

**PENGAWASAN DINAS TENAGA KOTA MEDAN TERHADAP  
PENGIRIMAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA  
OLEH PT. DUTA WIBAWA PUTRA MEDAN  
(STUDI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA MEDAN)**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat  
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh :

**MUHAMMAD CHANDRA LUBIS**

NPM : 1406200617



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN  
2020**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id), [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA**  
**UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA**  
**BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I**

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 14 November 2020, Jam 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

**MENETAPKAN**

**NAMA** : MUHAMMAD CHANDRA LUBIS  
**NPM** : 1406200617  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/ ADMINISTRASI NEGARA  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA KOTA MEDAN TERHADPA PENGIRIMAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA OLEH PT. DUTAWIBAWA PUTRA MEDAN (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA MEDAN)

**Dinyatakan** : (B/A) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik  
( ) Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang  
( ) Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam BAGIAN HUKUM ADMINISTRASI NEGARA.

**PANITIA UJIAN**

**Ketua**

Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H  
NIDN: 0003036001

**Sekretaris**

FAISAL, S.H., M.Hum  
NIDN: 0122087502

**ANGGOTA PENGUJI:**

1. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H.
2. FAJARUDDIN, S.H., M.H.
3. Assoc. Prof. Dr. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum.

1.

2.

3.



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

# FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

**NAMA** : MUHAMMAD CHANDRA LUBIS  
**NPM** : 1406200617  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/ADMINISTRASI NEGARA  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA KOTA MEDAN TERHADAP PENGIRIMAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA OLEH PT. DUTA WIBAWA PUTRA MEDAN (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA MEDAN)

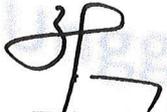
**PENDAFTARAN** : 14 November 2020

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

**SARJANA HUKUM (S.H)**

Diketahui  
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING

  
Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H  
NIP: 196003031986012001

  
Assoc. Prof. Dr. H. SURYA PERDANA SH, MH  
NIDN: 0011066201



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

# FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662

Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

**NAMA** : MUHAMMAD CHANDRA LUBIS  
**NPM** : 1406200617  
**PRODI/BAGIAN** : HUKUM/ADMINISTRASI NEGARA  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA KOTA MEDAN TERHADAP PENGIRIMAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA OLEH PT. DUTA WIBAWA PUTRA MEDAN (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA MEDAN)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada  
Panitia Ujian

Medan, 14 November 2020

DOSEN PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.H  
NIDN: 0011066201

Unggul | Cerdas | Terpercaya



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsuac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id), [fahum@umsu.ac.id](mailto:fahum@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA**

**NAMA** : MUHAMMAD CHANORA LUBIS  
**NPM** : 14106200617  
**PRODI/BAGIAN** : Ilmu Hukum/ HUKUM ADMINISTRASI NEGARA  
**JUDUL SKRIPSI** : PENGAWASAN DINIA, TENAGA KERJA INDONESIA TERHADAP PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PTJKI) (STUDI DI PT BUKA WIBAWA PUTRA MEDAN)  
**Pembimbing** : DR. H. SURYA PERDANA SH. M. HUM

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
21-09-2020	Perbaikan daftar isi	[Signature]
23-09-2020	Perbaiki Footnote	[Signature]
28-09-2020	Menejeksi Rumusan Masalah	[Signature]
2-10-2020	Kembangkan kembali tinjauan	[Signature]
7-10-2020	Pertama	[Signature]
11-10-2020	Kembangkan lagi hasil pemertan	[Signature]
13-10-2020	dan pembahasan Pirt Badan A	[Signature]
17-10-2020	Bosch buku.	[Signature]
21-10-2020	Grup disidangkan	[Signature]

Diketahui,  
**DEKAN FAKULTAS HUKUM**

[Signature]  
**(Dr. IDA HANIFAH, SH., MH)**

**DOSEN PEMBIMBING**

[Signature]  
**(Dr. H. SURYA PERDANA SH. M. HUM)**



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

# **FAKULTAS HUKUM**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662  
Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **MUHAMMAD CHANDRA LUBIS**  
NPM : 1406200617  
Program : Strata – I  
Fakultas : Hukum  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum administrasi negara  
Judul Skripsi : **PENGAWASAN DINAS TENAGA KOTA MEDAN  
TERHADAP PENGIRIMAN PEKERJA MIGRAN  
INDONESIA OLEH PT.DUTA WIBAWA PUTRA  
MEDAN (STUDI DI DINAS TENAGA KERJA KOTA  
MEDAN)**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 11 November 2020

Saya yang menyatakan



**MUHAMMAD CHANDRA LUBIS**

Unggul | Cerdas | Berprestasi

**PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA INDONESIA TERHADAP  
PERUSAHAAN JASA TENAGA KERJA INDONESIA (PJTKI)  
(Studi Di PT. Duta Wibawa Putra Medan)**

**Muhammad Chandra Lubis, Dr. H. Surya Perdana, SH.M.Hum  
Jl.Kapten Muchtar Basri No.3 Glugur Darat II, Medan Timur, Kota Medan  
No. HP : 0896 0277 6122, Email : [lubischandra891@gmail.com](mailto:lubischandra891@gmail.com)**

**ABSTRAK**

Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan pekrja migran di luar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah. Kabupaten atau Kota. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui aturan hukum pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan, sistem pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan, faktor-faktor penghambat dan solusi Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan.

Penulisan skripsi ini bersifat deskriptif dan pendekatan yang dipergunakan adalah yang penelitian yuridis empiris bertujuan menganalisis permasalahan dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan. Alat pengumpul datanya adalah studi dokumen dan wawancara serta dianalisis secara kualitatif.

Aturan hukum pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan adalah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Sistem pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan adalah mengawasi dokumen calon pekerja migran Indonesia belum memenuhi syarat sesuai peraturan perundang-undangan dilakukan dengan cara pengawasan internal pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, pengawasan eksternal pada calon pekerja migran Indonesia, perusahaan penyalur pekerja migrant Indonesia, pengawasan preventif dengan melakukan penyuluhan dan melakukan verifikasi lima tahap pada pendaftaran calon pekerja migran Indonesia ke Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, pengawasan represif dengan pemberian sanksi secara administratif. Faktor-faktor penghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan adalah kendala internal : anggaran dari APBD untuk Dinas Tenaga Kerja Kota Medan sedikit untuk menjangkau calon pekerja migran Indonesia maupun Balai Latihan Kerja. Kendala dari perusahaan penyalur pekerja migrant Indonesia karena melakukan penyelewengan atau ketidak patuhan terhadap aturan demi menjalankan keberlangsungan usaha perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia

Kata Kunci: Pengawasan, Dinas Tenaga Kerja, Pekerja Migran Indonesia.

**SUPERVISION OF INDONESIAN MANPOWER DEPARTMENT OF  
INDONESIAN LABOR SERVICE COMPANIES (PJTKI)  
(Study at PT. Duta Wibawa Putra Medan)**

**Muhammad Chandra Lubis, Dr. H. Surya Perdana, SH.M.Hum  
Jl.Kapten Muchtar Basri No.3 Glugur Darat II, Medan Timur, Kota Medan  
No. HP : 0896 0277 6122, Email : [lubischandra891@gmail.com](mailto:lubischandra891@gmail.com)**

**ABSTRACT**

*Supervision of the implementation of placement and protection of migrant workers abroad is carried out by the government agency responsible for manpower affairs, the Provincial Government and the Government. District or City. The purpose of this study was to determine the legal rules of supervision by the Medan City Manpower Office on the sending of Indonesian migrant workers by PT. Duta Wibawa Putra Medan, the supervision system of the Medan City Manpower Office on the sending of Indonesian migrant workers by PT. Duta Wibawa Putra Medan, the inhibiting factors and solutions of the Medan City Manpower Office for the sending of Indonesian migrant workers by PT. Duta Wibawa Putra Medan.*

*The writing of this thesis is descriptive and the approach used is the empirical juridical research aimed at analyzing the problem by combining legal materials (which are secondary data) with primary data obtained in the field. The data collection tools were document study and interview and were analyzed qualitatively.*

*The legal rule for the supervision of the Medan City Manpower Office on the sending of Indonesian migrant workers by PT. Duta Wibawa Putra Medan is Law Number 18 of 2017. The supervision system of the Medan City Manpower Office on the sending of Indonesian migrant workers by PT. Duta Wibawa Putra Medan is to supervise the documents of prospective Indonesian migrant workers who have not met the requirements according to the legislation carried out by means of internal supervision of the employees of the Medan City Manpower Office, external supervision of prospective Indonesian migrant workers, Indonesian migrant worker distribution companies, counseling and carrying out five-stage verification on the registration of prospective Indonesian migrant workers to the Medan City Manpower Office, repressive supervision by administering sanctions. The factors inhibiting the Medan City Manpower Office for sending Indonesian migrant workers by PT. Duta Wibawa Putra Medan is an internal obstacle: the budget from the APBD for the Medan City Manpower Office is scanty to reach prospective Indonesian migrant workers as well as the Vocational Training Center. Constraints from Indonesian migrant worker recruitment companies due to fraud or non-compliance with regulations in order to carry out the business continuity of the Indonesian migrant worker supplier companies*

*Keywords: Supervision, Department of Manpower, Indonesian Migrant Workers.*



yang sudah mendunia dan kemudahan transportasi juga berperan meningkatkan mobilitas tenaga kerja secara internasional.<sup>2</sup>

Banyaknya pekerja migran Indonesia yang sedang mencari pekerjaan menimbulkan banyaknya pula berdiri perusahaan-perusahaan jasa tenaga kerja Indonesia tetapi tidak semua perusahaan-perusahaan tersebut memenuhi syarat atau sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pada akhirnya yang menjadi korban adalah pekerja migran Indonesia itu sendiri, karena pekerja migran Indonesia kurang mengetahui atau kurang mendapat informasi mengenai perusahaan jasa tenaga kerja yang melakukan pengiriman dan penempatan pekerja migran sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

Pekerja migran Indonesia yang dikirim ke luar negeri ternyata tidak mendapatkan perlakuan dan perlindungan sesuai dengan ketentuan dalam perjanjian pengiriman pekerja migran seperti pekerja migran Indonesia yang menerima upah tidak sesuai dengan ketentuan dan diberlakukan semena-mena bahkan ada yang sampai di tujuan tetapi tidak mendapatkan pekerjaan sebagaimana disepakati sebelumnya.<sup>3</sup>

Kasus-kasus yang menimpa para pekerja migran Indonesia sebetulnya tidak lepas dari longgarnya pengawasan pemerintah terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia sehingga pemerintah mulai membenahi mekanisme pengawasan perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia guna memastikan perlindungan pekerja migran Indonesia saat bekerja di luar negeri.

---

<sup>2</sup> *Ibid*, halaman 5.

<sup>3</sup> Ida Hanifah Lubis. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Ratu Jaya, halaman 6.

Pengawasan terhadap perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia memang masih sangat minim sehingga banyak perusahaan yang tidak menjalankan aturan ketenagakerjaan sesuai dengan yang ditetapkan pemerintah. Dengan demikian perlu dilakukan pengawasan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap pekerja migran Indonesia dapat dihindari atau minimal dikurangi dan pemerintah lebih cepat, sigap dan tanggap dalam menyelesaikan kasus-kasus yang ada.<sup>4</sup>

Permasalahan yang terjadi pada pekerja migran Indonesia ini merupakan masalah bersama, baik itu dari masyarakat ataupun dari pemerintah harus bersama-sama bekerjasama dalam menanggulangi masalah ini, supaya kehidupan berbangsa dan bernegara menjadi lebih baik lagi dan pemerintah lebih serius mengamati berbagai macam masalah pekerja migran Indonesia ini sehingga pekerja migran Indonesia sebagai pahlawan devisa tidak hanya sebagai wacana saja.

Memberikan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia di luar negeri, maka pemerintah membentuk Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pada konsideran menimbang huruf c, d dan e, disebutkan bahwa tenaga kerja Indonesia di luar negeri sering dijadikan obyek perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia.

Negara wajib menjamin dan melindungi hak asasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak,

---

<sup>4</sup> Lalu Husni. *Op.Cit*, halaman 20.

demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia. Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.<sup>5</sup>

Pada fase pra penempatan tenaga kerja di luar negeri, sering dimanfaatkan calo tenaga kerja untuk maksud menguntungkan diri calo sendiri, yang sering mengakibatkan calon tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri menjadi korban dengan janji berbagai kemudahan untuk dapat bekerja diluar negeri, termasuk yang melanggar prosedur serta ketentuan pemerintah, akhirnya sering memunculkan kasus tenaga kerja Indonesia ilegal.

Pada fase selama penempatan sangat sering persoalan tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri, mengakibatkan permasalahan yang cukup memprihatinkan berbagai pihak. Hal ini menunjukkan bahwa apabila penyelesaian tenaga kerja diserahkan pada posisi tawar-menawar (*bargaining position*) maka pihak tenaga kerja akan berada pada posisi yang lemah. Sebagai misal, kasus kematian yang tidak wajar sampai pada kasus penganiayaan, berbagai pelecehan tenaga kerja sampai mengakibatkan adanya rencana pihak Indonesia untuk menghentikan pengiriman tenaga kerja keluar negeri oleh karena dirasakan bahwa pengiriman tenaga kerja keluar negeri akan menemui berbagai macam kendala.

---

<sup>5</sup> Adharinali, *Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Indonesia Irregular di Luar Negeri*, *Jurnal Media Pembinaan Hukum Nasional*, Volume 1 Nomor 1 Januari-April 2018, halaman 4.

Permasalahan purna penempatan dalam mekanisme pemulangan sering terjadi bahwa tenaga kerja yang baru pulang dari luar negeri berhadapan dengan berbagai masalah keamanan dan kenyamanan diperjalanan sampai tujuan, yang sering ditandai dengan terjadinya pemerasan terhadap hasil jerih payah yang diperoleh dari luar negeri.

Pengawasan terhadap penyelenggaraan penempatan dan perlindungan pekerja migran di luar negeri dilaksanakan oleh instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kabupaten atau Kota. Sebagai tindak lanjut dari ketentuan ini, maka instansi yang melaksanakan pengawasan tersebut wajib melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan perlindungan pekerja migran di luar negeri yang ada di daerahnya sesuai dengan tugas, fungsi dan wewenangnya kepada Menteri.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis memilih judul skripsi tentang **“Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Terhadap Pengiriman Pekerja Migran Indonesia Oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan)”**.

### **1. Rumusan Masalah.**

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana aturan hukum pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan?

- b. Bagaimana sistem pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan?
- c. Bagaimana faktor-faktor penghambat dan solusi Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan?

## **2. Faedah Penelitian.**

Adapun faedah penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini sebagai pengetahuan dalam hukum agraria dari sudut pandang Hukum Administrasi Negara, khususnya bidang pengawasan Dinas Tenaga Kerja Indonesia terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI).
- b. Secara praktis sebagai suatu sumbangan pengetahuan atau pemahaman mengenai pengawasan Dinas Tenaga Kerja Indonesia terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI).

## **B. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian dalam skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui aturan hukum pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan.

2. Untuk mengetahui sistem pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan.
3. Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dan solusi Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan.

### **C. Definisi Operasional**

Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Pengawasan adalah salah satu fungsi organik administrasi dan manajemen. Dikatakan bahwa pengawasan termasuk fungsi organik administrasi dan manajemen karena apabila fungsi ini tidak dilaksanakan, cepat atau lambat akan mengakibatkan matinya/hancurnya suatu organisasi.<sup>6</sup>
2. Dinas Tenaga Kerja adalah lembaga pemerintahan yang mempunyai fungsi sebagai Membina, mengendalikan dan pengawasan di bidang ketenagakerjaan dan memberikan pelatihan bagi calon pekerja agar memiliki keahlian khusus sesuai dengan permintaan para pencari tenaga kerja dan memberikan kesempatan kerja secara luas, peningkatan pelayanan penempatan tenaga kerja serta untuk memberikan informasi pasar kerja dan bursa kerja.
3. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) adalah badan hukum yang telah memperoleh izin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri.

---

<sup>6</sup> Sondang P. Siagian. 2015. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Haji Mas Agung, halaman 137.

4. PT. Duta Wibawa Putra Medan adalah Perusahaan Jasa Pengiriman Tenaga Kerja (PJTKI) yang melakukan kegiatan pengiriman dan penempatan TKI ke luar negeri.

#### **D. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan pemeriksaan yang telah dilakukan oleh peneliti di perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara diketahui bahwa penelitian tentang “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Terhadap Pengiriman Pekerja Migran Indonesia Oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan)” belum pernah dilakukan penelitian. Peneliti mencantumkan karya tulis ilmiah yang temanya hampir sama dengan judul penelitian di atas, tetapi memiliki perbedaan dalam perumusan masalah yang dibahas yaitu:

1. Skripsi Fitri Nur Ikasari, NIM: 201310310311013, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Malang, Tahun 2017 yang berjudul “Peran Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (Pptkis) Dalam Pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri (Studi Pada PT. Mulia Laksana Sejahtera)”. Penelitian ini merupakan yuridis empiris yaitu menganalisis data tentang perlindungan para tenaga kerja indonesia dan kendala dalam proses perekrutan hingga pengiriman TKI.
2. Skripsi Sunawar Sukowati, NIM: 3450405566, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, Tahun 2018 yang berjudul “Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Ke Luar Negeri Menurut Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan

Tenaga Kerja Indonesia (Studi Pada Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Propinsi Jawa tengah)”. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis empiris yaitu menganalisis tentang perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia (TKI) ke Luar Negeri menurut peraturan perundang-undangan yang dilakukan oleh Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Provinsi Jawa Tengah, hambatan-hambatan dan upaya yang dihadapi Balai Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3 TKI) Provinsi Jawa Tengah untuk melindungi TKI ke Luar Negeri.

Berdasarkan penelitian tersebut di atas, maka pembahasan yang dibahas di dalam skripsi ini berbeda dengan permasalahan di atas. Kajian topik bahasan yang penulis angkat dalam bentuk skripsi ini mengarah kepada pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan, sehingga dikatakan murni hasil pemikiran penulis yang dikaitkan dengan teori-teori hukum yang berlaku maupun doktrin-doktrin yang ada, sehingga penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya secara ilmiah atau secara akademik.

### **C. Metode Penelitian**

#### **1. Jenis dan pendekatan penelitian**

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian hukum sosiologis (yuridis empiris). Pendekatan penelitian yuridis empiris bertujuan menganalisis permasalahan dilakukan

dengan cara memadukan bahan-bahan hukum (yang merupakan data sekunder) dengan data primer yang diperoleh di lapangan.<sup>7</sup>

## 2. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif analitis yaitu penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.

## 3. Sumber data

Sumber data dalam penelitian ini didapatkan melalui data primer yaitu melakukan penelitian dan pengumpulan data di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dan PT. Duta Wibawa Putra Medan, sedangkan data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari:

- a. Data yang bersumber dari hukum Islam yaitu Al-Qurán dan Hadist (Sunah Rasul). Data yang bersumber dari Hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan.
- b. Data sekunder yang terdiri dari:
  - 1) Bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan, dalam penelitian ini dipergunakan yaitu Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia.

---

<sup>7</sup>Ida Hanifah dkk. 2018. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: FH. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, halaman 19.

- 2) Bahan hukum sekunder yaitu berupa buku bacaan yang relevan dengan penelitian ini.
- 3) Bahan hukum tersier misalnya ensiklopedia, bahan dari internet, bibliografi dan sebagainya.<sup>8</sup>

#### 4. Alat pengumpul data

Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah:

- a. Studi lapangan (*field research*) yaitu pengumpulan data diperoleh melalui wawancara dengan nara sumber di Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dan Direktur PT. Duta Wibawa Putra Medan.
- b. Studi kepustakaan (*library research*) untuk mendapatkan gambaran atau informasi tentang penelitian yang sejenis dan berkaitan dengan permasalahan yang diteliti. Studi kepustakaan (*library research*) dilakukan dengan dua cara yaitu:
  - 1) *Offline* yaitu menghimpun data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung dengan mengunjungi perpustakaan guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian.
  - 2) *Online* yaitu studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara *searching* melalui media internet guna menghimpun data skunder yang dibutuhkan dalam penelitian.

#### 5. Analisis data

Data yang dikumpulkan melalui studi kepustakaan dianalisis dengan analisis kualitatif. Analisis kualitatif adalah analisa yang didasarkan pada

---

<sup>8</sup> Bambang Sunggono. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, halaman 20.

paradigma hubungan dinamis antara teori, konsep-konsep dan data yang merupakan umpan balik atau modifikasi yang tetap dari teori dan konsep yang didasarkan pada data yang dikumpulkan dan berhubungan dengan pengawasan Dinas Tenaga Kerja Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Pengertian Pengawasan**

Pengawasan merupakan bagian yang tidak pernah terpisahkan dalam fungsi manajemen. Walaupun pengawasan merupakan bagian terakhir dalam urutan manajemen organisasi, namun keberadaan dalam urutan tersebut tidak mengurangi fungsi vitalnya dalam manajemen. Pengawasan digunakan sebagai salah satu alat ukur dimana roda organisasi dapat berjalan dengan baik atau tidak dalam pencapaian tujuan suatu organisasi.

Pengertian pengawasan dalam kamus bahasa Indonesia berasal dari kata awas yang artinya memperhatikan baik-baik, dalam arti melihat sesuatu dengan cermat dan seksama, tidak ada lagi kegiatan kecuali memberi laporan berdasarkan kenyataan yang sebenarnya dari apa yang di awasi.

Saiful Anwar, pengawasan atau kontrol terhadap tindakan aparaturnya pemerintah diperlukan agar pelaksanaan tugas yang telah ditetapkan dapat mencapai tujuan dan terhindar dari penyimpangan-penyimpangan.<sup>9</sup> HS. Hadibroto dan Oemar Witarsa menyebutkan bahwa pengawasan adalah semua aktivitas yang berhubungan dengan penentuan atau evaluasi mengenai apa yang telah dicapai, sampai seberapa jauh pelaksanaan sesuai dengan rencana dan kebijaksanaan pimpinan. Penyimpangan dalam pelaksanaan perlu diketahui agar jika perlu diadakan tindakan koreksi.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Saiful Anwar. 2016. *Sendi-Sendi Hukum Administrasi Negara*. Medan: Glora Madani Press, halaman 127.

<sup>10</sup> HS. Hadibroto dan Oemar Witarsa. 2015 *Sistem Pengawasan Intern*, Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, halaman 2.

Moekijat menyebutkan bahwa pengawas mempunyai peranan yang penting dalam manajemen kepegawaian. Pengawasan mempunyai hubungan yang terdekat dengan pegawai-pegawai perseorangan secara langsung dan baik buruknya pegawai bekerja sebagian besar akan tergantung kepada betapa efektifnya bergaul dengan mereka.<sup>11</sup>

HS. Hadibroto dan Oemar Witarsa mengatakan fungsi pengawasan mempunyai tugas menentukan antara lain apakah ada penyimpangan dalam pelaksanaan. Menentukan adanya penyimpangan perlu diketahui dulu pada tahap perencanaan norma-norma ataupun ukuran-ukuran yang menjadi dasar hasil pelaksanaannya.<sup>12</sup>

Berdasarkan beberapa defenisi di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa:

1. Pengawasan adalah merupakan proses kegiatan yang terus-menerus di laksanakan untuk mengetahui pekerjaan apa yang sudah dilaksanakan, kemudian di adakan penilaian serta mengoreksi apakah pelaksanaannya sesuai dengan semestinya atau tidak.
2. Pengawasan adalah suatu penilaian yang merupakan suatu proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyata telah di capai dengan hasil-hasil yang seharusnya di capai. Dengan kata lain, hasil pengawasan harus dapat menunjukkan sampai di mana terdapat kecocokan atau ketidakcocokan serta mengevaluasi sebab-sebabnya.

Pengawasan sebagai suatu proses untuk mengetahui pekerjaan yang telah dilaksanakan kemudian dikoreksi pelaksanaan pekerjaan tersebut agar sesuai dengan yang semestinya atau yang telah ditetapkan. Pengawasan yang dilakukan

---

<sup>11</sup> Moekijat. 2109. *Manajemen Kepegawaian*, Bandung: Mandar Maju, halaman 118.

<sup>12</sup>HS. Hadibroto dan Oemar Witarsa, *Op.Cit.*, halaman 3.

adalah bermaksud untuk mendukung kelancaran pelaksanaan kegiatan sehingga dapat terwujud daya guna, hasil guna, dan tepat guna sesuai rencana dan sejalan dengan itu, untuk mencegah secara dini kesalahan-kesalahan dalam pelaksanaan.

Fungsi pengawasan dapat dilakukan setiap saat, baik selama proses manajemen/administrasi berlangsung maupun setelah berakhir, untuk mengetahui tingkat pencapaian tujuan suatu organisasi/unit kerja.<sup>13</sup> Fungsi pengawasan pada dasarnya merupakan proses yang dilakukan untuk memastikan agar apa yang telah direncanakan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Terdapat hubungan yang sangat erat antara perencanaan dan pengawasan.<sup>14</sup>

Jum Anggriani mengemukakan bahwa, fungsi dari pengawasan yaitu:

1. Sebagai suatu tindakan pencegahan agar tidak terjadi sesuatu yang tidak diinginkan, jadi pengawasan itu tidak harus setelah terjadinya atau adanya dugaan akan terjadi suatu tindak pidana atau pelanggaran. Contoh pengawasan terhadap perusahaan atau proses produksi yang dapat menghasilkan limbah yang membahayakan kesehatan bagi manusia.
2. Untuk mengetahui terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap peraturan-peraturan yang telah dibuat oleh administrasi negara. Untuk itulah dipekerjakan pegawai-pegawai yang bertugas sebagai pengawas.<sup>15</sup>

Pengawasan pada dasarnya bertujuan untuk mempermudah mengetahui hasil pelaksanaan pekerjaan dari aparatur pemerintah di daerah sesuai dengan tahap-tahap yang telah ditentukan sebelumnya, dan sekaligus dapat melakukan tindakan perbaikan apabila kelak terjadi penyimpangan dari rencana/program yang telah digariskan.

---

<sup>13</sup>Hadari Nawawi. 2015. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Erlangga, halaman 6.

<sup>14</sup> Sondang P. Siagian. *Op.Cit*, halaman 135.

<sup>15</sup> Jum Anggriani. 2016. *Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta: Graha Ilmu, halaman 202.

Kegunaan pengawasan menurut Jum Anggriani adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendukung penegakan hukum (*handhaving*);
2. Warga masyarakat dapat menilai bahwa penguasa memang sungguh-sungguh menegakan perundang-undangan
3. Para pegawai yang bertugas melakukan pengawasan dapat melalui penerangan (penyuluhan), anjuran (bujukan), peringatan dan nasehat.<sup>16</sup>

Arti pengawasan dalam hukum administrasi negara maka hal ini sangat erat kaitannya dengan peranan aparatur pemerintah sebagai penyelenggaraan tugas-tugas umum pemerintah dan pembangunan. Tugas umum aparatur pemerintah dan tugas pembangunan hanya dapat dipisahkan, akan tetapi tidak dapat dibedakan satu samalain. Aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas pemerintahan juga sekaligus melaksanakan tugas pembangunan, demikian juga halnya aparatur pemerintah dalam melaksanakan tugas pembangunan bersamaan juga melaksanakan tugas pemerintahan.

Saiful Anwar menyebutkan bahwa berdasarkan bentuknya pengawasan dapat dibedakan sebagai berikut:

1. Pengawasan internal yaitu pengawasan yang dilakukan oleh suatu badan atau organ yang secara organisatoris/struktural termasuk dalam lingkungan pemerintahan itu sendiri. Misalnya pengawasan yang dilakukan pejabat atasan terhadap bawahannya sendiri.
2. Pengawasan eksternal dilakukan oleh organ atau lembaga-lembaga yang secara organisatoris/struktural berada di luar pemerintah dalam arti eksekutif. Misalnya pengawasan keuangan dilakukan oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK).<sup>17</sup>

Pengawasan internal merupakan pengawasan yang dilakukan dari dalam organisasi yang bersangkutan sedangkan pengawasan eksternal atau pengawasan

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, halaman 203.

<sup>17</sup> Saiful Anwar, *Op.Cit.*, halaman 127.

dari luar yakni pengawasan yang menjadi subyek pengawas adalah pihak luar dari organisasi obyek yang diawasi.<sup>18</sup>

Pengawasan ditinjau dari segi waktunya dibagi dalam dua kategori yaitu sebagai berikut:

1. Pengawasan *a-priori* atau pengawasan preventif yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah yang lebih tinggi terhadap keputusan-keputusan dari aparatur yang lebih rendah. Pengawasan dilakukan sebelum dikeluarkannya suatu keputusan atau ketetapan administrasi negara atau peraturan lainnya dengan cara pengesahan terhadap ketetapan atau peraturan tersebut. Apabila ketetapan atau peraturan tersebut belum disahkan maka ketetapan atau peraturan tersebut belum mempunyai kekuatan hukum.
2. Pengawasan *a-posteriori* atau pengawasan represif yaitu pengawasan yang dilakukan oleh aparatur pemerintah yang lebih tinggi terhadap keputusan aparatur pemerintah yang lebih rendah. Pengawasan dilakukan setelah dikeluarkannya keputusan atau ketetapan pemerintah atau sudah terjadinya tindakan pemerintah. Tindakan dalam pengawasan represif dapat berakibat pencabutan apabila ketetapan pemerintah tersebut bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Dalam keadaan yang mendesak tindakan dapat dilakukan dengan cara menanggukkan ketetapan yang telah dikeluarkan sebelum dilakukan pencabutan.<sup>19</sup>

Pengawasan Ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh karena kondisi persyaratan kerja bagi pekerja/buruh belum dapat dikatakan cukup hanya dengan penetapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, agar hukum ketenagakerjaan dipatuhi maka perlu eksistensi dan peran aktif dari petugas pengawas ketenagakerjaan.<sup>20</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibid.*, halaman 128.

<sup>19</sup> *Ibid.*, halaman 128.

<sup>20</sup> Abdul Khakim. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: , Citra Aditya Bakti, halaman 123.

Pelaksanaan Pengawasan tenaga kerja dilakukan oleh unit kerja tersendiri pada instansi yang bertanggung jawab di Pemerintah Pusat, Provinsi, dan Kabupaten/Kota. Unit kerja yang melakukan pengawasan di tingkat Provinsi dan Kabupaten/Kota wajib melaporkan mengenai pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja.

Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bidang pembinaan pengawasan ketenagakerjaan yaitu:

1. Perumusan kebijakan di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma kerja perempuan dan anak, keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
2. Pelaksanaan kebijakan dan standarisasi teknis di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma kerja perempuan dan anak, keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
3. Perumusan pedoman, standar, norma, kriteria, prosedur, dan evaluasi di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma kerja perempuan dan anak, keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
4. Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pembinaan pengawasan norma ketenagakerjaan, norma kerja perempuan dan anak, keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
5. Pelaksanaan administrasi Direktorat Jendral.<sup>21</sup>

Secara operasional pengawasan ketenagakerjaan meliputi :

1. Sosialisasi norma ketenagakerjaan.  
Sasaran kegiatan ini agar tercapai peningkatan pemahaman norma kerja bagi masyarakat sehingga tumbuh persepsi positif dan mendorong kesadaran untuk melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara proporsional dan bertanggung jawab.
2. Tahapan pelaksanaan pengawasan :
  - a. Upaya pembinaan (*preventive educative*) yaitu upaya yang ditempuh dengan memberikan penyuluhan kepada masyarakat industri, penyebarluasan informasi ketentuan ketenagakerjaan, pelayanan konsultasi, dan lain-lain.
  - b. Tindakan *represif non yustisial*. Tindakan tersebut ditempuh dengan memberikan peringatan tertulis melalui nota pemeriksaan kepada pemimpin perusahaan apabila ditemui pelanggaran. Di samping juga memberikan petunjuk secara lisan pada saat pemeriksaan.
  - c. Tindakan *represif yustisial*. Tindakan tersebut dijadikan sebagai alternatif terakhir dan dilakukan melalui lembaga peradilan. Upaya

---

<sup>21</sup> Ida Hanifah Lubis. *Op.Cit*, halaman 29.

ini ditempuh apabila pegawai pengawas sudah melakukan pembinaan dan memberikan peringatan, tetapi pengusaha tetap tidak mengindahkan maksud pembinaan tersebut.

- d. Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengembangan pengawasan Ketenagakerjaan ditempuh dengan memberdayakan kelembagaan yang ada, seperti Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit di setiap perusahaan. Dalam hal ini peranan serikat pekerja/serikat buruh sangatlah strategis dalam membantu pengawasan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan di semua sektor.<sup>22</sup>

## **B. Pekerja Migran Indonesia**

Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Negara menjamin hak, kesempatan, dan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan keahlian, keterampilan, bakat, minat, dan kemampuan.

Menurut G. Kartasapoetra bahwa tenaga kerja adalah para pekerja yang bekerja pada perusahaan, dimana para pekerja itu harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya, untuk mana pekerja itu akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang wajar.<sup>23</sup>

Menurut A. Ridwan Halim, bahwa yang dimaksud dengan tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan didalam atau diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang-barang atau jasa untuk memenuhi

---

<sup>22</sup> Abdul Khakim, *Op.Cit*, halaman 211-212

<sup>23</sup> G. Kartasapoetra. 2015. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Kerja*, Jakarta: Bina Aksara, halaman 17.

kebutuhan masyarakat. Pengertian ini sangat luas karena juga meliputi pegawai negeri yang bekerja pada instansi pemerintah yang dilindungi oleh Undang-Undang Kepegawaian. Juga pekerja yang dilindungi oleh Hukum Perpekerjaan serta pekerja yang belum memperoleh peluang pekerjaan (pencari kerja).<sup>24</sup>

Menurut Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa yang dimaksud dengan pekerja migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wiyayah Republik Indonesia.

Pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Penempatan pekerja migran Indonesia merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak asasi manusia, dan perlindungan hukum, serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kepentingan nasional.

### **C. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI).**

Pengertian Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) terdapat pada Pasal 1 angka 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik

---

<sup>24</sup> A. Ridwan Halim. 2017. *Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta: Pradnya Paramitha, halaman 6.

Indonesia Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia adalah “badan usaha berbadan hukum Perseroan Terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari Menteri untuk menyelenggarakan penempatan pekerja migran Indonesia.”

Menurut Pasal 3 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia bahwa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang akan menempatkan calon pekerja migran Indonesia wajib memiliki Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI).

Pasal 4 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia mengatur bahwa Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) untuk memperoleh Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) harus mengajukan secara *daring* dengan mengunggah dokumen:

1. Perjanjian kerjasama penempatan;
2. Surat permintaan pekerja migran Indonesia dari pemberi kerja;
3. Rancangan perjanjian kerja;
4. Rancangan perjanjian penempatan.

PT. Duta Wibawa Putra Medan merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pengguna jasa swasta pekerja migran Indonesia dan pelaksana penempatan swasta yang berperan untuk memperkerjakan pekerja migran Indonesia di negara tujuan. PT. Duta Wibawa Putra Medan sudah berbentuk badan hukum dengan

Nomor SIPP TKI: 218/MEN/V/2007 dan Nomor Izin Kantor Cabag KEP/51/4/DTK-TR/2012.

PT. Duta Wibawa Putra Medan sudah memiliki perjanjian kerja dengan mitra kerja diluar negeri yang merupakan suatu instansi atau badan usaha dan sudah berbentuk badan hukum dinegara tujuan yang bertanggung jawab menempatkan pekerja migran Indonesia pada pengguna. Penempatan pekerja migran Indonesia hanya dapat dilakukan jika pemerintah negara tujuan telah membuat perjanjian tertulis dengan pemerintah Republik Indonesia, atau negara tujuan memiliki peraturan perundang-undangan yang melindungi tenaga kerja asing. Ini dimaksudkan untuk menghindari perlakuan yang tidak manusiawi terhadap pekerja migran Indonesia.

Perjanjian kerja antara PT. Duta Wibawa Putra Medan dengan calon pekerja migran Indonesia pada hakikatnya merupakan salah satu bentuk perjanjian untuk melakukan suatu pekerjaan yaitu perjanjian melakukan suatu jasa. Perjanjian dimana pihak yang satu menghendaki dari pihak lawannya dilakukannya suatu pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan. Pihak yang satu bersedia membayar upah, sedangkan apa yang dilakukannya untuk mencapai tujuan tersebut sama sekali terserah kepada pihak lawannya itu. Biasanya pihak lawan adalah seorang ahli dalam melakukan pekerjaan tersebut dan biasanya juga memasang tarif untuk jasanya.

Proses perjanjian kerja antara PT. Duta Wibawa Putra Medan dengan calon pekerja migran Indonesia merupakan perjanjian atas kesepakatan para pihak yang diadakan untuk menempatkan calon pekerja migran Indonesia yang akan

bekerja diluar negeri. Perjanjian ini juga merupakan upaya perlindungan dari PT. Duta Wibawa Putra Medan agar pekerja migran Indonesia mendapatkan pekerjaan yang sesuai dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai kemanusiaan dan juga kesusilaan.

Perjanjian penempatan calon pekerja migran Indonesia melalui PT. Duta Wibawa Putra Medan telah sesuai dengan syarat sahnya perjanjian yang terdapat dalam Pasal Pasal 52 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut telah dijelaskan bahwa dalam suatu perjanjian harus terdapat kesepakatan para pihak, dalam perjanjian kerja ini PT. Duta Wibawa Putra Medan dengan mitra usaha di luar negeri telah mengadakan suatu kerjasama guna untuk menempatkan calon pekerja migran Indonesia ke luar negeri untuk mendapatkan pekerjaan yang layak dan diberi upah sesuai dengan kontak kerja dan perjanjian ini dilakukan untuk member perlindungan bagi pekerja migran Indonesia pada pra penempatan, masa penempatan dan purna penempatan.

Adanya hubungan hukum maka akan terjadi perjanjian kerja, perjanjian kerja yang dimaksud yaitu kontrak kerja sama antara PT. Duta Wibawa Putra Medan dengan mitra usaha luar negeri, perjanjian penempatan pekerja migran Indonesia antara PT. Duta Wibawa Putra Medan dengan calon pekerja migran Indonesia dan kontrak kerja antara mitra usaha luar negeri/majikan dengan pekerja migran Indonesia.

Setelah terjadinya suatu perjanjian kerja antara para pihak yang secara langsung akan timbul hubungan hukum maka akan menimbulkan suatu hak dan

kewajiban bagi para pihak. Hak dan kewajiban bagi PT. Duta Wibawa Putra Medan, Calon Tenaga Kerja Indonesia, PT. Duta Wibawa Putra Medan dengan Mitra luar negeri, dan Mitra luar negeri/majikan dengan pekerja migran Indonesia sudah tercantum dalam perjanjian kerja yang sudah disepakati oleh para pihak.

Isi dari perjanjian kerja adalah hak-hak dan kewajiban-kewajiban pekerja migran Indonesia, hak-hak dan kewajiban-kewajiban PT. Duta Wibawa Putra Medan serta hak-hak dan kewajiban-kewajiban mitra diluar negeri/majikan.

Hak-hak PT. Duta Wibawa Putra Medan dalam penempatan calon pekerja migran Indonesia adalah sebagai berikut:

1. PT. Duta Wibawa Putra Medan mendapat biaya jasa penempatan dari pengguna jasa di dalam maupun luar negeri;
2. PT. Duta Wibawa Putra Medan mendapat biaya jasa penempatan dari tenaga kerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Adapun kewajiban PT. Duta Wibawa Putra Medan adalah sebagai berikut:

1. Mematuhi semua Undang-undang mengenai penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia yang diatur oleh pemerintah Indonesia dan negara tujuan pekerja migran Indonesia serta arahan yang diberikan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia;
2. Memastikan bahwa penemptan pekerja migran Indonesia mengikuti/mengikuti ketentuan sebagaimana diuraikan pada butir-butir syarat-syarat *Term of service* yang telah diketahui oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia;
3. Menjamin perusahaan/pengguna untuk:

- a. Memberikan gaji, *overtime*, tunjangan, cuti, peralatan kerja, bonus, dan fasilitas kepada pekerja migran Indonesia dengan kadar yang sama dengan pekerja migran Indonesia yang diuruskan oleh syarikat *principal*;
- b. Mempekerjakan pekerja migran Indonesia tidak kurang dari pada 2 (dua) tahun berturut-turut pada syarikat *principal*/tempat kerja yang sama, tidak memindah-memindah ke tempat kerja yang lain;
- c. Membayar gaji pekerja migran Indonesia selambat-lambatnya 7 bulan berikutnya;
- d. Memberikan pekerja Indonesia semua yang mejadi haknya serta memulangkan pekerja ke Indonesia jika pada suatu keadaan majikan tidak dapat menyediakan pekerjaan lagi selama 2 buln berturut-turut;
- e. Menyediakan pekerja migran Indonesia tempat tinggal/asrama dengan kelengkapan yang layak;
- f. Menyediakan pengangkutan yang layak bagi pekerja migran Indonesia ketempat kerja perhi pulang secara cuma-cuma;
- g. Menyediakan fasilitas perawatan kesehatan/pengobatan bagi pekerja migran Indonesia di dalam dan diluar lokasi kerja;
- h. Mengurus dan menanggung bayaran asuransi bagi pekerja migran Indonesia dibawah *skim Workmen's Compensation 1952*;
- i. Memberikan salinan perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh pekerja migran Indonesia dan perusahaan *outsourcing* untuk disimpan oleh pekerja migran Indonesia;

- j. Mengurus permit kerja, dokumen-dokumen lain yang diperlukan oleh pekerja migran Indonesia (pembaharuan paspor, keterangan pindah alamat, dan lain-lain), dan memberikan kartu pengenalan pekerja asing kepada pekerja migran Indonesia;
- k. Tidak memotong gaji pekerja migran Indonesia atau pembayaran lain yang dibenarkan oleh undang-undang;
- l. Tidak memberikan/membayar *fee*, biaya, komisi, atau pembayaran apapun kepada perusahaan;
- m. Membantu pengurusan segala sesuatu yang diperlukan untuk kelancaran ketertiban, selama masa kontrak, dan masa pemulangan/cuti pekerja migran Indonesia, serta membantu menyelesaikan jika berlaku perselisihan/permasalahn yang dialami oleh pekerja migran Indonesia;
- n. Menyampaikan laporan berkala pada setiap bulan kepada Kedutaan Besar Republik Indonesia mengenai pekerja migran Indonesia yang ditempatkan. Laporan disampaikan selambat-lambatnya pada tanggal 7;
- o. Bersikap kooperatif, bertanggung jawab, dan mau bekerja sama dengan Kedutaan Besar Republik Indonesia dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dialami oleh pekerja migran Indonesia.

Hak calon pekerja migran Indonesia pada perjanjian penempatan dan kontrak kerja dengan majikan yakni sebagai berikut:

1. Calon pekerja migran Indonesia berhak untuk mengetahui perusahaan, jenis pekerjaan dan upah untuk pekerjaan tersebut;

2. Calon pekerja migran Indonesia berhak untuk mengetahui waktu pemberangkatan ke tempat bekerja diluar negeri;
3. Calon pekerja migran Indonesia berhak membatalkan dan menerima pengembalian uang untuk biaya penempatan apabila PT. Duta Wibawa Putra Medan dari waktu yang telah diperjanjikan belum memberangkatkan calon pekerja migran Indonesia;
4. Calon pekerja migran Indonesia berhak mendapatkan perlindungan dari PT. Duta Wibawa Putra Medan maupun pemerintah apabila meghadapi masalah ditempat pekerja migran Indonesia bekerja;
5. Calon pekerja migran Indonesia berhak mendapatkan uangnya kembali apabila PT. Duta Wibawa Putra Medan tidak menempatkan calon pekerja migran Indonesia sesuai dengan perjanjian kerja;
6. Calon pekerja migran Indonesia berhak mendapatkan upah, fasilitas untuk bekerja, fasilitas tempat tinggal, kesehatan sesuai yang diperjanjikan.

Kewajiban calon pekerja migran Indonesia yang bekerja diluar negeri yaitu sebagai berikut:

1. Dalam perjanjian penempatan calon pekerja migran Indonesia harus membayar sejumlah biaya untuk penempatan;
2. Calon pekerja migran Indonesia wajib untuk melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan dalam perjanjian kerja;
3. Calon pekerja migran Indonesia wajib menyelesaikan tempo kontrak yang telah disepakati para pihak;

4. Calon pekerja migran Indonesia wajib mematuhi peraturan yang telah ada dalam perjanjian kerja;
5. Calon pekerja migran Indonesia wajib menjalankan tugas dengan penuh dedikasi, amanah dan bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan oleh majikan.

Hak yang dimiliki oleh mitra diluar negeri atau majikan dalam perjanjian kerja penempatan Calon pekerja migran Indonesia yaitu berupa:

1. Mendapatkan kewajiban pekerja migran Indonesia yaitu menyelesaikan pekerjaannya sampai tanggal pekerja berhenti;
2. Berhak memberhentikan/memutuskan hubungan kerja kepada pekerja migran Indonesia jika terjadi perubahan status kepemilikan perusahaan,
3. Berhak memutuskan hubungan kerja jika dalam 2 tahun terakhir perusahaan mengalami kerugian atau sedang melakukan efisiensi,
4. Bisa memutuskan hubungan kerja jika pekerja migran Indonesia tidak bekerja sesuai yang di perjanjikan.

Kewajiban mitra diluar negeri terdapat dalam suatu perjanjian kerja, kewajiban ini termasuk upaya perlindungan terhadap calon pekerja migran Indonesia, kewajiban mitra luar negeri yang harus dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Mematuhi semua undang-undang mengenai perekrutan dan penempatan pekerja Indonesia serta arahan yang diberikan oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia;
2. Memastikan bahwa pembekalan dan pengurusan pekerja Indonesia mengikut kepada ketentuan sebagaimana iuraikan pada butir-butir syarat-syarat

perkhidmatan (*Term of Service/TOS*) yang telah diketahui oleh Kedutaan Besar Republik Indonesia;

3. Memberikan gaji, *overtime*, cuti, peralatan kerja, bonus, dan kemudahan-kemudahan/fasilitas kepada pekerja migran Indonesia dengan kadar/kiraan yang sesuai dengan yang tercantum di dalam perjanjian kerja;
3. Mempekerjakan pekerja migran Indonesia tidak kurang daripada 2 (dua) tahun berturut-turut dan tidak memindah-mindahkan tempat kerja yang lain;
4. Membayar gaji pekerja migran Indonesia selambat-lambatnya 7 hari bulan pada bulan berikutnya;
5. Memberikan hak-hak pekerja migran Indonesia sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan pekerja migran Indonesia karena sesuatu hal tidak dapat bekerja bukan karena kesalahan atau kemauan pekerja migran Indonesia;
6. Menyediakan bagi pekerja migran Indonesia tempat tinggal/asrama dengan kelengkapannya yang layak;
7. Menyediakan pengangkutan yang layak bagi pekerja migran Indonesia ke tempat kerja pergi pulang secara percuma;
8. Menyediakan kemudahan bagi perawatan kesehatan/perubatan bagi pekerja migran Indonesia dalam dan luar lokasi kerja;
9. Mengurus dan menanggung nayaran iuaran bagi pekerja migran Indonesia di bawah hakim *Workmen's Compensation* 1952;

10. Memberikan salinan perjanjian kerja yang telah ditandatangani oleh pekerja migran Indonesia dan *employer* untuk disimpan oleh pekerja migran Indonesia;
11. Mengurus permit kerja, dokumen-dokumen lain yang diperlukan oleh pekerja migran Indonesia (pembaharuan paspor, keterangan pindah alamat, dan lain-lain), dan memberikan kartu pengenalan pekerja asing kepada pekerja migran Indonesia;
12. Tidak memotong gaji pekerja migran Indonesia atau pembayaran lain yang dibenarkan oleh undang-undang;
13. Tidak memungut bayaran lain daripada pekerja migran Indonesia di luar yang dibenarkan oleh undang-undang;
14. Membantu pengurusan segala sesuatu yang diperlukan untuk kelancaran ketibaan, selama masa kontrak, dan masa pemulangan/cuti pekerja migran Indonesia, serta menyelesaikan jika berlaku perselisihan/permasalahan yang dialami oleh pekerja migran Indonesia.
15. Mengemukakan laporan berkala pada setiap bulan kepada Kedutaan Besar Republik Indonesia mengenai pekerja migran Indonesia yang dibekal dan/diurus. Laporan dikemukakan selambat-lambatnya pada setiap 7 hari bulan;
16. Bersikap kooperatif, bertanggung jawab, dan mau bekerja sama dengan Kedutaan Besar Republik Indonesia dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dialami oleh pekerja migran Indonesia.

## **BAB III**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Aturan Hukum Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Terhadap Pengiriman Pekerja Migran Indonesia Oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Bekerja merupakan hak asasi manusia yang wajib dijunjung tinggi, dihormati, dan dijamin penegakannya. Pekerja migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Pelindungan pekerja migran Indonesia perlu dilakukan dalam suatu sistem yang terpadu yang melibatkan pemerintah pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat.<sup>25</sup>

Pekerja migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Beberapa permasalahan hukum akan bermunculan apabila pekerja migran Indonesia di luar negeri tidak diberikan suatu perlindungan. Dimulai dari sebelum bekerja, pekerja migran wajib diberikan perlindungan sejak pendaftaran sampai pemberangkatan. Bahkan perlindungan diberikan setelah bekerja yaitu keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak pekerja

---

<sup>25</sup> Penjelasan Umum Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

migran Indonesia dan anggota keluarganya tiba di debarkasi di Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif.

Indonesia merupakan negara pengirim pekerja migran terbesar kedua di Asia Tenggara setelah Philipina sehingga pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk memfasilitasi pekerja migran Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri. Fasilitasi pekerja migran Indonesia keluar negeri menjadi solusi dari pengangguran dan ketidakterseediaanya lapangan kerja yang memadai di Indonesia. Banyaknya jumlah pekerja migran Indonesia yang bekerja di luar negeri, membuat pemerintah menyediakan payung hukum untuk perlindungan pekerja migran Indonesia.

Aturan hukum yang mengatur pengiriman pekerja migran Indonesia adalah:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279);
2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Pengesahan International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families (Konvensi Internasional mengenai Perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5314);
3. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2019  
Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia

Beberapa asas yang memberikan penguatan dalam perlindungan pekerja migran Indonesia, antara lain:

1. Asas keterpaduan, yaitu perlindungan pekerja migran Indonesia harus mencerminkan keterpaduan dan sinergitas seluruh pemangku kepentingan terkait;
2. Asas persamaan hak, bahwa calon pekerja migran Indonesia dan/atau pekerja migran Indonesia mempunyai hak, kesempatan, dan perlakuan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak;
3. Asas pengakuan atas martabat dan hak asasi manusia, bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia harus mencerminkan penghormatan terhadap keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia;
4. Asas demokrasi, bahwa pekerja migran Indonesia diberikan perlakuan dan hak yang sama dalam mengemukakan pendapat, berserikat, dan berkumpul;
5. Asas keadilan sosial, dalam perlindungan pekerja migran Indonesia dilakukan dengan menekankan kepada aspek pemerataan, tidak diskriminatif, dan keseimbangan antara hak dan kewajiban;
6. Asas kesetaraan dan keadilan gender, suatu keadaan pada saat perempuan dan laki-laki menikmati status yang setara dan memiliki kondisi yang sama untuk mewujudkan secara penuh hak asasi dan potensinya untuk bekerja di luar negeri;
7. Asas non diskriminasi, bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia dilakukan tanpa adanya perbedaan perlakuan yang langsung ataupun tidak langsung didasarkan pada perbedaan manusia atas dasar agama, suku, ras, etnis, kelompok, golongan, status sosial, status ekonomi, jenis kelamin, bahasa, dan keyakinan politik;
8. Asas anti perdagangan manusia, adalah tidak adanya tindakan perekrutan, pengangkutan, pengiriman, pemindahan, atau penerimaan calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia dengan ancaman kekerasan, penggunaan kekerasan, penculikan, penyekapan, pemalsuan, penipuan, dan penyalahgunaan kekuasaan atau posisi rentan, penjeratan uang atau memberikan bayaran atau manfaat sehingga memperoleh persetujuan dari orang yang memegang kendali atas orang lain tersebut, baik yang dilakukan di dalam negara maupun antarnegara, untuk tujuan eksploitasi atau mengakibatkan calon pekerja migran Indonesia atau pekerja migran Indonesia tereksplorasi;
9. Asas transparan, bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia dilakukan secara terbuka, jelas, dan jujur;

10. Asas akuntabilitas, setiap kegiatan dan hasil akhir dari penyelenggaraan perlindungan pekerja migran Indonesia harus dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sesuai dengan ketentuan perundang-undangan;
11. Asas berkelanjutan, bahwa perlindungan pekerja migran Indonesia harus memenuhi seluruh tahapan perlindungan yang meliputi sebelum, selama, dan setelah bekerja untuk menjamin kesejahteraan dan kemajuan dalam seluruh aspek kehidupan, baik untuk masa kini maupun masa yang akan datang.<sup>26</sup>

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan payung hukum dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di samping adanya ratifikasi atas *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Worker and Members of Their Families* (Konvensi Internasional mengenai perlindungan Hak-Hak Seluruh Pekerja Migran dan Anggota Keluarganya) melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012.<sup>27</sup>

Negara wajib menjamin dan melindungi hak azasi warga negaranya yang bekerja baik di dalam maupun di luar negeri berdasarkan prinsip persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi dan anti perdagangan manusia.<sup>28</sup>

Penempatan pekerja migran Indonesia di luar negeri merupakan suatu upaya untuk mewujudkan hak dan kesempatan yang sama bagi tenaga kerja untuk memperoleh pekerjaan dan penghasilan yang layak, yang pelaksanaannya dilakukan dengan tetap memperhatikan harkat, martabat, hak azasi manusia dan perlindungan hukum serta pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan nasional.

---

<sup>26</sup> Hartono Widodo dan R. Jossi Belgradoputra. 2019. *Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*. Jurnal Binamulia Hukum Vol. 8 No. 1, Juli 2019, halaman 109-110.

<sup>27</sup> *Ibid*, halaman 108.

<sup>28</sup> Lalu Husni, *Op.Cit*, halaman 69.

Pekerja migran Indonesia yang hendak bekerja ke luar negeri sebelum diberangkatkan diwajibkan untuk membuat dan menandatangani suatu perjanjian dengan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) atau dahulu dikenal dengan nama Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) selaku agen penyalur. Surat perjanjian tersebut dikenal dengan nama Perjanjian Penempatan Kerja Antar Negara, agar kedua belah pihak dapat mengetahui hak dan kewajiban masing-masing, tujuan utama dibuatnya perjanjian penempatan adalah untuk memberikan perlindungan hukum terhadap pihak yang lemah dalam hal ini pekerja migran Indonesia dari perlakuan pihak yang kuat (pengguna jasa).

Ketentuan penempatan calon pekerja migran Indonesia yang akan bekerja di luar negeri diatur di dalam Pasal 33 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan penempatan tenaga kerja terdiri dari :

2. Penempatan tenaga kerja di dalam negeri; dan
3. Penempatan tenaga kerja di luar negeri

Pasal 33 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang. Secara yuridis peraturan perundang-undang yang menjadi dasar acuan penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri adalah Ordonansi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di luar Indonesia (Stasblad Tahun 1887 Nomor 8) dan Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Ketentuan dalam Ordonansi sangat sederhana/rumit sehingga secara praktis tidak memenuhi kebutuhan yang berkembang. Kelemahan ordonasi itu dan

tidak adanya undang-undang yang mengatur penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri selama ini diatasi melalui peraturan dalam Keputusan Menteri serta peraturan pelaksanaannya.

Diundangkannya Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Ordonasi tentang Pengerahan Orang Indonesia Untuk Melakukan Pekerjaan Di Luar Negeri dinyatakan tidak berlaku lagi dan diamanatkan penempatan tenaga kerja ke luar negeri di atur dalam undang-undang tersendiri. Pengaturan melalui undang-undang tersendiri, diharapkan mampu merumuskan norma-norma hukum yang melindungi Pekerja migran Indonesia dari berbagai upaya dan perlakuan eksploitatif dari siapapun.

Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan antara lain memuat:

1. Landasan, jasa, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
4. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan ketrampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktifitas kerja dan produktifitas perusahaan;
5. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggungjawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;

6. Penggunaan tenaga kerja asing yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
7. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
8. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipatit, lembaga kerja sama tripati, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
9. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;
10. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pembangunan ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual.

Pekerja migran Indonesia juga memiliki hak untuk mendapatkan suatu pekerjaan yang layak. Hal ini di dapatkan para pekerja migran Indonesia memutuskan untuk pergi bekerja di luar negeri karena mereka merasa bahwa pekerjaan yang ada di dalam negeri di rasa belum memenuhi untuk kebutuhan hidup mereka. Meskipun begitu pekerja migran Indonesia mempunyai hak untuk memilih jalan hidupnya untuk mendapatkan kesejahteraan yang layak. Hal ini juga di jelaskan dalam Pasal 31 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu “Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.”

Pasal tersebut jelas menyebutkan bahwa pekerja migran Indonesia memiliki dan diberikan hak untuk memilih dan mendapatkan pekerjaan dimanapun mereka inginkan termasuk di luar negeri sehingga demi mendukungnya hal tersebut perlu diadakannya suatu perlindungan yang layak terhadap para pekerja migran Indonesia demi membantu memenuhi kebutuhan kesejahteraan mereka untuk melindungi seluruh hak dan kewajiban pekerja migran Indonesia ketika masa pra penempatan, penempatan, maupun purna penempatan sehingga para pekerja migran Indonesia terjamin seluruh hak-haknya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia lebih menekankan dan memberikan yang lebih besar kepada pemerintah dan mengurangi peran dalam penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia. Undang-Undang ini juga memberikan perlindungan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia yang selama ini

dilaksanakan oleh perusahaan asuransi yang tergabung dalam konsorsium asuransi dengan program perlindungan meliputi perlindungan prapenempatan, masa penempatan, dan purna penempatan.

Peran perlindungan tersebut saat ini dialihkan dan dilaksanakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Untuk risiko tertentu yang tidak tercakup dalam program Jaminan Sosial, BPJS dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta.

Adapun perlindungan calon pekerja migran Indonesia dan pekerja migran Indonesia bertujuan untuk:

1. Menjamin pemenuhan dan penegakan hak asasi manusia sebagai warga negara dan Pekerja Migran Indonesia;
2. Menjamin perlindungan hukum, ekonomi, dan sosial pekerja migran Indonesia dan keluarganya.<sup>29</sup>

Pelaksana penempatan pekerja migran Indonesia ke luar negeri terdiri atas:

1. Badan;
2. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia;
3. Perusahaan yang menempatkan pekerja migran Indonesia untuk kepentingan perusahaan sendiri.<sup>30</sup>

Penempatan pekerja migran Indonesia oleh Badan dilakukan atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah dengan pemerintah negara pemberi

---

<sup>29</sup> Pasal 3 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

<sup>30</sup> Pasal 49 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

kerja pekerja migran Indonesia atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan.

Perusahaan yang akan menjadi perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia wajib mendapat izin tertulis berupa Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) dari Menteri. Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) tidak dapat dialihkan dan dipindahtangankan kepada pihak lain.

Perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia mempunyai tugas dan tanggung jawab:

1. Mencari peluang kerja;
2. Menempatkan pekerja migran Indonesia;
3. Menyelesaikan permasalahan pekerja migran Indonesia yang ditempatkannya.<sup>31</sup>

Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) diberikan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat diperpanjang setiap 5 (lima) tahun sekali setelah mendapat rekomendasi dari Badan. Selain harus memenuhi syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1), perpanjangan Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia dengan memenuhi persyaratan paling sedikit:

1. Telah melaksanakan kewajibannya untuk memberikan laporan secara periodik kepada Menteri;

---

<sup>31</sup> Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

2. Telah melaksanakan penempatan paling sedikit 75% (tujuh puluh lima persen) dari rencana penempatan pada waktu memperoleh Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) ;
3. Masih memiliki sarana dan prasarana yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;
4. Memiliki neraca keuangan selama 2 (dua) tahun terakhir tidak mengalami kerugian yang diaudit akuntan publik;
5. Tidak dalam kondisi diskors;
6. Telah melaporkan dan menyerahkan persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1) untuk divalidasi ulang. Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus menyerahkan pembaruan data dan menyelesaikan persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja.
7. Dalam hal Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak menyerahkan pembaruan data sebagaimana dimaksud pada ayat (3), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia diizinkan untuk memperbarui Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) paling lambat 30 (tiga puluh) hari kerja dengan membayar denda keterlambatan.<sup>32</sup>

Menteri mencabut Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) jika Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia:

---

<sup>32</sup> Pasal 57 ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

1. Tidak lagi memenuhi persyaratan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 54 ayat (1);
2. Tidak melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya dan/atau melanggar larangan dalam penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang diatur dalam Undang-Undang ini.

Pencabutan Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI) oleh Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (1), tidak mengurangi tanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia terhadap Pekerja Migran Indonesia yang telah ditempatkan dan masih berada di luar negeri.<sup>33</sup>

Menurut Pasal 59 ayat (4) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia bahwa untuk mendapatkan Surat Izin Perekrutan Pekerja Migran Indonesia (SIP2MI), maka perusahaan penempatan pekerja migran Indonesia harus memiliki dokumen:

1. Perjanjian Kerja Sama penempatan;
2. Surat permintaan pekerja migran Indonesia dari pemberi kerja;
3. Rancangan perjanjian penempatan;
4. Rancangan perjanjian kerja.

Pemerintah Pusat dan melakukan pengawasan Pemerintah Daerah terhadap pelaksanaan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah dalam melaksanakan pengawasan dapat mengikutsertakan masyarakat.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> Pasal 58 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

<sup>34</sup> Pasal 76 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Berdasarkan pengaturan hukum tentang pengiriman dan penempatan pekerja migran Indonesia, jelaskan bahwa akibat hukumnya apabila pengiriman pekerja migran Indonesia ternyata tidak sesuai dengan perekrutan maka dapat dikenakan sanksi yang pidana dan sanksi administratif bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yaitu berupa penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha penempatan pekerja migran Indonesia oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI), pencabutan izin serta. pembatalan keberangkatan calon pekerja migran Indonesia.

Tidak dipenuhinya persyaratan salah satu dokumen perjalanan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) maka hal tersebut sudah merupakan tindakan pidana. Hal ini dilandasi pemikiran bahwa dokumen merupakan bukti utama bahwa tenaga kerja yang bersangkutan sudah memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri. Tidak adanya satu saja dokumen, sudah beresiko tenaga kerja tersebut tidak memenuhi syarat atau *illegal* untuk bekerja di negara penempatan. Kondisi ini membuat tenaga kerja yang bersangkutan rentan terhadap perlakuan yang tidak manusiawi atau perlakuan yang eksploitatif lainnya di negara tujuan penempatan.

## **B. Sistem Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Terhadap Pengiriman Pekerja Migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan**

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Setiap tahunnya jumlah tenaga kerja di Indonesia terus meningkat dan tidak sesuai dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Beberapa upaya telah dilakukan oleh

pemerintah untuk mengurangi jumlah angka pengangguran, salah satunya adalah dengan memfasilitasi kesempatan bekerja di luar negeri.

Peraturan perundang-undangan bidang ketenagakerjaan merupakan langkah nyata pemerintah dalam melindungi hak pekerja sekaligus sebagai jaminan hukum bagi pekerja dalam menjalankan kewajibannya dalam bekerja demi keberlangsungan usaha sehingga memiliki peran aktif dalam keberlangsungan dunia industri.

Pengusaha sebagai pemegang amanat konstitusi memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan secara utuh peraturan perundang-undangan tersebut agar pelaksanaannya dapat berjalan sesuai dengan yang diatur. Prakteknya semua belum bisa memberikan jaminan penuh kepada pekerja untuk memperoleh hak-haknya sesuai dengan apa yang seharusnya karena masih terbuka kemungkinan bagi pengusaha untuk mengingkari amanat konstitusi tersebut.

Langkah preventif bagi pekerja, maka pemerintah harus mengambil sebuah kebijakan untuk menjamin pelaksanaan perundang-undangan tersebut. Kondisi seperti ini maka pengawasan merupakan langkah logis untuk mencegah segala kemungkinan-kemungkinan yang tidak diinginkan, melalui pengawasan diharapkan pelaksanaan perundang-undangan ketenagakerjaan dapat dipatuhi dan dilaksanakan oleh setiap pihak.

Pengawasan ketenagakerjaan merupakan suatu sistem yang sangat penting dalam penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Penegakan atau penerapan peraturan perundang-undangan merupakan upaya untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan

pekerja/buruh. Keseimbangan tersebut diperlukan untuk menjaga kelangsungan usaha dan ketenangan kerja yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja.

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Karena pentingnya fungsi pengawasan ini maka pengawasan diatur secara tegas dan khusus dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia seperti Undang-Undang No. 23 tahun 1948 jo Undang-Undang No. 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan Perburuhan, Undang-Undang No. 21 Tahun 2003 tentang Pengesahan Konvensi ILO No. 81 Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan dan beberapa peraturan lainnya seperti Peraturan Presiden No. 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan, Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. 09 Tahun 2005 tentang Tata Cara Penyampaian Laporan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Tujuan diadakan pengawasan ketenagakerjaan adalah :

1. Mengawasi berlakunya undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan pada khususnya.
2. Mengumpulkan bahan-bahan keterangan tentang soal-soal hubungan kerja dan keadaan perburuhan dalam arti yang seluas-luasnya guna membuat undang-undang dan peraturan-peraturan perburuhan.
3. Menjalankan pekerjaan lain-lainnya yang diserahkan kepadanya dengan undang-undang atau peraturan-peraturan lainnya.<sup>35</sup>

---

<sup>35</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

Pengawasan ketenagakerjaan itu sendiri diatur dalam Pasal 176 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan Pengawasan Ketenagakerjaan dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.” Pasal 181 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan berbunyi: “Pegawai pengawas ketenagakerjaan dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 176 wajib :

1. Merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan;
2. Tidak menyalahgunakan wewenangnya.”

Pengawasan ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan ini lebih luas lagi, bukan hanya mengontrol implementasi aturan-aturan ketenagakerjaan tetapi juga untuk mengumpulkan informasi mengenai kebutuhan-kebutuhan para pekerja sebagai dasar bagi pembentukan peraturan-peraturan yang baru.<sup>36</sup>

Melakukan pengawasan dalam bidang ketenagakerjaan, maka dibentuk unit kerja pelaksana pengawasan ketenagakerjaan. Unit kerja pelaksana pengawasan ketenagakerjaan adalah unit kerja yang dibentuk berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang menjalankan tugas dan fungsi di bidang pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan. Unit kerja pelaksana pengawasan ketenagakerjaan dibentuk bersarkan pembagian wilayah kerjanya masing-masing

---

<sup>36</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

sehingga unit kerja pelaksana pengawasan ketenagakerjaan dapat dibagi menjadi 2 (dua) bagian yaitu:<sup>37</sup>

1. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pusat adalah unit kerja pelaksana yang menjalankan tugas dan fungsi pengawasan ketenagakerjaan pada Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
2. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan kabupaten/kota atau provinsi adalah unit kerja pelaksana yang menjalankan tugas dan fungsi di bidang pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya dibidang ketenagakerjaan di kabupaten/kota atau provinsi.

Unit kerja pelaksana pengawasan ketenagakerjaan mempunyai dua kewajiban yaitu:<sup>38</sup>

1. Wajib menyampaikan laporan pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi, khusus bagi unit kerja pada pemerintahan provinsi dan kabupaten/kota.
2. Wajib merahasiakan segala sesuatu yang menurut sifatnya patut dirahasiakan dan tidak menyalahgunakan kewenangannya.

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada pemerintah pusat dan pemerintah daerah harus dilaksanakan secara terkoordinasi. Koordinasi antar unit kerja tersebut dilaksanakan melalui koordinasi tingkat nasional dan koordinasi tingkat provinsi.

---

<sup>37</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

<sup>38</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat menyelenggarakan Rapat Koordinasi Tingkat Nasional yang dihadiri oleh seluruh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota, sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun. Dalam rapat koordinasi tingkat nasional tersebut, unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Pusat, dapat mengikutsertakan instansi pemerintah terkait atau pihak lain yang dipandang perlu. Hasil rapat koordinasi tingkat nasional tersebut menjadi pedoman pelaksanaan koordinasi tingkat provinsi.

Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Provinsi menyelenggarakan rapat Koordinasi Tingkat Provinsi yang dihadiri seluruh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota di Provinsi yang bersangkutan, sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun. Seterusnya hasil rapat koordinasi tingkat provinsi tersebut menjadi pedoman pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan oleh unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/Kota. Unit kerja pengawasan ketenagakerjaan pada instansi yang lingkup tugas dan tanggung jawabnya di

bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah Kabupaten/ Kota dapat melaksanakan rapat kerja teknis operasional.

Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan yang dilaksanakan mulai dari daerah kabupaten/kota, provinsi dan pusat harus dilaksanakan dengan semangat refleksi dan koreksi yang mana dapat dilakukan dengan memberikan laporan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan kepada pimpinan masing-masing sesuai hierarki yang diatur perundang-undangan.

Hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Kabupaten/Kota dilaporkan kepada Bupati/Walikota. Bupati/Walikota melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya kepada Gubernur. Hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di Provinsi dilaporkan kepada Gubernur. Gubernur melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan di wilayahnya kepada Menteri dengan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri. Menteri melaporkan hasil pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan secara nasional kepada Presiden.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan disebutkan bahwa sistem pengawasan ketenagakerjaan mempunyai fungsi:<sup>39</sup>

1. Menjamin penegakan ketentuan hukum mengenai kondisi kerja dan perlindungan pekerja saat melaksanakan pekerjaannya, seperti ketentuan yang berkaitan dengan jam kerja, pengupahan, keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan, penggunaan pekerja anak dan orang muda serta masalah-

---

<sup>39</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

masalah lain yang terkait, sepanjang ketentuan tersebut dapat ditegakkan oleh pengawas ketenagakerjaan.

2. Memberikan keterangan teknis dan nasehat kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai cara yang paling efektif untuk mentaati ketentuan hukum.
3. Memberitahukan kepada pihak yang berwenang mengenai terjadinya penyimpangan atau penyalahgunaan yang secara khusus tidak diatur dalam ketentuan hukum yang berlaku.
4. Tugas lain yang dapat menjadi tanggung jawab pengawas ketenagakerjaan tidak boleh menghalangi pelaksanaan tugas pokok pengawas atau mengurangi kewenangannya dan ketidak berpihakannya yang diperlukan bagi pengawas dalam berhubungan dengan pengusaha dan pekerja.

Berdasarkan hasil diperoleh hasil bahwa pengawasan dalam melakukan pembinaan terhadap perusahaan adalah pengawasan ketenagakerjaan terpadu. Mekanisme pengawasan terpadu yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan meliputi rangkaian kegiatan sebagai berikut:<sup>40</sup>

1. Penyusunan rencana kerja
2. Pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja
3. Penindakan korektif baik secara preventif maupun secara represif
4. Pelaporan hasil pemeriksaan

Pihak yang melaksanakan pengawasan ketenagakerjaan adalah pengawas. Pegawai pengawas mempunyai hak dan kewajiban:<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

<sup>41</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

1. Pengawas berhak memasuki semua tempat-tempat, dimana dijalankan atau biasa dijalankan pekerjaan, atau dapat disangka bahwa disitu dijalankan pekerjaan dan juga segala rumah yang disewakan atau dipergunakan oleh majikan atau wakilnya untuk perumahan atau perawatan pekerja.
2. Jika pegawai-pegawai ditolak untuk memasuki tempat-tempat tertentu, jika perlu maka dapat dengan bantuan Polisi.
3. Pengawas berhak meminta keterangan baik lisan maupun tertulis kepada Pengusaha atau wakilnya dan Semua pekerja tanpa dihadiri pihak ketiga dalam waktu yang sepantasnya guna memperoleh pendapat yang pasti tentang hubungan kerja dan keadaan perburuhan pada umumnya di dalam perusahaan itu pada waktu itu atau/dan pada waktu yang telah lampau.
4. Dalam menjalankan tugasnya pegawai-pegawai tersebut diwajibkan berhubungan dengan organisasi buruh yang bersangkutan.
5. Pegawai pengawas ketenagakerjaan di luar jabatannya wajib merahasiakan segala keterangan tentang rahasia-rahasia di dalam suatu perusahaan, yang didapatnya berhubungan dengan jabatannya.

Pengawas ketenagakerjaan ada dua yaitu pengawas umum dan pengawas spesialis.<sup>42</sup>

#### 1. Pengawas Umum

Pengawas umum adalah pengawas yang telah menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang serendah-rendahnya berpendidikan DIII atau pangkat Pengatur Muda Tingkat I (II/ b) dan usia tidak melebihi 30 tahun dan telah melalui

---

<sup>42</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

pendidikan khusus di bidang pengawasan sebagai pengawas umum. Pengawas umum mempunyai tugas :

- a. Melaksanakan pemeriksaan pertama dan kontrol (berkala) di perusahaan atau di tempat kerja.
- b. Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepadatenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- c. Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
- d. Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajibannya.
- e. Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha atau pengurus.

## 2. Pengawas Spesialis

Pengawas spesialis adalah pengawas umum yang telah melaksanakan pengawasan selama lima tahun. Jadi pengawas umum yang telah bekerja menjadi pengawas selama lima tahun dapat diajukan menjadi pengawas spesialis melalui pendidikan khusus. Misalnya pengawas jaminan sosial pekerja, pengawas pengupahan dan lain-lain. Pengawas spesialis mempunyai tugas:<sup>43</sup>

- a. Melaksanakan kontrol (pemeriksaan berkala) di perusahaan atau tempat kerja.

---

<sup>43</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin,1 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

- b. Memberikan bimbingan, pembinaan dan penyuluhan kepada tenaga kerja dan pengusaha atau pengurus tentang peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.
- c. Merahasiakan segala sesuatu yang diperoleh yang perlu dirahasiakan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.
- d. Melaporkan semua kegiatan yang berhubungan dengan tugas dan kewajiban sesuai dengan ketentuan.
- e. Mencatat hasil pemeriksaan dalam buku Akte Pengawasan Ketenagakerjaan dan disimpan oleh pengusaha atau pengurus.

Mekanisme kegiatan pengawasan terpadu yang dilaksanakan oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah:<sup>44</sup>

- a. Penyusunan rencana kerja

Setiap pengawas di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan sebelum melaksanakan operasional pengawasan ke perusahaan-perusahaan, maka sebelumnya mereka menyusun rencana kerja yang diketahui oleh Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bantul dalam rangka pemeriksaan.

- b. Pemeriksaan di perusahaan atau di tempat kerja

Setelah memperoleh persetujuan rencana kerja oleh Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan maka akan dibuat surat perintah tugas pengawasan dan pemeriksaan ke perusahaan yang hendak diperiksa. Setelah itu petugas akan mulai melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan. Dalam

---

<sup>44</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan ketenagakerjaan, yang menjadi obyek pengawasan oleh petugas pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan antara lain:

- 1) Jenis usaha perusahaan
- 2) Data umum perusahaan
- 3) Pelaksanaan waktu kerja dan waktu istirahat
- 4) Hubungan kerja
- 5) Pelaksanaan Pengupahan
- 6) Jaminan sosial dan kesejahteraan
- 7) Keselamatan dan Kesehatan kerja.

Pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Medan didasari oleh berbagai isu terkait menerapkan regulasi yang sesuai dengan isu tersebut. Berawal dari banyaknya jumlah pekerja migran Indonesia yang melakukan penyelewengan dokumen maka pemerintah membuat peraturan perundang-undangan baru yang sesuai dengan kondisi masyarakat terkini. Dinas Tenaga Kerja Kota Medan membagi jenis pengawasan sesuai regulasi sebagai berikut:

#### 1. Pengawasan eksternal

Pengawasan eksternal yaitu pengawasan yang dilakukan oleh organ atau lembaga secara struktural berada di luar pemerintahan (dalam arti eksekutif). Pengawasan ekstern dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Medan kepada calon pekerja migran Indonesia, perusahaan penyalur pekerja migrant Indonesia dan desa-desa penyalur pekerja migran Indonesia.

Pengawasan yang dilakukan disnaker kepada calon pekerja migran Indonesia sebatas pengecekan dokumen pendaftaran, dokumen keberangkatan, pra penempatan dan purna penempatan. Pengawasan dilakukan secara individu saat pra penempatan dan purna penempatan, sedangkan saat pengecekan dokumen dilakukan saat calon pekerja migran Indonesia berada di perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia atau saat sedang mendaftarkan dirinya ke dinas tenaga kerja.<sup>45</sup>

Perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia. Dinas Tenaga Kerja Kota Medan rutin melakukan pengawasan kepada perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia yang berada di Kota Medan. Kunjungan dan pengawasan perusahaan penyalur pekerja migrant Indonesia dilakukan minimal dua bulan sekali. hal-hal yang perlu diawasi saat berada di perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia dan balai latihan keterampilan adalah:

- a. Surat-surat termasuk surat izin perusahaan apakah masih berlaku atau sudah habis masa izinnya, lembaran form pendaftaran calon pekerja migrant Indonesia.
- b. Pengecekan kelayakan sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia untuk menunjang pelatihan calon pekerja migran Indonesia, apakah sesuai dengan penempatannya atau tidak. minimal perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia yang menyalurkan tenaga kerja

---

<sup>45</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

harus mempunyai dapur, mess atau beberapa kamar tidur, beberapa kelas kecil untuk pembelajaran, minimal satu laboratorium bahasa, satu tempat untuk ujian pekerjaan informal yang diisi dengan barang-barang seperti mesin cuci, setrika, bak mandi dan alat penunjang lainnya seperti manekin.

- c. Pengecekan kepuasan calon pekerja migrant Indonesia. Hal ini ditanyakan secara acak kepada calon pekerja migran Indonesia yang ditemui petugas, ditujukan agar tidak terjadi eksploitasi terhadap calon pekerja migrant Indonesia dan pelatihan tersebut layak serta sesuai dengan izin.
- d. Daerah-daerah penyalur pekerja Migran Indonesia. Pengawasan dilakukan terhadap daerah-daerah di kota Medan sebagai penyalur dan pemerataan di seluruh kota Medan dengan tujuan agar calon pekerja migrant Indonesia yang belum mendaftar atau yang ingin mendaftar telah mendapatkan informasi terbaru dan informasi yang valid terkait dokumen, terkait hal-hal yang perlu dilakukan sebelum menjadi calon pekerja migran Indonesia, mengatasi hal-hal yang tidak diinginkan saat di luar negeri, menjadi mandiri saat menjalani purna penempatan, dan lain-lain.

Pengawasan ekstren dilakukan untuk menjaga dan mensinkronkan antara sistem yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Kota Medan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, apakah telah berjalan dengan baik dan semestinya.

## 2. Pengawasan internal

Pengawasan internal dilakukan oleh satu badan yang secara organisatoris atau struktural masih termasuk dalam lingkungan pemerintahan sendiri.

pengawasan ini dilakukan oleh pejabat atasan terhadap bawahannya secara hierarkis. Pengawasan intern berasal dari Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pegawainya. Pengawasan terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan rutin dilakukan kepala dinas tenaga kerja dengan datang melakukan pengecekan kepada setiap ruangan pegawai disnaker.<sup>46</sup>

Pengawasan ditinjau dari segi waktu dilaksanakannya ada dua macam:

1. Pengawasan preventif.

Pengawasan preventif adalah pengawasan yang dilakukan sebelum dikeluarkannya suatu keputusan atau ketetapan pemerintah. Pengawasan preventif dilakukan terhadap sesuatu yang bersifat berencana. Bentuk pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam hal preventif yaitu pertama, memberikan izin dengan lima tahap verifikasi dokumen.<sup>47</sup>

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia telah mengatur secara jelas dan rinci dokumen apa saja yang dibutuhkan saat melakukan izin menjadi pekerja migran Indonesia, namun pada prakteknya terjadi penyimpangan yang terjadi saat peraturan tersebut dijalankan. Pemberian izin calon pekerja migran Indonesia, Dinas Tenaga Kerja Kota Medan melakukan verifikasi dokumen dan membaginya dalam lima bagian yaitu:

- a. Identitas pekerja migran Indonesia, berita acara, Kartu Identitas Tenaga Kerja Indonesia (KITKI), perjanjian penempatan antara Disnaker, perusahaan dan

---

<sup>46</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

<sup>47</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

calon pekerja migran Indonesia, rekom paspor. Pemberian izin dengan lima tahap verifikasi oleh Disnaker harus berurutan, apabila ada salah satu yang terlewat maka Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri (SISKOKTLN) tidak dapat membaca data yang akan dimasukkan. SISKOKTLN juga dibatasi aksesnya untuk dinas dan pihak terkait saja.

- b. Penyuluhan ke calon pekerja migran Indonesia penyuluhan ke calon pekerja migran Indonesia dilakukan 2 (dua) tahap saat berada di desa dan belum mendaftar. Saat sudah mendaftar dan berada di perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia. penyuluhan dilakukan agar calon pekerja migran Indonesia menjadi sadar hukum saat sebelum mendaftar dan setelah menjadi pmi serta sadar akan kondisi dan keadaan yang akan ditempuh selama menjadi pekerja migran Indonesia di luar negeri.
- c. Penyuluhan ke perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia. Penyuluhan yang dilakukan Disnaker ke perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia berupa banyak bentuk, beberapa diantaranya: penyuluhan peraturan perundang-undangan, dengan banyaknya peraturan baru untuk melindungi calon pekerja migran Indonesia maupun perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia, maka harus dilakukan penyuluhan agar penafsiran tentang peraturan tersebut sama dan tidak terjadi kesalahan pemahaman di kemudian hari yang menyebabkan kejadian fatal. Penyuluhan tentang pendaftaran calon pekerja migrant Indonesia kepada calon pekerja migran Indonesia dan karyawan perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia serta dokumen pendaftaran yang benar sesuai peraturan perundang-undangan, sebelum

dilakukan penyuluhan tentang pendaftaran. Hal ini dilakukan untuk menekan jumlah perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia yang akan melakukan pemalsuan atau kesalahan dalam pendaftaran calon pekerja migran Indonesia ke disnaker.

- d. Penyuluhan ke daerah-daerah kerja Disnaker. Beberapa sasaran untuk penyuluhan antara lain kepada kepala Kelurahan terkait pembuatan surat izin keluarga yang di tanda tangani kepala Kelurahan dan di stampel, saat ini hampir seluruh kegiatan pendaftaran dan dokumen pendukung calon pekerja migran Indonesia terunggah di SISKOKTLN, sehingga memudahkan untuk melakukan pengawasan sedangkan surat izin keluarga, belum tersistem di SISKOKTLN rawan untuk dilakukannya pemalsuan. Penyuluhan tersebut dimaksudkan agar tidak terjadi pemalsuan baik dari pihak calon pekerja migrant Indonesia, keluarga calon pekerja migran Indonesia maupun kepala desa dan dimaksudkan agar kepala Kelurahan tidak serta merta memberikan tanda tangan serta stampel, harus disertai nomor register yang tercatat di kantor Kelurahan sehingga apabila terjadi sesuatu yang menyangkut surat izin keluarga tidak sulit untuk dilakukan pengecekan

## 2. Pengawasan represif

Pengawasan represif adalah pengawasan yang dilakukan sesudah dikeluarkannya keputusan atau ketetapan pemerintah, sehingga bersifat korektif dan memulihkan suatu tindakan yang keliru. Terdapat dua sanksi yaitu sanksi administratif dan sanksi pidana. Sanksi administratif dilakukan dengan cara pembekuan izin dan pencabutan izin yang dilakukan oleh kementerian tenaga

kerja melalui laporan dari Disnaker Kabupaten, Disnaker Provinsi maupun BNP2TKI.<sup>48</sup>

Pembekuan izin telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.10/MEN/V/2009 Tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan Dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia. Pasal 1 Angka 3 Permenakertrans Nomor PER.10/MEN/V/2009 Surat izin pelaksana penempatan (SIPPTKI) adalah “izin yang diberikan oleh menteri kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI Swasta”. Pembekuan SIPPTKI dilaksanakan selama 3 bulan, apabila perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia cabang yang melakukan penyelewengan dan terkena pembekuan maka seluruh cabang termasuk pusat perusahaan penyalur pekerja migran indonesia akan mendapatkan pembekuan pula selama 3 (tiga) bulan.

Selama masa pembekuan, perusahaan penyalur pekerja migrant Indonesia tidak boleh memberangkatkan pekerja migrant Indonesia akan tetapi diperbolehkan merekrut calon pekerja migran Indonesia. Kartu pelanggaran dibagi menjadi 3 (tiga) sesuai dengan jenis dan beratnya pelanggaran yaitu:<sup>49</sup>

- a. Hijau, untuk perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia yang terdaftar, telah memenuhi persyaratan dan telah melakukan administrasi sesuai ketentuan yang berlaku.

---

<sup>48</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

<sup>49</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

- b. Kuning, untuk perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia yang dokumennya belum lengkap antara lain izin penampungan, izin balai latihan keterampilan, laporan tahunan.
- c. Kartu merah, untuk perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia yang melakukan penyelewengan seperti memberangkatkan pekerja migran Indonesia ke daerah moratorium, diketahui telah melakukan pemalsuan atau membantu melakukan pemalsuan dokumen calon pekerja migran Indonesia

Pasal 65 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diterangkan tentang informasi yang tidak benar dalam pengisian dokumen “Setiap orang dilarang memberikan data dan informasi tidak benar dalam pengisian dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13”. Sebelum tahun 2012, pelayanan pendaftaran dan verifikasi dokumen calon pekerja migran Indonesia masih sangatlah berat dan sulit, karena semua sistem belum terintegasi dan belum terhubung secara online, pada pertengahan 2012 munculah sistem baru yaitu SISKOKTLN yang menghubungkan seluruh yang berkewenangan untuk mengeluarkan dokumen dan verifikasi guna memberangkatkan calon pekerja migran Indonesia ke luar negeri.

Saat belum ada SISKOKTLN sangat sulit untuk mendeteksi keaslian dari dokumen calon pekerja migrant Indonesia tersebut, saat ini SISKOKTLN telah menekan jumlah penyelewengan dokumen dan pekerja migrant Indonesia ilegal. Jumlah penyelewengan dapat ditekan bukan berarti semua penyelewengan bisa diatasi, pegawai perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia maupun calon

pekerja migran Indonesia tidak taat hukum sudah mengetahui titik lemah dari petugas meskipun mereka tidak bisa memberikan data palsu pada SISKOKTLN.

Pasal 13 tersebut sudah sesuai, tetapi untuk pengaplikasian dalam kenyataan sulit untuk mengetahui siapa yang menyelewengkan dokumen jika tidak ada laporan dari pihak keluarga atau data yang diselewengkan baru diketahui saat pekerja migran Indonesia tersebut mendapatkan masalah di negara tujuan. Dijelaskan pula pada Pasal 79 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia “Setiap orang yang dengan sengaja memberikan data dan informasi tidak benar dalam pengisian dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah). Sulitnya menemukan siapa saja yang melakukan penyelewengan, pihak Disnaker melakukan pencegahan penyelewengan dokumen dengan cara meneliti setiap dokumen yang diberikan kepada Disnaker.

### **C. Faktor-Faktor Penghambat dan Solusi Dinas Tenaga Kerja Kota Medan Terhadap Pengiriman Pekerja Migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan**

Beberapa kendala dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kota Medan saat melakukan pengawasan dokumen terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

#### **1. Kendala eksternal.**

Kendala ini disebabkan dikarenakan kurangnya koordinasi dan ketidaksinkronan antara Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dengan perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia dan calon pekerja migran Indonesia yaitu:

- a. Calon pekerja migrant Indonesia belum paham tentang konsekuensi hukum dan belum sadar hukum. Terbukti dari masih ditemukannya pekerja migran Indonesia yang bekerja secara non prosedural ataupun prosedural tetapi dengan menyelewengkan dokumen.
- b. Perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia. Memiliki peranan penting dalam melakukan perekrutan, melakukan penyuluhan hingga mendampingi calon pekerja migran Indonesia melakukan pendaftaran ke Dinas Tenaga Kerja. Perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia yang melakukan pelanggaran dibekukan izinnya karena diketahui melakukan kesalahan. Salah satu penyebab penyelewengan adalah untuk keberlangsungan usaha. Perputaran uang diperlukan untuk memberangkatkan lalu merekrut kembali calon pekerja migran Indonesia.
- c. Luasnya wilayah kerja Kota Medan sangat timpang jika dibandingkan dengan jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan yang memiliki kewenangan untuk melakukan penyuluhan.<sup>50</sup>

## 2. Kendala internal

Kendala internal terjadi karena adanya hambatan pada internal antar sistem dan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan disebabkan:<sup>51</sup>

- a. Anggaran dikarenakan biaya menjadi kendala paling utama.

Penyuluhan atau penyuluhan secara praktis dilakukan dengan menggabung beberapa Kelurahan menjadi satu atau mencari Kelurahan kantong pekerja

---

<sup>50</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

<sup>51</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

migran Indonesia. Sedikitnya dana dari APBD membuat Dinas Tenaga Kerja tidak bisa leluasa memberikan penyuluhan. Padahal penyuluhan sangat dibutuhkan dan sangat penting bagi calon pekerja migran Indonesia di Kota Medan mengingat jumlahnya yang terus meningkat.

b. Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan.

Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja yang berkewenangan untuk melakukan verifikasi berjumlah 7 orang dari seksi penempatan dan perluasan kerja, sedangkan pegawai yang berkewenangan untuk melakukan penyuluhan berjumlah 5 orang dari seksi perlindungan tenaga kerja luar negeri. Jumlah tersebut sangatlah timpang jika dibandingkan dengan jumlah pekerja migrant Indonesia yang berada di Kota Medan.

c. Sarana dan prasarana.

Sarana seperti *power poin* dan brosur tidak dapat tersebar luas karena minimnya jumlah yang dicetak sesuai dengan anggaran. *Power poin* juga hanya dapat dijangkau dengan peserta yang duduknya di depan, sedangkan yang duduk dibelakang kurang terlihat dan suara terkadang tidak jelas, sehingga saat dibuka sesi tanya jawab banyak yang tidak bertanya dari bangku tengah kebelakang karena ketidaktahuan calon pekerja migran indonesia tentang penyuluhan tersebut.

Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan untuk mengatasi kendala-kendala yang ada yaitu:<sup>52</sup>

---

<sup>52</sup> Hasil Wawancara dengan Pratiwi Listiyanti Pegawai Pengawas Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan Senin, 07 September 2020 Pukul 10.00 wib

## 1. Sosialisasi dan program penempatan pekerja migran Indonesia

Sosialisasi dan program penempatan pekerja migran Indonesia adalah kegiatan penyuluhan yang bertujuan untuk memberikan penjelasan, gambaran, pemahaman tentang pekerja migran Indonesia dan tatacara pendaftaran yang sesuai dengan prosedur yang berlaku. Kegiatan sosialisasi dan program penempatan pekerja migran Indonesia dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dan instansi lain, misalnya BNP2TKI, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, dan lain-lain. Seperti yang dikatakan oleh Kepala Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam wawancara diharapkan dengan adanya program sosialisasi ini menjadikan masyarakat lebih memahami bagaimana prosedur yang benar untuk menjadi pekerja migran Indonesia, sehingga akan mengurangi atau mencegah terjadinya permasalahan pada pekerja migran Indonesia. Kegiatan sosialisasi dan program penempatan pekerja migran Indonesia dapat dilakukan dengan berbagai cara. Adapun bentuk kegiatan sosialisasi adalah sebagai berikut:

- a. Pelayanan informasi lowongan pekerjaan kepada masyarakat, khususnya para pencari kerja yang datang ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Medan. Para pencari kerja akan datang ke kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Medan untuk mencari info. Para pencari kerja nantinya akan diberi layanan atau penjelasan oleh bagian penyedia lowongan kerja. Apabila pencari lowongan kerja berminat untuk menjadi pekerja migran Indonesia, nanti Kasi Penyedia Lowongan Kerja akan menunjukkan lowongan pekerjaan yang ada di luar negeri. Kasi penyedia lowongan kerja bertanggungjawab

atas informasi yang diberikan. Adanya pemberian informasi kerja kepada para calon pekerja migran Indonesia diharapkan dapat menjadi salah satu usaha dari Dinas Tenaga Kerja Kota Medan untuk mengurangi permasalahan yang terjadi pada pekerja migran Indonesia.

b. Penyuluhan kepada masyarakat.

Penyuluhan atau sosialisasi ini dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan ataupun instansi yang terkait lainnya. Kegiatan penyuluhan ini ditunjukan kepada masyarakat umum serta para pencari kerja. Penyuluhan atau sosialisasi kepada masyarakat dilakukan dengan bekerja sama dengan aparat ataupun kelurahan. Kegiatan ini dilakukan secara tatap muka langsung ataupun penyuluhan menggunakan brosur-brosur. Penyuluhan secara langsung biasanya diadakan di selenggarakan di kantor kelurahan dengan peserta warga masyarakatnya. Selain itu adapula penyuluhan yang dilakukan di SMK dan SMU. Penyuluhan diberikan dengan tujuan memberikan penjelasan atau informasi terkait calon pekerja migran Indonesia dan bagaimana prosedur yang benar untuk pendaftarannya. Dinas Tenaga Kerja Kota Medan melakukan penyuluhan agar nantinya para masyarakat berminat untuk menjadi pekerja migran Indonesia, mereka dapat mengikuti prosedur yang benar. Di penyuluhan itu kita jelaskan semuanya dari pra-penempatan, penempatan, sampai pemulangan ke negara asal dan perlindungannya yang diterima nanti di luar negeri oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Medan.

2. Penertiban Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang tidak berizin atau ilegal

Permasalahan yang terjadi pada pekerja migran Indonesia tidak serta merta bersasal dari kesalahan calon pekerja migran Indonesia, namun juga terjadi pada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang tidak resmi menjadi salah satu faktor yang dapat memicu permasalahan. Untuk menekan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang tidak resmi, Dinas Tenaga Kerja Kota Medan melakukan penertiban. Bagi Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang tidak resmi maka pihak Dinas Tenaga Kerja Kota Medan akan memberikan peringatan/teguran agar Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) tersebut segera mengurus perijinannya, dan bila ternyata pihak Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) tidak melaksanakannya maka Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) akan dikenakan sanksi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Medan yaitu dengan pembayaran denda oleh perusahaan tersebut ataupun dibubarkan/ditutup. Hal ini dilakukan untuk menghindari agar pelaksanaan penempatan pekerja migran Indonesia Swasta (Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI)) ilegal tidak semakin meluas dan merugikan para calon pekerja migran Indonesia. Sehingga para calon pekerja migran Indonesia akan menggunakan jalur yang benar dalam melakukan pendaftaran menjadi pekerja migran Indonesia dan

mengurangi resiko timbulnya permasalahan yang dialami pekerja migran Indonesia di luar negeri.

3. Pemeriksaan calon dokumen pekerja migran Indonesia.

Pendaftaran calon pekerja migran Indonesia dapat dilakukan melalui Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) daerah setempat atau di luar daerah. Namun untuk pendaftaran yang dilakukan di luar daerah, maka calon pekerja migran Indonesia harus terlebih dahulu meminta surat rekomendasi dari Dinas Tenaga Kerja Kota Medan. Ketika calon pekerja migran Indonesia meminta surat rekomendasi, Disnakertrans melakukan pemeriksaan terhadap calon pekerja migran Indonesia yang diberikan oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) dimana tempat calon pekerja migran Indonesia itu mendaftar. Disaat inilah Disnakertrans memeriksa status dari Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) terkait, apakah Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) tersebut benar-benar memiliki perijinan atau tidak. Mitra usaha yang berstatus resmi, maka Dinas Tenaga Kerja Kota Medan akan memberikan surat rekomendasi dan akan memberikan alternatif kepada calon pekerja migran Indonesia agar mendaftar di Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang resmi. Kegiatan ini dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dengan tujuan untuk memberikan perlindungan kepada para calon pekerja migran Indonesia agar calon pekerja migran Indonesia tersebut dapat mengikuti prosedur yang benar.

#### 4. Kerjasama antara Instansi Pemerintah/Swasta/Lembaga Terkait

Kerjasama dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dalam rangka memberi perlindungan kepada pekerja migran Indonesia atau kepada calon pekerja migran Indonesia. Kegiatan kerjasama ini dilaksanakan dalam rangka sosialisasi tentang program penempatan pekerja migran Indonesia. Pelaksanaan kegiatan ini mengacu pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia. Penyampaian sosialisasi tersebut dengan melalui kunjungan-kunjungan dinas ke instansi terkait baik pemerintah maupun swasta. Kegiatan kerjasama ini juga dilakukan dalam rangka memberikan materi dan informasi mengenai program penempatan pekerja migran Indonesia kepada calon pekerja migran Indonesia. Adanya kerjasama antara Dinas Tenaga Kerja Kota Medan dengan instansi pemerintah, swasta, dan lembaga terkait diharapkan dapat membantu dalam penyampaian materi ataupun informasi kepada calon pekerja migran Indonesia sehingga dapat menyeluruh.

## **BAB IV**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

1. Aturan hukum pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan adalah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 beserta aturan turunannya akan menjadi pegangan bagi atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat luar negeri yang ditunjuk. Namun, hal ini tidaklah mudah mengingat kompleksitas perlindungan pekerja migran Indonesia di luar negeri sangat beragam, serta dapat muncul hal-hal yang tidak terduga sebelumnya. Atase ketenagakerjaan dan/atau pejabat luar negeri yang menangani masalah ini seharusnya memiliki keterampilan serta keahlian di bidangnya. Penegakan hukum terhadap pekerja migran Indonesia di luar negeri harus dilakukan melalui pengawasan yang ketat.
2. Sistem pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan adalah mengawasi dokumen calon pekerja migran Indonesia belum memenuhi syarat sesuai peraturan perundang-undangan dilakukan dengan cara pengawasan internal pada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan, pengawasan eksternal pada calon pekerja migran Indonesia, perusahaan penyalur pekerja migrant Indonesia, pengawasan preventif dengan melakukan penyuluhan dan melakukan verifikasi lima tahap pada pendaftaran calon pekerja migran Indonesia ke Dinas Tenaga Kerja Kota

Medan, pengawasan represif dengan pemberian sanksi secara administratif dan sanksi pidana sesuai dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017.

3. Faktor-faktor penghambat Dinas Tenaga Kerja Kota Medan terhadap pengiriman pekerja migran Indonesia oleh PT. Duta Wibawa Putra Medan adalah kendala internal : anggaran dari APBD untuk Dinas Tenaga Kerja Kota Medan sedikit untuk menjangkau calon pekerja migran Indonesia maupun Balai Latihan Kerja. Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Medan menyulitkan pegawai untuk selalu melakukan penyuluhan. Kendala eksternal timbul dari calon pekerja migran Indonesia karena kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki. Kendala dari perusahaan penyalur pekerja migrant Indonesia karena melakukan penyelewengan atau ketidak patuhan terhadap aturan demi menjalankan keberlangsungan usaha perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia.

## **B. Saran**

1. Agar calon pekerja migran Indonesia harus memperlihatkan dokumen saat pendaftaran ke Dinas Tenaga Kerja Kota Medan untuk dicocokkan dengan data yang ada di SISKOKTLN.
2. Agar mewajibkan calon pekerja migran Indonesia ikut datang ke Dinas Tenaga Kerja Kota Medan saat pendaftaran sehingga petugas Dinas Tenaga Kerja Kota Medan yang memverifikasi bisa secara langsung menanyakan apabila terjadi ketidakcocokan dokumen.
3. Agar Dinas Tenaga Kerja Kota Medan bisa melakukan pengecekan dokumen secara berkala ke kantor kelurahan dan Perusahaan Penyalur

Pekerja Migran Indonesia agar tidak terjadi penyelewengan dokumen. Hal ini ditujukan agar Dinas Tenaga Kerja Kota Medan bisa menciptakan pendaftaran calon pekerja migran Indonesia secara prosedural dan dapat berkontribusi memberikan payung hukum yang semestinya bagi calon pekerja migran Indonesia dan pekerja migran Indonesia.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Khakim. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: , Citra Aditya Bakti.
- A. Ridwan Halim. 2017. *Hukum Perburuhan Aktual*, Jakarta: Pradnya Paramitha.
- Bambang Sunggono. 2016. *Metodologi Penelitian Hukum*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- G. Kartasapoetra. 2015. *Hukum Perburuhan Bidang Pelaksanaan Kerja*, Jakarta: Bina Aksara.
- Hadari Nawawi. 2015. *Pengawasan Melekat di Lingkungan Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Erlangga.