalah kurangnya jumlah SDM yang menjadi petugas pengawas ketenagakerjaan, dan kurangnya orang-orang kami dalam berkomunikasi karena rata-rata dari pegawai pengawas disini gak bisa bahasa inggris. kalau dari luar atau externalnya sendiri yaitu beberapa perusahaan yang tidak bisa diajak kerjasama contohnya ada perusahaan yang sengaja menyembunyikan TKA untuk bekerja di perusahaannya, itu menjadi kendala kami dilapangan dan kami Disnaker bagian pengawasan ketenagakerjaan tidak mempunyai SOP (Standar Opersional Prosedur) tersendiri dalam mengawasi TKA, kami hanya melakukan pengawasan sesuai dengan Undang-undang dan peraturan pemerintah yang berlaku sebagai kekuatan pengawasan TKA di kota Cilegon*
Q7	**Bagaimana Koordinasi pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Cilegon dengan beberapa instansi terkait?**
A7	*Koordinasi yang kami lakukan dengan instansi maupun dinas terkait adala dengan membentuk TIM PORA yaitu Tim khusus yang mengawasi orang*

	asing, didalam Tim terdiri dari Disnaker, Discapil, Kantor Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Kepolisian dan Tentara dala hal ini Polres Kota Cilegon dan Kodim 0623 Kota Cilegon.
	***Opportunities* (Peluang)**
Q8	**Apa peluang yang dimilki Disnaker dengan adanya pengawasan TKA di kota Cilegon?**
A8	*adanya pengawasan yang optimal dalam mengawasi ketenagakerjaan khususnya TKA di Kota Cilegon, Disnaker akan mempunyai andil besar dala meminimalisir adanya TKA ilegal yang berkeliaran di Kota Cilegon, dan membuat SOP terkait pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA di kota Cilegon*
Q9	**Bagaimana Disnaker Kota Cilegon dalam memanfaatkan peluang yang didapatkan dari pengawasan TKA?**
A9	*Mendapat respon positif dari pemerintah daerah karena telah melakukan pengawasan degan baik, bisa mendapatkan, disnaker dapat melakukan penindakan langsung kepada TKA ilegal yang tertangkap dan dapat memulangkan langsung ke daerah asalnya.*
	***Threats* (Ancaman)**
Q10	**Apa saja ancaman dan tantangan dalam proses pengawasan TKA?**
A10	*Pertumbuhan TKA semakin pertambah di kota Cilegon sehingga mengharuskan kita melakukan pengawasan yan itens ke lapangan tetapi karena kendala pegawai kami yang kurang dalam bidang pelaksanaan, perusahaan yang tidak kooperatif kepada Disnaker dalam melaporkan keberadaan TKA yang dibawa dari negaranya.*
Q11	**Bagaimana perusahaan dan Disnaker Kota Cilegon dalam menangani permasalahan mengenai TKA?**

A11	*Disnaker biasanya memanggil para TKA ke kantor untuk melakukan BAP atau perusahaannya kami datangi ketika mendapatkan laporan adanya masalah terhadap perusahaan/TKA itu sendiri. Jika ditemukan pelanggaran masalah administrasi yang penting biasanya kami tindaki langsung.*

(ttd)

MEMBER CHECK

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : DEWI RETNOWATI

Jabatan : KASI PENEMPATAN TENAGA KERJA

Menyatakan bahwa benar telah dilakukan wawancara untuk keperluan penelitian SKRIPSI yang dilakukan oleh nama sebagaimana tersebut dibawah ini:

Nama : Khairinnisa

Pekerjaan : Mahasiswa

Nim : 6661112167

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Dan saya tidak keberatan apabila nama saya dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan keabsahan data dalam penelitian ini. Demikianlah, semoga data ini digunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Serang, 2016

(DEWI RETNOWATI)

MEMBER CHECK

Hari/ Tanggal : Jum'at 24 Juni 2016

Waktu : 15:00

Tempat : Kantor Disnaker Kota Cilegon

Nama Informan : Dewi Retnowati (I_{1-2})

Jabatan: : Kasi Penempatan Tenaga Kerja

Kode	Hasil Wawancara
	***Stengths* (Kekuatan)**
Q1	**Apakah tujuan dari adanya pengawasan TKA di Kota Cilegon?**
A1	*Tujuan dari pengawasan TKA adalah mencegah adanya TKA ilegal yang melanggar ijin bekerja di kota cilegon, pengawasan juga untuk bisa memantau keberadaan TKA dengan baik.*
Q2	**Apa saja manfaat dari pengawasan TKA di kota Cilegon?**
A2	*Agar penyelenggaraan TKA harus tetap berjalan dalam ranah tujuan nasional Indonesia, yang juga meliputi tujuan sosial ekonomi yaitu Pengawasan ditujukan sepenuhnya untuk menghindari atau mencegah terjadinya kemungkinan penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai. Melalui pengawasan diharapkan dapat membantu melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien*
Q3	**Apa strategi yang digunakan oleh Disnker Kota Cilegon dalam pengawasan TKA di kota Cilegon?**
A3	*dalam bidang pengawasan bidang ketenagakerjaan pemerintah memberikan aturan yang berlaku diseluruh Indonesia yaitu peraturan*

	Undang-Undang yang berlaku mengenai Ketenagkerjaan meliputi Pelaksanaan Ketenagakerjaan ataupun Pengawasan Ketenagakerjaan yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan didalamnya sudah terdapat aturan yang dijadikan strategi pemerintah dalam mengawasi ketenagkerjaan baik tenaga kerja Indonesia maupun tenaga kerja yang bekerja dari luar negeri ke Indonesia dalam hal ini TKA
Q4	**Apa kekuatan yang dimiliki Disnaker Kota Cilegon dalam pengawasan TKA di kota Cilegon**
A4	*kekuatan yang dimiliki oleh DISNAKER itu sendiri adalah bersikap tegas dan aktif menindaklanjuti laporan atas pelanggaran yang terjadi di lapangan dengan kekuatan dan dasar hukum yang berlaku dalam ketenagakerjaan, kemudian dilakukan evaluasi rutin baik dari bidang pengawasan itu sendiri maupun dengan beberapa dinas-dinas terkait dalam pengawasan ketenagakerjaan di Kota Cilegon perlu diketahui kamipun mempunyai koordinasi dengan beberapa instansi terkait kekuatan yang kami miliki dalam pengawasan TKA, kami membentuk TIM PORA yaitu Tim Pengawas Orang Asing yang terdiri dari Imigrasi kelas II Kota Cilegon, Discapil, Polres Kota Cilegon dan kodim 0623 Kota Cilegon*
	***Weakness* (Kelemahan)**
Q5	**Apa kelemahan yang dimiliki Disnaker dengan adanya pengawasan TKA di kota Cilegon?**
A5	*pegawai bagian pelaksana pengawas ketenagakerjaan kurang banyak, dilihat dari banyak nya perusahaan yang ada di Kota Cilegon tentunya menjadi kesulitan bagi kami untuk memantau TKA yang ada di cilegon sendiri. Untuk jumlah pegawai pengawas saja hanya ada 15 orang sedangkan tidak semuanya turun kelapangan, kelemahan yang dihadapi ya mungkin dari SDM kita sendiri yang kurang dan belum memenuhi klasifikasi bidang komunikasi karena bagian pengawasan kurang berbahasa inggris*

Q6	**Apa Kendala yang di hadapi Disnaker Kota Cilegon dalam Pengawasan TKA?**
A6	*Kendala yang dihadapi dalam proses pengawasan TKA adalah dari internal DISNAKER sendiri adalah kurangnya jumlah SDM yang menjadi petugas pengawas ketenagakerjaan, dan kurangnya orang-orang kami dalam berkomunikasi karena rata-rata dari pegawai pengawas disini gak bisa bahasa inggris. kalau dari luar atau externalnya sendiri yaitu beberapa perusahaan yang tidak bisa diajak kerjasama contohnya ada perusahaan yang sengaja menyembunyikan TKA untuk bekerja di perusahaannya, itu menjadi kendala kami dilapangan jika ketahuan seperti itu kami langsung menindak tegas perusahaan yang mempekerjakan TKA itu dan langsung kami menyelidiki jika TKA itu tidak melengkapi surat-surat ijin kerja di Indonesia kami tidak segan-segan memulangkan TKA itu ke negara asalnya*
Q7	**Bagaimana Koordinasi pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Cilegon dengan beberapa instansi terkait?**
A7	*Koordinasi yang kami lakukan dengan instansi maupun dinas terkait adala dengan membentuk TIM PORA yaitu Tim khusus yang mengawasi orang asing, didalam Tim terdiri dari Disnaker, Discapil, Kantor Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Kepolisian dan Tentara dala hal ini Polres Kota Cilegon dan Kodim 0623 Kota Cilegon.*
	***Opportunities* (Peluang)**
Q8	**Apa peluang yang dimilki Disnaker dengan adanya pengawasan TKA di kota Cilegon**
A8	*Dengan adanya pengawasan yang optimal dalam mengawasi ketenagakerjaan khususnya TKA di Kota Cilegon, Disnaker akan mempunyai andil besar dala meminimalisir adanya TKA ilegal yang berkeliaran di Kota Cilegon.*

Q9	**Bagaimana Disnaker Kota Cilegon dalam memanfaatkan peluang yang didapatkan dari pengawasan TKA?**
A9	*Menindaklanjuti secara tegas pelanggaran TKA sampai bisa mengajukan pemulangan ke negara asal TKA itu sendiri. Kerjasama dengan perusahaan dalam hal informasi kebutuhan terhadap tenaga kerja lokal, sehingga dapat membuka lapangan pekerjaan untuk tenaga kerja lokal di kota cilegon.*
	***Threats* (Ancaman)**
Q10	**Apa saja ancaman dan tantangan dalam proses pengawasan TKA?**
A10	*Ancaman dari pegawasan TKA sendiri adalah TKA ilegal yang tidak memenuhi persyaratan administrasi sebagai TKA di kota cilegn seperti IMTA dan Visa yang sudah habis masa berlaku, dan banyaknya TKA yang datang di kota cilegon sehingga Disnaker tidak mampu menyeimbangkan kebutuhan tenaga kerja lokal, beberapa TKA yang mencoba tidak kooperatif mencoba menyuap petugas pengawasan dalam proses BAP TKA yang bermasalah.*
Q11	**Bagaimana perusahaan dan Disnaker Kota Cilegon dalam menangani permasalahan mengenai TKA?**
A11	*Disnaker biasanya memanggil para TKA ke kantor untuk melakukan BAP atau perusahaannya kami datangi ketika mendapatkan laporan adanya masalah terhadap perusahaan/TKA itu sendiri. Jika ditemukan pelanggaran masalah administrasi yang penting biasanya kami tindaki langsung.*

(ttd)

MEMBER CHECK

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : H. SOLEH

Jabatan : Dispapil Cilegon

Menyatakan bahwa benar telah dilakukan wawancara untuk keperluan penelitian SKRIPSI yang dilakukan oleh nama sebagaimana tersebut dibawah ini:

Nama : Khairinnisa

Pekerjaan : Mahasiswa

Nim : 6661112167

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Dan saya tidak keberatan apabila nama saya dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan keabsahan data dalam penelitian ini. Demikianlah, semoga data ini digunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian

Serang, 2016

(H. SOLEH)

MEMBER CHECK

Hari/ Tanggal : Senin 27 Juni 2016

Waktu : 08:30 WIB

Tempat : Kantor Discapil Kota Cilegon

Nama Informan : H. Soleh, SE (I_3)

Jabatan: : Kepala DISCAPIL Kota Cilegon

Kode	Hasil Wawancara
	***Stengths* (Kekuatan)**
Q1	**Apakah tujuan dari adanya pengawasan TKA di Kota Cilegon?**
A1	*Tujuan dari pengawasan terhadap TKA sendiri adalah mengurangi jumlah TKA illegal yang tidak melengkapi persyaratan sebagai tenaga kerja di kota cilegon, untuk membantu meningkatkan PAD kota Cilegon karena dengan banyaknya TKA illegal pajak penghasilan yang harusnya masuk dari TKA yang bekerja akhirnya akan hilang karena mereka tidak terdaftar sebagai wajib pajak di Indonesia. Untuk menertibkan TKA yang sering berpindah-pindah tempat karena agar mempermudah Discapil melakukan pengawasan administrasi yaitu pengawasan berdasarkan tempat tinggal, dan untuk mencegah adanya TKA illegal yang dibawa oleh TKA lainnya ke kota Cilegon.*
Q2	**Apa saja manfaat dari pengawasan TKA di kota Cilegon?**
A2	*Manfaatnya adalah untuk merapihkan administrasi ketenagakerjaan di Kota Cilegon, untuk mengurangi jumlah TKA illegal, dan untuk membantu pemerintahan dalam hal pengawasan TKA.*

	***Weakness* (Kelemahan)**
Q3	**Bagaimana Koordinasi pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Cilegon dengan beberapa instansi terkait?**
A3	*Koordinasi yang dilakukan dengan Disnaker dan Intansi lainya adalah dedngan melakukan pengawasan membentuk tim khusus untuk mengawasi TKA yang bekerja di kota Cilegon.*
	***Threats* (Ancaman)**
Q4	**Apa saja ancaman dan tantangan dalam proses pengawasan TKA?**
A4	*Ancaman dari proses pengawasan adalah datang dari TKA itu sendiri untuk Budaya yang dibawa dalam lingkungan tempat tinggal, budaya mereka yang bertentangan dengan budaya kita pada umumnya. Kita harus siap menerima budaya yang dibawa TKA di lingkungan kita saat ini mungkin itu tantangan adanya TKA di kota Cilegon.*

(ttd)

MEMBER CHECK

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : HADI SUBENO, SH

Jabatan : KAURBINOPS SATINTELKAM

Menyatakan bahwa benar telah dilakukan wawancara untuk keperluan penelitian SKRIPSI yang dilakukan oleh nama sebagaimana tersebut dibawah ini:

Nama : Khairinnisa

Pekerjaan : Mahasiswa

Nim : 6661112167

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Dan saya tidak keberatan apabila nama saya dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan keabsahan data dalam penelitian ini. Demikianlah, semoga data ini digunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Serang, 2016

(HADI SUBENO, SH)

MEMBER CHECK

Hari/ Tanggal : Senin 08 Agustus 2016

Waktu : 08:30 WIB

Tempat : Polres Kota Cilegon

Nama Informan : Hadi Subeno, SH (I_4)

Jabatan: : KAURBINOPS SATINTELKAM

Kode	Hasil Wawancara
	***Stengths* (Kekuatan)**
Q1	**Apakah tujuan dari adanya pengawasan TKA di Kota Cilegon?**
A1	*Tujuan dari pengawasan TKA adalah menertibkan TKA yang membandel dilapangan, untuk mengantisipasi adanya TKA illegal yang mulai marak ditemukan bekerja di kota Cilegon. Untuk menindaklanjuti jika terjadi pelanggaran dilapangan sesuai dengan pengawasan yang dilakukan oleh kami.*
Q2	**Apa saja manfaat dari pengawasan TKA di kota Cilegon?**
A2	*Manfaatnya adalah mencegah adanya TKA illegal yang bekerja di kota Cilegon, untuk mengurangi jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh TKA atau tenaga kerja Indonesia yang bekerja di kota Cilegon.*
	***Weakness* (Kelemahan)**
Q3	**Bagaimana Koordinasi pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Cilegon dengan beberapa instansi terkait?**

A3	*Koordinasi yang dilakukan dengan kami cukup baik. Kami bertugas sebagai bagian penindakan dilapangan jika terjadi pelanggaran terhadap TKA. Jika terjadi keributan diakibatkan oleh TKA contohnya keributan di tempat-tempat malam, kami memeriksa dan menindaklanjuti langsung, untuk urusan kelengkapan administrasi biasanya kami memanggil Disnaker atau Imigrasi untuk melakukan penindaklanjutan.*
	***Threats* (Ancaman)**
Q4	**Apa saja ancaman dan tantangan dalam proses pengawasan TKA?**
A4	*Ancamannya adalah dari TKA sendiri, dalam proses pengawasan ada beberapa TKA yang ingin menyuap petugas pengawasan karena masalahnya tidak mau diperpanjang. Biasanya kami langsung menindaklanjuti kasus ini, berkoordinasi dengan Disnaker ada yang sampai langsung di pulangkan oleh pihak keimigrasian karena dinyatakan illegal tidak mempunyai kelengkapan surat-surat ijin tinggal amupun ijin bekerja.*

(ttd)

MEMBER CHECK

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : ABU NAWAS

Jabatan : PASI INTEL KODIM 0623 / Clg.

Menyatakan bahwa benar telah dilakukan wawancara untuk keperluan penelitian SKRIPSI yang dilakukan oleh nama sebagaimana tersebut dibawah ini:

Nama : Khairinnisa

Pekerjaan : Mahasiswa

Nim : 6661112167

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Dan saya tidak keberatan apabila nama saya dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan keabsahan data dalam penelitian ini. Demikianlah, semoga data ini digunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Serang, 20-7- 2016

(ABU NAWAS)

MEMBER CHECK

Hari/ Tanggal : Rabu 20 Juni 2016

Waktu : 10:30 WIB

Tempat : Kodim 0623 Kota Cilegon

Nama Informan : Abu Nawas (I_5)

Jabatan: : PASI INTEL Kodim 0623 Cilegon

Kode	Hasil Wawancara
	***Stengths* (Kekuatan)**
Q1	**Apakah tujuan dari adanya pengawasan TKA di Kota Cilegon?**
A1	*Tujuan dari pengawasan TKA adalah menertibkan TKA yang membandel dilapangan, untuk mengantisipasi adanya TKA illegal yang mulai marak ditemukan bekerja di kota Cilegon. Untuk menindaklanjuti jika terjadi pelanggaran dilapangan sesuai dengan pengawasan yang dilakukan oleh kami. Tugas kami hanya sebagai membackk up dan membantu pemerintrah dakam menangani permasalahan dilapangan terkait dengan pengawasan TKA.*
Q2	**Apa saja manfaat dari pengawasan TKA di kota Cilegon?**
A2	*Manfaatnya adalah dengan adanya pengawasan yang baik terkait TKA akan mencegah adanya TKA illegal yang berkeliaran di kota Cilegon.*
	***Weakness* (Kelemahan)**
Q3	**Bagaimana Koordinasi pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Cilegon dengan beberapa instansi terkait?**

A3	*Koordinasi yang kami lakukan hanya sebatas bagian keamanan yang mendukung Disnaker dalam proses pengawasan TKA, dan ikut serta dalam tim pengawasan yang dibentuk oleh Disnaker dan Imigrasi.*
	***Threats* (Ancaman)**
Q4	**Apa saja ancaman dan tantangan dalam proses pengawasan TKA?**
A4	*Ancamannya adalah dari TKA sendiri bisaanya banyak TKA illegal yang berbuat masalah dilapangan.*

(ttd)

MEMBER CHECK

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Mustakal

Jabatan : Tim PORA

Menyatakan bahwa benar telah dilakukan wawancara untuk keperluan penelitian SKRIPSI yang dilakukan oleh nama sebagaimana tersebut dibawah ini:

Nama : Khairinnisa

Pekerjaan : Mahasiswa

Nim : 6661112167

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Dan saya tidak keberatan apabila nama saya dalam penelitian ini dicantumkan guna keperluan keabsahan data dalam penelitian ini. Demikianlah, semoga data ini digunakan sebagaimana mestinya untuk bahan penelitian.

Serang, 2016

(MUSTAKAL)

MEMBER CHECK

Hari/ Tanggal : Jum'at 24 Juni 2016

Waktu : 08:30 WIB

Tempat : Kantor Disnaker Kota Cilegon

Nama Informan : Mustahal (I_6)

Jabatan: : Anggota TIM PORA dari DISNAKER Kota Cilegon

Kode	Hasil Wawancara
	***Stengths* (Kekuatan)**
Q1	**Apakah tujuan dari adanya pengawasan TKA di Kota Cilegon?**
A1	*Tujuan dari pengawasan TKA sendiri adalah mencegah maraknya TKA illegal yang datang ke kota Cilegon, dan meminimalisir terjadi pelanggaran TKA ketika bekerja, seperti kelengkapan administrasi perpanjangan IMTA khususnya ataupun Visa bekerja yang harus di penuhi oleh TKA.*
Q2	**Apa saja manfaat dari pengawasan TKA di kota Cilegon?**
A2	*Manfaatnya adalah mencegah adanya TKA illegal yang bekerja di kota Cilegon, untuk mengurangi jumlah pelanggaran yang dilakukan oleh TKA atau tenaga kerja Indonesia yang bekerja di kota Cilegon*
	***Weakness* (Kelemahan)**
Q3	**Bagaimana Koordinasi pengawasan yang dilakukan oleh Disnaker Kota Cilegon dengan beberapa instansi terkait?**
A3	*Koordinasi yang kami lakukan salah satunya adalah dibentuknya Tim pengawasan orang asing yang khusus mengawasi tenaga kerja asing yang*

	bekerja di kota Cilegon, yang diketuai oleh Kepala Kantor Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, dalam hal ini kami membentuk tim pengawasan yang terdiri dari Disnaker Kota Cilegon, Kantor Imigrasi Kota Cilegon, Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Kepolisian Dalam Hal Ini Polres Kota Cilegon, Dan Kodim 0623 Kota Cilegon
	***Threats* (Ancaman)**
Q4	**Apa saja ancaman dan tantangan dalam proses pengawasan TKA?**
A4	*Ancaman dan tantangan dalam proses pengawasan TKA adalah dari TKA itu sendiri, beberapa oknum perusahaan dan TKA ada yang tidak kooperatif dalam proses pengawasan, contohnya jika ditemukan dilapangan kesalahan terkait adanya penangkapan TKA yang tidak memiliki kelengkapan Administrasi seperti Visa dan IMTA yang sudah habis masa berlakunya mereka terkesan tidak ingin melakukan proses pemeriksaan, biasanya langsung kami tindak tegas TKA yang bermasalah dan tidak kooperatif seperti ini, dan kami dari Tim Pora pun akan langsung berkoordinasi sampai dengan pemulangan TKA ke tempat asalnya.*

(ttd)

MEMBER CHECK

Hari/ Tanggal : Senin, 1 Agustus 2016

Waktu : 08:30 WIB

Tempat : Kantor Disnaker Kota Cilegon

Nama Informan : Yum Seng Hun (I_7)

Jabatan: : Executif Managing Director PT. Dongjin Indonesia

Kode	Hasil Wawancara
	***Threats* (Ancaman)**
Q1	**Bagaimana perusahaan dan Disnaker Kota Cilegon dalam menangani permasalahan mengenai TKA?**
A1	*Pertama jika ditemukan kesalahan atau permasalahn terkait ketenagakerjaan kami melalui perusahaan dipanggil untuk melakukan prosedur pengawasan seperti yang dilakukan hari ini. Hubungan perusahaan dengan instansi pemerintah berusaha kami bangun sabaik-baiknya. adapun permasalahn-permasalahan yang terjadi misalnya TKA illegal yang ditemukan adalah merupakan oknum beberapa perusahaan, kami selaku anggota paguyuban tidak bias memaksa seseorang untuk melakukan apa yang kami lakukan, karena setiap perusahaan berbeda-beda. Tetapi kami selalu berkoordinasi dengan Disnaker untuk meminta perlindungan dari permasalahn-permasalahan yang ada di tempat kami bekerja, maupun di lingkungan tempat tinggal kami, kami bekerja sama dengan baik dengan pemerintah.*

(ttd)

MEMBER CHECK

Hari/ Tanggal : Senin, 1 Agustus 2016

Waktu : 10:00 WIB

Tempat : Kantor Disnaker Kota Cilegon

Nama Informan : Kim Kwang Chun (I_8)

Jabatan: : Anggota Paguyuban Orang Asing Korea di Kota Cilegon

Kode	Hasil Wawancara
	***Threats* (Ancaman)**
Q1	**Bagaimana perusahaan dan Disnaker Kota Cilegon dalam menangani permasalahan mengenai TKA?**
A1	*Kami melakukan prosedur yang diminta ketika bekerja di Indonesia, memenuhi persyaratan administrasi dan melakukan pelaporan diri kepada pemerintah setempat dalam hal ini imigrasi atau Disnaker, adapun permasalahn-permasalahan yang terjadi misalnya TKA illegal yang ditemukan adalah merupakan oknum beberapa perusahaan, kami selaku anggota paguyuban tidak bias memaksa seseorang untuk melakukan apa yang kami lakukan, karena setiap perusahaan berbeda-beda. Tetapi kami selalu berkoordinasi dengan Disnaker untuk meminta perlindungan dari permasalahn-permasalahan yang ada di tempat kami bekerja, maupun di lingkungan tempat tinggal kami, kami bekerja sama dengan baik dengan pemerintah.*

(ttd)

Lampiran III. Penilaianbobotdan ratingfaktor internal daneksternal

PENILAIAN BOBOT DAN RATING
FAKTOR STRATEGIS INTERNAL DAN EKSTERNAL

PENGAWASAN TKA DI KOTA CILEGON BANTEN

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul :

STRATEGI DINAS TENAGA KERJA KOTA CILEGON DALAM PENGAWASAN TENAGA KERJA ASING DI KOTA CILEGON PROVINSI BANTEN

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Pekerjaan/Jabatan :
Umur :

Saya mohon Bapak/Ibu dapat mengisinya secara obyektif dan benar, karena kuisioner ini adalah untuk penelitian skripsi dengan tujuan ilmiah sehingga diperlukan data yang valid dan akurat. Sebelumnya saya ucapkan Terimakasih.

KHAIRINNISA

6661112167

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

UNIVERSITAS SULTAN AGENG TIRTAYASA

SERANG, 2016

TUJUAN :

Mendapatkan penilaian para responden mengenai faktor-faktor strategis internal maupun eksternal dalam pengawasan TKA yaitu dengan cara pemberian bobot terhadap seberapa besar faktor strategis tersebut dapat mempengaruhi atau menentukan keberhasilan analisa untuk merumuskan alternatif strategi.

PETUNJUK UMUM :

1. Pengisian dilakukan secara tertulis oleh responden.
2. Jawaban merupakan pendapat pribadi dari masing-masing responden.
3. Dalam pengisian, responden diharapkan untuk melakukannya secara sekaligus untuk menghindari ikonsistensi jawaban.

PETUNJUK KHUSUS :

1. Pertanyaan yang diajukan akan berbentuk perbandingan antara suatu elemen yang ada dikolom sebelah kiri dengan elemen yang ada di sebelah puncak atau baris atas.
2. Jawaban dari pertanyaan tersebut diberi nilai oleh responden berdasarkan tingkat kepentingan dari elemen-elemen yang dibandingkan.
3. Skala penilaian perbandingan berpasangan yang diberikan mempunyai nilai antara 1 sampai 3 atau kebalikan.

Identitas Kepentingan	Definisi Nilai
1	Jika indikator horizontal kurang penting daripada indikator vertikal
2	Jika indikator horizontal sama penting daripada indikator vertikal
3	Jika indikator horizontal lebih penting daripada indikator vertikal

1) **Dalam penentuan prioritas faktor internal atribut yang harus diperbandingkan adalah sebagai berikut :**

Faktor Strategis Internal	**A**	**B**	**C**	**D**	**E**	**F**	**Total**	**Bobot**
A								
B								
C								
D								
E								
F								
Total								

Keterangan :

1. **<u>Kekuatan</u>**

A. Disnaker mempunya dasar hukum dan peraturan pemerintah yang kuat yang berlaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA.
B. Mempunyai Koordinasi dengan instansi terkait pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA (Pengawasan Orang Asing) yang terdiri dari Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon.
C. Menindaklanjuti langsung TKA yang bermasalah sampai dapat memulangkan langsung TKA illegal yang tertangkap

2. **<u>Kelemahan</u>**

D. Jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker sendiri kurang memadai.
E. Tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Disnaker dalam proses pengawasan TKA.
F. Pendataan yang dilakukan oleh Disnaker terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Disnaker tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti berapa TKA yang ada di kota Cilegon yang bekerja diperusahaan-perusahaan di kota Cilegon.

2) **Dalam penentuan prioritas faktor eksternal atribut yang harus diperbandingkan adalah sebagai berikut :**

Faktor Strategis Eksternal	A	B	C	D	E	F	Total	Bobot
A								
B								
C								
D								
E								
F								
Total								

Keterangan :

3. **<u>Peluang</u>**

A. Disnaker mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran.
B. Disnaker mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA
C. Disnaker memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal.

4. **<u>Ancaman</u>**

D. TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin.
E. Banyaknya TKA yang melakukan kesalahan berusaha menyuap pegawai TKA untuk dibebaskan karena ditangkap melakukan kesalahan ketenagakerjaan.
F. Banyaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Disnaker tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon.

PENETAPAN RATING FAKTOR INTERNAL DAN EKSTERNAL

1. Peringkat faktor-faktor internal

Berilah rating pada masing-masing faktor internal yang ada dalam usaha sesuai dengan keadaan sekarang.

Nilai 4 = jika faktor tersebut merupakan **kekuatan utama**
Nilai 3 = jika faktor tersebut merupakan **kekuatan kecil**
Nilai 2 = jika faktor tersebut merupakan **kelemahan kecil**
Nilai 1 = jika faktor tersebut merupakan **kelemahan utama**

Analisis Faktor-Faktor Internal

Faktor Strategis Internal	Rating
KEKUATAN	
A. Disnaker mempunyai dasar hukum dan peraturan pemerintah yang kuat yang berlaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA	
B. Mempunyai Koordinasi dengan instansi terkait pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA (Pengawasan Orang Asing) yang terdiri dari Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon.	
C. Menindaklanjuti langsung TKA yang bermasalah sampai dapat memulangkan langsung TKA illegal yang tertangkap.	
KELEMAHAN	
D. Jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker sendiri kurang memadai.	
E. Tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Disnaker dalam proses pengawasan TKA.	
F. Pendataan yang dilakukan oleh Disnaker terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Disnaker tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti berapa TKA yang ada di kota Cilegon yang bekerja diperusahaan-perusahaan di kota Cilegon.	

2. Peringkat Faktor-Faktor Eksternal

Berilah rating pada masing-masing faktor eksternal yang ada dalam usaha sesuai dengan keadaan sekarang.

Nilai 1 = untuk respon kurang atau dibawah rata-rata
Nilai 2 = untuk respon rata-rata
Nilai 3 = untuk respon diatas rata-rata
Nilai 4 = untuk respon yang sangat tinggi

Analisis Faktor-Faktor Eksternal

Faktor Strategis Eksternal	Rating
PELUANG	
A. Disnaker mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran.	
B. Disnaker mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA	
C. Disnaker memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal.	
ANCAMAN	
D. TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin.	
E. Banyaknya TKA yang melakukan kesalahan berusaha menyuap pegawai TKA untuk dibebaskan karena ditangkap melakukan kesalahan ketenagakerjaan.	
F. Banyaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Disnaker tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon.	

HasilPenilaianBobotFaktor Internal DinasTenagaKerja Kota CilegondalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 1 (BapakRahmatullah, SH I_1)

Faktor Strategis Internal	A	B	C	D	E	F	Total	Bobot
A		2	2	2	2	1	9	0,15
B	2		2	2	2	1	9	0,15
C	2	2		2	3	1	10	0,16
D	2	2	2			1	8	0,14
E	2	2	2	2		1	9	0,15
F	3	3	3	3	3		15	0,25
Total							60	1

HasilPenilaianBobotFaktorEksternalDinasTenagaKerja Kota CilegondalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 1 (BapakRahmatullah, SH I_1)

Faktor Strategis Eksternal	A	B	C	D	E	F	Total	Bobot
A		3	3	2	1	3	12	0,18
B	3		2	2	1	3	11	0,16
C	3	3		2	1	3	12	0,18
D	2	2	2		3	1	10	0,14
E	2	2	3	3		1	11	0,16
F	1	2	3	3	3		12	0,18
Total							68	1

HasilPenilaianBobotFaktor Internal DinasTenagaKerja Kota CilegondalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 2 (IbuDewiRetnowati I_{1-1})

Faktor Strategis Internal	A	B	C	D	E	F	Total	Bobot
A		3	2	2	3	3	13	0,19
B	1		2	3	2	2	10	0,15
C	2	3		1	1	2	9	0,12
D	2	3	3		3	1	12	0,17
E	2	3	3	3		1	12	0,17
F	3	3	2	3	3		14	0,20
Total							70	1

HasilPenilaianBobotFaktorEksternalDinasTenagaKerja Kota CilegondalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 2 (IbuDewiRetnowati I_{1-1})

Faktor Strategis Eksternal	A	B	C	D	E	F	Total	Bobot
A		3	2	2	2	1	10	0,16
B	2		2	3	3	1	11	0,17
C	2	2		2	2	2	10	0,16
D	3	2	2		2	1	10	0,16
E	1	3	3	3		2	12	0,18
F	2	2	3	2	2		11	0,17
Total							64	1

HasilPenilaianBobotFaktor Internal DinasTenagaKerja Kota CilegondalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 3 (IbuMayangMaulida, A.md)

Faktor Strategis Internal	A	B	C	D	E	F	Total	Bobot
A		3	2	3	2	1	11	0,17
B	3		3	3	2	1	12	0,19
C	2	2		2	3	1	10	0,15
D	2	2	2		2	2	10	0,15
E	3	1	2	3		2	11	0,17
F	2	3	1	2	3		11	0,17
Total							65	1

HasilPenilaianBobotFaktorEksternalDinasTenagaKerja Kota CilegondalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden3 (IbuMayangMaulida, A.md)

Faktor Strategis Eksternal	A	B	C	D	E	F	Total	Bobot
A		2	2	2	2	1	9	0,14
B	2		2	2	2	1	9	0,14
C	3	3		2	1	2	11	0,17
D	3	2	3		2	1	11	0,17
E	3	2	1	3		2	11	0,17
F	3	2	3	3	3		14	0,21
Total							65	1

HasilPenilaianBobotFaktor Internal DinasTenagaKerja Kota CilegondalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 4 (BapakHendraSetiawan)

Faktor Strategis Internal	A	B	C	D	E	F	Total	Bobot
A		2	2	3	3	2	12	0,16
B	2		1	3	3	3	12	0,16
C	3	3		2	2	3	13	0,18
D	3	3	2		3	2	13	0,18
E	2	2	1	3		3	11	0,14
F	3	3	3	1	3		13	0,18
Total							74	1

HasilPenilaianBobotFaktorEksternalDinasTenagaKerja Kota CilegondalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 4 (BapakHendraSetiawan)

Faktor Strategis Eksternal	A	B	C	D	E	F	Total	Bobot
A		3	2	2	3	3	13	0,19
B	1		2	3	2	2	10	0,14
C	2	3		1	1	2	9	0,13
D	2	3	3		3	1	12	0,17
E	2	3	3	3		1	12	0,17
F	3	3	2	3	3		14	0,20
Total							67	1

HasilPenilaianBobotFaktor Internal DinasTenagaKerja Kota CilegondalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 5 (Bapak Ahmad TaufanTaufani, SH)

Faktor Strategis Internal	A	B	C	D	E	F	Total	Bobot
A		2	2	3	3	1	11	0,17
B	2		2	2	2	2	10	0,14
C	2	2		2	2	1	9	0,13
D	2	3	2		2	2	11	0,17
E	3	2	1	2		3	11	0,17
F	3	3	3	3	3		15	0,22
Total							67	1

HasilPenilaianBobotFaktorEksternalDinasTenagaKerja Kota CilegondalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 5 (Bapak Ahmad TaufanTaufani, SH)

Faktor Strategis Eksternal	A	B	C	D	E	F	Total	Bobot
A		3	3	3	3	3	15	0,19
B	3		3	2	3	2	13	0,17
C	2	2		1	3	3	11	0,15
D	3	3	3		1	3	13	0,17
E	2	2	3	3		2	12	0,16
F	2	2	3	3	2		12	0,16
Total							76	1

HasilPenilaian Rating FaktorStrategis Internal DinasTenagaKerja Kota CilegonDalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 1 (BapakRahmatullah, SH)

Faktor Strategis Internal	Rating
KEKUATAN	
A. Disnaker mempunyai dasar hukum dan peraturan pemerintah yang kuat yang berlaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA	4
B. Mempunyai Koordinasi dengan instansi terkait pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA (Pengawasan Orang Asing) yang terdiri dari Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon.	4
C. Menindaklanjuti langsung TKA yang bermasalah sampai dapat memulangkan langsung TKA illegal yang tertangkap.	4
KELEMAHAN	
D. Jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker sendiri kurang memadai.	1
E. Tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Disnaker dalam proses pengawasan TKA.	1
F. Pendataan yang dilakukan oleh Disnaker terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Disnaker tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti berapa TKA yang ada di kota Cilegon yang bekerja diperusahaan-perusahaan di kota Cilegon.	2

HasilPenilaian Rating FaktorStrategisEksternalDinasTenagaKerja Kota CilegonDalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 1 (BapakRahmatullah, SH)

Faktor Strategis Eksternal	Rating
PELUANG	
A. Disnaker mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran.	3
B. Disnaker mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA	3
C. Disnaker memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal.	2
ANCAMAN	
D. TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin.	2
E. Banyaknya TKA yang melakukan kesalahan berusaha menyuap pegawai TKA untuk dibebaskan karena ditangkap melakukan kesalahan ketenagakerjaan.	2
F. Banyaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Disnaker tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon.	2

HasilPenilaian Rating FaktorStrategis Internal DinasTenagaKerja Kota CilegonDalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden2 (IbuDewiRetnowati)

Faktor Strategis Internal	Rating
KEKUATAN	
A. Disnaker mempunyai dasar hukum dan peraturan pemerintah yang kuat yang berlaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA	4
B. Mempunyai Koordinasi dengan instansi terkait pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA (Pengawasan Orang Asing) yang terdiri dari Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon.	4
C. Menindaklanjuti langsung TKA yang bermasalah sampai dapat memulangkan langsung TKA illegal yang tertangkap.	4
KELEMAHAN	
D. Jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker sendiri kurang memadai.	1
E. Tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Disnaker dalam proses pengawasan TKA.	1
F. Pendataan yang dilakukan oleh Disnaker terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Disnaker tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti berapa TKA yang ada di kota Cilegon yang bekerja diperusahaan-perusahaan di kota Cilegon.	2

HasilPenilaian Rating FaktorStrategisEksternalDinasTenagaKerja Kota CilegonDalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden2 (IbuDewiRetnowati)

Faktor Strategis Eksternal	Rating
PELUANG	
A. Disnaker mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran.	2
B. Disnaker mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA	4
C. Disnaker memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal.	2
ANCAMAN	
D. TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin.	4
E. Banyaknya TKA yang melakukan kesalahan berusaha menyuap pegawai TKA untuk dibebaskan karena ditangkap melakukan kesalahan ketenagakerjaan.	2
F. Banyaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Disnaker tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon.	2

HasilPenilaian Rating FaktorStrategis Internal DinasTenagaKerja Kota CilegonDalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 3 (IbuMayangMaulida, A.md)

Faktor Strategis Internal	Rating
KEKUATAN	
A. Disnaker mempunyai dasar hukum dan peraturan pemerintah yang kuat yang berlaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA	4
B. Mempunyai Koordinasi dengan instansi terkait pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA (Pengawasan Orang Asing) yang terdiri dari Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon.	4
C. Menindaklanjuti langsung TKA yang bermasalah sampai dapat memulangkan langsung TKA illegal yang tertangkap.	4
KELEMAHAN	
D. Jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker sendiri kurang memadai.	1
E. Tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Disnaker dalam proses pengawasan TKA.	1
F. Pendataan yang dilakukan oleh Disnaker terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Disnaker tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti berapa TKA yang ada di kota Cilegon yang bekerja diperusahaan-perusahaan di kota Cilegon.	1

HasilPenilaian Rating FaktorStrategisEksternalDinasTenagaKerja Kota CilegonDalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 3 (IbuMayangMaulida, A.md)

Faktor Strategis Eksternal	Rating
PELUANG	
A. Disnaker mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran.	3
B. Disnaker mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA	3
C. Disnaker memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal.	2
ANCAMAN	
D. TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin.	4
E. Banyaknya TKA yang melakukan kesalahan berusaha menyuap pegawai TKA untuk dibebaskan karena ditangkap melakukan kesalahan ketenagakerjaan.	2
F. Banyaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Disnaker tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon.	2

HasilPenilaian Rating FaktorStrategis Internal DinasTenagaKerja Kota CilegonDalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 4 (BapakHendraSetiawan)

Faktor Strategis Internal	Rating
KEKUATAN	
A. Disnaker mempunyai dasar hukum dan peraturan pemerintah yang kuat yang berlaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA	4
B. Mempunyai Koordinasi dengan instansi terkait pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA (Pengawasan Orang Asing) yang terdiri dari Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon.	4
C. Menindaklanjuti langsung TKA yang bermasalah sampai dapat memulangkan langsung TKA illegal yang tertangkap.	4
KELEMAHAN	
D. Jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker sendiri kurang memadai.	4
E. Tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Disnaker dalam proses pengawasan TKA.	1
F. Pendataan yang dilakukan oleh Disnaker terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Disnaker tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti berapa TKA yang ada di kota Cilegon yang bekerja diperusahaan-perusahaan di kota Cilegon.	2

HasilPenilaian Rating FaktorStrategisEksternalDinasTenagaKerja Kota CilegonDalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 4 (BapakHendraSetiawan)

Faktor Strategis Eksternal	Rating
PELUANG	
A. Disnaker mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran.	4
B. Disnaker mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA	4
C. Disnaker memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal.	2
ANCAMAN	
D. TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin.	4
E. Banyaknya TKA yang melakukan kesalahan berusaha menyuap pegawai TKA untuk dibebaskan karena ditangkap melakukan kesalahan ketenagakerjaan.	2
F. Banyaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Disnaker tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon.	2

HasilPenilaian Rating FaktorStrategis Internal DinasTenagaKerja Kota CilegonDalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 5 (Bapak Ahmad TAufanTAufani, SH)

Faktor Strategis Internal	Rating
KEKUATAN	
A. Disnaker mempunyai dasar hukum dan peraturan pemerintah yang kuat yang berlaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA	4
B. Mempunyai Koordinasi dengan instansi terkait pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA (Pengawasan Orang Asing) yang terdiri dari Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon.	4
C. Menindaklanjuti langsung TKA yang bermasalah sampai dapat memulangkan langsung TKA illegal yang tertangkap.	3
KELEMAHAN	
D. Jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker sendiri kurang memadai.	1
E. Tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Disnaker dalam proses pengawasan TKA.	1
F. Pendataan yang dilakukan oleh Disnaker terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Disnaker tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti berapa TKA yang ada di kota Cilegon yang bekerja diperusahaan-perusahaan di kota Cilegon.	2

HasilPenilaian Rating FaktorStrategisEksternalDinasTenagaKerja Kota CilegonDalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBantenResponden 5 (Bapak Ahmad TAufanTAufani, SH)

Faktor Strategis Eksternal	Rating
PELUANG	
A. Disnaker mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran.	3
B. Disnaker mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA	4
C. Disnaker memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal.	2
ANCAMAN	
D. TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin.	3
E. Banyaknya TKA yang melakukan kesalahan berusaha menyuap pegawai TKA untuk dibebaskan karena ditangkap melakukan kesalahan ketenagakerjaan.	2
F. Banyaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Disnaker tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon.	2

HasilRata-rata PenilaianBobotFaktorStrategis Internal DinasTenagaKerja Kota CilegondalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBanten

Faktor Strategis Internal	Bobot					
KEKUATAN	**R1**	**R2**	**R3**	**R4**	**R5**	**Rata-Rata**
A. Disnaker mempunya dasar hukum dan peraturan pemerintah yang kuat yang berlaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA.	0,15	0,19	0,17	0,16	0,17	**0,168**
B. Mempunyai Koordinasi dengan instansi terkait pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA (Pengawasan Orang Asing) yang terdiri dari Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon.	0,15	0,15	0,19	0,16	0,14	**0,158**
C. Menindaklanjuti langsung TKA yang bermasalah sampai dapat memulangkan langsung TKA illegal yang tertangkap	0,16	0,12	0,15	0,18	0,13	**0,148**
KELEMAHAN						
D. Jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker sendiri kurang memadai.	0,14	0,17	0,15	0,18	0,17	**0,162**
E. Tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Disnaker dalam proses pengawasan TKA.	0,15	0,17	0,17	0,14	0,17	**0,160**
F. Pendataan yang dilakukan oleh Disnaker terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Disnaker tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti berapa TKA yang ada di kota Cilegon yang bekerja diperusahaan-perusahaan di kota Cilegon.	0,25	0,20	0,17	0,18	0,22	**0,204**
Total						**1**

HasilRata-rata PenilaianBobotFaktorStrategisEksternalDinasTenagaKerja Kota CilegondalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBanten

Faktor Strategis Eksternal	Bobot					
PELUANG	**R1**	**R2**	**R3**	**R4**	**R5**	**Rata-Rata**
A. Disnaker mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran.	0,18	0,16	0,14	0,19	0,19	**0,172**
B. Disnaker mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA	0,16	0,17	0,14	0,14	0,17	**0,156**
C. Disnaker memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal.	0,18	0,16	0,17	0,13	0,15	**0,158**
ANCAMAN						
D. TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin.	0,14	0,16	0,17	0,17	0,17	**0,162**
E. Banyaknya TKA yang melakukan kesalahan berusaha menyuap pegawai TKA untuk dibebaskan karena ditangkap melakukan kesalahan ketenagakerjaan.	0,16	0,18	0,17	0,17	0,16	**0,168**
F. Banyaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Disnaker tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon.	0,18	0,17	0,21	0,20	0,16	**0,184**
Total						**1**

HasilRata-rata PenilaianRating FaktorStrategis Internal DinasTenagaKerja Kota CilegondalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBanten

Faktor Strategis Internal	Rating					
KEKUATAN	**R1**	**R2**	**R3**	**R4**	**R5**	**Rata-Rata**
A. Disnaker mempunya dasar hukum dan peraturan pemerintah yang kuat yang berlaku sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai pengawasan ketenagakerjaan khususnya pengawasan TKA.	4	2	4	4	4	**3,6**
B. Mempunyai Koordinasi dengan instansi terkait pengawasan TKA di kota Cilegon dan membentuk Tim PORA (Pengawasan Orang Asing) yang terdiri dari Dinas Catatan Sipil Kota Cilegon, Imigrasi Kelas II Kota Cilegon, Polres Kota Cilegon, dan Kodim 0623 Kota Cilegon.	4	4	4	4	4	**4**
C. Menindaklanjuti langsung TKA yang bermasalah sampai dapat memulangkan langsung TKA illegal yang tertangkap	4	2	4	4	3	**3,4**
KELEMAHAN						
D. Jumlah SDM yang dimiliki oleh Disnaker sendiri kurang memadai.	1	4	1	4	1	**2,2**
E. Tidak adanya SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimilki Disnaker dalam proses pengawasan TKA.	1	2	1	1	1	**1,4**
F. Pendataan yang dilakukan oleh Disnaker terkait jumlah TKA yang bekerja hanya dilakukan jika TKA sendiri yang melaporkan diri ke kantor Disnaker tanpa adanya proses pendataan di lapangan hal ini menyebabkan tidak diketahuinya jumlah pasti berapa TKA yang ada di kota Cilegon yang bekerja diperusahaan-perusahaan di kota Cilegon.	2	2	1	2	2	**1,8**

HasilRata-rata PenilaianRating FaktorStrategisEksternalDinasTenagaKerja Kota CilegondalamPengawasan TKA di Kota CilegonProvinsiBanten

Faktor Strategis Eksternal	Rating					
PELUANG	**R1**	**R2**	**R3**	**R4**	**R5**	**Rata-Rata**
A. Disnaker mempunyai peluang penindakan langsung kepada TKA dan perusahaan pengguna TKA jika ditemukan pelanggaran-pelanggaran.	3	2	3	4	2	**2,8**
B. Disnaker mempunyai peluang dalam membuat aturan atau SOP (Standar Operasional Prosedur) yang berhubungan dengan pengawasan TKA di kota Cilegon yang berdasarkan kepada kebutuhan dalam proses pengawasan TKA	3	4	3	4	4	**3,6**
C. Disnaker memiliki peluang bekerjasama dengan perusahaan terkait penyediaan lowongan kerja untuk tenaga kerja lokal.	2	2	2	2	2	**2**
ANCAMAN						
D. TKA illegal akibat pengawasan yang tidak dilakukan rutin oleh Disnaker Kota Cilegon karena tidak memiliki jadwal rutin.	2	2	4	4	3	**3**
E. Banyaknya TKA yang melakukan kesalahan berusaha menyuap pegawai TKA untuk dibebaskan karena ditangkap melakukan kesalahan ketenagakerjaan.	2	2	2	2	2	**2**
F. Banyaknya TKA yang bekerja sehingga akan terjadi *gap* akibat banyaknya TKA yang datang sehingga Disnaker tidak bisa menyeimbangkan jumlah TKA dan tenaga kerja lokal yang bekerja di kota Cilegon.	2	2	2	2	2	**2**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama	: Khairinnisa
NIM	: 6661112167
Fak/Jur	: ISIP/ Ilmu Administrasi Negara
TTL	: Serang, 22 Januari 1993
Agama	: Islam
Alamat	: Kp. Salatuhur RT 001/ RW 001 Des. Cikoneng Kec. Anyer Kab. Serang Prov. Banten
Telp/Hp	: 0812-9557-1465
Email	: khairinnisanisaa@gmail.com

DATA ORANG TUA

Nama Ayah	: M. Yakin
Pekerjaan	: Buruh Harian Lepas
Nama Ibu	: Siti Suminah
Pekerjaan	: Ibu Rumah Tangga
Alamat	: Kp. Salatuhur RT 001/ RW 001 Desa Cikoneng Kecamatan Anyer Kab. Serang-Banten

PENDIDIKAN

Tahun 1999-2005 : SD Negeri Salatuhur

Tahun 2005-2008 : MTS Negeri Anyer

Tahun 2008-2011 : SMA Negeri 1 Anyer

Tahun 2011-2017 : Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

PENGALAMAN ORGANISASI

1. Dewan Perwakilan Mahasiswa FISIP UNTIRTA
2. Serikat Eksekutif Muda Untirta
3. Untirta Movement Community
4. Kesemat Mangrove Volunteer (KeMangteer Serang)
5. KKN Kebangsaan 2014 Kalimantan Barat
6. HIMA KOSGORO 1957