

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada abad ke 21 ini, globalisasi telah menyentuh seluruh aspek penting kehidupan. Pengaruh globalisasi pada sektor ekonomi menyebabkan terjadinya ekspansi pasar dan masuknya modal asing kedalam negeri, selain itu globalisasi telah membuka peluang terjadinya migrasi dari satu negara ke negara lain. Globalisasi memberikan kesempatan bagi setiap negara untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki dengan membuka lapangan pekerjaan, hal ini tentu berdampak pada menurunnya jumlah tingkat pengangguran di suatu negara. Terbukanya lapangan pekerjaan juga dirasakan oleh pekerja migran yang akan bekerja di negara lain.

Globalisasi membuka peluang kepada para pekerja migran Indonesia untuk bekerja di luar negeri. Terbukanya peluang menjadi pekerja migran Indonesia merupakan suatu angin segar ditengah kondisi mereka yang kekurangan. Indonesia merupakan salah satu negara yang menempatkan pekerja migran yang cukup besar tiap tahunnya.

Akan tetapi, pengiriman pekerja migran Indonesia pada tahun 2020 hingga tahun 2022 mengalami penurunan akibat munculnya pandemi *Coronavirus Diseases 2019* (Covid-19). Terjadinya pandemi Covid-19 secara global yang diumumkan oleh *World Health Organization* (WHO) pada 11 Maret tahun 2020 telah mengubah banyak hal. Pandemi Covid-19

menjadi ancaman nyata bagi dunia, sehingga sangat mempengaruhi seluruh sektor kehidupan. Meluasnya penyebaran Covid-19 tidak hanya berdampak pada isu masalah kesehatan, tetapi juga memiliki dampak yang serius pada isu masalah ketenagakerjaan, termasuk salah satunya pada sektor pengiriman pekerja migran Indonesia ke Luar Negeri. Penyebaran Covid-19 yang begitu cepat di seluruh dunia termasuk Indonesia, membuat pemerintah mengeluarkan kebijakan yang menyesuaikan dengan dinamika yang terjadi.

Adapun data mengenai jumlah penempatan pekerja migran Indonesia pada tahun 2020 hingga 2022 sesuai dengan yang telah diterbitkan oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) ialah sebagai berikut:

**TABEL 1.1. Jumlah Penempatan Pekerja Migran Indonesia
Periode 2020 s.d 2022**

No.	Tahun	Total
1.	2020	113.436
2.	2021	72.624
3.	2022	200.761
TOTAL		386.821

Sumber: Data Penempatan dan Pelindungan PMI 2022 (www.bp2mi.go.id)

Sepanjang periode tahun 2020 sampai dengan tahun 2022, kuantitas Pekerja Migran Indonesia (PMI) mencapai 386.821 Pekerja. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa munculnya Pandemi Covid-19 menyebabkan terjadinya penurunan jumlah penempatan PMI

pada tahun 2020 hingga 2021, hal ini merupakan salah satu dampak dari adanya pembatasan perjalanan di sejumlah negara dan penutupan negara tujuan penempatan untuk mencegah terjadinya penyebaran Covid-19. Pada tahun 2022 jumlah penempatan pekerja migran Indonesia meningkat secara signifikan menjadi 200.761 pekerja. Jumlah penempatan pekerja migran Indonesia pada tahun 2022 jauh lebih tinggi dari dua tahun sebelumnya, hal ini menunjukkan adanya sebuah perubahan tren.

Dengan adanya pembatasan perjalanan dan penutupan negara tujuan penempatan membuat pekerja migran yang mengambil pekerjaan di luar negeri menjadi terhambat. Penutupan negara tujuan penempatan berdampak terhadap penempatan Pekerja Migran Indonesia di berbagai negara, sehingga menyebabkan terjadinya penurunan jumlah penempatan PMI pada tahun 2021 sebesar 36% dari tahun sebelumnya. Selain itu, dengan diberlakukannya Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor 151/2020 tentang Penghentian Sementara Penempatan pekerja migran Indonesia juga menjadi salah satu penyebab terjadinya penurunan jumlah penempatan pekerja migran Indonesia.

Dengan adanya penemuan vaksin dan pemerintah mengencarkan program vaksinasi ke seluruh lapisan masyarakat, maka penyebaran covid-19 dapat di kendalikan. Beberapa negara tujuan penempatan kemudian mulai membuka kembali penempatan tenaga kerja asing. Pemerintah Indonesia mulai melakukan pembukaan penempatan pekerja migran Indonesia, ditandai dengan dicabutnya Keputusan Menaker No.

151/2020 dan digantikannya dengan Keputusan Menaker No. 294/2020 tentang Pelaksanaan Penempatan PMI pada Adaptasi Masa Kebiasaan Baru dan juga tertuang dalam Keputusan Direktur Jenderal Pembinaan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja Nomor 3/20888/PK.02.02/VII/2020 tentang Penetapan Negara Tujuan Penempatan Tertentu Bagi Pekerja Migran Indonesia Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru. hal ini berdampak terhadap terjadinya peningkatan jumlah penempatan pekerja migran Indonesia ke Luar Negeri. Oleh karena itu, agar proses pengiriman PMI ke luar negeri dapat dilakukan secara aman sesuai dengan protokol kesehatan yang berlaku, maka diperlukannya pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah dalam proses pengiriman pekerja migran Indonesia ke Luar Negeri.

Adapun penempatan PMI di luar negeri sebagian besar berada di Negara Hong Kong, kemudian diikuti oleh Taiwan, Malaysia, dan negara-negara lainnya.

**Tabel 1.2. Penempatan PMI Berdasarkan Negara Penempatan
PMI Periode 2020 s.d 2022 :**

No.	Negara	2020	2021	2022	Jumlah
1.	Hong Kong	53.178	52.278	60.096	165.552
2.	Taiwan	34.287	7.789	53.459	95.535
3.	Malaysia	14.742	563	43.163	58.468
4.	Korea Selatan	641	174	11.554	12.369
5.	Singapura	4.481	3.217	6.624	14.322
6.	Jepang	753	359	5.832	6.944

7.	Saudia Arabia	1.926	747	4.676	7.349
8.	Italia	411	3.225	3.582	7.218

Sumber: Data Penempatan dan Pelindungan PMI 2022 (www.bp2mi.go.id)

Berdasarkan data dari BP2MI, Jumlah PMI yang bekerja pada sektor formal dan Informal ialah sebagai berikut:

Tabel 1.3. Penempatan Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Status Formal dan Informal Periode 2020 s.d 2022

No.	Sektor	2020	2021	2022	Total
1.	Formal	37.172	16.809	115.944	169.925
2.	Informal	76.264	55.815	84.817	216.896
Total		113.436	72.624	200.761	386.821

Sumber: Data Penempatan dan Pelindungan PMI 2022 (www.bp2mi.go.id)

Berdasarkan data diatas, jumlah penempatan PMI ke luar negeri yang bekerja pada sektor informal lebih besar dibandingkan dengan yang bekerja pada sektor formal. Akan tetapi, PMI yang bekerja pada sektor informal lebih beresiko dibandingkan dengan PMI yang bekerja pada sektor formal. Meskipun beberapa diantaranya PMI yang bekerja pada sektor informal mendapatkan pekerjaan dengan kondisi atau suasana kerja yang baik dan menguntungkan, tidak sedikit juga PMI yang bekerja pada sektor informal bekerja dengan kondisi atau suasana kerja yang buruk.

Adapun jumlah pengaduan pekerja migran Indonesia setiap tahunnya ialah sebagai berikut :

Tabel 1.4. Jumlah Pengaduan Pekerja Migran Indonesia
Periode 2020 s.d 2022

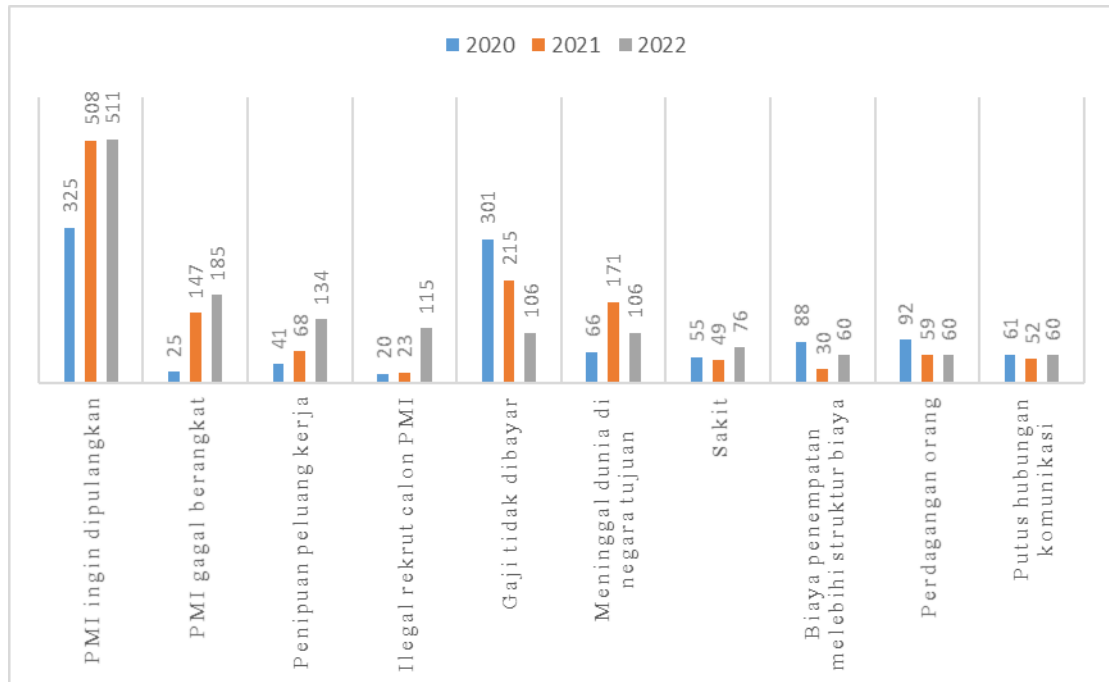
No.	Tahun	Total
1.	2020	1.811
2.	2021	1.700
3.	2022	1.987

Sumber: Data Penempatan dan Pelindungan PMI 2022 (www.bp2mi.go.id)

Banyaknya jumlah pengaduan yang masuk menunjukkan bahwa PMI yang bekerja di luar negeri menghadapi resiko yang sangat tinggi. Munculnya berbagai kasus yang menimpa pekerja migran Indonesia disebabkan oleh berbagai hal seperti minimnya informasi mengenai tata cara menjadi pekerja migran Indonesia yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Selain itu, minimnya informasi mengenai Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang melakukan pengiriman dan penempatan pekerja migran sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah pada era baru ini. Tingginya jumlah pekerja migran Indonesia sebanding dengan banyaknya jumlah perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia, tetapi tidak semua perusahaan tersebut memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, sehingga mengakibatkan masyarakat rentan terhadap terjadinya malpraktik perekrutan dan eksploitasi tenaga kerja. Hal ini juga dapat menyebabkan terjadinya tindakan kegiatan perdagangan manusia dan yang menjadi korban ialah pekerja migran Indonesia itu sendiri.

Grafik 1.1. Pengaduan PMI Berdasarkan Jenis Masalah

Periode 2020 s.d 2022



Sumber : Laporan Pengolahan Data BP2MI 2022 (www.bp2mi.go.id)

Terdapat berbagai bentuk pelanggaran hak kerja yang dialami oleh pekerja migran Indonesia selama masa pandemi Covid-19. Berdasarkan jenis masalah yang diadukan, 6 kasus Pelanggaran hak kerja yang paling banyak dialami oleh pekerja migran Indonesia selama masa pandemi Covid-19 tahun 2020 hingga 2022 ialah PMI yang minta dipulangkan, PMI yang gagal berangkat, penipuan peluang kerja, ilegal rekrut calon PMI, gaji tidak dibayar dan meninggal dunia di negara tujuan.

Pada masa pandemi Covid-19 banyak pekerja migran Indonesia di luar negeri mendapatkan perlakuan yang bertentangan dengan nilai kemanusiaan, norma kesusilaan, dan tidak mendapatkan perlindungan sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian pengiriman pekerja migran. Tetapi

tingginya resiko yang dihadapi oleh PMI, tidak menyurutkan niat mereka untuk kembali bekerja di luar negeri ditengah terjadinya pandemi covid-19. Pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perbudakan, kerja paksa, perdagangan manusia, kekerasan, dan perlakuan yang tidak sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan. PMI yang tidak berangkat secara resmi berada diluar jangkauan perlindungan negara, hal ini dikarenakan tidak adanya data mengenai identitas, tempat kerja, maupun jenis pekerjaan yang diambil. PMI yang bekerja di luar negeri tanpa dokumen yang resmi, menyulitkan pemerintah untuk memberikan perlindungan di masa pandemi.

Tingginya animo masyarakat untuk menjadi pekerja migran Indonesia, membuat pemerintah perlu memperketat pengawasan terhadap semua hal yang berhubungan dengan pengiriman pekerja migran Indonesia keluar negeri mulai dari sistem perekrutan, pemberangkatan, penempatan, hingga purna kerja seorang pekerja migran Indonesia. Banyaknya pengaduan kasus yang dialami oleh pekerja migran Indonesia juga tidak terlepas dari longgarnya pengawasan dari pemerintah terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia. Oleh karena itu, pengawasan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia di masa pandemi Covid-19 sangat penting untuk dilakukan guna memastikan perlindungan pekerja migran Indonesia saat bekerja di luar negeri dan dapat mencegah terjadinya pengiriman pekerja migran Indonesia yang non prosedural serta mencegah terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi.

Pengawas ketenagakerjaan pada pemerintah pusat dan pemerintah daerah Provinsi memiliki peran dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia, hal ini sesuai dengan amanat yang tertera pada Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri.

Pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan perlindungan bagi setiap pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri dengan mengesahkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) serta mengesahkan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Selain itu juga terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Dalam rangka untuk melindungi pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia dimasa pandemi Covid-19, pemerintah mengeluarkan peraturan dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 294 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia pada masa adaptasi kebiasaan baru dan Surat Edaran Kepala Badan Pelindungan Pekerja migran Indonesia Nomor 14 Tahun 2020 tentang petunjuk pelaksanaan pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia pada masa adaptasi kebiasaan baru.

Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dilaksanakan sesuai dengan kewenangan masing-

masing instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan pada bidang ketenaga kerjaan. Berdasarkan Undang-Undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia bahwa pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia dilakukan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 9 Tahun 2019, pengawasan dilakukan oleh pemerintah daerah melalui dinas yang menjalankan urusan pemerintahan berdasarkan lingkup tugas dan kewenangan di bidang ketenagakerjaan yaitu Dinas Tenaga Kerja. Dalam hal ini, pemerintah daerah melalui Dinas daerah Provinsi memiliki tugas dan tanggung jawab dalam mengatur, membina, melaksanakan dan mengawasi penyelenggaraan penempatan pekerja migran Indonesia.

Salah satu Dinas Tenaga Kerja Provinsi yang melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia ialah Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah bertugas membantu gubernur dalam melaksanakan urusan pemerintahan pada bidang tenaga kerja dan transmigrasi, hal sesuai dengan amanat yang tertera dalam Peraturan Gubernur Nomor 49 Tahun 2021. Wilayah Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu Provinsi yang mengirimkan pekerja migran Indonesia dalam jumlah yang besar. Berdasarkan data dari BP2MI bahwa pada tahun 2020 hingga tahun 2022 Provinsi Jawa Tengah menempati urutan kedua dari 38 Provinsi di Indonesia

dengan jumlah penempatan pekerja migran Indonesia terbesar setelah Jawa Timur.

Tabel 1.5. Jumlah Penempatan PMI Berdasarkan Provinsi Periode 2020 s.d 2022

No.	Provinsi	2020	2021	2022
1.	Jawa Timur	37.829	28.810	51.348
2.	Jawa Tengah	26.335	17.504	47.480
3.	Jawa Barat	23.255	12.178	33.285
4.	Nusa Tenggara Barat	8.255	2.331	22.790
5.	Lampung	9.154	4.244	14.052

Sumber: Data Penempatan dan Pelindungan PMI 2022 (www.bp2mi.go.id)

Adapun penempatan PMI di luar negeri asal Jawa Tengah terbesar berada di Negara Hongkong, kemudian diikuti oleh Taiwan dan Malaysia.

Tabel 1.6. Penempatan PMI Provinsi Jawa Tengah

Berdasarkan Negara Penempatan PMI Periode 2020 s.d 2022 :

No.	Negara	2020	2021	2022	Jumlah
1.	Hong Kong	1.167	2.548	5.121	8.836
2.	Singapura	586	1.500	3.347	5.433
3.	Taiwan	859	70	3.917	4.846

Sumber : Data diolah dari BP3MI Jawa Tengah

Banyaknya jumlah pekerja migran Indonesia di Provinsi Jawa Tengah juga sebanding dengan banyaknya jumlah kasus pengaduan yang terjadi pada pekerja migran Indonesia di wilayah Provinsi Jawa Tengah. Jumlah pengaduan PMI asal Provinsi Jawa Tengah juga menempati urutan ketiga terbesar di Indonesia yaitu pada tahun tahun 2020 sebanyak 265

jumlah kasus pengaduan, pada tahun 2021 sebanyak 375 kasus pengaduan, pada tahun 2022 sebanyak 281 kasus pengaduan.¹ Berdasarkan hal tersebut, tingginya animo masyarakat Jawa Tengah untuk menjadi pekerja migran Indonesia dan banyaknya jumlah kasus pengaduan yang masuk, membuat pemerintah daerah Provinsi Jawa Tengah perlu memperketat pengawasan terhadap semua hal yang berhubungan dengan penempatan pekerja migran Indonesia, terutama pengawasan terhadap perusahaan penempatan pekerja Migran Indonesia (P3MI). Hal ini dikarenakan keterlibatan P3MI yang begitu besar dalam proses penempatan pekerja migran Indonesia. Pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia di wilayah Jawa Tengah masih didominasi oleh perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (P3MI).

Hal ini dapat dilihat dari data BP3MI Jawa Tengah mengenai laporan pelaksanaan perekaman E-PMI periode 2021 hingga periode 2022 yang masih didominasi oleh P3MI terhadap pengiriman PMI. Adapun data tersebut disajikan dalam tabel berikut :

¹ Laporan Pengolahan Data BP2MI 2022 (www.bp2mi.go.id)

**Tabel 1.7. Laporan Pelaksanaan Perekaman E-PMI Periode 2020 s.d
2022**

No.	Pelaksana Penempatan	2020	2021	2022
1.	P3MI	2.952	4.275	14.955
2.	Perseorangan/Mandiri	92	112	1.202
3.	UKPS (Untuk Kepentingan Perusahaan Sendiri)	0	0	0

Sumber : Data diolah dari BP3MI Jawa Tengah

Oleh karena itu pemerintah daerah Provinsi Jawa Tengah perlu memperketat pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan PMI oleh P3MI mulai dari proses perekrutan, pemberangkatan, penempatan, hingga purna kerja seorang pekerja migran Indonesia. Sebagaimana yang dijelaskan dalam peraturan pemerintah nomor 59 tahun 2021 bahwa pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia dimulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Tengah berwenang dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia sebelum dan setelah bekerja. Sedangkan selama bekerja pengawasan dilakukan oleh perwakilan Republik Indonesia. Dengan adanya pengawasan diharapkan dapat mencegah terjadinya pelanggaran dan penyimpangan yang dilakukan P3MI terhadap mekanisme penempatan pekerja migran Indonesia.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang "Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Dalam Mengawasi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Masa Pandemi Covid-19."

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti dapat merumuskan rumusan masalah, yaitu sebagai berikut:

- 1.2.1. Bagaimana peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam mengawasi penempatan pekerja migran Indonesia?
- 1.2.2. Bagaimana pelaksanaan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia masa pandemi Covid-19?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1.3.1. Untuk menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam mengawasi penempatan pekerja migran Indonesia.
- 1.3.2. Untuk menganalisis pelaksanaan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia masa pandemi Covid-19.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat membawa dampak positif dan dapat membantu berbagai pihak khususnya pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah untuk melaksanakan peranannya dalam mengawasi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia masa pandemi Covid-19. Selain itu dapat memberikan masukan atau saran kepada pemerintah akan pentingnya dilakukan pengawasan terhadap penempatan pekerja migran Indonesia ke Luar Negeri.

1.4.2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas dan menambah wawasan peneliti terhadap pemikiran hal-hal yang berkaitan dengan peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam mengawasi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia khususnya pada masa pandemi Covid-19.

1.5. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sebelum melanjutkan pembahasan mengenai peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam mengawasi perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia Masa Pandemi Covid-19, peneliti telah melakukan review terhadap beberapa

penelitian terdahulu guna mengetahui posisi penelitian di antara berbagai penelitian terdahulu.

Penelitian pertama yang berhasil peneliti temukan ialah penelitian Ika Devy Pramudiana (2013) yang berjudul “Kebijakan Pengawasan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) Studi Diskriptif Unit Pelayanan, Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UPTP3TKI) di Kabupaten Madiun. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk menjelaskan peran dari UPTP3TKI dalam mengawasi penyelesaian kasus TKI serta menjelaskan Interaksi Antara UPTP3TKI dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Madiun. Hasil dari penelitian ini ialah UPTP3TKI telah menjalankan perannya dengan baik. Tidak adanya koordinasi antara UPTP3TKI dengan Dinas Tenaga Kerja meskipun UPTP3TKI mempunyai misi untuk meningkatkan koordinasi dan kerja sama dalam mengatur dan melaksanakan kewenangan di bidang pelayanan penempatan dan perlindungan TKI, antara Pemerintah Pusat, Provinsi dan Kabupaten/Kota.

Penelitian kedua ialah penelitian Tri Nur Cahya Setyawati (2017) yang berjudul “Pelaksanaan Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah Terhadap Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta Dalam Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri.” Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk menjelaskan landasan hukum, pelaksanaan pengawasan yang dilakukan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah terhadap PPTKIS dalam penempatan TKI ke luar negeri dan menjelaskan tentang sanksi yang

diterima oleh PPTKIS jika melakukan pelanggaran. Hasil dari penelitian ini ialah Pelaksanaan pengawasan Disnakertrans Provinsi Jawa Tengah terhadap PPTKIS telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2015. Terdapat 7 PPTKIS yang melakukan pelanggaran dan mendapat sanksi skorsing selam 3 bulan.

Penelitian ketiga ialah penelitian Maulida Rahmawati Putri, Hartuti Purnaweni, Soedjono (2019) yang berjudul “Implementasi Kebijakan Penempatan dan Perlindungan TKI di Luar Negeri oleh BP3TKI Provinsi Jawa Tengah.” Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan implementasi terhadap kebijakan penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri yang dilakukan oleh BP3TKI Jawa Tengah, selain itu untuk menjelaskan faktor pendukung serta faktor penghambat yang dialami oleh BP3TKI Jawa Tengah dalam penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri. Hasil dari penelitian ini yaitu BP3TKI Provinsi Jawa Tengah belum optimal dalam melaksanakan kebijakan penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri dari Provinsi Jawa Tengah, hal ini dikarenakan adanya faktor penghambat dalam implementasi kebijakan tersebut yaitu terdapat perbedaan pendapat antara para implementor. Adapun faktor pendukung dalam Implementasi kebijakan tersebut ialah komunikasi, sumber daya, disposisi atau sikap serta struktur birokrasi.

1.6. Landasan Teori

1.6.1. Peran

Menurut Soerjono Soekanto, peran merupakan status atau posisi seseorang dalam menjalankan hak dan kewajibannya sesuai dengan kedudukan atau posisinya.²

Adapun pengertian peran menurut Riyadi bahwa peran merupakan suatu konsep yang dijalankan suatu pihak yang ada dalam oposisi sosial.³ Peran tersebut membawa pelaku baik itu individu ataupun kelompok untuk berperilaku berdasarkan harapan lingkungannya.

Terdapat syarat-syarat peran dalam Soerjono yang meliputi tiga hal, yaitu:⁴

1. Terdapat norma yang berhubungan dengan posisi seseorang dalam masyarakat.
2. Sikap yang dilaksanakan oleh tiap individu dalam masyarakat sebagai organisasi.
3. Peran muncul karena adanya suatu jabatan. Oleh karena itu, peran merupakan sikap individu yg krusial bagi struktur sosial kehidupan masyarakat.

Adapun fungsi dari peran Menurut J. Dwi Narwoko dan Bagong Suyanto ialah sebagai berikut :⁵

² Soerjono Soekanto. (2002). Teori Peranan. Jakarta: Bumi Aksara. hlm. 243

³ Riyadi. (2002). Perencanaan Pembangunan Daerah Strategi Mengendalikan Potensi Dalam Mewujudkan Otonomi Daerah. Jakarta:Gramedia. hlm. 138

⁴ Soerjono Soekanto, Op. Cit. hlm. 243

1. Sebagai pemberi arahan atau petunjuk dalam proses sosialisasi;
2. Sebagai warisan dari nilai-nilai, tradisi, kepercayaan, norma dan pengetahuan;
3. Pemersatu kelompok atau masyarakat;
4. Sebagai pengendali yang dapat melestarikan kehidupan masyarakat.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa peran merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh seseorang maupun organisasi dalam melakukan suatu kegiatan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan dan menjalankan hak dan kewajibannya berdasarkan kedudukannya. Jika dikaitkan dengan penelitian ini, berdasarkan Undang-Undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia bahwa pengawasan terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia dilakukan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Dalam hal ini, pemerintah daerah melalui Dinas daerah Provinsi bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan pekerja migran Indonesia sesuai dengan amanat yang tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia. Berdasarkan hal tersebut, Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Tengah berwenang dalam

⁵ Narwoko, J. Dwi dan Suyanto, Bagong (editor). (2010). Sosiologi Teks Pengantar dan Terapan edisi ketiga. Jakarta : Prenada Media Group. hlm. 160

melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan migran Indonesia oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

1.6.2. Pengawasan

Pengawasan sangat penting untuk dilakukan dalam sebuah organisasi atau dalam suatu kegiatan karena berfungsi sebagai evaluasi atau koreksi atas kekurangan yang ada dalam suatu kegiatan. Pengawasan merupakan serangkaian proses mengawasi dan mengevaluasi suatu kegiatan.

Pengawasan menurut Lembaga Administrasi Negara ialah proses kegiatan seseorang dalam memimpin untuk menjamin pelaksanaan kegiatan organisasi berjalan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.⁶

Adapun pengertian pengawasan menurut Siagian bahwa pengawasan merupakan proses pengamatan terhadap pelaksanaan kegiatan organisasi agar pekerjaan yang dilaksanakan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.⁷

Menurut Suyamto pengawasan merupakan kegiatan untuk menilai apakah tugas yang dilaksanakan berjalan dengan sesuai atau tidak.⁸

Berdasarkan pengertian yang telah diuraikan oleh beberapa para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui dan menilai dari pelaksanaan

⁶ Angger Sigit Pramukti dan Meylani Chahyaningsih. *PENGAWASAN HUKUM TERHADAP APARATUR NEGARA*. (Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2016). hlm.13

⁷ Ibid., hlm.13

⁸ Ibid., hlm.14

tugas dan kegiatan apakah telah berjalan sesuai dengan rencana yang ditetapkan sebelumnya.

Adapun tujuan dilakukannya pengawasan menurut Leonard White dalam angger sigit pramukti ialah sebagai berikut :⁹

1. Kekuasaan dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang diperintah dan didukung oleh rakyat.
2. Melindungi Hak Asasi Manusia yang telah ditetapkan dalam undang-undang.

Selain itu dalam buku “*Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*” karya Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan menyatakan bahwa tujuan pengawasan ialah:¹⁰

1. Agar proses pelaksanaan dilakukan sesuai dengan ketentuan.
2. Melakukan tindakan perbaikan jika terdapat penyimpangan.
3. Tujuan yang dihasilkan sesuai dengan rencana.

Menurut Arifin Abdul Rachman bahwa pengawasan bertujuan untuk menilai apakah segala sesuatu berjalan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, mengetahui faktor penyebab kegagalan, sehingga dapat mencegah dan memperbaiki kegiatan yang menyimpang dan kegiatan berjalan dengan efisien.¹¹

⁹ Ibid., hlm.17

¹⁰ Malayu S.P. Hasibuan. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 242

¹¹ Ibid., hlm.18

Selanjutnya, menurut Muchsan adanya tindakan pengawasan diperlukan unsur sebagai berikut :¹²

1. Kewenangan aparat pengawas.
2. Rencana untuk menguji pelaksanaan suatu tugas yang akan diawasi.
3. Tindakan pengawasan dilakukan pada proses kegiatan yang sedang berjalan maupun hasil yang dicapai dalam kegiatan tersebut.
4. Tindakan pengawasan berakhir dengan adanya evaluasi akhir dan pencocokan hasil.
5. Tindakan pengawasan dilanjutkan dengan proses secara administratif maupun yuridis.

Sasaran pengawasan ialah untuk mengetahui terjadinya suatu penyimpangan atas rencana atau target. Adapun tindakan yang bisa dilakukan ialah:¹³

1. Mengarahakan untuk melakukan perbaikan.
2. Memberikan saran.
3. Mengoptimalkan pekerjaan untuk mencapai sasaran rencana.

Dalam melakukan pengawasan terdapat syarat-syarat yang harus dipenuhi, yaitu :¹⁴

1. Pengawasan mendukung sifat serta kebutuhan yang ada dalam kegiatan.

¹² Ibid., hlm.15

¹³ Feriyanto, Andri, Shyta, Endang Triana. *“Pengantar Manajemen (3 in 1) Untuk Mahasiswa dan Umum”*. (Kebumen: MEDIATERA, 2015). Hlm. 64

¹⁴ Ibid., hlm. 67

2. Pengawasan melaporkan atas terjadinya suatu penyimpangan.
3. Pengawasan memiliki pandangan atau visi ke depan.
4. Pengawasan dilakukan secara objektif, dan sesuai dengan standard.
5. Pengawasan bersifat luwes dan fleksibel.
6. Pengawasan sesuai dengan pola organisasi.
7. Pengawasan bersifat ekonomis.
8. Pengawasan mudah dipahami.
9. Pengawasan diiringi dengan perbaikan atau tindakan koreksi.

Menurut Siagian dalam Ardansyah terdapat dua teknik pengawasan, yaitu:¹⁵

1. Pengawasan langsung, yaitu pengawasan yang dilakukan ditempat kegiatan berlangsung. Pengawasan ini biasanya dilakukan dalam bentuk inspeksi langsung, *on the spot observation* dan *on the spot report*.
2. Pengawasan tidak langsung, yaitu pengawasan yang dilakukan dari jarak jauh melalui pemantauan dan pengkajian laporan terhadap pejabat maupun satuan yang bersangkutan. Laporan ini biasanya berbentuk tertulis maupun lisan.

Kemudian Susatyo herlambang dalam bukunya yang berjudul “*Pengantar Manajemen Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen*”

¹⁵ Ardansyah Wasilawati. 2014. "PENGAWASAN, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN LAMPUNG TENGAH". Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 16, No. 2. hlm. 154

mengatakan bahwa terdapat tiga tipe dasar dalam proses kegiatan fungsi pengawasan sebuah organisasi, yaitu :¹⁶

1. Pengawasan pendahuluan (*Feedforward control*)

Pengawasan pendahuluan ialah pengawasan yang dilakukan untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari tujuan atau standar dan koreksi dilakukan sebelum suatu tujuan kegiatan diselesaikan. Pengawasan ini mengambil tindakan sebelum suatu masalah atau penyimpangan terjadi.

2. Pengawasan *concurrent* (*Concurrent control*)

Pengawasan dilakukan selama kegiatan berlangsung aspek atau indikator tertentu dari suatu prosedur atau persyaratan harus disetujui terlebih dahulu sebelum kegiatan tersebut ditindak lanjuti atau seperti *cross-check* yang menjamin ketepatan terhadap pelaksanaan suatu kegiatan.

3. Pengawasan umpan balik (*Feedback control*)

Pengawasan ini mengukur hasil dari kegiatan yang telah diselesaikan, sehingga penyebab dari penyimpangan pada rencana atau standar yang ditentukan dan penemuan-penemuan diterapkan dalam kegiatan yang serupa pada masa yang akan datang.

¹⁶ Susatyo Herlambang. *Pengantar Manajemen: Cara Mudah Memahami Ilmu Manajemen* (Yogyakarta: Gosyen Publishing, 2013), hlm.143

Menurut mufham Al-Amin dalam bukunya yang berjudul “Manajemen Pengawasan” terdapat empat tahap proses dasar pengawasan, yaitu:¹⁷

1. Menentukan standard

Standard digunakan sebagai alat pembanding untuk melakukan pengawasan serta dapat juga berguna sebagai alat pengukur untuk menjawab pertanyaan dari kegiatan yang telah dilaksanakan.

2. Pengukuran hasil kerja

Pengukuran hasil kerja dapat dilakukan melalui laporan baik itu secara lisan maupun tertulis, pengawasan secara langsung ataupun dengan menggunakan alat teknis lainnya. Pengukuran pekerjaan dilakukan pada pekerjaan yang sedang atau telah dilaksanakan sehingga dapat mencegah munculnya suatu permasalahan.

3. Melakukan perbandingan

Melakukan perbandingan digunakan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara hasil yang dicapai dengan standar yang telah ditentukan, jika ditemukan suatu perbedaan berapa besar perbedaannya.

4. Melakukan tindakan koreksi

Melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan yang telah ditemukan merupakan tahap terakhir dalam proses pengawasan. Semakin cepat melakukan tindakan koreksi terhadap penyimpangan yang telah ditemukan, maka semakin tepat tujuan pengawasan dapat tercapai.

¹⁷ Mufaham Al-Amin, *Manajemen Pengawasan*, (Jakarta: Kalam Indonesia, 2006), hlm. 89-90

Dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan suatu kebijakan diperlukannya strategi pengawasan yang tepat. Adapun strategi pengawasan menurut Joko Widodo dalam bukunya yang berjudul “Analisis Kebijakan” ialah sebagai berikut:¹⁸

1. Pelaku Kontrol Pelaksanaan Kebijakan

Pelaku kontrol pelaksanaan kebijakan terbagi dalam dua jenis, yaitu pelaku kontrol internal (unit, bagian monitoring dan pengendalian, serta badan pengawas daerah) dan pelaku kontrol eksternal (DPRD, LSM, maupun Komponen Masyarakat).

2. Standar Prosedur Operasi Kontrol

Standar prosedur operasi kontrol atau *Standard Operating Procedure* (SOP) dapat dijelaskan melalui poin berikut:

- a. Penetapan Tujuan

Dalam hal ini organisasi menetapkan tujuan yang dapat diukur melalui aktivitas yang sudah ditetapkan.

- b. Alat Monitoring

Dalam hal ini alat monitoring disusun untuk mengukur kinerja secara menyeluruh.

- c. Pengukuran

¹⁸ Joko Widodo, *Analisis Kebijakan Publik*, (Malang: Media Nusa Creative, 2022), hlm.94-96

Dalam hal ini pengukuran dilakukan melalui penerapan terhadap alat monitoring yang digunakan sebagai bahan untuk mengoreksi pelanggaran maupun penyimpangan.

d. Tindakan Koreksi

Dalam hal ini tindakan koreksi dapat meliputi usaha-usaha yang mengarahkan pada kinerja yang telah ditetapkan dalam rencana.

3. Sumber Daya Keuangan dan Peralatan

Sumber daya keuangan dapat berasal dari pemerintah pusat (APBN), pemerintah daerah (APBD), serta dari swadaya masyarakat. Selain itu, jenis peralatan dan besar kecilnya peralatan yang digunakan untuk melakukan kontrol atau pengawasan terhadap pelaksanaan suatu kebijakan tergantung pada jenis pelaksanaan kebijakan yang dikontrol.

4. Jadwal Pelaksanaan Kontrol

Jadwal pelaksanaan kontrol atau pengawasan atas pelaksanaan suatu kebijakan dilakukan dapat dilakukan setiap bulan, triwulan, ataupun setiap semester sekali.

1.6.3. Pengawasan Ketenagakerjaan

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan bentuk intervensi negara serta keikutsertaan negara dalam berkontribusi pada pembangunan budaya pencegahan yang meliputi aspek pengawasan yaitu mengenai hubungan industrial, keselamatan dan kesehatan kerja, waktu dan upah terkait

dengan kondisi kerja secara umum, dialog sosial, hubungan kerja, hubungan kerja illegal, isu diskriminasi, serta isu-isu yang berkaitan dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial.¹⁹ “Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan.”²⁰

Adapun tujuan utama dari pengawasan ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:²¹

- Memastikan kepatuhan di tempat kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku;
- Memastikan para pengusaha dan pekerja memahami informasi dan petunjuk untuk mematuhi persyaratan-persyaratan hukum;
- Memastikan lingkungan di tempat kerja tidak beresiko terkait dengan keamanan dan kesehatan pekerja.
- Mengembangkan peraturan untuk melakukan perbaikan terhadap aspek perlindungan hukum.

Adapun hak yang dimiliki oleh pengawas ketenagakerjaan ialah sebagai berikut: ²²

1. Hak bebas untuk memasuki setiap tempat kerja

¹⁹ Organisasi Perburuhan Internasional. Pengawasan ketenagakerjaan: Apa dan bagaimana. hlm. 9 diakses dari https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_189506.pdf , pada tanggal 08 September 2021

²⁰ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 poin ke 32

²¹ Organisasi Perburuhan Internasional, Op. Cit. hlm. 16

²² Organisasi Perburuhan Internasional, Op. Cit. hlm.26

- Bebas memasuki setiap tempat kerja tanpa pemberitahuan sebelumnya.
- Memasuki setiap tempat pada siang hari yang diyakini sebagai tempat yang wajib diawasi.

2. Hak bebas menyelidiki

- Pengawas ketenagakerjaan memiliki tugas untuk melakukan pemeriksaan.
- Pengawas ketenagakerjaan memiliki hak dalam mengintrogasi, serta meminta catatan pembukuan.

3. Kekuasaan memberikan perintah

Pengawas ketenagakerjaan dapat membuat suatu perintah kepada pengusaha untuk memperbaiki masalah dalam jangka waktu tertentu.

Adapun kewajiban yang dimiliki oleh pengawas ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:²³

1. Integritas, kemandirian dan imparialitas.
2. Kerahasiaan profesional.
3. Kerahasiaan sumber keluhan.
4. Profesionalisme dan kompetensi.

Adapun tugas-tugas yang dimiliki oleh pengawas ketenagakerjaan ialah sebagai berikut :²⁴

1. Menjelaskan isi yang ada dalam peraturan perundang-undangan.

²³ Organisasi Perburuhan Internasional, Op. Cit. hlm.25

²⁴ Organisasi Perburuhan Internasional, Op. Cit. hlm.37

2. Mengungkapkan apakah persyaratan hukum di tempat kerja telah dipatuhi atau tidak.
3. Menjelaskan mengenai kebutuhan yang harus dilaksanakan untuk mematuhi undang-undang.

1.6.4. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Pengertian perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia di jelaskan dalam PP Nomor 59 Tahun 2021 ialah :

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang selanjutnya disebut P3MI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Pemerintah Pusat untuk menyelenggarakan pelayanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia.²⁵

Adapun pengertian perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yaitu :

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.²⁶

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (P3MI) merupakan badan usaha yang berbadan hukum dan berbentuk perseroan terbatas yang mendapatkan izin tertulis dari pemerintah pusat melalui menteri untuk melaksanakan penempatan pekerja migran Indonesia.

²⁵ Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia Pasal 1 poin 24

²⁶ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia terdapat dalam Pasal 1 poin ke 9

Untuk menjadi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia (P3MI) perusahaan wajib memiliki izin tertulis yang berupa Surat Izin Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (SIP3MI). Adapun persyaratan yang harus dipenuhi oleh perusahaan untuk mendapatkan SIP3MI ialah :

Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan:

- a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah);
- b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus rupiah) yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia;
- c. memiliki rencana kerja penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan; dan
- d. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia.²⁷

Perusahaan pekerja migran Indonesia dalam melakukan pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia wajib memiliki Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI). Adapun dokumen yang harus dipenuhi oleh P3MI untuk mendapatkan SIP2MI yaitu :

Untuk memperoleh SIP2MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, P3MI harus mengajukan permohonan secara daring kepada Kepala BP2MI dengan mengunggah dokumen:

- a. Perjanjian Kerja Sama Penempatan;
- b. surat permintaan Pekerja Migran Indonesia dari Pemberi Kerja;
- c. rancangan Perjanjian Kerja; dan
- d. rancangan Perjanjian Penempatan.²⁸

²⁷ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pasal 54 ayat 1

Adapun tugas dan tanggung jawab dari P3MI ialah :

P3MI mempunyai tugas dan tanggung jawab :

- a. mencari peluang kerja;
- b. menempatkan pekerja migran Indonesia, dan
- c. menyelesaikan permasalahan pekerja migran Indonesia yang ditempatkannya.²⁹

Berdasarkan peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwa P3MI memiliki tugas dan tanggung jawab untuk mencari peluang kerja bagi pekerja migran Indonesia. Dalam mencari peluang kerja P3MI bekerja sama dengan pemberi kerja yang ada di negara tujuan penempatan. Hal ini dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia pasal 85 ayat 1, bahwa “Tugas P3MI mencari peluang kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 84 huruf a dilakukan melalui kerjasama dengan Mitra Usaha dan/atau Pemberi Kerja di negara tujuan penempatan.”

P3MI juga memiliki tugas untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada PMI yang ditempatkannya. Adapun penjelasan mengenai koordinasi ini yaitu:

Penyelesaian permasalahan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui koordinasi dengan BP2MI dan/atau kementerian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.³⁰

²⁸ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 9 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia, Pasal 4 ayat 1

²⁹ Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia Pasal 84

³⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia pasal 87 ayat 2

Berdasarkan penjelasan dari peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwa dalam hal menyelesaikan permasalahan yang terjadi pada PMI, P3MI dapat melakukan koordinasi dengan pihak terkait yaitu BP2MI dan Kementerian Ketenagakerjaan.

1.6.5. Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia masa Adaptasi Kebiasaan Baru

Pengertian pekerja migran Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia ialah “Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.”³¹

Adapun pengertian mengenai calon pekerja migran Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 ialah :

Calon pekerja migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab pada bidang ketenagakerjaan.³²

Adapun yang termasuk dalam pekerja migran Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 ialah :

Pekerja Migran Indonesia meliputi: Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja yang berbadan hukum; Pekerja Migran

³¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pasal 1 Poin 2

³² Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan pekerja migran Indonesia, pasal 1 poin 1

Indonesia yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau rumah tangga, dan Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.³³

Berdasarkan penjelasan pengertian mengenai pekerja migran Indonesia diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja migran Indonesia ialah warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan perjanjian kerja melalui prosedur penempatan pekerja migran Indonesia dan menerima upah diluar wilayah Republik Indonesia.

Adapun persyaratan untuk menjadi pekerja migran Indonesia sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 ialah :

Setiap Pekerja Migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan: berusia minimal 18 (dealapan belas) tahun; memiliki kompetensi; sehat jasmani dan rohani; terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial; dan memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.³⁴

Selain persyaratan tersebut, terdapat juga dokumen-dokumen yang wajib dimiliki oleh calon pekerja migran Indonesia yang dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yaitu :

Untuk dapat ditempatkan di luar negeri, Calon Pekerja Migran Indonesia wajib memiliki dokumen yang meliputi:

- a. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. sertifikat kompetensi kerja;
- d. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;

³³ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan pekerja migran Indonesia, pasal 4 ayat 1

³⁴ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan pekerja migran Indonesia, pasal 5.

- f. Visa kerja;
- g. Perjanjian penempatan pekerja migran Indonesia; dan
- h. Perjanjian kerja.³⁵

Pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia pada masa pandemi Covid-19 diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 294 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia pada masa adaptasi kebiasaan baru dan Surat Edaran Kepala Badan Pelindungan Pekerja migran Indonesia Nomor 14 Tahun 2020 tentang petunjuk pelaksanaan pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia pada masa adaptasi kebiasaan baru.

Adapun syarat pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia pada masa adaptasi kebiasaan baru berdasar SE Kepala BP2MI Nomor 14 Tahun 2020 ialah sebagai berikut:

Syarat Pelaksanaan: Penempatan pada masa Adaptasi Kebiasaan Baru dilakukan dinegara tujuan penempatan tertentu secara bertahap dan selektif dengan mematuhi protokol kesehatan yang diteapkan oleh otoritas negara tujuan penempatan dan atas dasar rekomendasi Perwakilan Republik Indonesia/Kantor Dagang Ekonomi Indonesia (KDEI); Negara-negara tujuan penempatan tertentu sebagaimana dimaksud dengan huruf a, ditetapkan oleh Kementerian Ketenagakerjaan; Pembukaan layanan penempatan pekerja migran Indonesia di negara tujuan penempatan tertentu melalui akses Sisko P2MI di Penyelenggara Layanan sebagaimana dimaksud dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 294 Tahun 2020 tentang Pelaksanaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru terhitung sejak Surat Edaran ini ditetapkan.³⁶

³⁵ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan pekerja migran Indonesia, pasal 13

³⁶ SE Kepala BP2MI Nomor 14 Tahun 2020 tentang petunjuk pelaksanaan pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia pada masa adaptasi kebiasaan baru, hlm.4

Pelaksana terhadap penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri sebagaimana yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 ialah sebagai berikut :

Pelaksana penempatan Pekerja Migran Indonesia ke luar negeri terdiri atas: Badan; Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia; atau Perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.³⁷

Adapun penempatan pekerja migran Indonesia yang diprioritaskan pada masa adaptasi kebiasaan baru dijelaskan dalam SE Kepala BP2MI Nomor 14 Tahun 2020 ialah sebagai berikut:

Pelayanan Penempatan Pekerja Migran Indonesia yang Diprioritaskan Pada Masa Adaptasi Kebiasaan Baru

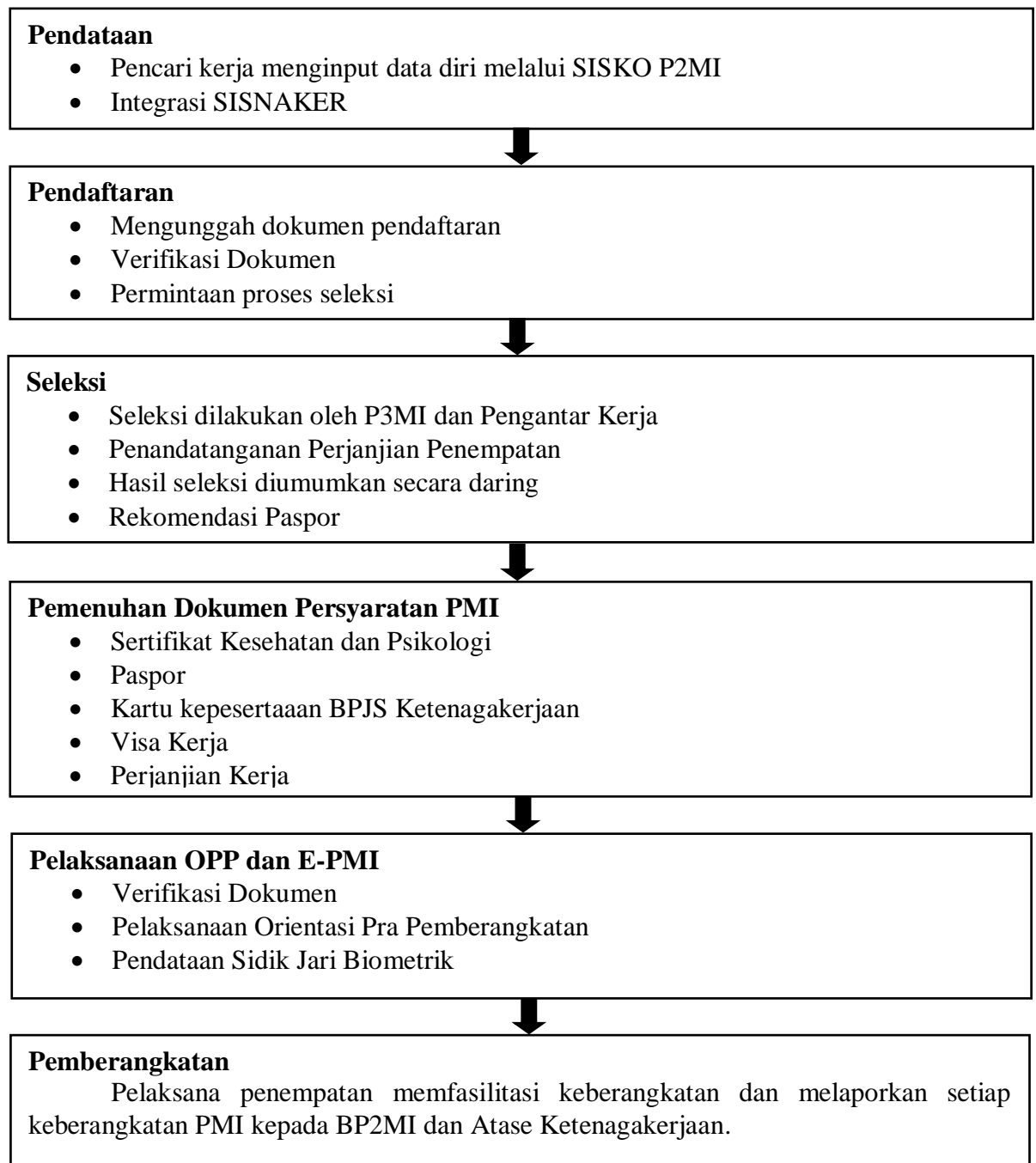
- a. Pekerja migran Indonesia yang ditempatkan oleh BP2MI meliputi :
 1. Calon pekrja migran Indonesia telah memiliki visa kerja; dan
 2. Calon pekerja migran Indonesia terdaftar di Sisko P2MI atau memiliki ID.
- b. Pekerja migran Indonesia yang ditempatkan oleh P3MI meliputi :
 1. Calon pekerja migran Indonesia telah memiliki visa kerja;
 2. Calon pekerja migran Indonesia yang telah terdaftar di Sisko P2MI atau memiliki ID; dan
 3. Calon pekerja migran Indonesia ditempatkan oleh P3MI yang telah memiliki Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI).
- c. Pekerja migran Indonesia yang ditempatkan oleh perusahaan untuk kepentingan perusahaan sendiri; dan
- d. Pekerja migran perseorangan pada pemberi kerja berbadan hukum selain Awak Kapal Perikanan pada kapal berbendera asing.³⁸

³⁷ Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan pekerja migran Indonesia, pasal 49

³⁸ SE Kepala BP2MI Nomor 14 Tahun 2020 tentang petunjuk pelaksanaan pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia pada masa adaptasi kebiasaan baru, hlm.5

Adapun skema penempatan pekerja migran Indonesia oleh P3MI dijelaskan kan melalui bagan berikut :

Gambar 1.1. Skema Penempatan PMI oleh P3MI



Sumber : Data Diolah dari BP3MI Jawa Tengah

1.7. Operasionalisasi Konsep

Terdapat ruang lingkup dan batasan-batasan penelitian yang mengacu pada rumusan masalah, tujuan, serta teori yang disusun oleh peneliti agar permasalahan tidak melebar dan tetap sesuai dengan tujuan awal penelitian. Operasionalisasi konsep dalam penelitian ini ialah sebagai berikut :

1. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam mengawasi penempatan pekerja migran Indonesia

Berdasarkan Undang-Undang nomor 18 tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia bahwa pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia dilakukan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah Provinsi. Dalam hal ini, pemerintah daerah Provinsi melalui pengawas ketenagakerjaan bertugas untuk melakukan pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan pekerja migran Indonesia sesuai dengan amanat yang tertera dalam Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang pelaksanaan perlindungan pekerja migran Indonesia. Pengawasan tersebut dilakukan sebelum bekerja dan setelah bekerja. Pengawasan sebelum bekerja dilakukan terhadap :

- a. P3MI dan kantor cabangnya.
- b. Persyaratan dan kelengkapan dokumen CPMI yang akan ditempatkan.
- c. Proses seleksi CPMI oleh P3MI.

- d. Fasilitas layanan kesehatan pemeriksa CPMI.
- e. Lembaga pemeriksaan psikologi.
- f. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan CPMI.
- g. Perusahaan yang menempatkan PMI untuk kepentingan perusahaan sendiri.
- h. Pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Adapun pengawasan setelah bekerja dilakukan terhadap :

- a. Pemulangan PMI yang bermasalah oleh P3MI dan perusahaan untuk kepentingan sendiri.
- b. Proses penyelesaian masalah atau perselisihan PMI.

Berdasarkan hal tersebut, Dinas tenaga kerja dan transmigrasi Provinsi Jawa Tengah berwenang dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia sebelum dan setelah bekerja.

2. Pelaksanaan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Masa Pandemi Covid-19

Pelaksanaan pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Masa Pandemi Covid-19 dianalisis menggunakan teori pengawasan menurut Joko Widodo, yaitu :

1. Pelaku Kontrol Pelaksanaan Kebijakan
 - Pelaku Kontrol Internal

- Pelaku Kontrol Eksternal

2. Standar Prosedur Operasi Kontrol

Standar prosedur operasi kontrol atau *Standard Operating Procedure* (SOP) dapat dijelaskan melalui poin berikut:

e. Penetapan Tujuan

Dalam hal ini organisasi menetapkan tujuan yang dapat diukur melalui aktivitas yang sudah ditetapkan.

f. Alat Monitoring

Dalam hal ini alat monitoring disusun untuk mengukur kinerja secara menyeluruh.

g. Pengukuran

Dalam hal ini pengukuran dilakukan melalui penerapan terhadap alat monitoring yang digunakan sebagai bahan untuk mengoreksi pelanggaran maupun penyimpangan.

h. Tindakan Koreksi

Dalam hal ini tindakan koreksi dapat meliputi usaha-usaha yang mengarahkan pada kinerja yang telah ditetapkan dalam rencana.

3. Sumber Daya Keuangan dan Peralatan

Sumber daya keuangan dapat berasal dari pemerintah pusat (APBN), pemerintah daerah (APBD), serta dari swadaya masyarakat. Selain itu, jenis peralatan dan besar kecilnya peralatan yang digunakan untuk melakukan kontrol atau pengawasan

terhadap pelaksanaan suatu kebijakan tergantung pada jenis pelaksanaan kebijakan yang dikontrol.

4. Jadwal Pelaksanaan Kontrol

Jadwal pelaksanaan kontrol atau pengawasan atas pelaksanaan suatu kebijakan dilakukan dapat dilakukan setiap bulan, triwulan, ataupun setiap semester sekali.

1.8. Metode Penelitian

1.8.1. Desain Penelitian

Penelitian tentang peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam mengawasi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia masa pandemi Covid-19, penelitian ini menggunakan desain penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif bersifat deskriptif, yakni pengumpulan data berupa kata-kata, gambar dan bukan angka-angka, angka hanya bersifat sebagai penunjang dan data yang diperoleh berupa transkrip wawancara, catatan lapangan, foto, dokumen pribadi dan lain sebagainya.³⁹

Adapun data kualitatif meliputi hal berikut:⁴⁰

- a. Deskripsi detail mengenai situasi, kegiatan, peristiwa, ataupun fenomena tertentu baik yang menyangkut dengan

³⁹ Sudarwan Danim., *Menjadi Peneliti Kualitatif: Ancangan Metodologi, Presentasi dan Publikasi Hasil Penelitian untuk Mahasiswa dan Peneliti Pemula Bidang-Bidang Ilmu-ilmu Sosial, Pendidikan, dan Humaniora* (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002), hlm. 51

⁴⁰ A. Muri Yusuf. *Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan* (Jakarta: Prenadamedia Group, 2019), hlm. 331

manusianya ataupun mengenai hubungannya dengan manusia lainnya.

- b. Pendapat langsung dari orang yang berpengalaman, pandangan, sikap, keyakinan maupun jalan pikirannya.
- c. Dokumen-dokumen, arsip dan sejarahnya.
- d. Deskripsi detail mengenai sikap dan tingkah laku seseorang.

Metode yang dijelaskan demikian diharapkan nantinya dapat membantu peneliti dalam mengkaji dan menganalisis data maupun temuan lainnya selama melakukan penelitian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah mengenai peranannya dalam mengawasi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia masa pandemi Covid-19.

1.8.2. Situs Penelitian

Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan peneliti melakukan penelitian ini di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah yang beralamatkan di Jalan Pahlawan Nomor 16, Pleburan, Kecamatan Semarang Selatan, Kota Semarang, Jawa Tengah. Pemilihan lokus ini didasarkan karena dinas tersebut merupakan instansi yang bertanggungjawab atas pelaksanaan pengawasan terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia.

1.8.3. Subjek Penelitian

Informan yang ditetapkan dapat memberikan informasi aktual berkenaan dengan fokus dan sub fokus penelitian yang telah ditetapkan oleh peneliti.⁴¹

Teknik pengambilan populasi atau sampel/informan menjadi responden penelitian berdasarkan pertimbangan tertentu, misalnya seseorang yang ditetapkan sebagai responden dipandang paling tahu terhadap apa yang diharapkan dalam mengungkapkan masalah penelitian.⁴²

Informan yang dipilih pada penelitian ini adalah informan yang relevan dengan masalah penelitian. Adapun Informan dalam penelitian ini ialah :

1. Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah
2. BP3MI Jawa Tengah
3. PT. Arni Family
4. Pekerja Migran Indonesia

1.8.4. Jenis Data

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Sehingga jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data kualitatif. Data kualitatif

⁴¹ Yulianto Kadji. *METODE PENELITIAN ILMU ADMINISTRASI*. (Yogyakarta: DEEPUBLISH, 2016). hlm.141

⁴² Ibid., hlm.145

merupakan data non-numerik yang berupa; teks, kata-kata tertulis, frasa atau simbol-simbol yang relevan.

1.8.5. Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari.⁴³

1. Data primer, yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.⁴⁴ Dengan kata lain, data primer yaitu data yang didapat dari sumber utama (diperoleh secara langsung oleh peneliti).
2. Data sekunder yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.⁴⁵ Dengan kata lain, data sekunder ialah data-data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya. Data sekunder juga dapat berasal dari internet, serta peraturan-peraturan dari Pemerintah dan Dinas Tenaga Kerja terkait pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia masa pandemi Covid-19. Kemudian diolah menjadi data tambahan dan penguat bagi data primer yang telah disusun.

1.8.6. Teknik Pengumpulan Data

Kegiatan penelitian menggunakan teknik pengumpulan data, antara lain:

a. Wawancara

⁴³ Nungky Risanti Pusporini. 2018. "*PRAKTIK PENYALURAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) ILEGAL KE LUAR NEGERI DI KOTA SEMARANG*", Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Hal. 33

⁴⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. (Bandung: ALFABETA, 2017). Hlm. 225

⁴⁵ *Ibid.*, hlm.225

Wawancara menurut Esterberg dalam Sugiono yaitu pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu.⁴⁶ Peneliti menggunakan pedoman wawancara atau *interview guide* untuk menjelaskan pertanyaan-pertanyaan yang akan diajukan kepada informan. Wawancara dalam penelitian ini dilakukan secara langsung, formal dan terstruktur kepada informan terkait dalam peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Jawa Tengah dalam mengawasi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia masa pandemi Covid-19.

Narasumber yang diwawancarai dalam penelitian ini ialah :

No.	Nama	Keterangan
1.	Samsul Maarif	Ahli Muda Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah
2.	Nur Prabowo	Ahli Muda Pengawas Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah
3.	Danang Adi Luhur Wibowo	Sub Koordinator Perlindungan dan Pemberdayaan BP3MI Jawa Tengah/ Pengantar Kerja Ahli Muda
4.	Andre	Admin Database PT. Arni Family
5.	Suyanti	PMI asal Kabupaten Sragen

⁴⁶ Ibid., hlm.231

b. Studi Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa buku-buku, dokumen, dan peraturan-peraturan.⁴⁷

Studi dokumentasi dalam penelitian ini ialah terkait dengan peraturan-peraturan dan dokumen mengenai peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Tengah dalam mengawasi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia masa pandemi Covid-19.

1.8.7. Analisis dan Interpretasi Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain.⁴⁸

Proses analisis data kualitatif meliputi :⁴⁹

1. Reduksi data ialah merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dan dicari tema atau polanya. Data yang telah dipilah kemudian di sederhanakan, data

⁴⁷ Husnul Khatimah, 2017. "*Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Dalam Pencegahan Tenaga Kerja Ilegal melalui Jasa Tekong di Kecamatan Masalembu Kabupaten Sumenep*", Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Malang, hlm.13

⁴⁸ Sugiyono. Op.Cit., hlm.244

⁴⁹ Yulianto Kadji. Op.Cit., hlm.159

yang tidak diperlukan disortir agar memberi kemudahan dalam menarik kesimpulan sementara.

2. Penyajian data, dilakukan dalam suatu bentuk tertentu, sehingga data dapat terorganisasikan dan semakin mudah untuk dipahami. Data-data kemudian dipiliha-pilah dan disortir berdasarkan kelompoknya dan disusun sesuai dengan kategori yang sejenis sehingga permasalahan yang dihadapi atau ditemui dapat selaras, termasuk kesimpulan sementara yang diperoleh pada waktu data direduksi.
3. Penarikan kesimpulan berdasarkan kategori-kategori data yang telah direduksi dan disajikan untuk selanjutnya menuju pada kesimpulan akhir yang mampu menjawab permasalahan yang telah dirumuskan.

1.8.8. Kualitas Data

Dalam menguji keabsahan data, peneliti menggunakan teknik Triangulasi. Teknik triangulasi dimaksudkan untuk mengetahui dan memperoleh data yang lebih konsisten, kredibel, tuntas dan pasti atau tidak bias.⁵⁰

⁵⁰ Ibid., hlm.157