

## **Fungsi Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkayang Dalam Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja**

**Heliana**

Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas  
Tanjungpura dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat

E-mail : [ellevelley@gmail.com](mailto:ellevelley@gmail.com)

### **Abstrak**

**Heliana** : Fungsi Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkayang dalam Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja.

**Skripsi. Pontianak : Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat. 2013**

Penulisan Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan fungsi pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkayang serta menganalisis faktor yang mempengaruhi fungsi pengawasannya.

Penelitian yang dilakukan merupakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi belum optimal disebabkan oleh beberapa faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja di dalam negeri dan di luar negeri.

Pengawasan internal merupakan pengawasan yang dilakukan oleh Kepala Dinas terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya. Pengawasan internal belum optimal disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi antara lain pergantian pegawai dan penempatan pegawai yang tidak sesuai menurut keahlian dan pendidikan. Pengawasan eksternal dilakukan oleh pegawai sesuai bidangnya masing-masing kepada masyarakat. Beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan eksternal adalah kurangnya kesadaran para tenaga kerja dalam memberikan laporan kepada Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, sedikitnya laporan perusahaan sehingga sulit dilakukan pengawasan akan karyawan dalam perlindungan dan keselamatan kerja. Laporan yang dibuat secara otomatis memberikan kekuatan hukum bagi para tenaga kerja.

Kata Kunci : Fungsi Pengawasan, Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja, Pengawasan Internal, Pengawasan Eksternal

### **Abstract**

**Heliana** : Oversight Function Of Labor and Social Services Districts Gorged Transmigration in The Placement and Protection Of Labor Bengkayang Regency

**Thesis. Pontianak : Cooperation Science Program Administration Faculty of Social and Political Sciences and The Government of West Borneo Province.**

This Thesis aims to reveal the function of monitoring the implementation of the social services workforce and transmigration Bengkayang Regency and analyze the factors that affect to function of supervision.

Research conducted a descriptive research with a qualitative approach.

Result of this study indicate that the oversight function performed by the social services workforce and transmigration is not optimal due to several internal and external factors affecting the placement and protection of workeds in the country and abroad. Internal oversight is supervision conducted by the department head of the employee's performance in carrying out the duties and functions. Internal monitoring is not optimal due to several other factors, including turnover and placement that are not appropriate according to skills and education. External oversight by an employee according to their respective areas of society. Some factors affecting the external oversight is the lack of awareness among worker in the social services report to the manpower and transmigration, at least the company reports that will be difficult to control and the protection of employees in workplace safety. Reports are created automatically will give legal force to the labor.

Keywords : Oversight Function, Social Service Manpower and Transmigration, Placement and Labor Protection, Internal Oversight, External Oversight

## A. PENDAHULUAN

### 1. Latar Belakang Penelitian

Kabupaten Bengkayang merupakan hasil pemekaran dari Kabupaten Sambas yang dimekarkan menjadi tiga daerah yaitu: Kabupaten Sambas, Kabupaten Bengkayang dan Kota Singkawang.

Kabupaten ini dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 10 Tahun 1999. Seiring dengan ditetapkannya Undang-Undang No: 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, Kabupaten Bengkayang merupakan daerah otonom yang mampu untuk mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat menurut prakarsa sendiri, nyata dan bertanggung jawab berdasarkan aspirasi masyarakat sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2007 Kabupaten Bengkayang mencakup penyelenggaraan urusan desentralisasi yang terdiri dari 26 urusan wajib dan 8 urusan pilihan, tugas pembantuan, dan tugas umum pemerintahan.

Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkayang merupakan salah satu urusan wajib unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. Dibentuknya Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi salah satunya berhubungan dengan penempatan tenaga kerja serta perlindungan yang mengacu kepada Undang-Undang Ketenagakerjaan No 13 Tahun 2003.

Oleh karena itu, Pemerintah berupaya memberikan perhatian bagi para pencari kerja melalui pengawasan. Perlu adanya dilakukan pengawasan karena tanpa pengawasan akan mengakibatkan terjadinya penyelewengan-penyelewengan terutama

pengawasan yang berkaitan dengan tugas pokok pemerintah. Fungsi pengawasan memperhatikan fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasian dan penggerakan. Salah satu fungsi pengawasan yang efektif untuk diterapkan adalah pengawasan fungsional, karena setiap gejala penyimpangan akan lebih mudah dan lebih cepat diketahui. Dalam melaksanakan keempat dari fungsi manajemen tersebut secara baik, akan secara otomatis menunjang pencapaian tugas-tugas pokok yang sesuai dengan yang direncanakan. Pelaksanaan tugas pokok suatu organisasi, tidak akan tercapai dengan baik dikarenakan faktor pelaksanaan pengawasan yang belum sesuai dengan yang direncanakan. Dasar hukum yang dapat dijadikan acuan dalam pelaksanaan pengawasan adalah mengacu pada Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan daerah yang diperkuat oleh peraturan pemerintahan No. 20 Tahun 2001 tentang pembinaan dan pengawasan atas penyelenggaraan pemerintahan daerah, Berdasarkan Undang-Undang No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan tenaga kerja, pemerintah melaksanakan peran dan fungsi perlindungan tenaga kerja.

Tenaga Kerja di Indonesia dibedakan menjadi tenaga kerja domestik dan internasional. Tenaga kerja domestik merupakan angkatan kerja produktif yang mencari kerja di dalam negeri, sedangkan tenaga kerja Internasional adalah tenaga kerja produktif yang mencari kerja di luar negeri karena belum berkesempatan untuk bekerja di dalam negeri karena keterbatasan

lahan dan kesempatan kerja. Tenaga Kerja dibedakan lagi berdasarkan klasifikasi yaitu :

- Berdasarkan penduduknya, tenaga kerja dibedakan menjadi tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Tenaga kerja dikelompokkan dalam usia 15 sampai 65 tahun (produktif), sedangkan yang bukan tenaga kerja dikelompokkan dalam usia kurang dari 15 tahun atau di atas 65 tahun.
- Berdasarkan batas kerja dibedakan menjadi angkatan kerja dan bukan angkatan kerja.
- Berdasarkan kualitasnya dibedakan menjadi tenaga kerja terdidik, tenaga kerja terampil dan tidak terdidik.

Akan tetapi tidak semua penduduk yang memasuki usia kerja termasuk angkatan kerja. Sebab mereka yang tidak aktif dalam kegiatan ekonomi tidak termasuk dalam kelompok angkatan kerja. Misalnya, ibu rumah tangga, mahasiswa, pelajar dan sebagainya.

Ketenagakerjaan terkadang menemui banyak masalah. Masalah ketenagakerjaan yang sering ditemui yaitu :

- Rendahnya kualitas tenaga kerja dalam penguasaan ilmu yang tergolong dalam klasifikasi berdasarkan kualitasnya
- Jumlah angkatan kerja yang tidak sebanding dengan kesempatan kerja

Kesenjangan antara *supply* dan *demand* menjadi alasan untuk melakukan migrasi keluar negeri sebagai tenaga kerja internasional. Migran Indonesia mencakup pekerja profesional yang berkeahlian tinggi dalam sektor manajemen dan teknologi serta tenaga kerja dengan keahlian dan kualitas masih di bawah rata-rata sehingga mereka

dipekerjakan sebagai buruh dalam jenis pekerjaan yang bercirikan tiga D: *dirty* (kotor), *difficult* (sulit) dan *dangerous* (berbahaya). Hal ini sebabkan karena adanya *push* dan *pull* faktor antara lain: keinginan bekerja yang begitu tinggi, adanya permintaan tenaga kerja Indonesia dari Sarawak, pendapatan atau upah yang menjanjikan di negara tujuan serta hasrat memenuhi kebutuhan hidup termasuk wanita yang senang menyesuaikan *trend-trend fashion* perkembangan jaman. Para migran umumnya memperoleh pekerja sebagai buruh di perkebunan dan kawasan konstruksi, pekerja pabrik dan kebanyakan sebagai pekerja rumah tangga di rumah-rumah pribadi.

Tingginya minat masyarakat di Kalimantan Barat khususnya Kabupaten Bengkayang untuk mencari kerja di luar negeri disebabkan oleh *pull* dan *push* faktor. Pengiriman Calon Tenaga Kerja Indonesia (CTKI) bukanlah hal yang salah, tetapi ada beberapa kejanggalan yang sengaja dibuat oleh para pengirim TKI atau bahkan dari individu itu dalam hal pembuatan dokumen keberangkatan kerja. Mereka terkadang melewati jalan pintas dengan tidak menggunakan dokumen resmi atau visa kerja sebagai Tenaga Kerja Indonesia (TKI).

Beberapa alasan mengapa tidak menggunakan visa kerja atau dokumen resmi disebabkan anggapan bahwa proses pembuatan yang berbelit-belit, serta menghabiskan waktu dan biaya yang besar. Para TKI menggunakan Paspor Lintas Batas melalui Pos Lintas Batas tradisional (Jagoi Babang;Serikin) yang berlaku hanya untuk beberapa hari atau bulan. Pos lintas batas tradisional adalah tempat pemeriksaan lintas

batas yang digunakan oleh penduduk setempat di wilayah perbatasan atau penduduk perbatasan negara tetangga sebagai jalur perjalanan lintas batas di wilayah yang telah disepakati. Paspor lintas batas digunakan dalam hal kunjungan dan bukan dalam hal bekerja. Tetapi masih saja ada yang menggunakan paspor lintas batas untuk bekerja. Apabila batas waktu paspor lintas batas sudah habis, maka para TKI ini menjadi illegal. Dari data yang ada, sekitar 100.000 TKI bekerja di perusahaan Sarawak, Malaysia. TKI resmi melalui PJTKI sekitar 30.000 orang dengan rata-rata pengiriman 9.000-13.000 TKI per tahun. Terdapat sekitar 70.000 TKI illegal di perusahaan Sarawak, Malaysia (Kompas, 09 Februari 2004).

Berdasarkan data di atas, jumlah masyarakat Indonesia yang menjadi TKI di luar negeri cukup besar. Tetapi sebagian besar TKI merupakan TKI tidak resmi yang tidak memiliki dokumen resmi keimigrasian. Apabila nanti dilakukan pemeriksaan oleh pemerintah Malaysia, para TKI tidak berdokumen ini akan diproses karena tidak memiliki dokumen resmi keimigrasian. Para TKI tersebut tidak memiliki kekuatan hukum sebagai upaya pembelaan karena dokumen yang tidak resmi. Hal ini menyulitkan pemerintah Indonesia terutama Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam memproses serta melakukan pembelaan jika terjadi masalah terkait TKI karena tidak adanya dokumen resmi keimigrasian.

Kurangnya pengawasan yang dilakukan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam hal pengawasan terhadap pembuatan dokumen menjadikan TKI banyak yang dieksploitasi baik dalam hal penahanan,

penyekapan, upah yang rendah, perlakuan yang tidak baik hingga akhirnya dideportasi. Alasan mengapa TKI dideportasi karena dokumen keimigrasian yang tidak sah, tidak berlaku atau *kadaluarsa*, serta banyak dari para TKI yang menggunakan visa kunjungan atau paspor lintas batas dan bukan menggunakan visa kerja. Praktik seperti ini terus berlangsung sepanjang tahun meskipun beresiko.

Berdasarkan informasi yang dihimpun oleh pegawai, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkayang telah membantu memulangkan dua orang TKI asal Kabupaten Bengkayang dari Malaysia. TKI ini diketahui bermasalah karena berbagai macam kasus. Pada tahun 2011, terdapat dua kasus yang ditangani oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkayang (Equator, Jumat 14 Oktober 2011).

Berdasarkan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk mengungkap secara detail bagaimana fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkayang Kabupaten Bengkayang dalam penempatan dan perlindungan tenaga kerja. Oleh karenanya Undang-Undang sangat diperlukan dalam masalah penempatan dan perlindungan untuk melindungi tenaga kerja seperti yang tercantum dalam Undang-Undang No 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja.

## 2. Rumusan Permasalahan

Perumusan permasalahan sangat penting dalam penelitian, karena perumusan permasalahan berfungsi sebagai petunjuk yang akan mengarahkan penelitian itu kepada tujuan yang tepat (Tohardi, 2008:87).

Permasalahan dalam penelitian ini adalah;

- Bagaimana fungsi pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkayang dalam penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja?

### 3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini ;

1. Untuk mengungkapkan pelaksanaan fungsi pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam penempatan dan perlindungan tenaga kerja di Kabupaten Bengkayang.
2. Menganalisis faktor yang mempengaruhi fungsi pengawasan internal dalam penempatan dan perlindungan Tenaga Kerjadi Kabupaten Bengkayang
3. Menganalisis faktor yang mempengaruhi fungsi pengawasan eksternal dalam penempatan dan perlindungan Tenaga Kerja di Kabupaten Bengkaya g

### 4. Manfaat Penelitian

Fokus penelitian adalah fungsi Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, yang memiliki manfaat praktis dan teoritis yaitu:

Manfaat Praktis

#### 1. Bagi Pemerintah

Dapat dijadikan sebagai informasi dan sebagai bahan koreksi dalam mengetahui kelebihan dan kelemahan dinas yang dimiliki sehingga dijadikan bahan pembanding atau koreksi untuk pengoptimalan pengawasan fungsi dinas.

#### 2. Bagi Masyarakat

Sebagai informasi kepada masyarakat bagaimana pemerintah bekerja semaksimal mungkin dalam

menangani berbagai kasus kemanusiaan yang menyangkut ketenagakerjaan, sekaligus pembelajaran perlunya pemenuhan persyaratan sebagai tenaga kerja di luar negeri.

Manfaat Teoritis

1. Dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian yang sejenis dan menambah kepustakaan
1. Sebagai bahan acuan untuk mengkaji dan menganalisis fungsi dinas itu sendiri dalam enanggulangi masalah penempatan da perlindungan tenaga kerja.
2. Dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, menambah wawasan, dan mengasah kemampuan menganalisis permasalahan yang ada.

## B. KERANGKA TEORI D 'N METODOLOGI

### 1. Konsep Pengawa an

Pengawasan secara umum diartikan sebagai suatu kegiatan administrasi yang bertujuan mengandalkan evaluasi terhadap pekerjaan yang sudah diselesaikan apakah sesuai dengan rencana atau tidak. Karena itu bukanlah dimaksudkan untuk mencari siapa yang salah atau ya g benar tetapi lebih diarahkan kepada upaya untuk melakukan koreksi terhadap hasil kegiatan.

Dengan demikian jika terjadi kesalahan atau penyimpangan-penyimpangan yang tidak sesuai dengan sasaran yang ingin dicapai, maka segera diambil langkah-langkah yang dapat meluruskan kegiatan berikutnya sehingga terarah pelaksanaannya. Pengawasan merupakan salah satu fungsi dalam manajemen dimana fungsi manajemen terbagi dalam fungsi perencanaan

(*Planning*), fungsi pengorganisasian (*Organizing*), fungsi pelaksanaan (*Actuating*) dan fungsi pengawasan (*Controlling*) menurut Griffin (2004: 44) dalam GR Terry.

Pengawas mempunyai peranan yang penting dalam manajemen kegiatan. Pengawasan adalah proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

Menurut Winardi (2009, hal. 585) "Pengawasan adalah semua aktivitas yang dilaksanakan oleh pihak manajemen dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan".

Imandani dan Siswandi (2009 : 195 ) mengemukakan bahwa pengawasan adalah sebagai proses untuk menjamin bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai. Ini berkenaan dengan cara-cara membuat kegiatan-kegiatan sesuai yang direncanakan. Pengertian ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan. Pengawasan juga merupakan salah satu fungsi manajemen dimana pengawasan dapat menentukan apakah pencapaian tujuan telah berjalan secara optimal atau tidak. Secara umum pengawasan bersifat top-down. Fungsi pengawasan diperlukan untuk memastikan apa yang telah direncanakan dan dikoordinasikan berjalan sebagaimana mestinya ataukah tidak. Jika tidak berjalan dengan semestinya maka fungsi pengawasan juga melakukan proses untuk mengoreksi kegiatan yang sedang berjalan agar dapat tetap mencapai apa yang telah direncanakan.

Sistem pengawasan akan efektif bilamana sistem pengawasan itu memenuhi prinsip fleksibilitas. Ini berarti bahwa sistem pengawasan itu tetap dapat dipergunakan, meskipun terjadi perubahan terhadap rencana yang diluar dugaan.

Pengawasan dalam tekniknyadibagimenjadi dipengawasan intern danekstern. Berikut yang merupakan penjelasan intern danekstern :

- a. Pengawasan internal, adalah pengawasan yang dilakukan kepada aparat dalam organisasi itu sendiri. Pada dasarnya pengawasan harus dilakukan oleh pimpinan sendiri. Setiap pimpinan unit dalam organisasi berkewajiban membantu pimpinan mengadakan pengawasan secara fungsional sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing.
- b. Pengawasan eksternal, adalah pengawasan yang dilakukan langsung dalam penempatan dan perlindungan tenaga kerja kepada tenaga kerja. Contohnya Kepala Bidang yang menangani bidangnya langsung.

## 2. 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. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki

usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 65 tahun. Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja.

### 3. Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Bidang hukum ketenagakerjaan sebelum hubungan kerja adalah bidang hukum yang berkenaan dengan kegiatan mempersiapkan calon tenaga kerja sehingga memiliki keterampilan yang cukup untuk memasuki dunia kerja, termasuk upaya untuk memperoleh lowongan pekerjaan baik di dalam maupun di luar negeri dan mekanisme yang harus dilalui tenaga kerja sebelum mendapatkan pekerjaan.

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja menyebutkan bahwa Penempatan tenaga kerja adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan tenaga kerja sesuai bakat, minat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja. Penciptaan mekanisme sistem penempatan tenaga kerja baik di dalam maupun di luar negeri dimaksudkan sebagai upaya untuk

mendorong terwujudnya arus penempatan yang berdaya guna dan berhasil guna, karena berbagai sumber masalah sering menghadang tenaga kerja tanpa diketahui sebelumnya oleh yang bersangkutan seperti :

1. Sistem dan mekanisme yang belum mendukung terjadinya arus penempatan yang efektif dan efisien
2. Pelaksanaan penempatan yang kurang bertanggung jawab
3. Kualitas tenaga kerja Indonesia yang rendah

### 1. Metode Penelitian

Untuk menjawab permasalahan yang dikemukakan dalam penelitian ini digunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif salah satu jenis penelitian yang bertujuan untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai keadaan sosial atau hubungan antara fenomena yang diuji. Subjek pada penelitian ini diambil dengan menggunakan teknik *purposive sampling*.

Adapun yang menjadi subjek dalam penelitian ini antara lain Kepala Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Kepala Bidang Tenaga Kerja beserta staf yang terlibat.

Kemudian kegiatan pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui wawancara, observasi, dan teknik dokumentasi. Selanjutnya teknik yang digunakan dalam menguji keabsahan data pada penelitian ini adalah teknik triangulasi. Dimana data yang diperoleh baik dengan cara wawancara, observasi. Akan dicross check kemudian dianalisa secara lebih terfokus sehingga akan menghasilkan data yang lebih akurat.

### C. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. “ Fungsi Pengawasan Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Bengkayang Dalam Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja. Judul ini dipilih setelah diadakannya pre survey dengan melihat masalah yang terkait dalam ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan ini merupakan pengawasan yang berkaitan dengan penempatan dan perlindungan tenaga kerja baik itu yang berada di dalam dan luar negeri yang ada di kabupaten Bengkayang.

Penelitian yang dilakukan termasuk jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Peneliti sebagai instrument kunci dengan teknik pengumpulan data triangulasi, wawancara, dokumentasi dan observasi. Dalam melaksanakan fungsinya Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkayang memerlukan fungsi manajemen agar menunjang pencapaian kinerja menjadi optimal dalam pengawasan.

Pengawasan Dinas ini dilakukan dalam pendekatan internal dan eksternal. Dimana pengawasan internal itu sendiri dilaksanakan oleh Kepala Dinas sebagai informan pangkal kepada bawahannya. Pengawasan eksternal dilakukan oleh pegawai Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang berkaitan langsung menangani masalah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan baik yang berada di dalam negeri dan luar negeri.

Berdasarkan hasil penelitian ini ditemukan masih lemahnya atau terbatasnya Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melakukan pengawasan terhadap tenaga kerja. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang mempengaruhi pengawasan internal dan eksternal. Untuk ini perlu adanya perencanaan akan pengoptimalan kerja Dinas Sosial Tenaga

Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkayang. Adanya mekanisme fungsi pengawasan internal dan eksternal bertujuan untuk memaksimalkan fungsi pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bengkayang.

## 2. Keterbatasan Studi

Selama melakukan penelitian terdapat keterbatasan-keterbatasan serta kekurangan dan kelemahan yang dialami oleh peneliti ketika berada di lapangan. Adanya keterbatasan ini disebabkan karena beberapa hal:

- Keterbatasan waktu yang dimiliki oleh peneliti yang hanya diberikan masa penelitian kurang lebih dua minggu di lapangan sehingga peneliti hanya membahas beberapa hal penting pada pokok pembahasan dengan mengolah hasil wawancara yang dilakukan kepada para informan penelitian.
- Keterbatasan dalam melakukan wawancara kepada Kepala Dinas dikarenakan Kepala Dinas tidak memiliki banyak waktu dalam hal wawancara.

## 3. Apresiasi

Pada kesempatan ini, saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran aparatur pemerintah Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang telah mengizinkan peneliti untuk melakukan penelitian di tempat tersebut dan telah banyak memberikan bantuan kepada peneliti sehingga penelitian ini dapat terselesaikan.

## DAFTAR PUSTAKA

**Buku**

- Ahadiningsih, Restu. 2010. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Serdang*: Program Administrasi Negara
- Amelia, Andyva. 2011. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Indonesia ditinjau dari Undang-Undang No 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Surabaya : Program Studi Ilmu Hukum
- Bungin, Burhan. 2003. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Fabanyo, Suryanti. 2011. *Pelaksanaan Fungsi Pengawasan Di Inspektorat Daerah Kota Tidore Kepulauan*. Makasar : Ilmu Administrasi Negara
- Faisal, Sanapiah. 1999. *Format-Format Penelitian Sosial*. Jakarta : PT Raja Grafindo
- Hafiz, Daeng. 2012. *Peran Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Dalam Menangani Kasus Perdagangan Manusia Di Kabupaten Sambas*. Pontianak : Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Tanjungpura
- Junita, Dignasia. 2012. *Pe ingkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kantor Kecamatan Si gkawang Barat Dalam Melaksanakan Prinsip Efektivitas Dan Efisiensi Untuk Mewujudkan Tata Pemerintahan Yang Baik (Good Governance)*. Pontianak : Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Tanjungpura
- Moeleong, Lexi. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif (edisi revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- M. Baharuddin .1981. *Tuna Wisma/Gelandangan Indonesia Masalah Penanggulangan*. Jakarta : Yayasan Kesejahteraan Keluarga Pemuda “66”.
- Saebani, Beni Ahmad. 2008. *Metode Penelitian*. Bandung: CV.Pustaka Setia
- Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Social*. Bandung : Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2008. *Filsafat Administrasi. Edisi Revisi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Soerjono Soekanto. 2009. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta: Rajawali
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukidin, Basrowi. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Surabaya: Insan Cendikia
- Tohardi, Ahmad. 2008. *Petunjuk Praktis Menulis Skripsi*. Bandung :MandarMaju
- 2010. *Diktat Kuliah Metodologi Penelitian Sosial*. Pontianak: Universitas Tanjungpura
- 2011. *PedomanPenulisan Skripsi Program Studi Ilmu Pemerintahan Kerjasama ISIP UNTAN dengan Pemerintah Provinsi Kalimantan Barat*. Pontianak: Prodi IP FISIP UNTAN

**Undang-Undang**

- PeraturanBupatiBengkayangNomor 22 Tahun 2011 TentangStrukturOrganisasi, Tugas Pokok, Fungsi Dan Tata KerjaDinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Bengkayang
- Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (LPPD)Kabupaten Bengkayang
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 ( Otonomi Daerah)
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
PENGELOLA JURNAL MAHASISWA

Jalan A Yani Pontianak, Kotak Pos 78124

Homepage : <http://jurnalmahasiswa.fisip.untan.ac.id>

Email : [jurnalmhs@fisip.untan.ac.id](mailto:jurnalmhs@fisip.untan.ac.id)

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH/PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK JURNAL ELEKTRONIK MAHASISWA**

Sebagai sivitas akademika Universitas Tanjungpura, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama Lengkap : HELIANA  
NIM / Periode lulus : E42009047/ 2013  
Fakultas / Jurusan : FISIP / ILMU ADMINISTRASI  
Email address/HP : [elleyelley@gmail.com](mailto:elleyelley@gmail.com)/ 085751538399

demi pengembangan ilmu pengetahuan dan memenuhi syarat administrasi kelulusan mahasiswa (S1), menyetujui untuk memberikan kepada Pengelola Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tanjungpura, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalti-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**FUNGSI PENGAWASAN DINAS SOSIAL TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI  
KABUPATEN BENGKAYANG DALAM  
PENEMPATAN DAN PERLINDUNGAN TENAGA KERJA**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini, Pengelola Jurnal berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di internet atau media lain :

- fulltext  
 content artikel sesuai dengan standar penulisan jurnal yang berlaku.

untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/ pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak pengelola jurnal, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran hak cipta dalam karya saya ini.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Mengetahui/disetujui  
Pengelola Jurnal IP..... 7/5/15.....



H. Wijaya Kusuma, MA, Ph.D  
NIP. 196202141986031001

Dibuat di : Pontianak  
Pada Tanggal : 14 Februari 2014

(HELIANA)