

**IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA  
DAN TRANSMIGRASI NOMOR 19 TAHUN 2012 DALAM  
RANGKA PEMENUHAN HAK PEKERJA DI KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

**Oleh :**

**NONI VANESSA**

**NPM : 1603100089**

**Program Studi Ilmu Administrasi Publik**

**Konsentrasi Kebijakan Publik**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2020**

**BERITA ACARA PENGESAHAN**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Oleh:

Nama Mahasiswa : NONI VANESSA  
N P M : 1603100089  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Pada hari, tanggal : Senin, 09 November 2020  
Waktu : 08.30 s.d Selesai

**TIM PENGUJI**

PENGUJI I : **Drs. R. KUSNADI, M.AP**

(.....)

PENGUJI II : **ANANDA MAHARDIKA S.Sos., M.SP**

(.....)

PENGUJI III : **IDA MARTINELLY, SH. MM**


(.....)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

  
**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP**

  
**Drs. ZULFAHMI, M.I.Kom**

## BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk dipertahankan dalam ujian skripsi oleh:

Nama Mahasiswa : NONI VANESSA  
N P M : 1603100089  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan

Medan, 09 November 2020

PEMBIMBING

  
**IDA MARTINELLY, SH. MM**

Disetujui Oleh

KETUA PROGRAM STUDI

  
**NALIL KHAIRIAH, S.IP, M.Pd**

DEKAN

  
**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos, M.SP**

## PERNYATAAN

*Bismillahirrahmanirahim*

Dengan ini saya, Noni Vanessa NPM 1603100089, menyatakan dengan sungguh-sungguh :

1. Saya menyadari bahwa memalsukan karya ilmiah dengan segala bentuk yang dilarang oleh undang-undang, termasuk pembuatan karya ilmiah oleh orang lain dengan sesuatu imbalan, atau memplagiat atau mengambil karya ilmiah orang lain, adalah tindakan kejahatan yang dihukum undang-undang yang berlaku.
2. Bahwa skripsi ini adalah hasil karya dan tulisan tangan saya sendiri, bukan karya orang lain atau plagiat, atau karya jiplakan dari karya orang lain.
3. Bahwa di dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh kerjasama di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya , juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis di dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Bila dikemudian hari terbukti pernyataan saya ini tidak benar, saya bersedia tanpa mengajukan banding menerima sanksi :

1. Skripsi saya ini beserta nilai-nilai ujian skripsi saya dibatalkan
2. Pencabutan kembali gelar kesejamaan yang telah saya peroleh, serta pembatalan dan penarikan ijazah dan transkrip nilai yang telah saya terima.

Medan, 27 Oktober 2020

Yang menyatakan



## **ABSTRAK**

### **Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan**

**Noni Vanessa**

**Npm : 1603100089**

Hak-hak pekerja adalah sejumlah peraturan perundangan dan hak asasi manusia yang terkait dengan hubungan antara pekerja dengan majikan. Hak ini biasanya diperoleh melalui undang-undang ketenagakerjaan. Secara umum, wacana tentang hak-hak pekerja terkait dengan negosiasi gaji, tunjangan, dan kondisi kerja yang aman. Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja dengan pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali pekerja berada pada posisi yang lemah. Maka dari itu di dalam dunia ketenagakerjaan pekerja adalah kaum yang harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya. Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan. Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif dan pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Berdasarkan penelitian, diketahui bahwa Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan belum sepenuhnya terimplementasi dengan baik. Hal ini dikarenakan minimnya kemauan perusahaan untuk mengikuti atau menerapkan aturan yang telah diberlakukan dengan baik, kurangnya sosialisasi dari implementator setempat, serta kurangnya pengawasan yang dilakukan dikarenakan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ingin diawasi.

**Kata kunci : Implementasi Kebijakan, Pemenuhan Hak Pekerja**

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beriring salam juga penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kabar kepada manusia bahwa pentingnya ilmu pengetahuan bagi kehidupan di dunia dan di akhirat. Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Administrasi Publik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Adapun judul skripsi ini adalah “Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja Di Kota Medan”. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa hasil penelitian dari penelitian ini masih belum sempurna karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan penulis, oleh sebab itu penulis sangat senang menerima saran dan kritikan demi kesempurnaan skripsi ini. Maka dari itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat:

1. Kedua Orangtua penulis, Ayahanda tersayang Alm. Firma Pane dan Ibunda tercinta Ani Farida yang telah memberikan banyak dukungan, doa, dukungan moril maupun materil dari awal sampai akhir perkuliahan penulis, serta kepada saudara-saudari Sandra Annisa, Ihsan Gunawan, dan Fifi Anggrainy yang selalu memberi doa dan dukungan terhadap penulis.
2. Bapak Drs. Agussani, M,AP. Selaku rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Arifin Saleh, S.Sos., MSP selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Ibu Nalil Khairiah, S.Ip., M.Pd selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
5. Dosen Pembimbing dalam penulisan skripsi ini yaitu Ibu Ida Martinelli yang telah memberikan arahan dan kesempatan kepada penulis selama penyusunan skripsi ini.
6. Dosen dan seluruh Staff pengajar di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan dan ilmu yang bermanfaat selama penulis mengikuti perkuliahan.
7. Seluruh pegawai dan keluarga besar Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Para narasumber yang disertakan di dalam penelitian ini, Ibu Titiek Nasriaty, S.Pd selaku Kepala Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Bapak Jones Parapat, SH selaku Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Bapak Ardiansyah selaku staff di Perusahaan Arenda Nuansa Berlian. Rizki selaku pekerja di sebuah perusahaan di Kota Medan. Iwan selaku pekerja di sebuah perusahaan di Kota Medan.
9. Untuk sahabat-sahabat tercinta penulis Sri Kartika Dewi, Juni Arini, Yuri Agustiani, Izka Putri Elisma Pasaribu, Roro Windu Anjani, Puspa Madalin, Cahyatri Nasution, Vicka Lorenza, Sarah Diba Damanik, Diky Listanto, Meisy Mega, Veby Tansiska, Dwi Rahayu. Nining Prowoningsih, Hamzah Zarkasyi, Kasiani Barus.
10. Untuk seluruh rekan-rekan mahasiswa/i stambuk 2016 yang tergabung dalam jurusan Ilmu Administrasi Publik.

Akhirnya kepada seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu secara langsung telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyusunan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-

besarnya semoga mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT, serta tidak lupa juga penulis memohon maaf atas semua kekurangan dan kesalahan yang ada selama penulisan skripsi ini, semoga akan lebih baik lagi kedepannya.

Medan, Oktober 2020

Penulis



## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>ABSTRAK.....</b>	
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	3
1.3. Tujuan Penelitian .....	4
1.4. Manfaat Penelitian .....	4
1.5. Sistematika Penulisan .....	5
<b>BAB II URAIAN TEORITIS</b>	
2.1. Pengertian Implementasi .....	6
2.2. Pengertian Kebijakan .....	7
2.3. Pengertian Kebijakan Publik .....	8
2.4. Ciri-ciri Kebijakan Publik .....	9

2.5. Urgensi Kebijakan Publik .....	10
2.6. Tahap-Tahap Kebijakan Publik .....	11
2.7. Faktor yang Mempengaruhi Pembuatan Kebijakan Publik .....	12
2.8. Kerangka Kerja Kebijakan Publik .....	13
2.9. Pengertian Implementasi Kebijakan .....	14
2.10. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik .....	16
2.11. Pengertian Pekerja .....	17
2.12. Unsur-Unsur Pekerja .....	18
2.13. Pengertian Hak Pekerja .....	19
2.14. Kewajiban Pekerja .....	20

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Jenis Penelitian .....	22
3.2. Kerangka Konsep .....	22
3.3. Defenisi Konsep .....	24
3.4. Kategorisasi .....	25
3.5. Narasumber .....	26
3.6. Teknik Pengumpulan Data .....	26
3.7. Teknik Analisis Data .....	27
3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	27
3.9. Deskripsi Objek dan Lokasi Penelitan .....	27

3.9.1. Sejarah Kota Medan .....	27
3.9.2. Sejarah Singkat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	30
3.9.3. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	30
3.9.4. Tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	32
3.10. Susunan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	34
3.11. Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	39
a) Tugas dan Fungsi Sekretariat .....	39
1. Sub Bagian Umum .....	40
2. Sub Bagian Keuangan .....	41
3. Sub Bagian Penyusunan Program .....	41
b) Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja .....	42
c) Bidang Penempatan Tenaga Kerja .....	43
d) Bidang Perselisihan, Syarat Kerja, dan Pengupahan .....	43
e) Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial .....	43
f) Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana .....	44
3.12. Strategi dan Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	44
3.13. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....	45

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1. Hasil Penelitian .....	47
4.2. Data Hasil Wawancara .....	48

4.2.1. Adanya tujuan yang ingin dicapai .....	48
4.2.2. Adanya tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan .....	51
4.2.3. Adanya dampak bagi para pekerja .....	53
4.2.4. Adanya Pengawasan .....	55
4.3. Hasil Pembahasan .....	58
4.3.1. Adanya tujuan yang ingin dicapai .....	58
4.3.2. Adanya tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.....	59
4.3.3. Adanya dampak bagi para pekerja .....	60
4.3.4. Adanya Pengawasan .....	61

## **BAB V PENUTUP**

5.1. Kesimpulan .....	62
5.2. Saran .....	63

### **Daftar Pustaka**

### **Lampiran**

### **Riwayat Hidup**

## DAFTAR TABEL

### Halaman

<b>Tabel 3.1 Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan 2016-2021 .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabel 3.2 Susunan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Medan .....</b>	<b>35</b>
<b>Tabel 3.3 Sasaran Strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....</b>	<b>45</b>

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 3.1 Kerangka Konsep .....</b>	<b>24</b>
<b>Gambar 3.2 Logo Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....</b>	<b>34</b>
<b>Gambar 3.3 Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan .....</b>	<b>47</b>

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 2 Pedoman Wawancara

Lampiran 3 Sk-1 Permohonan Persetujuan Judul Skripsi

Lampiran 4 Sk-2 Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing

Lampiran 5 Sk-3 Permohonan Seminar Proposal Skripsi

Lampiran 6 Sk-4 Undangan Seminar Proposal Skripsi

Lampiran 7 Sk-5 Berita Acara Bimbingan Skripsi

Lampiran 8 Surat Izin Penelitian Mahasiswa

Lampiran 9 Surat Balasan Izin Penelitian

Lampiran 10 Surat Keterangan sudah melakukan Penelitian

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 menyatakan bahwa, pekerjaan merupakan hak asasi manusia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UUTK) Pasal 1 angka 2 UUTK yang dimaksud dari tenaga kerja adalah “Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat”. Dengan demikian tenaga kerja merupakan roda penggerak utama perekonomian bangsa Indonesia.

Pekerja, tenaga kerja atau karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja. Hak-hak pekerja adalah sejumlah peraturan perundangan dan hak asasi manusia yang terkait dengan hubungan antara pekerja dengan pemberi kerja. Hak ini biasanya diperoleh melalui undang-undang ketenagakerjaan. Secara umum, wacana tentang hak-hak pekerja terkait dengan negosiasi gaji, tunjangan, dan kondisi kerja yang aman. Secara yuridis dalam hukum ketenagakerjaan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja atau bisa dikatakan juga sebagai pekerja dengan



pengusaha tidak sama dan seimbang. Karena seringkali pekerja berada pada posisi yang lemah. Maka dari itu di dalam dunia ketenagakerjaan pekerja adalah kaum yang harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran - pemikiran ini merupakan program perlindungan pekerja yang dalam praktek sehari-hari berguna untuk mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 merupakan salah satu peraturan yang mengatur masalah ketenagakerjaan dengan tujuan agar para tenaga kerja dapat terpenuhi hak-haknya dan mendapatkan perlindungan yang mendasar serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha. Sebagaimana diatur dalam peraturan tersebut, perjanjian kerja itu bersifat memaksa, artinya para pihak dalam perjanjian kerja tidak dapat membuat perjanjian yang menyimpang dari peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Aturan tersebut telah diatur sedemikian rupa agar tercipta hubungan antara pihak pekerja dan perusahaan yang harmonis dan tidak saling merugikan.

Tetapi apabila melihat fakta yang ada, masih banyak perjanjian kerja yang dibuat justru menimbulkan ketidakadilan, dimana satu pihak mendapatkan keuntungan dan pihak lainnya merasa dirugikan. Ketimpangan ini cenderung

sering dirasakan oleh pihak pekerja khususnya pekerja outsourcing. Banyak pekerja yang telah dirugikan karna perjanjian kerja, seperti pemberian upah yang tidak sesuai Upah Minimum Regional (UMR), waktu kerja yang lebih dari batasan yang diatur dalam perundang-undangan, jaminan sosial yang tidak dipenuhi oleh perusahaan, atau praktik outsourcing yang walaupun merugikan para pekerja, baik dari segi ketidakjelasan status dan sebagainya, tetapi masih diterapkan hingga saat ini.

Secara praktik ada beberapa penyimpangan yang dilakukan oleh perusahaan pemberi pekerjaan maupun perusahaan penyedia tenaga kerja terhadap sistem kerja outsourcing. Penyimpangan tersebut antara lain ialah Perusahaan pemberi pekerjaan tidak mematuhi aturan-aturan oleh Pemerintah. Perusahaan juga melanggar batas waktu kerja yang ditetapkan bagi pekerja. Perjanjian kerja dibuat sepihak atau tanpa proses kesepakatan yang seimbang dimana pekerja tidak diberi tahu isi perjanjian kerja, pekerja tidak diberikan fasilitas kesehatan, uang makan dan uang lembur. Dari apa yang telah diuraikan dalam pejelasan diatas, maka penulis ingin meneliti dan mengambil judul untuk skripsi ini yaitu **“Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dalam rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian diatas adalah **“Bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan”**

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang konkret, yang dapat diamati dan dapat di ukur. Selaras dengan perumusan masalah yang peneliti kemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian diatas yaitu Untuk mengetahui **Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan.**

### 1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Aspek Teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan penulis mengenai pemenuhan hak-hak pekerja.
- b. Aspek Praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi pemikiran positif dan membangun bagi pemecahan masalah yang berkaitan dengan judul penelitian.
- c. Aspek Akademis, hasil dari penelitian ini adalah sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian Sarjana Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

## **1.5. Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini terdiri dari Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Manfaat Penelitian, serta sistematika penulisan.

### **BAB II URAIAN TEORITIS**

Bab ini mengemukakan teori-teori yang berkaitan dengan implementasi, kebijakan publik dan hak-hak pekerja.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini terdiri dari Metode Penelitian, Jenis Penelitian, Kerangka Konsep, Defenisi Konsep, Katagorisasi, Narasumber, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data, Lokasi Penelitian.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat tentang hasil penelitian dan Pembahasan

### **BAB V PENUTUP**

Bab ini memuat simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran.

### **Daftar Pustaka**

### **Lampiran**

## **BAB II**

### **URAIAN TEORITIS**

#### **2.1. Pengertian Implementasi**

Menurut Hanifah dalam Harsono, (2002: 67) Implementasi adalah suatu proses untuk melaksanakan kegiatan menjadi tindakan kebijakan dari politik kedalam administrasi. Pengembangan suatu kebijakan dalam rangka penyempurnaan suatu program.

Menurut Setiawan, (2004: 39) Implementasi adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

Menurut Wahab, (2001: 65) Implementasi adalah tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu, pejabat-pejabat, atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Van Meter dan Van Horn dalam Budi Winarno, (2008: 146-147) mendefinisikan implementasi kebijakan publik sebagai tindakan-tindakan dalam keputusan-keputusan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan yang dilakukan oleh organisasi publik yang diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa Implementasi adalah suatu proses yang dilakukan oleh sekelompok individu untuk untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

## **2.2. Pengertian Kebijakan**

Carl J Federick sebagaimana dikutip Leo Agustino (2008: 7) mendefinisikan kebijakan sebagai serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan seseorang, kelompok atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dan kesempatan-kesempatan terhadap pelaksanaan usulan kebijaksanaan tersebut dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Pendapat ini juga menunjukkan bahwa ide kebijakan melibatkan perilaku yang memiliki maksud dan tujuan merupakan bagian yang penting dari definisi kebijakan, karena bagaimanapun kebijakan harus menunjukkan apa yang sesungguhnya dikerjakan daripada apa yang diusulkan dalam beberapa kegiatan pada suatu masalah.

James E Anderson sebagaimana dikutip Islamy (2009: 17) mengungkapkan bahwa kebijakan adalah Serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu.

Heinz Eulau dan Kenneth Prewitt sebagaimana dikutip Leo Agustino (2012:6) mengungkapkan bahwa Kebijakan adalah keputusan tetap yang dicirikan dengan konsisten dan pengulangan (repetisi) tingkah laku dari mereka yang membuat dan dari mereka yang mematuhi keputusan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Kebijakan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau pemerintah untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

### **2.3. Pengertian Kebijakan Publik**

Pengertian kebijakan publik menurut Thomas R. Dye dalam Edi Suharto, (2005: 44) adalah sebagai apa yang tidak dilakukan maupun apa yang dilakukan oleh pemerintah. Dan apabila pemerintah memilih untuk melakukan sesuatu maka harus ada tujuannya (objeknya) karena kebijakan publik itu meliputi semua tindakan pemerintah, jadi bukan semata-mata merupakan pernyataan keinginan pemerintah atau pejabat pemerintah saja. Disamping itu sesuatu yang tidak dilaksanakan oleh pemerintah pun termasuk kebijaksanaan negara. Hal ini disebabkan karena “sesuatu yang tidak dilakukan” oleh pemerintah akan mempunyai pengaruh (dampak) yang sama besarnya dengan “sesuatu yang dilakukan” oleh pemerintah.

Menurut Woll sebagaimana dikutip Tangkilisan (2003: 2) kebijakan publik adalah sejumlah aktivitas pemerintah untuk memecahkan masalah di masyarakat, baik secara langsung maupun melalui berbagai lembaga yang mempengaruhi kehidupan masyarakat.

Menurut Anderson dikutip Leo Agustino, (2016:7) menjelaskan bahwa kebijakan publik adalah Serangkaian kegiatan yang mempunyai maksud atau tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang aktor atau sekelompok aktor yang berhubungan dengan suatu permasalahan atau suatu hal yang diperhatikan.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Kebijakan Publik adalah serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan sekelompok orang atau pemerintah agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.

#### **2.4. Ciri-ciri Kebijakan Publik**

Menurut Suharno (2010: 22-24), ciri-ciri khusus yang melekat pada kebijakan publik bersumber pada kenyataan bahwa kebijakan itu dirumuskan. Ciri-ciri kebijakan publik antara lain: a) Kebijakan publik lebih merupakan tindakan yang mengarah pada tujuan daripada sebagai perilaku atau tindakan yang serba acak dan kebetulan. Kebijakan-kebijakan publik dalam system politik modern merupakan suatu tindakan yang direncanakan; b) Kebijakan pada hakekatnya terdiri atas tindakan-tindakan yang saling berkait dan berpola yang mengarah pada tujuan tertentu yang dilakukan oleh pejabat-pejabat pemerintah dan bukan merupakan keputusan yang berdiri sendiri. Kebijakan tidak cukup 26 mencakup keputusan untuk membuat undang-undang dalam bidang tertentu, melainkan diikuti pula dengan keputusan-keputusan yang bersangkutan paut dengan implementasi dan pemaksaan pemberlakuan; c) Kebijakan bersangkutan paut dengan apa yang senyatanya dilakukan pemerintah dalam bidang tertentu; d) Kebijakan publik mungkin berbentuk positif, mungkin pula negatif, kemungkinan meliputi keputusan-keputusan pejabat pemerintah untuk tidak bertindak atau tidak melakukan tindakan apapun dalam masalah-masalah dimana justru campur tangan pemerintah diperlukan.



## 2.5. Urgensi Kebijakan Publik

Untuk melakukan studi kebijakan publik merupakan studi yang bermaksud untuk menggambarkan, menganalisis, dan menjelaskan secara cermat berbagai sebab dan akibat dari tindakan-tindakan pemerintah. Studi kebijakan publik menurut Thomas R. Dye, sebagaimana dikutip Sholichin Abdul Wahab (2010: 14) “Studi kebijakan publik mencakup dan menggambarkan upaya kebijakan publik, penilaian mengenai dampak dari kekuatan-kekuatan yang berasal dari lingkungan terhadap isi kebijakan publik, analisis mengenai akibat berbagai pernyataan kelembagaan dan proses-proses politik terhadap kebijakan publik; penelitian mendalam mengenai akibat-akibat dari berbagai kebijakan politik pada masyarakat, baik berupa dampak kebijakan publik pada masyarakat, dampak yang diharapkan (direncanakan), maupun dampak yang tidak diharapkan. Beberapa alasan mengapa kebijakan publik penting atau urgen untuk dipelajari, yaitu: a) Alasan Ilmiah Kebijakan publik dipelajari dengan maksud untuk memperoleh pengetahuan yang luas tentang asal-muasalnya, proses perkembangannya, dan konsekuensi-konsekuensinya bagi masyarakat. Dalam hal ini kebijakan dapat dipandang sebagai variabel terikat (*dependent variable*) maupun sebagai variabel independen (*independent variable*). Kebijakan dipandang sebagai variabel terikat, maka perhatian akan tertuju pada faktor-faktor politik dan lingkungan yang membantu menentukan substansi kebijakan atau diduga mempengaruhi isi kebijakan publik. Kebijakan dipandang sebagai variabel independen jika focus perhatian tertuju pada dampak kebijakan tertuju pada sistem politik dan lingkungan yang berpengaruh terhadap kebijakan publik; b) Alasan professional Studi kebijakan publik dimaksudkan sebagai upaya untuk menetapkan

pengetahuan ilmiah dibidang kebijakan publik guna memecahkan masalah-masalah sosial sehari-hari; c) Alasan Politik Mempelajari kebijakan publik pada dasarnya dimaksudkan agar pemerintah dapat menempuh kebijakan yang tepat guna mencapai tujuan yang tepat pula.

## **2.6. Tahap - Tahap Kebijakan Publik**

Tahap-tahap kebijakan publik menurut William Dunn sebagaimana dikutip Budi Winarno (2007: 32-34) adalah sebagai berikut : a) Tahap penyusunan agenda. Pada tahap ini para pejabat yang dipilih dan diangkat menempatkan masalah pada agenda publik. Sebelumnya masalah ini berkompetisi terlebih dahulu untuk dapat masuk dalam agenda kebijakan. Pada akhirnya, beberapa masalah masuk ke agenda kebijakan para perumus kebijakan. Pada tahap ini mungkin suatu masalah tidak disentuh sama sekali, sementara masalah yang lain ditetapkan menjadi fokus pembahasan, atau ada pula masalah karena alasan-alasan tertentu ditunda untuk waktu yang lama; b) Tahap formulasi kebijakan. Masalah yang telah masuk ke agenda kebijakan kemudian dibahas oleh para pembuat kebijakan. Masalah-masalah tadi didefinisikan untuk kemudian dicari pemecahan masalah terbaik. Pemecahan masalah tersebut berasal dari berbagai alternatif atau pilihan kebijakan (policy alternatives/policy options) yang ada. Dalam perumusan kebijakan masing-masing alternatif bersaing untuk dapat dipilih sebagai kebijakan yang diambil untuk memecahkan masalah. Dalam tahap ini masing-masing actor akan bersaing dan berusaha untuk mengusulkan pemecahan masalah terbaik; c) Tahap adopsi kebijakan. Dari sekian banyak alternatif kebijakan yang ditawarkan oleh para perumus kebijakan, pada akhirnya

salah satu dari alternatif kebijakan tersebut diadopsi dengan dukungan dari mayoritas legislatif, konsensus antara direktur lembaga atau putusan pengadilan;

d) Tahap implementasi kebijakan. Suatu program kebijakan hanya akan menjadi catatan-catatan elit jika program tersebut tidak diimplementasikan, yakni dilaksanakan oleh badan-badan administrasi maupun agen-agen pemerintah di tingkat bawah. Kebijakan yang telah diambil dilaksanakan oleh unit-unit administrasi yang memobilisasikan sumber daya finansial dan manusia. Pada tahap implementasi ini berbagai kepentingan akan saling bersaing. Beberapa implementasi kebijakan mendapat dukungan para pelaksana (implementors), namun beberapa yang lain mungkin akan ditentang oleh para pelaksana; e) Tahap evaluasi kebijakan Dalam tahap ini kebijakan yang telah dijalankan akan dinilai atau dievaluasi, unuk melihat sejauh mana kebijakan yang dibuat untuk meraih dampak yang diinginkan, yaitu memecahkan masalah yang dihadapi masyarakat. Oleh karena itu ditentukan ukuran-ukuran atau kriteria-kriteria yang menjadi dasar untuk menilai apakah kebijakan publik yang telah dilaksanakan sudah mencapai dampak atau tujuan yang diinginkan atau belum.

### **2.7. Faktor yang Mempengaruhi Pembuatan Kebijakan Publik**

Menurut Suharno (2010: 52) proses pembuatan kebijakan merupakan pekerjaan yang rumit dan kompleks dan tidak semudah yang dibayangkan. Pembuatan kebijakan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hal penting yang turut diwaspadai dan selanjutnya dapat diantisipasi adalah dalam pembuatan kebijakan sering terjadi kesalahan umum. Faktor-faktor yang mempengaruhi pembuatan kebijakan adalah: a) Adanya pengaruh tekanan-tekanan dari luar. Tidak jarang

pembuat kebijakan harus memenuhi tuntutan dari luar atau membuat kebijakan adanya tekanan-tekanan dari luar; b) Adanya pengaruh kebiasaan lama. Kebiasaan lama organisasi yang sebagaimana dikutip oleh Nigro disebutkan dengan istilah sunk cost, seperti kebiasaan investasi modal yang hingga saat ini belum professional dan terkadang amat birokratik, cenderung akan diikuti kebiasaan itu oleh para administrator, meskipun keputusan/kebijakan yang berkaitan dengan hak tersebut dikritik, karena sebagai suatu yang salah dan perlu diubah. Kebiasaan lama tersebut sering secara terus-menerus pantas untuk diikuti, terlebih kalau suatu kebijakan yang telah ada tersebut dipandang memuaskan; c) Adanya pengaruh sifat-sifat pribadi. Berbagai keputusan/kebijakan yang dibuat oleh para pembuat keputusan/kebijakan banyak dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadinya. Sifat pribadi merupakan faktor yang berperan besar dalam penentuan keputusan/kebijakan; d) Adanya pengaruh dari kelompok luar. Lingkungan sosial dari para pembuat keputusan/kebijakan juga berperan besar; e) Adanya pengaruh keadaan masa lalu. Maksud dari faktor ini adalah bahwa pengalaman latihan dan pengalaman sejarah pekerjaan yang terdahulu berpengaruh pada pembuatan kebijakan/keputusan. Misalnya, orang mengkhawatirkan pelimpahan wewenang yang dimilikinya kepada orang lain karena khawatir disalahgunakan.

## **2.8. Kerangka Kerja Kebijakan Publik**

Menurut Suharno (2010: 31) kerangka kebijakan publik akan ditentukan oleh beberapa variabel dibawah ini, yaitu: a) Tujuan yang akan dicapai, hal ini mencakup kompleksitas tujuan yang akanm dicapai. Apabila tujuan kebijakan semakin kompleks, maka semakin sulit mencapai kinerja kebijakan. Sebaliknya,

apabila tujuan kebijakan semakin sederhana, maka untuk mencapainya juga semakin mudah; b) Prefensi nilai seperti apa yang perlu dipertimbangkan. Suatu kebijakan yang mengandung berbagai variasi nilai akan jauh lebih sulit untuk dicapai dibanding dengan suatu kebijakan yang hanya mengejar satu nilai; c) Sumber daya yang mendukung kebijakan. Kinerja suatu kebijakan akan ditentukan oleh sumber daya finansial, material, dan infrastruktur lainnya; d) Kemampuan aktor yang terlibat dalam pembuatan kebijakan. Kualitas dari suatu kebijakan akan dipengaruhi oleh kualitas aktor kebijakan yang terlibat dalam proses penetapan kebijakan. Kualitas tersebut ditentukan oleh tingkat pendidikan, kompetensi dalam bidangnya, pengalaman kerja dan integritas moralnya; e) Lingkungan yang mencakup lingkungan sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya. Kinerja dari suatu kebijakan akan dipengaruhi oleh konteks sosial, ekonomi, maupun politik tempat kebijakan tersebut diimplementasikan; f) Strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan. Strategi yang digunakan untuk mengimplementasikan suatu kebijakan akan mempengaruhi kinerja suatu kebijakan. Strategi yang digunakan dapat bersifat top/down approach atau bottom approach, otoriter atau demokratis

## **2.9. Pengertian Implementasi Kebijakan**

Van Meter dan Van Horn (2006: 65) mengatakan bahwa implementasi merupakan tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu/pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintahan atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijakan.

Menurut Mazmanian dan Sabatier (2008: 196) menjelaskan bahwa Implementasi kebijakan adalah pelaksanaan keputusan kebijakan dasar, biasanya dalam bentuk undang-undang, namun dapat pula berbentuk perintah-perintah atau keputusan-keputusan eksekutif yang penting atau keputusan badan peradilan. Lazimnya, keputusan tersebut mengidentifikasi masalah-masalah yang ingin diatasi, menyebutkan secara tegas tujuan dan sasaran yang ingin dicapai, dan berbagai cara untuk menstrukturkan atau mengatur proses implementasinya.

Menurut Lester dan Stewart (2008: 196) Implementasi kebijakan adalah tahap penyelenggaraan kebijakan segera setelah ditetapkan menjadi undang-undang. Dalam pandangan luas implementasi kebijakan diartikan sebagai pengadministrasian undang-undang kedalam berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik-teknik yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dan dampak yang ingin diupayakan oleh kebijakan tersebut.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Implementasi Kebijakan adalah tindakan yang mengacu pada pedoman-pedoman yang telah disiapkan sehingga dari kegiatan/aktifitas yang telah dilaksanakan tersebut dapat memberikan dampak/akibat bagi masyarakat dan dapat memberikan kontribusi dalam menanggulangi masalah yang menjadi sasaran program.

## **2.10. Pengertian Implementasi Kebijakan Publik**

Menurut Mustopadijaja (2002: 112) Implementasi Kebijakan Publik adalah suatu keputusan yang dimaksudkan untuk mengatasi permasalahan yang muncul dalam suatu kegiatan tertentu yang dilakukan oleh instansi pemerintah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan.

Menurut Edwards (1980: 177) Implementasi Kebijakan Publik adalah suatu tahapan kebijakan publik antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhinya. Jika suatu kebijakan tidak tepat atau tidak dapat mengurangi masalah yang merupakan sasaran dari kebijakan itu, maka kebijakan itu mungkin akan mengalami kegagalan sekalipun kebijakan itu diimplementasikan dengan baik oleh para pelaksana kebijakan itu sendiri.

Menurut Tachjan (2006:25) Implementasi Kebijakan Publik merupakan proses kegiatan administratif yang dilakukan setelah kebijakan ditetapkan dan disetujui. Kegiatan ini terletak di antara perumusan kebijakan dan evaluasi kebijakan. Implementasi kebijakan mengandung logika top-down, maksudnya menurunkan atau menafsirkan alternatif-alternatif yang masih abstrak atau makro menjadi alternatif yang bersifat konkrit atau mikro.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa Implementasi Kebijakan Publik adalah proses yang dilakukan setelah suatu kebijakan telah diterapkan dengan tujuan mengatasi suatu permasalahan yang muncul dalam suatu

kebijakan dan adanya proses kegiatan administratif yang dilakukan setelah ketetapan ditetapkan dan disetujui.

### **2.11. Pengertian Pekerja**

Menurut Dr. Payaman dikutip Hamzah (1990) menyatakan bahwa tenaga kerja ialah (man power) yaitu produk yang sudah atau sedang bekerja. Atau sedang mencari pekerjaan , serta yang sedang melaksanakan pekerjaan lain. Seperti bersekolah, ibu rumah tangga.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa Pekerja adalah setiap orang yang bekerja menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Jadi pekerja adalah tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja dibawah perintah pengusaha/pemberi kerja dengan mendapatkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Sumarsono (2009) Pekerja atau Tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (work-ing age population).

Menurut Alam (2014) Pekerja ialah penduduk dengan usia antara 17 tahun sampai 60 tahun yang bekerja untuk menghasilkan uang sendiri.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pekerja adalah orang yang bekerja kepada seseorang dengan perjanjian tertentu untuk mendapatkan upah dari orang yang mempekerjakan.



## 2.12. Unsur-Unsur Pekerja

Menurut Lalu Husni, unsur dari pekerja yakni :

### 1. Punya Unsur Work atau Pekerjaan

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerja yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerja tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seijin majikan dapat menyuruh orang lain. hal ini dijelaskan dalam KUHP Perdata Pasal 1603a yang berbunyi: “pekerja wajib melakukan sendiri pekerjaan, hanyalah dengan izin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

### 2. Adanya Unsur Perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan.

### 3. Adanya Waktu

Adanya waktu yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan untuk pekerja tetap hal itu tidak diperlukan.

### 4. Adanya Upah

Menurut Pasal 1 ayat 30 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan atau

dibayarkan melalui perjanjian kerja kesepakatan atau peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah dilakukan. Upah memang berperan penting dalam hubungan kerja atau perjanjian kerja. Bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk mendapatkan upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

### **2.13. Pengertian Hak Pekerja**

Hak-hak pekerja adalah sejumlah peraturan perundangan dan hak asasi manusia yang terkait dengan hubungan antara pekerja dengan majikan. Hak ini biasanya diperoleh melalui undang-undang ketenagakerjaan. Secara umum, wacana tentang hak-hak pekerja terkait dengan negosiasi gaji, tunjangan, dan kondisi kerja yang aman. Salah satu isu terpenting adalah hak untuk membentuk asosiasi. Asosiasi memungkinkan pekerja untuk bernegosiasi dalam kelompok atau secara kolektif dengan majikan untuk meminta upah dan kondisi kerja yang lebih baik. Hak pekerja juga memberikan pekerja untuk turut serta dalam pengambilan keputusan dan kebijakan. Pengkritik hak-hak pekerja mengklaim bahwa peraturan yang diadvokasi oleh aktivis hak-hak pekerja dapat membatasi kesempatan untuk bekerja. Di Amerika Serikat, para kritikus keberatan dengan serikat pekerja yang meminta majikan untuk hanya mempekerjakan anggota serikat pekerja. Undang-Undang Taft-Hartley di Amerika Serikat melarang tindakan seperti itu, tetapi tidak memberikan persyaratan yang ketat. Undang-Undang Taft-Hartley juga memungkinkan negara bagian untuk

menyetujui undang-undang hak untuk bekerja yang tidak mewajibkan perekrutan anggota serikat pekerja. Para pekerja menanggapi bahwa kebijakan ini menyebabkan permasalahan penumpang gratis; dalam kata lain, para pekerja yang tidak tergabung dalam serikat pekerja dapat menikmati hak-hak yang telah diperjuangkan oleh serikat pekerja.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Pasal 29 yang memuat jaminan terpenuhinya hak-hak pekerja sesuai dengan peraturan yang diperjanjikan, hak-hak itu meliputi: a) Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja; b) Hak atas jaminan sosial; c) Hak atas tunjangan hari raya; d) Hak istirahat paling singkat satu hari dalam satu minggu; e) Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja; f) Hak atas penyesuaian upah yang diperhitungkan dari akumulasi masa kerja yang telah dilalui; g) Hak-hak lain yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja sebelumnya.

#### **2.14. Kewajiban Pekerja**

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa, yang seharusnya dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya. Adapun kewajiban dari para pekerja adalah sebagai berikut:

a. Wajib melakukan pekerjaan.

Pekerja wajib melakukan pekerjaan. melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari pekerja yang harus dilakukan sendiri Meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.

b. Wajib menaati aturan dan petunjuk pemberi kerja

Pekerja wajib menaati aturan dan petunjuk pemberi kerja. Dalam melakukan pekerjaan pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pemberi kerja. aturan yang wajib ditaati pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut. Pekerja dalam melakukan pekerjaannya wajib untuk selalu mematuhi peraturan perusahaan yang telah dibuat oleh pemberi kerja. Menurut undang-undang nomor 13 Tahun 2003, Peraturan Perusahaan adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja serta tata tertib perusahaan.

c. Kewajiban membayar ganti rugi dan denda

Jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti rugi atau denda.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Jenis Penelitian**

Sebelum menentukan jenis penelitian, terlebih dahulu perlu diketahui jenis penelitian yang akan digunakan untuk mengetahui gambaran yang jelas dalam penelitian serta memahami makna sebenarnya dari jenis penelitian tersebut sehingga memudahkan untuk melakukan langkah selanjutnya proses analisis data.

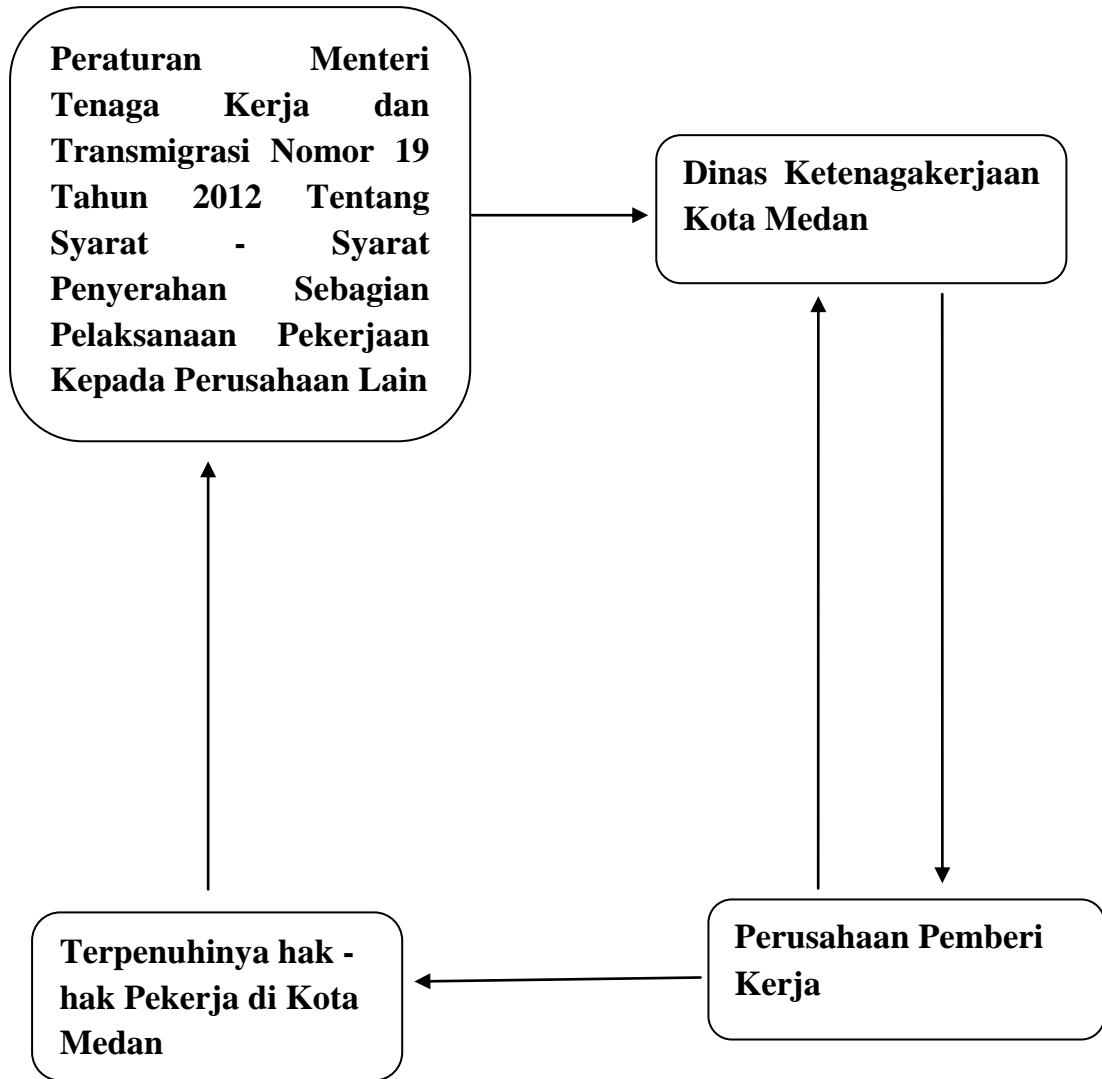
Adapun metode penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis data kualitatif, pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik wawancara, observasi, dokumentasi dan dimaksudkan untuk memudahkan penulis dalam meneliti secara rinci mengenai suatu objek dengan cukup mendalam dan menyeluruh mengenai Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dalam rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan.

#### **3.2. Kerangka Konsep**

Nawawi (1994:43) mengemukakan bahwa kerangka konsep adalah istilah atau defenisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Kerangka konsep yang akan penulis gambarkan adalah sebagai berikut:



Gambar 3.1



### 3.3. Defenisi Konsep

Defenisi Konsep merupakan sekumpulan gagasan atau ide yang sempurna dan bermakna berupa abstrak, entitas mental yang universal dimana mereka bisa diterapkan secara merata untuk setiap ekstensinya sehingga konsep membawa suatu arti yang mewakili sejumlah objek yang mempunyai ciri yang sama dan membentuk suatu kesatuan pengertian tentang suatu hal atau persoalan yang dirumuskan.

- a. Implementasi adalah suatu proses yang dilakukan oleh sekelompok individu untuk untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- b. Kebijakan adalah serangkaian tindakan yang dilakukan oleh sekelompok orang atau pemerintah untuk mencapai suatu tujuan tertentu.
- c. Kebijakan Publik adalah serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan sekelompok orang atau pemerintah agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.
- d. Implementasi Kebijakan adalah tindakan yang mengacu pada pedoman-pedoman yang telah disiapkan sehingga dari kegiatan/aktifitas yang telah dilaksanakan tersebut dapat memberikan dampak/akibat bagi masyarakat dan dapat memberikan kontribusi dalam menanggulangi masalah yang menjadi sasaran program.
- e. Implementasi Kebijakan Publik adalah proses yang dilakukan setelah suatu kebijakan telah diterapkan dengan tujuan mengatasi suatu permasalahan yang muncul dalam suatu kebijakan dan adanya proses



kegiatan administratif yang dilakukan setelah ketetapan ditetapkan dan disetujui.

- f. Pekerja adalah mereka yang bekerja pada usaha perorangan dan diberikan imbalan secara harian maupun borongan sesuai dengan kesepakatan kedua belah pihak, baik lisan maupun tulisan.
- g. Hak-hak Pekerja adalah sejumlah peraturan perundangan dan hak asasi manusia yang terkait dengan hubungan antara buruh dengan majikan. Hak ini biasanya diperoleh melalui undang-undang ketenagakerjaan.
- h. Kewajiban Pekerja adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa, yang seharusnya dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.

### **3.4. Kategorisasi**

Kategorisasi merupakan proses yang mana gagasan dan benda dikenal, dibedakan, dan dimengerti. Kategorisasi menyiratkan bahwa benda termasuk dalam kategori untuk tujuan tertentu. Tentu, sebuah kategori menjelaskan hubungan antara subjek dan objek pengetahuan. Katagorisasi dalam penelitian ini adalah :

- a. Adanya tujuan yang ingin dicapai.
- b. Adanya tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.
- c. Adanya dampak atau akibat bagi para pekerja.
- d. Adanya pengawasan.

### **3.5. Narasumber**

Orang yang dimintai opini, atau orang yang memberikan informasi dan pendapatnya mengenai sebuah informasi. Biasanya opini atau pendapat tersebut diambil lewat wawancara. Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh maka dalam penelitian ini yang menjadi narasumber adalah sebagai berikut ;

1. Ibu Titiek Nasriaty, S.Pd selaku Kepala Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
2. Bapak Jones Parapat, SH selaku Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Bapak Ardiansyah selaku staff di Perusahaan Arenda Nuansa Berlian
4. Rizki selaku pekerja disebuah perusahaan di Kota Medan.
5. Iwan selaku pekerja di sebuah perusahaan di Kota Medan.

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data primer. Data primer yaitu data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan. Studi lapang objek (Field Research), yaitu pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan cara Interview, yaitu dengan melakukan wawancara langsung terhadap pihak terkait.

### **3.7. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis data kualitatif, yaitu data yang diperoleh melalui pengumpulan data kemudian akan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah dirumuskan.

### **3.8. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Medan Provinsi Sumatera Utara, lokasi ini dipilih secara “purposive” yaitu dengan sengaja. Dengan pertimbangan kondisi yang memperlihatkan adanya hak pekerja yang tidak terpenuhi yang terjadi di Kota Medan. Adapun lokasi penelitian antara lain Di Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja PT Arenda Nuansa Berlian Medan tepatnya di jalan Sunggal dan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan di jalan K.H. Wahid Hasyim. Dan waktu penelitian dilaksanakan sejak bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2020.

### **3.9. Deskripsi Objek dan Lokasi Penelitian**

#### **3.9.1. Sejarah Kota Medan**

Kota Medan ini dikenal dengan nama Tanah Deli dan keadaan tanahnya berawa-rawa kurang lebih seluas 4000 Ha. Beberapa sungai melintasi Kota Medan ini dan semuanya bermuara ke Selat Malaka. Sungai-sungai itu adalah Sei Deli, Sei Babura, Sei Sikambing, Sei Denai, Sei Putih, Sei Badra, Sei Belawan dan Sei Sulang Saling/Sei Kera. Pada mulanya yang membuka perkampungan Medan adalah Guru Patimpus lokasinya terletak di Tanah Deli, maka sejak zaman penjajahan orang selalu merangkaikan Medan dengan Deli (Medan–Deli). Setelah zaman kemerdekaan lama kelamaan istilah Medan Deli secara berangsur-angsur

lenyap sehingga akhirnya kurang populer. Dahulu orang menamakan Tanah Deli. Mulai dari Sungai Ular (Deli Serdang) sampai ke Sungai Wampu di Langkat sedangkan Kesultanan Deli yang berkuasa pada waktu itu wilayah kekuasaannya tidak mencakup daerah diantara kedua sungai tersebut. Menurut Volker pada tahun 1860 Medan masih merupakan hutan rimba dan disana-sini terutama dimuara-muara sungai diselingi pemukiman-pemukiman penduduk yang berasal dari Karo dan semenanjung Malaya. Pada tahun 1863 orang-orang Belanda mulai membuka kebun Tembakau di Deli yang sempat menjadi primadona Tanah Deli. Sejak itu perekonomian terus berkembang sehingga Medan menjadi kota pusat pemerintahan dan perekonomian di Sumatera Utara.

Pada awal perkembangannya merupakan sebuah kampung kecil bernama “Medan Putri”. Perkembangan Kampung “Medan Putri” tidak terlepas dari posisinya yang strategis karena terletak di pertemuan sungai Deli dan sungai Babura, tidak jauh dari jalan Putri Hijau sekarang. Kedua sungai tersebut pada zaman dahulu merupakan jalur lalu lintas perdagangan yang cukup ramai, sehingga dengan demikian Kampung “Medan Putri” yang merupakan cikal bakal Kota Medan, cepat berkembang menjadi pelabuhan transit yang sangat penting. Sekitar tahun 1612 setelah dua dasawarsa berdiri Kampung Medan, Sultan Iskandar Muda yang berkuasa di Aceh mengirim Panglimanya bernama Gocah Pahlawan yang bergelar Laksamana Kuda Bintang untuk menjadi pemimpin yang mewakili kerajaan Aceh di Tanah Deli. Gocah Pahlawan membuka negeri baru di Sungai Lalang, Percut. Selaku Wali dan Wakil Sultan Aceh serta dengan memanfaatkan kebesaran imperium Aceh, Gocah Pahlawan berhasil memperluas wilayah kekuasaannya, sehingga meliputi Kecamatan Percut Sei Tuan dan

Kecamatan Medan Deli sekarang. Dia juga mendirikan kampung-kampung yaitu Gunung Klarus, Sampali, Kota Bangun, Pulau Brayan, Kota Jawa, Kota Rengas Percut dan Sigara-gara. Pada tahun 1915 Residensi Sumatera Timur ditingkatkan kedudukannya menjadi Gubernemen.

Pada tahun 1918 Kota Medan resmi menjadi Gemeente (Kota Praja) dengan Walikota Baron Daniel Mac Kay. Berdasarkan "Acte van Schenking" (Akte Hibah) Nomor 97 Notaris J.M. de-Hondt Junior, tanggal 30 Nopember 1918, Sultan Deli menyerahkan tanah kota Medan kepada Gemeente Medan, sehingga resmi menjadi wilayah di bawah kekuasaan langsung Hindia Belanda. Pada masa awal Kotapraja ini, Medan masih terdiri dari 4 kampung, yaitu Kampung Kesawan, Kampung Sungai Rengas, Kampung Petisah Hulu dan Kampung Petisah Hilir. Pada tahun 1918 penduduk Medan tercatat sebanyak 43.826 jiwa yang terdiri dari Eropa 409 orang, Indonesia 35.009 orang, Cina 8.269 orang dan Timur Asing lainnya 139 orang. Sejak itu Kota Medan berkembang semakin pesat, berbagai fasilitas dibangun. Beberapa diantaranya adalah Kantor Stasiun Percobaan AVROS di Kampung Baru (1919), sekarang RISPA, hubungan Kereta Api Pangkalan Brandan – Besitang (1919), Konsulat Amerika (1919), Sekolah Guru Indonesia di Jl. H.M. Yamin sekarang (1923), Mingguan Soematra (1924), Perkumpulan Renang Medan (1924), Pusat Pasar, R.S. Elizabeth, Klinik Sakit Mata dan Lapangan Olahraga Kebun Bunga (1929). Secara historis perkembangan Kota Medan, sejak awal telah memosisikan menjadi pusat perdagangan (ekspor-impor) sejak masa lalu. Sedang dijadikannya medan sebagai ibukota deli juga telah menjadikannya Kota Medan berkembang

menjadi pusat pemerintah. Sampai saat ini disamping merupakan salah satu daerah kota, juga sekaligus sebagai ibukota Provinsi Sumatera Utara.

### **3.9.2. Sejarah Singkat Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker) Kota Medan adalah sebuah instansi pemerintahan yang bergerak dibidang tenaga kerja. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tepatnya berada di Jl. K.H. Wahid Hasyim No. 14, Merdeka, Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara 20154.

Berdasarkan peraturan daerah kota Medan nomor 15 tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah pada pemerintah kota Medan dan Peraturan Walikota Medan tentang Rincian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan maka Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai tugas untuk melaksanakan kewenangan desentralisasi dibidang tenaga kerja dan tugas lainnya yang diberikan kepala daerah.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga merupakan sebuah lembaga/institusi pemerintahan yang berfungsi untuk pengurusan berkas-berkas calon tenaga kerja maupun tenaga kerja yang berada di dalam negeri dan luar negeri serta melindungi tenaga kerja sesuai dengan undang-undang yang berlaku. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan juga mengevaluasi program dan kegiatan yang berkaitan dengan urusan Ketenagakerjaan Kota Medan.

### **3.9.3. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Visi adalah cara pandang ke depan ke arah mana Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan harus dibawa agar dapat eksis, antisipatif, dan inovatif. Jadi Visi

adalah pandangan ideal masa depan yang ingin diwujudkan Instansi Pemerintahan. Untuk mencapai tujuan pembangunan di bidang ketenagakerjaan, maka ditetapkan visi Dinas Ketenagakerjaan yaitu: 1) Terwujudnya Kota Medan sebagai Kota Masa Depan dengan Tenaga Kerja dan Masyarakat yang Berdaya Saing, Sejahtera dan Religius; dengan misi : 2) Meningkatkan dan menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha, Meningkatkan kualitas Pencari Kerja, penempatan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja, Meningkatkan Pelayanan Administrasi dan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.

<b>Misi</b>	<b>Renstra 2016-2021</b>
1) Meningkatkan dan menciptakan hubungan industrial terutama antara pekerja dan pengusaha yang semakin kokoh dengan Pancasila.	1) Program Pelayanan Administrasi Perkantoran.
2) Meningkatkan dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia.	2) Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur.
3) Meningkatkan pengawasan dan perlindungan ketenagakerjaan.	3) Program Peningkatan Disiplin Aparatur.
4) Meningkatkan penempatan tenaga kerja dan memperluas kesempatan kerja.	4) Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur.
5) Mendorong peningkatan	5) Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan.
	6) Program Pelaksanaan Keagamaan

kesempatan kerja dan pendapatan masyarakat secara merata dan berkeadilan.	dan Hari – Hari Besar Lainnya
6) Meningkatkan kualitas pemberdayaan lembaga-lembaga sosial. Meningkatkan penanganan masalah-masalah kesejahteraan sosial.	7) Program Pengembangan Data/Informasi.
7) Meningkatkan Partisipasi Masyarakat dalam Pembangunan.	8) Program Peningkatan Kualitas dan Produktivitas Tenaga Kerja.
8) Mengembangkan kepribadian masyarakat kota berdasarkan etika dan moralitas keberagaman agama dalam bingkai kebhinekaan.	9) Program Pembinaan Hubungan Industrial yang Standard/Ideal.
	10) Program Pembinaan dan Penempatan Tenaga Kerja

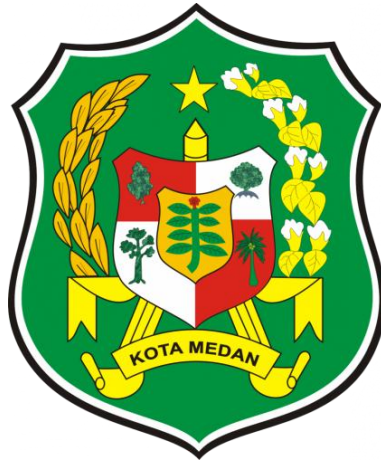
**Tabel 3.1 Renstra Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan 2016-2021**

#### **3.9.4. Tujuan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Adapun tujuan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah: a) Agar dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dapat menjalankan tugas dan fungsinya secara maksimal sejalan dengan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Medan tahun 2017-2021; b) Menjamin terwujudnya konsistensi antara perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pemantauan dan evaluasi kinerja Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada periode tahun 2017-2021.



### Logo dan Makna Logo Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan



**Gambar 3.2 Logo Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

**Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Makna logo dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan adalah sebagai berikut:

1. 17 biji padi melambangkan tanggal 17 dari hari Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.
2. 8 bunga kapas melambangkan bulan 8 dari tahun Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.
3. 4 tiang dan 5 bagian dari perisai melambangkan tahun 45 dari tahun Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia.
4. 3 bambu runcing yang terletak di belakang perisai melambangkan perjuangan Kemerdekaan Republik Indonesia dan lima bahan-bahan pokok yang terpenting dihadapan bambu runcing berarti kemakmuran serta keadilan sosial yang merata ada dihadapan kita.

5. Bintang yang bersinar 5 (lima) adalah bintang Nasionalisme melambangkan bahwa hidup penduduk kota Medan khususnya dan Indonesia umumnya akan bersinar-sinar bahagia dan lepas dari kemiskinan dan kemelaratan.
6. 5 sinar bintang melambangkan lima bahan pokok terpenting yang dieskpor dari kota Medan dan lima bagian Perisai berarti Pancasila yang menjadi dasar Republik Indonesia.

### 3.10. Susunan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan

**Tabel 3.2 Susunan Pegawai Dinas Ketenagakerjaan Medan**

NAMA	GOL	JABATAN
Dra.HANNALORE SIMANJUNTAK,M.IP NIP. 19611230 18301 2 004	IV / b	KEPALA DINAS
<b>SEKRETARIAT</b>		
Drs.NURLY NIP. 19651107 18602 1 001	IV / b	SEKRETARIS
ILYASAK, SE NIP. 19620408 199303 1 005	III / d	Kasubbag umum
REBEKKA SITINJAK NIP. 19641130 198603 2 006	III / b	Staf
LODEWIK MAPAUNG, SE NIP. 19860828 201101 1 005	III / b	Staf
NOVIS JUBANDA H.N NIP. 19761113 200804 1 001	II / d	Staf
HENY HUTAURUK,S.Md	II / d	Staf

NIP. 19880530 201001 2 016		
SUPRIYADI NIP. 19800602 201401 1 002	II / a	Staf
JULITA, SE NIP. 19640704 198408 2 001	III / d	Kasubbag keuangan
IBNU FAHREEZA, SE NIP. 19870426 201007 1 011	III / a	Staf
LOLITANORA GIRLANG NIP. 19781211 201001 2 009	II / d	Bendahara pengeluaran
TIMBUL ANTONIUS, SH NIP. 19790908 200502 1 009	III / d	Kasubbag program
JIMMY MANURUNG, SE NIP. 19790405 200904 1 005	III / c	Staf
SUCI ANGGRENI PASARIBU,S.ST NIP. 19830614 201001 2 036	III / b	Staf
GUSMANIDAR, SH NIP. 19670522 199803 2 003	III / d	Staf
<b>BIDANG PENEMPATAN TENAGA KERJA</b>		
SYAIFUL ALAMSYAH, SE NIP. 19620412 199203 1 008	IV / a	KABID
EDDY SEMBIRING COLIA, SE NIP. 19621231 199103 1 061	III / d	Kasi PTKDN
LEPPI, SE NIP. 19610316 199203 1 003	III / d	Kasi PTKLN
GEMPYTA SEKARWATY, SE NIP. 19610010 100000	III / d	Kasi informasi pasar kerja
SONDANG AGUSTINA RAMBE,SH NIP. 19600817 198603 2 009	III / d III / d	Staf Staf
ELIOSA BR PINEM, SP	III / d	Staf

NIP. 19701211 199803 2 003		
ASRAH YETTI NIP. 19620114 198204 2 001	III / b	Staf
SAHBANI NIP. 19630322 198203 1 003	III / b	Pengantar kerja
LOUIS STEFANI SRIRATU, SE NIP. 19860916 201001 2 026	III / b	Staf
BAIKUNI W.A PASARIBU, SE NIP. 19770125 201001 2 009	III / b III / b	Staf Staf
JULI YANTI NIP. 19700525 200801 2 022	III / b	Staf
MARDIYANI, SE NIP. 19790322 200801 2 008	III / a	Staf
<b>BIDANG BIDANG PERSELISIHAN, SYARAT KERJA DAN PENGUPAHAN</b>		
H.HARUS ISMAIL SITOMPUL, S.H NIP. 19620305 198503 1 012	IV / a	KABID
DIESE EKAPRASETYA PUTRA, ST NIP. 19810321 201001 1 015	III / b	Staf
SILVANA BARUS, SH NIP. 19810527 201001 2 030	III / b	Staf
<b>BIDANG HUBUNGAN INDUSTRIAL, KELEMBAGAAN DAN JAMINAN SOSIAL</b>		
AMIN YAHYA, SH NIP. 19600806 198903 1 003	IV / b	KABID
DrS. JUITA GINTING NIP. 19601205 198603 1 005	III / a	Kasi jaminan social dan purnakerja
EFFENDI SITUMORANG, SH NIP. 19631230 199203 1 004	III / d	Kasi hubungan industrial
TITIEK NASRIATY, SPd	III / c	Kasi kelembagaab hubungan

NIP. 19690806 200701 2 003		industrial
FAJARRINA KETAREN, SE NIP. 19691027 200312 2 001	III / c	Staf
NELLY APRIANI, ST NIP. 19800405 200904 2 007	III / c	Staf
ERWIN DALIMUNTHER, S.Kom NIP. 19800315 201001 1 020	III / b	Staf
MASNA JUITA HARAHAAP NIP. 19660704 198612 2 001	III / b	Staf
RENTHA MARIAITO L.TOBING,S.SOS NIP. 19880408 201001 2 014	III / b	Staf
MARISL.S.P SINAGA, SE,MSI NIP. 19790129 201101 1 002	III / b	Staf
NOVITA SARI GINTING NIP. 19840109 201001 2 023	III / d	Staf
RUSTI HUTAJULU, A.md NIP. 19770219 201101 2 003	III / d	Staf
<b>MEDIATOR</b>		
Drs.OSLEN SIMARMATA,M.SI NIP. 19610805 199103 1 003	VI / a	Mediator
Drs. ALBON HAMONANGAN,M.SI NIP. 19591120 198603 1 005	III / d	Mediator
RETINA SAMOSIR,SE NIP. 19650302 199203 2 003	III / d	Mediator
Drs. BRISTON NIP. 19600220 198102 1 001	III / d	Mediator
URAIIDA NIP. 19680808 198903 2 002	III / d	Mediator
NURIANTINA, SP	III / d	Mediator

NIP. 19710201 199803 2 004		
MARLINA YUNITA SITANGGANG, SH NIP. 19720614 200604 2 004	III / d	Mediator
MYMOONAH R.M SITANGGANG, SH NIP. 19711217 199803 2 004	III / d	Mediator
HEBRON GULTOM, SH NIP. 19630410 198601 1 001	III / c	Mediator
JONES PARAPAT, SH NIP. 19861016 201101 1 005	III / b	Mediator
<b>BIDANG PELATIHAN DAN PRODUKTIVITAS NAKER</b>		
MURADI SOFIANTO,ST,MT NIP. 19630809 198602 1 003	IV / a	KABID
BETTY SARAGI,SmHk NIP. 19600716 198503 2 001	III / d	Kasi sertifikasi
EDWARD SEMBIRING NIP. 19750225 199402 1 001	IV / a	Staf
ARTHA MARSINTA MANIK,S.Sos NIP. 19710302 199402 2 003	III / d	Staf
CUT YUNITA N.SST,M.SI NIP. 19840628 201001 2 001	III / b	Staf
MIAFITRI DAMANIK, SE NIP. 19840615 201001 2 039	III / b	Staf
SYAMSUL KAMAL NIP. 19600218 198612 1 002	III / b	Staf
M.RAIS NIP.19600128 198303 1 006	III / b	Staf
SANDRO H.SIREGAR, SH NIP. 19830729 201001 1 013	III / b	Staf

ESTER SIANTURI, SE NIP. 19880215 201001 2 014	III / a	Staf
MISDAR NIP. 19620203 1986031 005	II / c	Staf
USMAN NIP. 19621105 19873 1 003	II / b	Staf

**Sumber : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

### **3.11. Tugas dan Fungsi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan desentralisasi dibidang tenaga kerja dan tugas lainnya yang diberikan Kepala Daerah. Dalam menyelenggarakan tugas diatas, Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mempunyai fungsi - fungsi sebagai berikut : 1) Perumusan kebijakan teknis di bidang ketenagakerjaan; 2) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang ketenagakerjaan; 3) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang ketenagakerjaan; dan 4) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### **a) Tugas dan Fungsi Sekretariat**

Sekretariat mempunyai tugas pokok mengendalikan pelaksana tugas menyelenggarakan pelayanan administrasi umum, kepegawaian, keuangan, serta membuat laporan pelaksanaan tugas kesekretariatan kepada kepala dinas. Sekretariat menyelenggarakan fungsi : 1) Melaksanakan program lingkup sekretariat dinas berdasarkan renstra dan hasil evaluasi tahun sebelumnya sebagai dasar dalam pelaksanaan kegiatan dan usulan kebutuhan anggaran; 2) Menyusun petunjuk teknis lingkup sekretariatan dinas berdasarkan rencana kerja sebagai pedoman

pelaksanaan tugas; 3) Mendistribusikan tugas kepada kepala sub bagian sesuai tugas pokok dan fungsi agar terwujudnya pencapaian organisasi sekretariat; 4) Mengkoordinasikan program dan kegiatan sekretariat melalui rapat konsultasi dan kerjasama agar terciptanya sinkronisasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan; 5) Menyelenggarakan monitoring dan evaluasi lingkup sekretariat dinas berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui tingkat pencapaian program dan permasalahan yang dihadapi, serta upaya pemecahan masalahnya; 6) Melaksanakan tugas kedinasan lain sesuai perintah atasan untuk kelancaran tugas.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi, Sekretariat membawahkan 3 (tiga) Sub Bagian meliputi Sub Bagian Umum, Sub Bagian Keuangan dan Sub Bagian Penyusunan Program.

### **1. Sub Bagian Umum**

Sub bagian umum mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas sekretariat lingkup administrasi umum. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana maksud diatas, Sub Bagian Umum menyelenggarakan fungsi dengan rincian : a) Menyiapkan bahan pelayanan administrasi umum dan kepegawaian; b) Mengonsep data dinas lingkup sub bagian umum berdasarkan tugas, fungsi dan petunjuk atasan agar tersedia net konsep yang dibutuhkan; c) Mengendalikan hasil pelaksanaan tugas lingkup sub bagian umum secara berkala sebagai pertanggungjawaban tugas dan pertimbangan keputusan atasan; d) Membuat laporan pelaksanaan tugas secara lisan maupun tertulis sebagai bahan pertanggungjawaban tugas dan pertimbangan keputusan atasan.



## **2. Sub Bagian Keuangan**

Sub bagian keuangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas sekretariat lingkup administrasi keuangan adapun tugas sub bagian keuangan adalah sebagai berikut: a) Menyiapkan bahan petunjuk teknis pengolahan administrasi keuangan berdasarkan rencana kerja sebagai pedoman pelaksanaan tugas; b) Melaksanakan pengolahan administrasi keuangan; c) Mengkonsep naskah dinas lingkup sub bagian keuangan; d) Mengendalikan hasil pelaksanaan tugas sub bagian keuangan secara berkala sebagai pertanggungjawaban pelaksanaannya; e) Membuat laporan pelaksanaan tugas secara lisan maupun tertulis.

## **3. Sub Bagian Penyusunan Program**

Sub bagian penyusunan program mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan sebagian tugas sekretariat lingkup penyusunan program dan laporan. Adapun tugas dari sub bagian penyusunan program adalah : a) Merencanakan kegiatan lingkup sub bagian penyusunan program; b) Membagi tugas memberi petunjuk secara lisan maupun tertulis untuk optimalisasi kinerja; c) Menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi lingkup sub bagian penyusunan program berdasarkan rencana dan realisasinya; d) Menyiapkan bahan penyusunan rencana dan program dinas; e) Mengkonsep naskah dinas lingkup sub bagian penyusunan program; f) Mengendalikan hasil pelaksanaan tugas secara berkala sebagai pertanggungjawaban pelaksanaan; g) Membuat laporan pelaksanaan tugas secara lisan maupun tertulis.

**b) Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja**

Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja mempunyai fungsi : 1) Menyusun program dan kegiatan bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja; 2) Menyusun kebijakan teknis di bidang pelatihan dan produktivitas tenaga kerja; 3) Melaksanakan pelatihan berbasis kompetensi; 4) Membina lembaga pelatihan kerja swasta; 5) Melaksanakan fasilitasi peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan swasta; 6) Melaksanakan bimbingan dan akreditasi lembaga pelatihan kerja swasta; 7) Melaksanakan regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta; 8) Melaksanakan layanan perizinan lembaga pelatihan kerja swasta; 9) Melaksanakan layanan pendaftaran lembaga pelatihan kerja pemerintah dan perusahaan; 10) Melaksanakan promosi program, fasilitas pelatihan, hasil produksi dan lulusan pelatihan; 11) Melaksanakan sertifikasi/uji kompetensi; 12) Melaksanakan koordinasi dengan Balai Latihan Kerja dan Lembaga Pelatihan Kerja; 13) Melaksanakan permagangan dalam negeri dan luar negeri; 14) Melaksanakan konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil; 15) Melaksanakan layanan informasi pelatihan dan produktivitas tenaga kerja; 16) Mengukur dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja; 17) Melaksanakan monitoring, evaluasi, pengendalian dan pelaporan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi; dan 18) Melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh pimpinan/atasan sesuai tugas dan fungsinya.

Bidang pelatihan dan produktivitas mempunyai 3 (tiga) bagian seksi, yaitu: 1) Seksi instruktur dan lembaga; 2) Seksi sertifikasi; 3) Seksi bimbingan produktivitas tenaga kerja dan pemagangan.

**c) Bidang Penempatan Tenaga Kerja**

Bidang penempatan dan tenaga kerja mempunyai tugas pokok untuk merencanakan, menyusun, mendistribusikan program serta kegiatan bidang penempatan dan tenaga kerja, memberi petunjuk kepada bawahan, menyelenggarakan monitoring dan evaluasi lingkup, serta membuat laporan pelaksanaan tugas kepada kepala dinas. Bidang penempatan tenaga kerja mempunyai 3 (tiga) bagian seksi yaitu: 1) Seksi penempatan tenaga kerja dalam negeri; 2) Seksi penempatan tenaga kerja luar negeri; 3) Seksi informasi pasar kerja dan ketransmigrasian.

**d) Bidang Perselisihan, Syarat Kerja dan Pengupahan**

Bidang perselisihan, syarat kerja dan pengupahan mempunyai tugas pokok yaitu untuk menyiapkan bahan monitoring dan evaluasi lingkup perselisihan, persyaratan kerja dan pengupahan berdasarkan rencana dan realisasinya untuk mengetahui tingkat pencapaian program dan permasalahan yang dihadapi, serta upaya pemecahan masalahnya. Bidang perselisihan, syarat kerja dan pengupahan terbagi menjadi 3 (tiga) bagian seksi yaitu: 1) Seksi perselisihan; 2) Seksi syarat kerja; 3) Seksi pengupahan.

**e) Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial**

Bidang Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial mempunyai tugas pokok untuk melakukan sebagian tugas dinas dalam lingkup industrial, kelembagaan dan jaminan sosial sesuai prosedur yang berlaku. Bidang

Hubungan Industrial, Kelembagaan dan Jaminan Sosial terbagi menjadi 3(tiga) bagian seksi yaitu: 1) Seksi hubungan industrial; 2) Seksi kelembagaan; 3) Seksi jaminan sosial dan purna kerja.

**f) Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana**

Jabatan fungsional pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan ada 3 (tiga) yaitu : 1) Jabatan fungsional pengantar kerja; 2) Jabatan fungsional pengawasan ketenagakerjaan; 3) Jabatan fungsional mediator hubungan industrial.

**3.12. Strategi dan Kebijakan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Sasaran Strategi	No	Indikator Kinerja	Target (%)					
			2016	2017	2018	2019	2020	2021
Meningkatnya Kesempatan Kerja dan Lapangan Kerja	1	Jumlah Pencari Kerja yang ditempatkan	31	31	32	33	34	35
	2	Tingkat Pengangguran Terbuka	31	31	15	14	13	12
	3	Tingkat Persentase Sengketa antara Pekerja dan Pengusaha yang terselesaikan	31	31	75	80	84	87
	4	Tingkat Persentase Pencari Kerja yang terlatih	--	--	25	28	30	32
	5	Tingkat Persentase Kenaikan Upah Minimum	--	--	8,71	8,71	8,71	8,71
	6	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja	48,7	48,7	48,9	--	--	--
	7	Terciptanya Pelayanan Publik yang Optimal dan Aparatur	1thn	1thn	1thn	1thn	1thn	1thn

**Tabel 3.3 Sasaran Strategi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

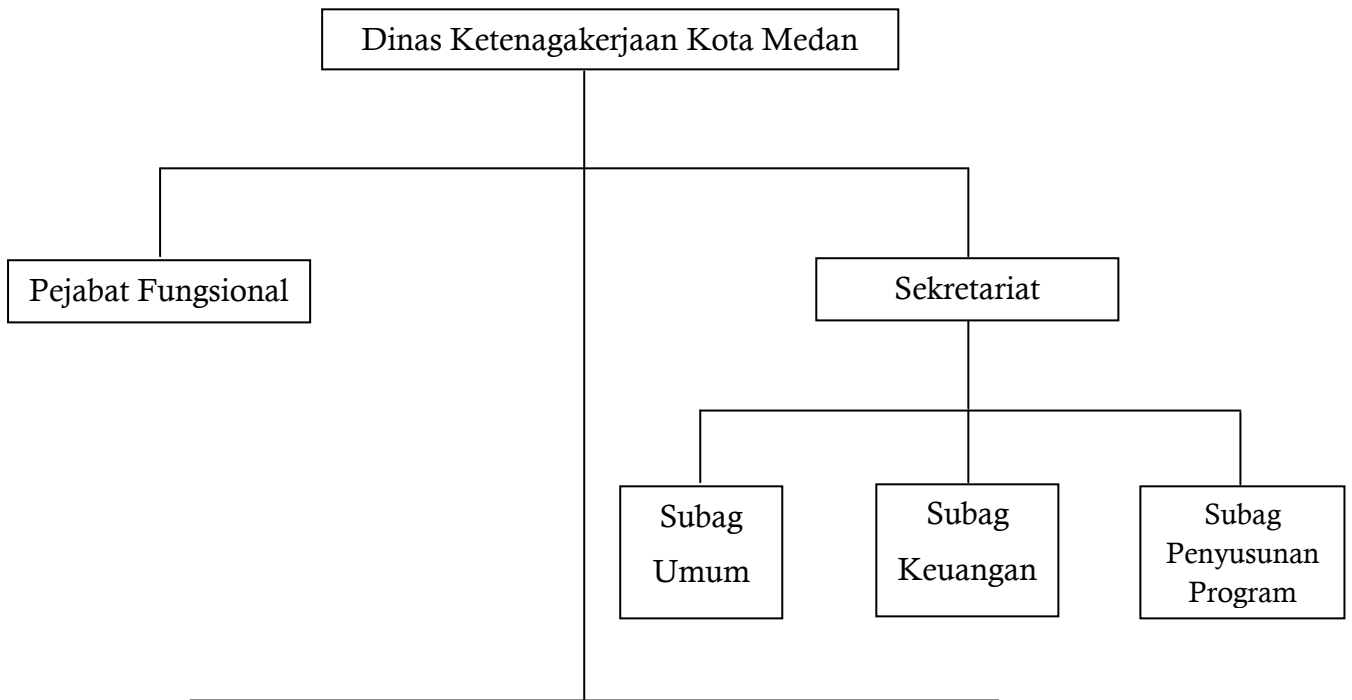
Sasaran Strategi dan Indikator Kinerja Utama (IKU) untuk tahun 2016 – 2021 tertera dalam tabel berikut :

Jumlah pencari kerja pada tahun 2016 adalah 31% dan ditargetkan mencapai 35% pada 2021. Tingkat Pengangguran Terbuka pada tahun 2016 adalah 31% dan ditargetkan menurun menjadi 12% pada 2021. Tingkat persentase sengketa antara pekerja dan pengusaha yang terselesaikan adalah 31% dan diharapkan menjadi 87% pada 2021. Tingkat persentase pencari kerja terlatih pada 2018 adalah 25% dan diharapkan menjadi 32% pada 2021.

### **3.13. Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**

Struktur organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan berdasarkan peraturan daerah kota medan nomor 15 tahun 2016 dan peraturan walikota medan nomor 1 tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Fungsi Dan Kerja Perangkat Daerah maka dari itu Dinas Ketenagakerjaan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan dipimpin oleh Kepala Dinas dengan membawahi 1 (satu) Sekretariat, 4 (empat) Bidang, 3 (tiga) Sub Bagian dan 12 (dua belas) Seksi, serta Kelompok Jabatan Fungsional.

**Gambar 3.3 Bagan Struktur Organisasi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan**



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

Pada bab ini membahas dan menyajikan data yang telah didapat dari hasil penelitian dilapangan, penelitian ini dilakukan dilapangan langsung dan telah memperoleh beberapa data mengenai pendapat responden. Dalam bab ini akan dibahas data yang diperoleh selama penelitian berlangsung di Kota Medan. Bab ini menyajikan dan menganalisis data yang telah didapat dari hasil penelitian dilapangan atau yang dikenal dengan pendekatan kualitatif yaitu data yang diperoleh dengan wawancara atau Tanya Jawab dengan narasumber yang kemudian dianalisis agar dapat diperoleh kesimpulan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana dapat data diperoleh, maka dalam penelitian ini menjadi narasumber adalah : 5 orang yang terdiri dari Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Mediator Hubungan Industrial Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Staff Perusahaan Arenda Nuansa Berlian, dan para pekerja dari perusahaan tersebut. Dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti di lapangan telah diperoleh berbagai data dan informasi mengenai tanggapan dan pendapat narasumber.

## **4.2. Data Hasil Wawancara**

Pada bab ini penulis akan menyajikan deskripsi dari data yang diperoleh melalui penelitian lapangan melalui metode pengumpulan data yang telah disebutkan pada bab sebelumnya. Demikian juga halnya permasalahan yang hendak dijawab dalam bab ini adalah bagaimana Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan. Dalam mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab permasalahan secara mendalam, ada beberapa tahapan yang dilakukan penulis yaitu : Pertama, penelitian diawali dengan pengumpulan data dan berbagai hal yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dijawab. Kedua, penulis melakukan wawancara dengan 5 Informan penelitian yaitu 2 orang pegawai Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, 1 orang staff perusahaan penyedia jasa, dan 2 orang adalah pekerja di kota medan. Wawancara yang dilakukan guna memperoleh jawaban dari rumusan masalah yang peneliti tentukan serta untuk memperoleh data-data yang mendukung dalam penelitian ini. Data-data tersebut berupa jawaban dari pertanyaan mengenai permasalahan penelitian skripsi ini yang dideskripsikan sebagai berikut.

### **4.2.1. Adanya tujuan yang ingin dicapai**

Berdasarkan hasil wawancara pada hari selasa tanggal 10 agustus 2020 dengan Bapak Jones Parapat SH selaku Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tentang pertanyaan apakah tujuan yang ingin dicapai dalam peraturan ini, beliau mengatakan bahwa tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dari Peraturan ini adalah untuk memberikan jaminan kepastian



hukum terkait hak-hak yang didapatkan pekerja. Di dalam dunia ketenagakerjaan pekerja adalah kaum yang harus diberikan perlindungan terhadap hak-haknya. Kemudian tentang pertanyaan bagaimana perkembangan pencapaian tujuan dan sasaran dari Peraturan ini, beliau menjelaskan bahwa Perkembangan pencapaian pemberian hak pekerja secara kenyataan masih sangat minim. Masih banyak ditemukan perusahaan yang memakai jasa outsourcing. Sejak adanya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 ini penggunaan jasa outsourcing semakin marak. Hal ini didasari oleh krisis ekonomi yang berimbas terhadap bisnis menuntut perusahaan untuk mengurangi pengeluaran para pekerja. Namun sayangnya hal ini tidak berbanding lurus dengan kesejahteraan para pekerja. Banyak sekali dampak negatif yang didapat bagi para pekerja dengan status outsourcing. Yang paling utama adalah kurangnya kesejahteraan di mana upah atau tunjangan yang diterima oleh pekerja outsourcing biasanya lebih rendah dari upah atau tunjangan pekerja tetap. Di samping itu, banyak pula perusahaan yang tidak mengikutsertakan para pekerja outsourcing dalam program jaminan sosial tenaga kerja dan asuransi. Hal ini menimbulkan ketimpangan yang tinggi antara kesejahteraan pekerja tetap dan pekerja outsourcing. Padahal didalam Peraturan ini jelas disebutkan bahwa fungsi dari Peraturan ini sendiri adalah agar para pekerja khususnya pekerja outsourcing bisa mendapatkan hak-hak yang serupa dengan pekerja tetap.

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Titiek Nasriaty S.Pd. selaku Kepala Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 11 agustus 2020 beliau mengatakan bahwa tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dari Peraturan ini adalah untuk menjamin kesejahteraan para

pekerja. Namun terdapat hambatan dalam mencapai tujuan dan sasaran dari peraturan ini, yang pertama adalah minimnya kemauan perusahaan untuk memberlakukan atau menerapkan aturan yang telah ditetapkan dengan baik. Pasalnya, masih banyak perusahaan yang mengambil keuntungan sebanyak-banyaknya untuk kepentingan perusahaannya sendiri tanpa mengindahkan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hambatan selanjutnya adalah dari Peraturan itu sendiri yang masih banyak celah untuk dimainkan. Peraturan ini dinilai membuat rancu norma alih daya, yang mana akan menguntungkan pihak penyedia jasa dan outsourcing karna bebas mengoutsourcingkan jenis pekerjaan yang seharusnya tidak dioutsourcingkan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 12 agustus 2020 dengan bapak Ardiansyah selaku staff di Perusahaan Penyedia Jasa PT Arenda Nuansa Berlian, beliau mengatakan bahwa tujuan yang ingin dicapai dari Peraturan ini yaitu untuk memenuhi hak-hak yang harus didapatkan oleh para pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 12 agustus 2020 dengan Rizki selaku salah satu pekerja di Kota Medan, Rizki mengatakan bahwa tujuan dan sasaran dari Peraturan ini adalah sebagai dasar hukum terkait apa saja yang harus didapatkan para pekerja dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 12 agustus 2020 dengan Iwan selaku salah satu pekerja di Kota Medan, Iwan mengatakan bahwa tujuan dan sasaran dari Peraturan ini adalah agar para pekerja mengetahui dengan jelas apa saja hak yang seharusnya mereka dapatkan dalam bekerja

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 ini belum tercapai dengan baik. Kurangnya kepatuhan dari Perusahaan dalam menerapkan aturan yang berlaku dan masih banyaknya celah dari peraturan ini membuat tujuan peraturan ini belum tercapai dengan baik.

#### **4.2.2. Adanya tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan**

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Titiek Nasriaty S.Pd selaku Kepala Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 11 agustus 2020, beliau menjelaskan bahwa tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan itu adalah dengan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan yang dimaksudkan untuk mendukung kemampuan unit kerja dalam melaksanakan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan secara terpadu dan terkoordinasi. Pembinaan ini meliputi :

- a. Kelembagaan;
- b. Sumber daya manusia;
- c. Sarana dan prasarana;
- d. Pendanaan;
- e. Administrasi; dan
- f. Sistem informasi pengawas ketenagakerjaan

Selanjutnya wawancara dengan Bapak Jones Parapat S.H selaku Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 10

agustus 2020, beliau mengatakan bahwa tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan adalah dengan melakukan sosialisasi. Dalam melakukan tindakan terdapat tolak ukur untuk mencapai kejelasan tujuan ini. Tolak ukurnya adalah berkurangnya tingkat pengaduan perselisihan. Jika tidak banyak pengaduan perselisihan yang diterima, maka sukseslah Implementasi Peraturan ini. Tetapi pada kenyataannya, jumlah pengaduan yang diterima oleh Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan semakin hari kian meningkat. Setiap kasus yang masuk langsung mendapatkan penanganan sesuai dengan standart operasional prosedur yang berlaku. Umumnya, untuk menyelesaikan satu kasus tidak membutuhkan waktu yang lama. Namun, ketika tidak adanya kesepakatan antara pelapor dengan pihak terlapor maka akan memerlukan waktu yang lebih lama untuk penyelesaiannya karena harus mengikuti tahapan mediasi yang dilakukan lebih dari sekali. Alur perselisihan ini diselesaikan dengan standart operasional prosedur yang telah ditetapkan sesuai dengan Undang-undang nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang mana perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari tanggal 12 agustus 2020 dengan bapak Ardiansyah selaku staff di Perusahaan Penyedia Jasa PT Arenda Nuansa Berlian, beliau mengatakan bahwa tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan itu adalah dengan melakukan sosialisasi kepada para pekerja terkait hak-hak apa yang harus mereka dapatkan.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari tanggal 12 agustus 2020 dengan Rizki selaku salah satu pekerja di Kota Medan, ia mengatakan bahwa tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan itu adalah dengan sosialisasi antara pihak dinas, perusahaan dan para pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari tanggal 12 agustus 2020 dengan Iwan selaku salah satu pekerja di Kota Medan, ia mengatakan bahwa tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan itu adalah dengan sosialisasi.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan itu melalui sosialisasi dan pembinaan perselisihan yang meliputi kelembagaan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, pendanaan, administrasi, dan sistem informasi pengawas ketenagakerjaan yang bertolak ukur pada berkurangnya tingkat pengaduan perselisihan.

#### **4.2.3. Adanya dampak bagi para pekerja**

Berdasarkan hasil wawancara pada hari selasa tanggal 10 agustus 2020 dengan Bapak Jones Parapat SH selaku Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, beliau mengatakan bahwa yang menjadi penyebab tidak terimplementasinya peraturan ini adalah dari perusahaan itu sendiri yang tidak mengikuti peraturan yang telah ditetapkan dengan baik. Padahal sudah jelas bahwa didalam peraturan ini memuat tentang kewajiban perusahaan yang harus memenuhi hak-hak para pekerja. Dampaknya bagi para pekerja ialah tidak adanya kesejahteraan pekerja.

Selanjutnya wawancara dengan Ibu Titiék Nasriaty S.Pd. selaku Kepala Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 11 agustus 2020 beliau mengatakan bahwa dampak atau akibat bagi para pekerja adalah tidak terpenuhinya hak-hak para pekerja dan tidak terakomodirnya kepentingan para pekerja. Hak-hak yang dimaksud seperti :

- a. Hak atas cuti apabila telah memenuhi syarat masa kerja;
- b. Hak atas jaminan sosial;
- c. Hak atas tunjangan hari raya;
- d. Hak istirahat paling singkat 1 (satu) hari dalam 1 (satu) minggu;
- e. Hak menerima ganti rugi dalam hal hubungan kerja diakhiri oleh perusahaan penyedia jasa pekerja sebelum perjanjian kerja waktu tertentu berakhir bukan karena kesalahan pekerja; dan
- f. Hak atas penyesuaian upah.

Kemudian dalam menyikapi hal ini, upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah ialah dengan melakukan sosialisasi ke perusahaan dan pekerja dalam bentuk pembinaan, pengembangan, dan penyelesaian perselisihan dengan diarahkan bagaimana seharusnya peraturan itu di implementasikan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari tanggal 12 agustus 2020 dengan bapak Ardiansyah selaku staff di Perusahaan Penyedia Jasa PT Arenda Nuansa Berlian, beliau mengatakan bahwa dampak nya bagi para pekerja ialah mereka tidak mendapatkan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Rizki selaku Pekerja di Kota Medan pada tanggal 12 Agustus 2020, ia mengatakan bahwa dalam Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi nomor 19 tahun 2012 ini adalah tidak dipenuhinya hak yang seharusnya didapatkan oleh para pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari tanggal 12 Agustus 2020 dengan Iwan selaku salah satu pekerja di Kota Medan, ia mengatakan bahwa dampaknya bagi para pekerja adalah ketidakadilan antara pekerja dengan perusahaan pemberi kerja dan tidak ada jaminan bagi para pekerja.

Berdasarkan hasil wawancara di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa dampak yang dirasakan pekerja dari Implementasi Peraturan ini adalah hak-hak pekerja yang tidak terpenuhi. Upaya yang dilakukan Pemerintah dalam menyikapi hal ini adalah dengan melakukan sosialisasi ke perusahaan dan para pekerja.

#### **4.2.4. Adanya Pengawasan**

Berdasarkan hasil wawancara pada hari Selasa tanggal 10 Agustus 2020 dengan Bapak Jones Parapat SH selaku Mediator Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, beliau mengatakan bahwa ada pengawasan yang dilakukan oleh pihak Dinas. Dahulu pengawasan dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan kabupaten/kota. Tetapi sekarang yang berwenang melakukan pengawasan sudah dialihfungsikan ke bagian Provinsi yaitu Kementerian Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara. Kewenangan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan hanyalah sebagai wadah tempat pengaduan dan Penyelesaian Perselisihan saja. Dalam melakukan pengawasan, Kementerian Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara harus melalui Standard Operasional

Prosedur yang berlaku. Dengan adanya Standard Operasional Prosedur yang berlaku ini, maka setiap pengawas ketenagakerjaan tidak dapat melakukan penyimpangan atau dengan kata lain melakukan pengawasan dengan cara mencari-cari kesalahan pihak perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Titiek Nasriaty S.Pd selaku Kepala Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 11 agustus 2020, beliau mengatakan bahwa pengawasan internal dilakukan melalui atasan langsung dan pengawas ketenagakerjaan, sedangkan pengawasan eksternal dilakukan melalui pengawasan masyarakat. Tata cara pengawasan yang dilakukan berupa perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan. Perencanaan dijadikan sebagai dasar penyusunan rencana kerja. Pelaksanaan dilakukan melalui kegiatan pembinaan, pemeriksaan, pengujian, dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Selanjutnya, tahap pelaporan dapat dilakukan secara manual maupun online sistem secara bertahap.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari tanggal 12 agustus 2020 dengan bapak Ardiansyah selaku staff di Perusahaan Penyedia Jasa PT Arenda Nuansa Berlian, beliau mengatakan bahwa sejauh ini sudah ada pengawasan yang dilakukan untuk perusahaan, tetapi belum berjalan efektif sehingga belum teraturnya perusahaan untuk menerapkan aturan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Rizki selaku Pekerja di Kota Medan pada tanggal 12 Agustus 2020, Rizki mengatakan di perusahaan ditempat ia bekerja belum ada pengawasan tetap yang dilakukan oleh pemerintah. Ia



mengatakan bahwa selama ia bekerja 3 tahun diperusahaan tersebut, hanya sekali Pengawasan yang berlangsung.

Berdasarkan hasil wawancara pada hari tanggal 12 agustus 2020 dengan Iwan selaku salah satu pekerja di Kota Medan, Iwan mengatakan bahwa pengawasan sudah dilakukan oleh pihak pemerintah kepada perusahaan tetapi pengawasan itu tidak terus menerus dilakukan yang membuat perusahaan menganggap remeh dan tidak memberlakukan aturan dengan baik. Akibatnya banyak para pekerja yang merasa tidak adil karna hak-hak nya tidak terpenuhi dengan semestinya.

Berdasarkan hasil wawancara diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengawasan sudah dilakukan oleh pemerintah kepada pihak perusahaan, tetapi masih kurang efektif sehingga banyak perusahaan yang menganggap remeh peraturan ini.

### **4.3. Hasil Pembahasan**

Dalam pembahasan ini, hasil wawancara yang ada akan dianalisis dan diinterpretasikan dengan konsep atau teori yang telah ada. Adapun analisis terhadap hasil wawancara yang penulis sajikan adalah sebagai berikut :

#### **4.3.1. Adanya tujuan yang ingin dicapai**

Frederickson dan Hart dalam Tangkilisan (2003:19), mengemukakan kebijakan publik adalah suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan adanya hambatan-hambatan tertentu sambil mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan atau mewujudkan sasaran yang diinginkan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dalam rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan ini adalah untuk mensejahterakan para pekerja dengan memberikan jaminan kepastian hukum terkait hak-hak yang didapatkan pekerja.

Dari hasil analisis penulis, tujuan yang ingin dicapai dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dalam rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan ini belum tercapai dengan baik, dikarenakan minimnya kemauan perusahaan untuk mengikuti atau menerapkan aturan yang telah diberlakukan dengan baik. Masih banyak perusahaan yang mengambil keuntungan sebanyak-banyaknya untuk kepentingan perusahaannya sendiri tanpa mengindahkan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **4.3.2. Adanya tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan**

Van Meter dan Van Horn dalam Budi Winardo (2005:102) mendefinisikan Implementasi Kebijakan Publik sebagai tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tindakan-tindakan ini mencakup usaha-usaha untuk mengubah keputusan-keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan-perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh keputusan-keputusan kebijakan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan itu adalah dengan pembinaan pengawasan ketenagakerjaan yang dimaksudkan untuk mendukung kemampuan unit kerja dalam melaksanakan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan secara terpadu dan terkoordinasi. Pembinaan ini meliputi: Kelembagaan; Sumber daya manusia; Sarana dan prasarana; Pendanaan; Administrasi; dan Sistem informasi pengawas ketenagakerjaan.

Dari hasil analisis penulis, tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dalam rangka Pemenuhan Hak Pekerja sudah tercapai dengan baik yaitu dengan melakukan pembinaan perselisihan yang meliputi kelembagaan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, pendanaan, administrasi, dan sistem informasi pengawas ketenagakerjaan yang bertolak ukur pada berkurangnya tingkat pengaduan perselisihan.

### **4.3.3. Adanya dampak atau akibat bagi para pekerja**

Menurut Widodo dalam Syahida, (2014:10) Implementasi berarti menyediakan sarana untuk melaksanakan suatu kebijakan dan dapat menimbulkan dampak atau akibat terhadap sesuatu.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, dampak yang sangat terasa bagi para pekerja akibat tidak ter-Implementasinya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 ini ialah tidak terpenuhinya hak-hak para pekerja dan tidak terakomodirnya kepentingan para pekerja.

Dari hasil analisis penulis, Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 ini belum tercapai dengan baik sebab masih banyak para pekerja yang belum sejahtera dikarenakan dampak dari Peraturan ini yaitu hak-hak para pekerja yang tidak terpenuhi.

### **4.3.4. Adanya Pengawasan**

Tachjan (2006:25) menyimpulkan bahwa implementasi kebijakan publik merupakan proses kegiatan adminisratif yang dilakukan setelah kebijakan ditetapkan dan disetujui. Kegiatan ini terletak di antara perumusan kebijakan dan evaluasi kebijakan. Garis besar siklus kebijakan publik terdiri dari Perumusan kebijakan; Implementasi kebijakan; serta Pengawasan dan penilaian hasil pelaksanaan kebijakan.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Pengawasan kepada perusahaan sudah dilakukan, tetapi belum

seungguhnya berjalan efektif. Pengawasan internal dilakukan melalui atasan langsung dan pengawas ketenagakerjaan, sedangkan pengawasan eksternal dilakukan melalui pengawasan masyarakat. Pengawasan internal yang dilakukan oleh pengawas ketenagakerjaan belum sepenuhnya berjalan dengan efektif. Keterbatasan antara jumlah tenaga pengawas dengan perusahaan yang ingin diawasi menjadi penyebab lemahnya pengawasan ini.

Dari hasil analisis penulis, adanya pengawasan dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan sudah dilakukan tetapi belum berjalan dengan baik. Dikarenakan jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang ingin diawasi.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan dengan wawancara, keterangan dan penjelasan yang penulis peroleh dalam Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan penulis menyimpulkan bahwa :

Pertama, Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan ini belum sepenuhnya tercapai dengan baik, dikarenakan minimnya kemauan perusahaan untuk mengikuti atau menerapkan aturan yang telah diberlakukan dengan baik. Masih banyak perusahaan yang mengambil keuntungan sebanyak-banyaknya untuk kepentingan perusahaannya sendiri tanpa mengindahkan peraturan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kedua, tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dalam rangka Pemenuhan Hak Pekerja sudah tercapai dengan baik yaitu dengan melakukan pembinaan perselisihan yang meliputi kelembagaan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana, pendanaan, administrasi, dan sistem informasi pengawas ketenagakerjaan yang bertolak ukur pada berkurangnya tingkat pengaduan perselisihan.

Ketiga, dampak yang sangat terasa bagi para pekerja akibat tidak ter-Implementasinya Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 ini ialah tidak terpenuhinya hak-hak para pekerja dan tidak terakomodirnya kepentingan para pekerja.

Keempat, pengawasan yang dilakukan sudah ada dan sudah sesuai dengan Standart Operasional Prosedur yang berlaku, tetapi belum berjalan dengan efektif. Dikarenakan keterbatasan jumlah tenaga pengawas ketenagakerjaan dengan perusahaan yang ingin diawasi tidak sebanding.

## **5.2. Saran**

1. Diharapkan kepada Kementerian Ketenagakerjaan Provinsi Sumatera Utara untuk lebih memantau para pekerja sehingga hak dan kewajiban para pekerja dapat terpenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan ini.
2. Diharapkan untuk perangkat daerah Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan agar menambah jumlah pengawas ketenagakerjaan dan memperketat pengawasan kepada para perusahaan pemberi kerja agar terwujudnya Implementasi Peraturan ini.
3. Partisipasi para pekerja sangat diharapkan agar melapor kepada perangkat daerah setempat jikalau terdapat hak dari para buruh yang tidak diberikan oleh perusahaan pemberi kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Said Zainal. 2006. *Kebijakan Publik*. Suara Bebas. Jakarta.
- Adisasmita, Rahardjo. 2011. *Manajemen Pemerintah Daerah*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Adrian, Sutedi. 2003. *Good Governance*. Mandar Maju. Bandung.
- Dunn, William N. 2003. **Pengantar Analisis Kebijakan Publik** Edisi Kedua. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Edwards, George. 1980. *Teori, Proses, dan Studi Kasus Kebijakan Publik*. Caps Jakarta.
- Friedrich, Carl. 2007. *Kebijakan Publik*. Mandar Maju. Bandung.
- Guntur, Setiawan. 2004. *Implementasi Kebijakan dan Politik*. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Hamdi, Muchlis. 2014. *Kebijakan Proses Analisis Dan Partisipasi*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Mazmanian dan Sabatier. 2004. **Pengantar Analisis Kebijakan Negara**. Rinneka Cipta. Jakarta
- Mustopadjaja. 2002. *Manajemen Proses Kebijakan Publik, Formulasi, Implementasi dan Evaluasi Kerja*. LAN. Jakarta
- Nanik Riani, Sisilia. 2017. *Perlindungan Terhadapp Kebebasan Buruh Untuk Ikut Serta Dalam Organisasi Serikat Buruh Di Kota Bandar Lampung*. Universitas Lampung.



Nawawi & Mimi Martini. 1994. *Penelitian Terapan*. Gajahmada University. Yogyakarta.

Purwanto, Erwan Agus. 2012. *Implementasi Kebijakan Publik, Konsep dan Aplikasinya diIndonesia*. Gava Media. Yogyakarta.

Ridwan. 2006. *Hukum Administrasi Negara*. Rajawali Pers. Jakarta.

Rusli, Budiman. 2013. *Kebijakan Publik (Membangun Pelayanan Publik Yang Responsif)*. Hakim Publishing. Bandung.

Sembiring, Jimmy Joses. *Hak & Kewajiban Pekerja*. Visi Media Pustaka. Jakarta Selatan.

Sunyoto, Danang. 2013. *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*. Pustaka Yustisia. Yogyakarta.

Suharno. 2010. *Dasar-dasar Kebijakan Publik (kajian proses dan analisis kebijakan)*. UNY Press. Yogyakarta.

Suyanto, Heri. 2013. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*. Jakarta Selatan.

Syafie, Inu Kencana. 2006. *Ilmu Administrasi Publik (Edisi Revisi)*. Rineka Cipta. Jakarta.

Tachjan, H. 2006. *Implementasi Kebijakan Publik*. AIPI Bandung-Puslit KP2W Lemlit Unpad. Bandung.

Tangkilisan, Hesel Nogi S.2003. *Implementasi Kebijakan Publik*. Lukman Offset Dan Yayasan Pembaruan Administrasi Publik Indonesia. Yogyakarta.

Taufiqurrahman, *Kebijakan Publik*. (Jakarta: FISIP Universitas Moestopo Beragama Pers, 2014)

Vina, Grace. 2016. *Perlindungan Pekerja/Buruh Dalam Hal Pemberian Upah Oleh Perusahaan Yang Terkena Putusan Pailit*. Yogyakarta.

Wahab, Solihin, Abdul. 1991. *Pengantar Kebijakan Negara*. Rineka Cipta. Jakarta.

Winarno, Budi. 2005. *Kebijakan Publik dan Implementasi Kebijakan*. Media Pressindo. Yogyakarta.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.

## **DRAFT WAWANCARA**

Identitas Narasumber :  
Nama :  
Posisi/Jabatan :  
Usia :

**a. Adanya tujuan yang ingin dicapai.**

1. Menurut bapak/ibu apakah tujuan dan sasaran dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dalam rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan?
2. Bagaimanakah perkembangan pencapaian tujuan dan sasaran dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 di Kota Medan?
3. Apakah ada hambatan dalam mencapai tujuan dan sasaran dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 di Kota Medan?

**b. Adanya tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan.**

1. Menurut Bapak/Ibu apakah tindakan atau langkah yang dilakukan dalam Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012?

2. Apakah tolak ukur dalam melakukan tindakan atau langkah untuk tercapainya tujuan dari Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 ini?
3. Apakah tindakan tersebut sudah dilakukan sesuai dengan standart operasional prosedur yang berlaku?

**c. Adanya dampak atau akibat bagi para pekerja.**

1. Menurut Bapak/Ibu apakah dampak yang terjadi jika tidak ter-Implementasinya Peraturan ini?
2. Apakah yang menjadi penyebab tidak ter-Implementasinya Peraturan ini?
3. Bagaimanakah upaya dari bapak/ibu dalam menyikapi hal ini?

**d. Adanya pengawasan**

1. Menurut Bapak/Ibu bagaimanakah pengawasan dalam Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 di Kota Medan?
2. Siapakah yang berwenang dalam melakukan pengawasan tersebut?
3. Bagaimanakah hasil dari pengawasan tersebut?



*Unggul, Cerdas dan Terpercaya*  
 Jika menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Sk-1

PERMOHONAN PERSETUJUAN  
 JUDUL SKRIPSI

Kepada Yth.  
 Bapak/Ibu Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
 FISIP UMSU  
 di  
 Medan.

Medan, 8 - Januari 2020

*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, Saya yang bertanda tangan di bawah ini Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Noni Vanessa  
 N P M : 1603100089  
 Jurusan : Ilmu Administrasi Publik  
 Tabungan sks : 125 sks, IP Kumulatif 3,37

Mengajukan permohonan persetujuan judul skripsi :

No.	Judul yang diusulkan	Persetujuan
1	Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dalam rangka Pemenuhan Hak Buruh di Kota Medan	st
2	Implementasi Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2012 Tentang Retribusi Pelayanan Kebersihan di Kecamatan Medan Barat	
3	Implementasi Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2017 Tentang Pengawasan dan Penanganan Perdagangan Orang di Kota Medan	

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Tanda bukti lunas beban SPP tahap berjalan;
2. Daftar Kemajuan Akademik Mahasiswa (DKAM) yang dikeluarkan oleh Dekan.
3. Tanda bukti Lunas Uang/Biaya Seminar Proposal;\*)

Demikianlah permohonan Saya, atas pemeriksaan dan persetujuan Bapak/Ibu, Saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Rekomendasi Ketua Jurusan :  
 Diteruskan kepada Dekan untuk  
 Penetapan Judul dan Pembimbing.

Pemohon,

Medan, tgl. 8 - Januari 2020

*Noni*  
 (Noni Vanessa)

Ketua,

*[Signature]*  
 (.....)

*Pembimbing Un Mutineh*

\*) dilampirkan setelah judul ditandatangani oleh Ketua Jurusan



*Zhiddul, Cerdas & Terpercaya*

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**SURAT PENETAPAN JUDUL SKRIPSI**  
**DAN PEMBIMBING**  
**Nomor : 10.041/SK/IL3-AU/UMSU-03/F/2020**

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018 dan Rekomendasi Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Publik tertanggal : **08 Januari 2020** dengan ini menetapkan judul skripsi dan pembimbing penulisan untuk mahasiswa sebagai berikut :

Nama mahasiswa : **NONI VANESSA**  
N P M : 1603100089  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Semester : VII (Tujuh) Tahun Akademik 2019/2020  
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NOMOR 19 TAHUN 2012 DALAM RANGKA PEMENUHAN HAK BURUH DI KOTA MEDAN**

Pembimbing : IDA MARTINELLI, S.H., M.M.

Dengan demikian telah diizinkan menulis skripsi, dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Penulisan skripsi harus memenuhi prosedur dan tahapan yang berpedoman kepada ketentuan sebagaimana tertuang di dalam Surat Keputusan Dekan FISIP UMSU Nomor: 975/SK/IL3/UMSU-03/F/2018 Tanggal 15 Rabiul Awwal 1440 H/ 23 November 2018.
2. Penetapan judul skripsi dan pembimbing ini dan naskah skripsi dinyatakan batal apabila tidak selesai sebelum masa kadaluarsa atau bertentangan dengan peraturan yang berlaku.

**Masa Kadaluarsa tanggal: 08 Januari 2021.**

Ditetapkan di Medan,  
Medan, 21 Jumadil Awal 1441 H  
17 Januari 2020 M

Dekan  
  
**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.**

Tembusan :

1. Ketua P.S. Ilmu Administrasi Publik FISIP UMSU di Medan;
2. Pembimbing ybs. di Medan;
3. Pertinggal.





Unggul Cerdas & Terpercaya  
Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Sk-3

PERMOHONAN  
SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI

Kepada Yth.  
Bapak Dekan FISIP UMSU  
di  
Medan.

Medan, 17 - Maret ..... 2020.

*Assalamu 'alaikum wr. wb.*

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UMSU :

Nama lengkap : Noni Vanessa  
N P M : 1603100089  
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

mengajukan permohonan mengikuti Seminar Proposal Skripsi yang ditetapkan dengan Surat Penetapan Judul Skripsi dan Pembimbing No. 10.041/SK/IL.3/UMSU-03/F/20.20 tanggal 08 Januari 2020 dengan judul sebagai berikut :

Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan

Bersama permohonan ini saya lampirkan :

1. Surat Penetapan Judul Skripsi (SK - 1);
2. Surat Penetapan Pembimbing (SK-2);
3. DKAM yang telah disahkan;
4. Kartu Hasil Studi Semester 1 s/d terakhir;
5. Tanda Bukti Lunas Beban SPP tahap berjalan;
6. Tanda Bukti Lunas Biaya Seminar Proposal Skripsi;
7. Proopsosal Skripsi yang telah disahkan oleh Pembimbing (rangkap - 5)

Demikianlah permohonan saya untuk pengurusan selanjutnya. Atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam.*

Menyetujui :  
Pembimbing

(IDA MARTINEU S.H.M.M)

Pemohon,

Noni Vanessa

**UNDANGAN SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI**

Nomor : 272/KEP/II.3-AU/UMSU-03/F/2020

Program studi : Ilmu Administrasi Publik  
Hari, Tanggal : Senin, 06 April 2020  
W a k t u : 09.00 WIB s/d. Selesai  
Tempat : Ruang Kuliah Gedung C UMSU  
Pemimpin Seminar : Naili Khairiah, S.I.P, M.Pd

No.	Nama Mahasiswa Penyaji	Nomor Pokok Mahasiswa	Dosen Penanggap	Dosen Pembimbing	Judul Proposal Skripsi
16	NONI VANESSA	1603100089	NALL KHAIRIAH, S.I.P, M.Pd	IDA MARTINELLY, SH, MM	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NOMOR 19 TAHUN 2012 DALAM RANGKA PEMENUHAN HAK BURUH DI KOTA MEDAN
17	RORO WINDU ANJANI	1603100074	NALL KHAIRIAH, S.I.P, M.Pd	Drs. H. SYAFRIZAL., M.Si., Ph.D.	FUNGSI PENGAWASAN MAHKAMAH SYARIAH ISLAM DALAM PELAKSANAAN PEMBINAAN ADAT DAN ISTADAT DI ACEH TAMIANG
18	MILA PUSPTA SARI	1603100013	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	EFEKTIVITAS KEPIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MEMOTIVASI PENGELOLA LEMBAGA KEMASYARAKATAN DI KELURAHAN PAHLAWAN KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN
19	NABILA ALYA B: BANGUN	1603100015	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	NALL KHAIRIAH, S.I.P, M.Pd	EFEKTIVITAS KOORDINASI KELURAHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA LEMBAGA PEMBERDAYAAN MASYARAKAT KELURAHAN (PMK) DI KELURAHAN PAHLAWAN KECAMATAN MEDAN PERJUANGAN
20	ANDRIANI BR. SITOMPUL	1603100035	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos, M.SP	SYAFRUDDIN, S.Sos, MH	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 1 TAHUN 2017 DALAM RANGKA PENETAPAN TARIF RUMAH SUSUN SEDERHANA SEWA DI KOTA BINJAI

Medan, 01/ Syaban 1441 H

01 April 2020 M

Dekan

**D. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.**



Kepada Yth:  
Bapak Dekan  
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Di  
Tempat

Medan, 30 Maret 2020

**Permohonan Perubahan Judul Skripsi**

*Assalamu'alaikum wr.wb*

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan dibawah ini mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara:

Nama Lengkap : **NONI VANESSA**  
NPM : 1603100089  
Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Mengajukan permohonan persetujuan perubahan judul skripsi yaitu:

**Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Dalam Rangka Pemenuhan Hak Buruh di Kota Medan**

Menjadi

**Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan**

Demikianlah permohonan saya untuk persetujuan perubahan judul skripsi, atas perhatian atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih. *Wassalam*

Dosen Pembimbing



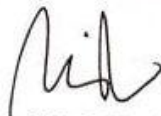
**IDA MARTINELLI,S.H.,M.M**

Pemohon



**NONI VANESSA**

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik



**Nalil Khairiah, S.IP., M.Pd**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474

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

Nomor : 464/KET/IL3-AU/UMSU-03/F/2020  
Lampiran : --  
Hal : *Mohon Diberikan izin  
Penelitian Mahasiswa*

Medan, 09 Dzulhijjah 1441 H  
30 Juli 2020 M

Kepada Yth : **Kepala Balitbang Kota Medan**  
di-

Tempat.

Bismillahirrahmanirrahim  
Assalamu'alaikum Wr. Wb

Teriring salam semoga Bapak/Ibu dalam keadaan sehat wal'afiat serta sukses dalam menjalankan segala aktivitas yang telah direncanakan

Untuk memperoleh data penulisan skripsi dalam rangka penyelesaian program studi jenjang Strata Satu (S1), kami mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa kami :

Nama Mahasiswa : **NONI VANESSA**  
N P M : 1603100089  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
Semester : VIII (Delapan) / Tahun Akademik 2019/2020  
Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NOMOR 19 TAHUN 2012 DALAM RANGKA PEMENUHAN HAK PEKERJA DI KOTA MEDAN**

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.  
Nashrun minallah, wassalamu 'alaikum wr. wb.

Dekan



**Dr. ARIFIN SALEH, S.Sos., MSP.**



**PEMERINTAH KOTA MEDAN  
BADAN PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN**

Jalan Kapten Maulana Lubis Nomor 2 Medan Kode Pos 20112  
Telepon. (061) 4555693 Faks. (061) 4555693  
E-mail : balitbangmedan@yahoo.co.id. Website : balitbang.pemkormedan.go.id

**SURAT REKOMENDASI PENELITIAN**

NOMOR : 070/ 869 /Balitbang/2020

Berdasarkan Surat Keputusan Walikota Medan Nomor : 57 Tahun 2001, Tanggal 13 November 2001 dan Peraturan Walikota Medan Nomor : 55 Tahun 2010, tanggal 24 November 2010 tentang Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dan setelah membaca / memperhatikan surat Dari : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Nomor : 464/KET/II.3-AU/UMSU-03/F/2020. Tanggal: 30 Juli 2020. Hal : Mohon Diberikan Izin Penelitian Mahasiswa.

Badan Penelitian dan Pengembangan Kota Medan dengan ini memberikan Surat Rekomendasi penelitian Kepada :

Nama : **Noni Vanessa.**  
NPM : 1603100089.  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik.  
Lokasi : Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.  
Judul Penelitian : "Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja Di Kota Medan".  
Lamanya : 1 (Satu) Minggu.  
Penanggung Jawab : Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.


Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melakukan Penelitian terlebih dahulu harus melapor kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah lokasi Yang ditetapkan.
2. Mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku di lokasi Penelitian.
3. Tidak dibenarkan melakukan Penelitian atau aktivitas lain di luar lokasi yang telah direkomendasikan.
4. Hasil penelitian diserahkan kepada Kepala Balitbang Kota Medan selambat lambatnya 2 ( dua ) bulan setelah penelitian Dalam Bentuk Soft Copy .
5. Surat rekomendasi penelitian dinyatakan batal apabila pemegang surat rekomendasi tidak mengindahkan ketentuan atau peraturan yang berlaku pada Pemerintah Kota Medan.
6. Surat rekomendasi penelitian ini berlaku sejak tanggal dikeluarkan.

Demikian Surat ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan.  
Pada Tanggal : 5 Agustus 2020

An.Kepala Balitbang Kota Medan  
Sekretaris,

  
Dra. SITI MAHRANI HASIBUAN  
PEMBINA TK. I  
NIP. 19661208 198603 2 002

**Tembusan :**

1. Walikota Medan (sebagai Laporan).
2. Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan.
3. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Yang Bersangkutan.
5. Pertinggal.





**PEMERINTAH KOTA MEDAN  
DINAS KETENAGAKERJAAN**

Jln. K.H. Wahid Hasyim No. 14 Telp. 4511424 Fax. 4511428  
MEDAN - 20154

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 070 / 1816

Yang bertanda tangan di bawah ini Kepala Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menerangkan bahwa :

N a m a : NONI VANESSA  
NPM : 1603100089  
Program Studi : Ilmu Administrasi Publik

Yang namanya tersebut di atas benar telah selesai melaksanakan Riset/Penelitian untuk pengambilan Data di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan dengan judul :

" Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 Dalam Rangka Pemenuhan Hak Pekerja Di Kota Medan "

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 13 Agustus 2020  
An. KEPALA DINAS KETENAGAKERJAAN  
KOTA MEDAN  
SEKRETARIS



**Drs. RIDWAN SITANGGANG**  
PEMBINA TINGKAT I  
NIP. 19660501 198603 1 005



Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
 Cerdas, Ceras, dan Terpercaya  
 Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624567 - (061) 6610450 Ext. 200-201 Fax. (061) 6625474  
 Website: <http://www.umsu.ac.id> E-mail: [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

Sk-5

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama lengkap : Noni Vanessa  
 N P M : 1603100089  
 Jurusan : Ilmu Administrasi Publik  
 Judul Skripsi : Implementasi Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 19 Tahun 2012 dalam rangka Pemenuhan Hak Pekerja di Kota Medan.

No.	Tanggal	Kegiatan Advis/Bimbingan	Paraf Pembimbing
1	04/01-2020	Bimbingan Penulisan Proposal Skripsi	
2.	06/01-2020	Bimbingan Penulisan Proposal	
3.	27/02-2020	Acc Proposal	
4.	16/07-2020	Perbaiki daftar wawancara	
5.	20/07-2020	Acc daftar wawancara	
6.	20/09-2020	Perbaiki Abstrak	
7.	19/10-2020	Perbaiki Uraian Teoritis	
8.	23/10-2020	Perbaiki Data Hasil wawancara	
9.	27/10-2020	Acc Singkat	

Medan, 27 - Oktober 2020

Dekan,  
  
 Dr. ARIFIN SALEH, MSP

Ketua Program Studi,  
 & n. Sekretaris  
  
 (NAIL KHAIRIAH S.IP.MA)

Pembimbing ke : I..  
  
 (IDA MARTINELLI SH. MM)



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
UPT PERPUSTAKAAN**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Telp. 6624567 - Ext. 113 Medan 20238  
Website: <http://perpustakaan.umsu.ac.id>

**SURAT KETERANGAN**

Nomor: 1910/KET/IL.8-AU/UMSU-P/M/2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

**Nama** : Noni Vanessa  
**NPM** : 1603100089  
**Fakultas** : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
**Jurusan/ P.Studi** : Ilmu Administrasi Negara

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 6 Muharram 1442 H  
25 Agustus 2020 M

Kepala UPT Perpustakaan,

  
Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd





**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

Sk-10

**UNDANGAN/PANGGILAN UJIAN SKRIPSI**  
 Nomor : 688/UND/II.3-AU/UMSU-03/F/2020

Program Studi : Ilmu Administrasi Publik  
 Hari, Tanggal : Kamis, 05 November 2020  
 Waktu : 08.00 WIB s.d. Selesai  
 Tempat : Ruang LAB. FISIP UMSU

No.	Nama Mahasiswa	Nomor Pokok Mahasiswa	TIM PENGUJI			Judul Skripsi
			PENGUJI I	PENGUJI II	PENGUJI III	
1	ILYANI ATILA ZUHA	1603100134	SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	NALIL KHAIIRIAH, S.IP, M.Pd	IDA MARTINELLY, SH., MM	IMPLEMENTASI QANUN NO.7 TAHUN 2013 TENTANG HUKUM JINAYAT DALAM RANGKA PELAKSANAAN HUKUM CAMBUK DI KAB. ACEH TAMIANG
2	RORO WINDU ANJANI	1603100074	IDA MARTINELLY, SH., MM	NALIL KHAIIRIAH, S.IP, M.Pd	SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	FUNGSI PENGAWASAN MAJELIS ADAT ACEH DALAM PELAKSANAAN PEMBINAAN ADAT ISTIADAT (ADAT PERKAWINAN) DI ACEH TAMIANG
3	NONI VANESSA	1603100089	Drs. R. KUSNADI, M.AP	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	IDA MARTINELLY, SH., MM	IMPLEMENTASI PERATURAN MENTERI TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI NOMOR 19 TAHUN 2012 DALAM RANGKA PEMENUHAN HAK PEKERJA DI KOTA MEDAN
4	SHINTA ANDRIANI PUTRI	1603100114	IDA MARTINELLY, SH., MM	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	Drs. R. KUSNADI, M.AP	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH NOMOR 9 TAHUN 2016 DALAM RANGKA PELAKSANAAN PENGAWASAN PENGGUNAAN JALAN DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MEDAN
5	SUPIA ULFA	1603100121	IDA MARTINELLY, SH., MM	ANANDA MAHARDIKA, S.Sos., M.SP	SYAFRIZAL, M.Si., Ph.D.	IMPLEMENTASI PERATURAN DAERAH PROVINSI SUMATERA UTARA NO.8 TAHUN 2017 DALAM RANGKA PENGGUNAAN BAHASA INDONESIA DALAM RUANG PUBLIK DI KOTA MEDAN

3009 a-20  
 Notulis Sidang :

Medan, 17 Rabul Awwal 1442 H  
 03 November 2020 M



Panitia Ujian

Sekretaris  
  
 Dgs. ZULFAHMI, M.I.Kom

Ketua,  
  
 Dr. ARIEIN SALEH, S.Sos., MSP.

## CURRICULUM VITAE



**NONI VANESSA**

## CONTACT



**nonivanesa86@gmail.com**



**082277399959**



**nonivanessaa**

## PROFIL

Nama : Noni Vanessa

Tempat Tanggal Lahir : Kisaran,  
6 September 1998

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Perempuan

## PENDIDIKAN

SDS DIPONEGORO KISARAN  
(2004-2010)

SMPS MUHAMMADIYAH 22  
KISARAN (2010-2013)

SMAN 1 KISARAN (2013-2016)

## PENGALAMAN

Outbond Manajemen Training Tahun 2017

Anggota Divisi Kewirausahaan HMJ IAP  
FISIP UMSU periode 2017-2018

## BASIC SKILL

MS OFFICE

MS POWER POINT



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### 1. IDENTITAS

Nama : Noni Vanessa

Tempat/Tanggal Lahir : Kisaran, 6 September 1998

Jenis Kelamin : Perempuan

Alamat : Jl. Gunung Sinabung No. 15 Kec. Medan Timur

Kewarganegaraan : Indonesia

Tinggi Badan : 160cm

Berat Badan : 58 kg

Kesehatan : Sangat Baik

Jurusan : Kebijakan Publik

Agama : Islam

Anak Ke : 3 dari 4

HP : 089518305502

Email : [nonivanesa86@gmail.com](mailto:nonivanesa86@gmail.com)

## **2. NAMA ORANG TUA**

Ayah : Alm. Firma Pane

Ibu : Ani Farida

Alamat : Jl. Alisyahbana Perum Grand Mutiara Residence, Kisaran

## **3. PENDIDIKAN**

1. Tahun 2004-2010 : SDS DIPONEGORO KISARAN

2. Tahun 2010-2013 : SMP MUHAMMADIYAH 22 KISARAN

3. Tahun 2013-2016 : SMA N 1 KISARAN

4. Tahun 2016-2020 : Program Sarjana (S-1) Ilmu Administrasi

Publik Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini diperbuat dengan sebenarnya

Penulis

Noni Vanessa