PENGAWASAN DINAS TENAGA KERJA TERKAIT PEMENUHAN PERSYARATAN DOKUMEN CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI KABUPATEN PONOROGO

Rizqy Aulia Fitri
(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
auliariez1@gmail.com

Arinto Nugroho S.Pd., S.H., M.H
(S1 Ilmu Hukum, Fakultas Ilmu Sosial Dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)
arintonugroho@unesa.ac.id

Abstrak

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Setiap tahunnya jumlah tenaga kerja di Indonesia terus meningkat dan tidak sesuai dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Beberapa upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi jumlah angka pengangguran, salah satunya adalah dengan memfasilitasi kesempatan bekerja di luar negeri. Dengan ini jumlah pekerja migran indonesia yang bekerja di luar negeri terus meningkat, membuat pemerintah menyediakan payung hukum untuk perlindungan pekerja migran indonesia. Dokumen pendaftaran wajib dipenuhi oleh calon pekerja migran indonesia sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Ketidakmampuan untuk memenuhi persyaratan menyebabkan hilangnya kesempatan calon pekerja migran indonesia untuk bekerja di luar negeri. Mengingat pemenuhan persyaratan dokumen sangat krusial, maka terdapat dokumen tidak memenuhi persyaratan, salah satunya dengan memalsukan data diri. Pengawasan dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo sangat diperlukan dalam memperhatikan dokumen calon pekerja migran indonesia yang akan diberangkatkan dan kewenangan pengawasan didasarkan pada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Tujuan penelitian ini adalah Untuk melihat pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo dalam mengawasi calon pekerja migran indonesia untuk kelengkapan dokumen keberangkatan sesuai peraturan perundang-undangan dan mengetahui kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo dalam pengawasan dokumen. Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan penulisan skripsi ini adalah penelitian hukum empiris dengan model penelitian yuridis sosiologis yaitu penelitian yang berbasis pada peraturan perundang-undangan dan mengamati reaksi serta interaksi masyarakat terhadap peraturan perundang-undangan terkait. Hasil penelitian menunjukan cara Dinas Tenaga Kerja melakukan pengawasan kepada calon pekerja migran indonesia dilakukan dengan empat cara yaitu, pertama pengawasan internal yaitu kepada pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo. Kedua, pengawasan eksternal kepada calon pekerja migran indonesia, perusahaan penyalur pekerja migran indonesia dan desa-desa di Kabupaten Ponorogo. Ketiga, pengawasan preventif dengan verifikasi dokumen lima tahap pada saat pendaftaran calon pekerja migran indonesia dan dilakukannya penyuluhan. Keempat, pengawasan represif dengan melakukan sanksi administrasi dan sanksi pidana agar calon pekerja migran indonesia mendaftarkan diri sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran. Ditemukan pula beberapa kendala yang menghambat Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pengawasan, yaitu jumlah pegawai yang timpang dengan jumlah desa dan kecamatan di Kabupaten Ponorogo serta anggaran dana yang belum mencukupi.

Kata kunci: Calon Pekerja Migran Indonesia, Pengawasan Dokumen Pekerja Migran Indonesia, Dinas Tenaga Kerja

Abstract

Work has a very important meaning in human life. Everyone who needs a job. Every year the number of workers in Indonesia continues to increase and not in accordance with the number of jobs available. Some efforts have been made by the government to reduce the number of figures, one of them is by working abroad. With this the number of Indonesian migrant workers working abroad continues to increase, making the company provides a legal umbrella for the migration of Indonesian migrant workers. Text requested by Indonesian Migrant Workers Candidates in accordance with Law Number 18 year 2017 on the Protection of Indonesian Migrant Workers. Inability to meet the requirements for Indonesian Migrant Workers Candidates to work abroad. If the fulfillment of the requirements of documents is crucial, then the contents

of the document does not meet the requirements, one of them by falsifying the data themselves. Supervision of the Ponorogo District Manpower Office is indispensable in responding to the Indonesian Migrant Workers Candidate document which will be enforced and is responsible for the applicable Legislation. The purpose of this study is to see the supervision of Indonesian Migrant Workers Candidates for the completeness of documents required for monitoring and supervision in document control. The type of research that will be used in this research is legal research with sociological juridical research model that is research based on the changes and related changes. The results showed how the Department of Manpower to conduct supervision to the Indonesian Migrant Workers Candidate was conducted in four ways, namely, the first internal supervision that is to the employees of the Office of Manpower of Ponorogo Regency. Second, external supervision for prospective Indonesian migrant workers, Indonesian migrant workers suppliers and villages in Ponorogo District. Third, prevention prevention with verification document of Indonesian Migrant Worker Candidate and extension donation. Fourth, repressive supervision by administering administrative sanctions and criminal penalties for Indonesian Migrant Workers Candidates in accordance with Law Number 18 year 2017 on the Protection of Migrant Workers. Different forms used by the government and sub-district in Ponorogo District and insufficient budget
Keywords: Indonesian Migrant Workers Candidate, Supervision of Indonesian Migrant Workers Document, Department of Labor.

PENDAHULUAN

Pekerjaan mempunyai makna yang sangat penting dalam kehidupan manusia sehingga setiap orang membutuhkan pekerjaan. Setiap tahunnya jumlah tenaga kerja di Indonesia terus meningkat dan tidak sesuai dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia. Beberapa upaya telah dilakukan oleh pemerintah untuk mengurangi jumlah angka pengangguran, salah satunya adalah dengan memfasilitasi kesempatan bekerja di luar negeri.

Indonesia merupakan negara pengirim (*sending country*) buruh migran terbesar kedua di Asia Tenggara setelah Philipina. Oleh sebab itu pemerintah mengeluarkan kebijakan untuk memfasilitasi Pekerja Migran Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri. Fasilitasi PMI keluar negeri menjadi solusi dari pengangguran dan ketidaktersedianya lapangan kerja yang memadai di Indonesia.

Banyaknya jumlah PMI yang bekerja di luar negeri, membuat pemerintah menyediakan payung hukum untuk perlindungan PMI. Menurut laporan Bank Dunia yang bertajuk *Migration and Remittances Factbook* 2016 menyebutkan Indonesia berada di peringkat ke tujuh diantara negara-negara Asia dalam hal sumbangan devisa pada negara dengan nilai 140 triliyun[1]. Selain itu PMI menjadi salah satu penyumbang devisa besar negara.

Pekerja Migran Indonesia banyak mendatangkan devisa bagi negara dan daerah serta turut serta memecahkan persoalan ketenagakerjaan di dalam negeri, perlindungan yang diperoleh buruh migran masih sangat terbatas. Mekanisme penyelesaian atas berbagai kasus yang dihadapi PMI pun belum optimal sebagaimana yang diharapkan. Hal ini tidak sebanding dengan sumbangan devisa yang mereka berikan, baik di tingkat lokal maupun nasional.

Tabel 1.1 Penempatan Pekerja Migran Indonesia Tahun 2011 sampai dengan November 2017

Oleh karena itu jumlah pekerja migran indonesia yang bekerja di luar negeri terus meningkat, membuat pemerintah harus segera menyediakan payung hukum untuk perlindungan pekerja migran Indonesia pada saat pra hingga purna menjadi pekerja migran indonesia. Berdasarkan hal tersebut, untuk melindungi PMI yang bekerja di luar negeri, pemerintah pada tanggal 29 November 2017 mengesahkan UU PPMI sebagai pelaksanaan dari amanat Pasal 34 UUK yang menetapkan bahwa ketentuan mengenai penempatan PMI di luar negeri diatur dengan Undang-Undang dan menggantikan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.

Pendaftaran menjadi pekerja migran indonesia dilakukan dengan cara mendaftarkan diri pada perusahaan penyalur pekerja migran indonesia dan ke dinas tenaga kerja kabupaten setempat. Dokumen pendaftaran yang wajib dipenuhi oleh calon pekerja migran indonesia sudah diatur pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Namun, banyaknya peryaratan pendaftaran membuat calon pekerja

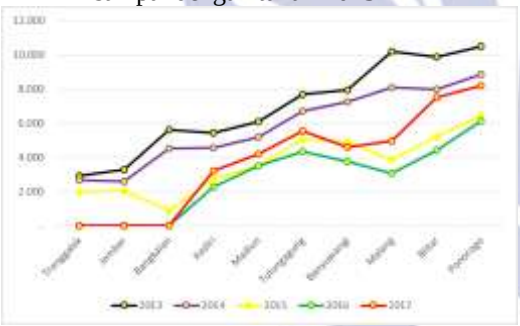
[1] Widyanita. *Grafik Devisa PMI*, (Online), http://katadata.co.id/grafik/2016/01/15/2015-devisa-PMI-rp-146-triliun, diakses 15 Januari 2016.

migran indonesia menghalalkan segala cara untuk menjadi pekerja migran indonesia dan bekerja di luar negeri. Ketidakmampuan untuk memenuhi persyaratan menyebabkan hilangnya kesempatan Calon Pekerja Migran Indonesia untuk bekerja di luar negeri.

Pemberangkatan secara illegal maupun PMI yang mendaftar secara prosedural tetapi dokumen dipalsukan juga akan berdampak terhadap sulitnya memproses pertanggungan atas hak-hak PMI[2]. Hal itu menyebabkan Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) negara tujuan mengalami kesulitan saat mendata ulang PMI yang akan pulang atau memulangkan PMI akibat permasalahan di negara tujuan.

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (yang selanjutnya disebut PPPMI) menurut Pasal 1 angka 9 UU PPMI adalah badan usaha berbadan hukum perseroan terbatas yang telah memperoleh izin tertulis dari menteri untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia. Tugas PPPMI menurut Pasal 52 ayat (1) UU PPMI

Tabel 1.2 Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri Indonesia Asal Provinsi Jawa Timur Periode Tahun 2013 sampai dengan tahun 2015



Kabupaten Ponorogo menjadi pengirim terbesar pertama di Jawa Timur selama lima tahun terakhir 2013-2017 dan masuk pada 10 besar di seluruh wilayah Indonesia selama 2014 – 2017. Karena keinginan masyarakat Ponorogo terus meningkat maka banyak didirikan perusahaan penyalur pekerja migran indonesia pusat maupun cabang guna memudahkan calon pekerja migran indonesia mendaftarkan diri.

Mengingat pemenuhan persyaratan dokumen sangat krusial, maka diperlukan pengawasan ketat dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo sangat diperlukan dalam memperhatikan dokumen calon pekerja migran indonesia yang akan diberangkatkan dan kewenangan pengawasan didasarkan pada Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris dengan model penelitian yuridis sosiologis. Penelitian yuridis sosiologis adalah berbasis pada ilmu hukum normatif (perundang-undangan), namun tidak mengkaji mengenai sistem norma dalam aturan tetapi mengamati bagaimana reaksi dan interaksi masyarakat.

Bahan hukum primer dalam penelitian ini diperoleh bahan hukum yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah bahan hukum promer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan bahan hukum primer berupa peraturan perundang-undangan. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah buku-buku hukum, jurnal hukum dan internet yang berkaitan dengan pengawasan dokumen calon pekerja migran indonesia.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan 3 tahapan wawancara yaitu wawancara tidak terstruktur, wawancara semi struktur dan wawancara testruktur serta dokumentasi. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah deskriptif kualitaif, data diolah secara bersamaan saat menganalisis. Teknik analisis data yang digunakan adalah kualitatif yang jenis penelitian temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya dan bertujuan mengungkapkan gejala melalui pengumpulan data dari latar alami dengan memanfaatkan diri sebagai instrumen kunci.

Teknik validitas data menggunakan triangulasi yang merupakan metode sintesa terhadap kebenarannya dengan menggunakan metode pengumpulan data yang lain. Data dinyatakan valid melalui triangulasi, akan memberikan keyakinan terhadap peneliti tentang keabsahan datanya sehingga tidak ragu dalam pengambilan kesimpulan penelitian[3]

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Dalam Mengawasi Dokumen Calon Pekerja Migran Indonesia Yang Belum Memenuhi Syarat Sesuai Peraturan Perundang-Undangan

Pengawasan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo didasari oleh berbagai isu terkait lalu Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo menerapkan regulasi yang sesuai dengan isu tersebut. Berawal dari banyaknya jumlah pekerja migran indonesia yang melakukan penyelewengan dokumen pada tahun 2012 – 2017 maka pemerintah membuat peraturan perundang-undangan baru yang sesuai dengan kondisi masyarakat terkini.

[2] Suara Surabaya. 2015. *Pemalsuan Dokumen Jadi Modus Pemberangkatan PMI Ilegal*, (Online), http://www.suarasurabaya.net/jaringradio/news/2015/153144-Pemalsuan-Dokumen-Jadi-Modus-Pemberangkatan-PMI-Illegal, diakses pada 1 Maret 2018.

[3] Imam Gunawan. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Jakaarta: Bumi Aksara. hal. 217.

Mulai dari undang-undang, peraturan pemerintah hingga peraturan bupati. Maka Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo membagi jenis pengawasan sesuai regulasi sebagai berikut, ditinjau Dari Organ Yang Melakukan Pengawasan a) Pengawasan Eksternal yaitu Pengawasan yang dilakukan oleh organ atau lembaga secara struktural berada di luar pemerintahan (dalam arti eksekutif)[4]. Pengawasan ekstern dilakukan oleh dinas tenaga kerja kabupaten ponorogo kepada calon pekerja migran indonesia, perusahaan penyalur pekerja migran indonesia dan desa-desa penyalur pekerja migran Indonesia.

Pertama, Calon Pekerja Migran Indonesia. Pengawasan yang dilakukan disnaker kepada calon pekerja migran indonesia sebatas pengecekan dokumen pendaftaran, dokumen keberangkatan, pra penempatan dan purna penempatan. pengawasan dilakukan secara individu saat pra penempatan dan purna penempatan, sedangkan saat pengecekan dokumen dilakukan saat calon pekerja migran indonesia berada di perusahaan penyalur pekerja migran indonesia atau saat sedang mendaftarkan dirinya ke dinas tenaga kerja.

Kedua, Perusahaan Penyalur Pekerja Migran Indonesia. Disnaker rutin melakukan pengawasan kepada Perusahaan Penyalur Pekerja Migran Indonesia yang berada di kabupaten ponorogo. kunjungan dan pengawasan perusahaan penyalur pekerja migran indonesia dilakukan minimal dua bulan sekali. hal-hal yang perlu diawasi saat berada di perusahaan penyalur pekerja migran indonesia dan balai latihan keterampilan adalah pertama, yaitu surat-surat termasuk surat izin perusahaan apakah masih berlaku atau sudah habis masa izinnya, lembaran form pendaftaran calon pekerja migran indonesia. Kedua, pengecekan kelayakan sarana dan prasarana yang dimiliki perusahaan penyalur pekerja migran indonesia untuk menunjang pelatihan calon pekerja migran indonesia, apakah sesuai dengan penempatannya atau tidak. minimal perusahaan penyalur pekerja migran indonesia yang menyalurkan tenaga kerja harus mempunyai dapur, mess atau beberapa kamar tidur, beberapa kelas kecil untuk pembelajaran, minimal satu laboratorium bahasa, satu tempat untuk ujian pekerjaan informal yang diisi dengan barang-barang seperti mesin cuci, setrika, bak mandi dan alat penunjang lainnya seperti manekin.

Ketiga, pengecekan kepuasan calon pekerja migran indonesia. hal ini ditanyakan secara acak kepada calon pekerja migran indonesia yang ditemui petugas, ditujukan agar tidak terjadi exploitasi terhadap calon pekerja migran indonesia dan pelatihan tersebut layak serta sesuai dengan izin. Keempat, Desa-Desa Penyalur Pekerja Migran Indonesia. pengawasan dilakukan terhadap desa-desa penyalur dan pemerataan di seluruh desa kabupaten ponorogo dengan tujuan agar calon pekerja migran indonesia yang belum mendaftar atau yang ingin mendaftar telah mendapatkan informasi terbaru dan informasi yang valid terkait dokumen, terkait hal-hal yag perlu dilakukan sebelum menjadi calon pekerja migran indonesia, mengatasi hal-hal yang tidak diinginkan saat di luar negeri, menjadi mandiri saat menjalani purna penempatan, dll.

Pengawasan ekstren dilakukan untuk menjaga dan mensinkronkan antara sistem yang dimiliki dinas tenaga kerja kabupaten ponorogo sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada, apakah telah berjalan dengan baik dan semestinya.

Pengawasan selanjutnya b) Pengawasan Internal yaitu pengawasan yang dilakukan oleh satu badan yang secara organisatoris / struktural masih termasuk dalam lingkungan pemerintahan sendiri. pengawasan ini dilakukan oleh pejabat atasan terhadap bawahannya secara hierarkis[5]. pengawasan intern berasal dari dinas tenaga kerja kabupaten ponorogo terhadap pegawainya. pengawasan terhadap pegawai disnaker rutin dilakukan kepala dinas tenaga kerja dengan datang melakukan pengecekan kepada setiap ruangan pegawai disnaker.

Ditinjau Dari Segi Waktu Dilaksanakannya ada dua macam yaitu Pengawasan Preventif dan Pengawasan Represif. Pengawasan preventif adalah Pengawasan yang dilakukan sebelum dikeluarkannya suatu keputusan / ketetapan pemerintah. Pengawasan preventif dilakukan terhadap sesuatu yang bersifat berencana. Bentuk Pengawasan yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dalam hal preventif yaitu pertama, memberikan izin dengan lima tahap verifikasi dokumen. UU PPMI telah mengatur secara jelas dan rinci dokumen apa saja yang dibutuhkan saat melakukan izin menjadi pekerja migran indonesia, namun pada prakteknya terjadi penyimpangan yang terjadi saat peraturan tersebut dijalankan. Dalam pemberian izin calon pekerja migran indonesia, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo melakukan verifikasi dokumen dan membaginya dalam lima bagian, berikut urutannya:

ID PMI, berita acara, kartu identitas tenaga kerja indonesia (KITKI), perjanjian penempatan antara disnaker, perusahaan dan calon pekerja migran indonesia, rekom paspor. Pemberian izin dengan lima tahap verifikasi oleh Disnaker harus berurutan, apabila ada salah satu yang terlewat maka SISKOKTLN tidak dapat membaca data yang akan dimasukan. SISKOKTLN juga dibatasi aksesnya untuk dinas dan pihak terkait saja

Kedua, penyuluhan ke calon pekerja migran indonesia penyuluhan ke calon pekerja migran indonesia dilakukan 2 tahap saat berada di desa dan belum mendaftar. kedua, saat sudah mendaftar dan berada di perusahaan penyalur pekerja migran indonesia. penyuluhan dilakukan agar calon pekerja migran indonesia menjadi sadar hukum saat sebelum mendaftar dan setelah menjadi pmi serta sadar akan kondisi dan keadaan yang akan ditempuh selama menjadi pmi di luar negeri.

Ketiga, Penyuluhan Ke Perusahaan Penyalur Pekerja Migran Indonesia penyuluhan yang dilakukan disnaker

[4] Diana Halim Kuntjoro. 2004. *Hukum Administrasi Negara*. Bogor: Ghalia Indonesia. hal. 73.

[5] *Ibid*. hal. 72.

ke perusahaan penyalur pekerja migran indonesia berupa banyak bentuk, beberapa diantaranya: pertama, penyuluhan peraturan perundang-undangan, dengan banyaknya peraturan baru untuk melindungi calon pekerja migran indonesia maupun perusahaan penyalur pekerja migran indonesia, maka harus dilakukan penyuluhan agar penafsiran tentang peraturan tersebut sama dan tidak terjadi kesalahan pemahaman di kemudian hari yang menyebabkan kejadian fatal.

Penyuluhan tentang pendaftaran calon pekerja migran indonesia kepada calon pekerja migran indonesia dan karyawan perusahaan penyalur pekerja migran indonesia serta dokumen pendaftaran yang benar sesuai peraturan perundang-undangan, sebelum dilakukan penyuluhan tentang pendaftaran. Hal ini dilakukan untuk menekan jumlah perusahaan penyalur pekerja migran indonesia yang akan melakukan pemalsuan atau kesalahan dalam pendaftaran calon pekerja migran indonesia ke disnaker.

Keempat, Penyuluhan Ke Desa-Desa Di Kabupaten Ponorogo. Beberapa sasaran untuk penyuluhan ke desa-desa, antara lain kepada kepala desa terkait pembuatan surat izin keluarga yang di tanda tangani kepala desa dan di stampel, saat ini hampir seluruh kegiatan pendaftaran dan dokumen pendukung calon pekerja migran indonesia terunggah di SISKOKTLN, sehingga memudahkan untuk melakukan pengawasan. Sedangkan surat izin keluarga, belum tersistem di SISKOKTLN rawan untuk dilakukannya pemalsuan.

Penyuluhan tersebut dimaksudkan agar tidak terjadi pemalsuan baik dari pihak calon pekerja migran indonesia, keluarga calon pekerja migran indonesia maupun kepala desa dan dimaksudkan agar kepala desa tidak serta merta memberikan tanda tangan serta stampel, harus disertai nomor register yang tercatat di kantor kelurahan sehingga apabila terjadi sesuatu yang menyangkut surat izin keluarga tidak sulit untuk dilakukan pengecekan

Pengawasan Represif adalah Pengawasan yang dilakukan sesudah dikeluarkannya keputusan / ketetapan pemerintah, sehingga bersifat korektif dan memulihkan suatu tindakan yang keliru[6]. Terdapat dua sanksi yaitu sanksi administratif dan sanksi pidana. Sanksi administratif dilakukan dengan cara Pembekuan izin dan pencabutan izin yang dilakukan oleh kementerian tenaga kerja melalui laporan dari Disnaker Kabupaten, Disnaker Provinsi maupun BNP2TKI. Pembekuan izin telah diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor PER.10/MEN/V/2009 Tentang Tata Cara Pemberian, Perpanjangan Dan Pencabutan Surat Izin Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia.

Pasal 1 Angka 3 Permenakertrans Nomor PER.10/MEN/V/2009 Surat izin pelaksana penempatan (SIPPTKI) adalah "izin yang diberikan oleh menteri kepada perusahaan yang akan menjadi pelaksana penempatan TKI Swasta". Pembekuan SIPPTKI dilaksanakan selama 3 bulan, apabila perusahaan penyalur pekerja migran indonesia cabang yang melakukan penyelewengan dan terkena pembekuan, maka seluruh cabang termasuk pusat perusahaan penyalur pekerja migran indonesia akan mendapatkan pembekuan pula selama 3 bulan. Selama masa pembekuan, perusahaan penyalur pekerja migran indonesia tidak boleh memberangkatkan pekerja migran indonesia akan tetapi diperbolehkan merekrut calon pekerja migran indonesia.

Kartu pelanggaran dibagi menjadi 3 sesuai dengan jenis dan beratnya pelangaran. Hijau, untuk perusahaan penyalur pekerja migran indonesia yang terdaftar, telah memenuhi persyaratan dan telah melakukan administrasi sesuai ketentuan yang berlaku. Kuning, untuk perusahaan penyalur pekerja migran indonesia yang dokumennya belum lengkap antara lain izin penampungan, izin balai latihan keterampilan, laporan tahunan. Kartu merah, untuk perusahaan penyalur pekerja migran indonesia yang melakukan penyelewengan seperti memberangkatkan pekerja migran indonesia ke daerah moratorium, diketahui telah melakukan pemalsuan atau membantu melakukan pemalsuan dokumen calon pekerja migran indonesia

Sanksi Pidana. Pada Pasal 65 UU PPMI diterangkan tentang informasi yang tidak benar dalam pengisian dokumen "Setiap orang dilarang memberikan data dan informasi tidak benar dalam pengisian dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13". Sebelum tahun 2012, pelayanan pendaftaran dan verifikasi dokumen calon pekerja migran indonesia masih sangatlah berat dan sulit, karena semua sistem belum terintregasi dan belum terhubung secara online, pada pertengahan 2012 munculah sistem baru yaitu SISKOKTLN yang menghubungkan seluruh yang berkewenangan untuk mengeluarkan dokumen dan verifikasi guna memberangkatkan calon pekerja migran indonesia ke luar negeri. Saat belum ada SISKOKTLN sangat sulit untuk mendeteksi keaslian dari dokumen calon pekerja migran indonesia tersebut, saat ini SISKOKTLN telah menekan jumlah penyelewengan dokumen dan pekerja migran indonesia ilegal.

Jumlah penyelewengan dapat ditekan bukan berarti semua penyelewengan bisa diatasi, pegawai perusahaan penyalur pekerja migran indonesia maupun calon pekerja migran indonesia tidak taat hukum sudah mengetahui titik lemah dari petugas meskipun mereka tidak bisa memberikan data palsu pada SISKOKTLN. Sehingga Pasal 13 tersebut sudah sesuai, tetapi untuk pengaplikasian dalam kenyataan sulit untuk mengetahui siapa yang menyelewengkan dokumen jika tidak ada laporan dari pihak keluarga atau data yang diselewengkan baru diketahui saat pekerja migran indonesia tersebut mendapatkan masalah di negara tujuan.

Dijelaskan pula pada Pasal 79 UU PPMI "Setiap orang yang dengan sengaja memberikan data dan informasi tidak benar dalam pengisian dokumen sebagaimana dimaksud dalam Pasal 65 dipidana dengan pidana penjara paling lama 2 (dua) tahun dan/atau denda paling banyak Rp200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah). Sulitnya menemukan siapa saja yang melakukan penyelewengan, pihak Disnaker melakukan pencegahan penyelewengan dokumen dengan cara meneliti setiap dokumen yang diberikan kepada Disnaker.

[6] *Ibid.*hal. 73

Kendala Yang Dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo Dalam Melakukan Pengawasan Dokumen

Beberapa kendala dihadapi dinas tenaga kerja kabupaten ponorogo saat melakukan pengawasan dokumen. Terbagi menjadi 2 yaitu kendala eksternal: dikarenakan kurangnya koordinasi dan ketidaksinkronan antara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo dengan perusahaan penyalur pekerja migran indonesia dan calon pekerja migran indonesia. pertama, calon pekerja migran indonesia belum paham tentang konsekuensi hukum dan belum sadar hukum. Terbukti dari masih ditemukannya pekerja migran indonesia yang bekerja secara non prosedural ataupun prosedural tetapi dengan menyelewengkan dokumen.

Kedua, perusahaan penyalur pekerja migran indonesia. Memiliki peranan penting dalam melakukan perekrutan, melakukan penyuluhan hingga mendampingi calon pekerja migran indonesia melakukan pendaftaran ke dinas tenaga kerja. Pada tahun 2017 sebanyak 366 perusahaan penyalur pekerja migran indonesia dibekukan izinnya karena diketahui melakukan kesalahan. Salah satu penyebab penyelewenangan adalah untuk keberlangsungan usaha. Perputaran uang diperlukan untuk memberangkatkan lalu merekrut kembali calon pekerja migran indonesia. Ketiga, jumlah desa dan kecamatan di Kabupaten Ponorogo. Kabupaten Ponorogo memiliki 310 desa dan 22 kecamatan, jumlah tersebut sangat timpang jika dibandingkan dengan jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo yang memiliki kewenangan untuk melakukan penyuluhan.

Kendala internal: kendala internal terjadi karena adanya hambatan pada Internal antar sistem dan pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo a)Anggaran dikarenakan biaya menjadi kendala paling utama. Penyuluhan atau penyuluhan secara praktis dilakukan dengan menggabung beberapa desa menjadi satu atau mencari desa kantong pekerja migran indonesia. Sedikitnya dana dari APBD membuat Dinas Tenaga Kerja tidak bisa leluasa memberikan penyuluhan. Padahal penyuluhan sangat dibutuhkan dan sangat penting bagi calon pekerja migran indonesia di Kabupaten Ponorogo mengingat jumlahnya yang terus meningkat. b) jumlah pegawai dinas tenaga kerja Kabupaten Ponorogo. Jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja yang berkewenangan untuk melakukan verifikasi berjumlah 7 orang dari seksi penempatan dan perluasan kerja, sedangkan pegawai yang berkewenangan untuk melakukan penyuluhan berjumlah 5 orang dari seksi perlindungan tenaga kerja luar negeri.

Jika diperhitungkan 310 desa di Kabupaten Ponorogo dibagi dengan 5 jumlah pegawai, maka 1 pengawas akan mendapatkan 62 desa pertahun sebagai pengawas calon pekerja migran indonesia. jumlah tersebut sangatlah timpang jika dibandingkan dengan jumlah pekerja migran indonesia yang berada di kabupaten ponorogo. c) sarana dan prasarana. Sarana seperti power poin dan brosur tidak dapat tersebar luas karena minimnya jumlah yang dicetak sesuai dengan anggaran. Power poin juga hanya dapat dijangkau dengan peserta yang duduknya di depan, sedangkan yang duduk dibelakang kurang terlihat dan suara terkadang tidak jelas, sehingga saat dibuka sesi tanya jawab banyak yang tidak bertanya dari bangku tengah kebelakang karena ketidaktahuan calon pekerja migran indonesia tentang penyuluhan tersebut.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan sehubungan dengan pengawasan dokumen Calon Pekerja Migran Indonesia Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pengawasan dinas tenaga kerja dalam mengawasi dokumen Calon Pekerja Migran Indonesia belum memenuhi syarat sesuai peraturan perundang-undangan dilakukan dengan cara pengawasan internal pada pegawai disnaker, pengawasan eksternal pada calon pekerja migran indonesia, perusahaan penyalur pekerja migran indonesia dan desa, pengawasan preventif dengan melakukan penyuluhan dan melakukan verifikasi lima tahap pada pendaftaran calon pekerja migran indonesia ke Disnaker, pengawasan represif dengan pemberian sanksi secara administratif dan sanksi pidana sesuai dengan Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017.

Terdapat beberapa kendala yang terjadi dan menghambat kinerja Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan pengawasan Dalam pendaftaran calon pekerja migran indonesia dengan perusahaan penempatan pekerja migran indonesia dan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo, yaitu a) kendala internal : anggaran dari APBD untuk dinas tenaga sedikit untuk menjangkau calon pekerja migran indonesia yang berada di desa maupun BLK. Jumlah pegawai Disnaker dan jumlah desa di Kabupaten Ponorogo menyulitkan pegawai untuk selalu melakukan penyuluhan ke desa-desa. b) kendala eksternal : Timbul dari calon pekerja migran indonesia karena kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki. Kendala dari perusahaan penyalur pekerja migran indonesia karena melakukan penyelewengan atau ketidak patuhan terhadap aturan demi menjalankan keberlangsungan usaha perusahaan penyalur pekerja migran indonesia.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan diatas, maka terdapat saran yang diberikan dalam penelitian ini untuk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo yaitu dengan memperlihatkan dokumen asli calon pekerja migran indonesia saat pendaftaran ke Dinas Tenaga Kerja untuk dicocokan dengan data yang ada di SISKOKTLN, mewajibkan calon pekerja migran indonesia ikut datang ke Disnaker saat pendaftaran sehingga petugas Dinas Tenaga Kerja yang memverifikasi bisa secara langsung menanyakan apabila terjadi ketidakcocokan dokumen. Selain itu Dinas Tenaga Kerja bisa melakukan pengecekan dokumen secara berkala ke kantor kelurahan

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

DAFTAR PUSTAKA

Admosudirjo, Prajudi. 2001. *Teori Kewenangan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Amirudin dan Asikin, Zainal. 2012. *Pengantar Motode Penelitian Hukum*, Jakarta: Rajawali Pers

Asikin, Zainal. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

Djulmiadji, F.X. 2001. *Perjanjian Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara

Fajar, Mukti dan Achmad, Yulianto. 2013. *Dualisme Pnenelitian Hukum Normatif Dan Empiris.*Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Husni, Lalu. 2000. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

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

Koentjoro, Diana Halim. 2004. *Hukum Administrasi Negara*. Bogor: Ghalia Indonesia

M. Handjon, Philipus. 1995. Pengantar Hukum Administrasi Indonesia. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Miles, B. Mathew Dan Huberman, Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru*. Terjemahan Jakarta: UPI.

Sugiyono. 2013. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta

Sugiarto, Eko. 2015. *Menyusun Proposal Penelitian Kualitatif Skripsi Dan Tesis*. Yogyakarta: Suaka Marga

Waluya, Bagja. 2007. *Sosiologi Menyelami Fenomena Sosial Di Masyarakat*, Bandung: PT Setia Purna Inves.

Zaeni, Ashadi. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Adharinalti. 2012. "Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Irregular Di Luar Negeri". *Jurnal Rechtsvinding*. Jakarta Timur: Pusat Penelitian Dan Pengembangan Sistem Hukum Nasional BPHN.

Miladiyanto, Sulthon. Pengaruh Profesi Pekerja Migran Indonesia (PMI) Terhadap Tingginya Perceraian Di Kabupaten Malang. *Jurnal Moral Kemasyarakatan*. Malang: Universitas Kanjuruhan.

Noveria, Mita. 2017. Migrasi Berulang Tenaga Kerja Migran Internasional: Kasus Pekerja Migran Asal Desa Sukorejo Wetan, Kabupaten Tulungagung. *Jurnal Kependudukan Indonesia*. Jakarta: Lembaga Ilmu Pengetahuan.

Rodiyah, Isnaini. 2012. Pengembangan Model Kompetensi Plus Pekerja Migran Indonesia Di Jawa Timur. *Jurnal Cakrawala*. Sidoarjo: Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Sinaga, Anggiat. 2013. Analisis Tenaga Kerja Sektor Informal Sebagai Katup Pengaman Masalah Tenaga Kerja Di Kota Medan. *QE Journal*. Medan: Universitas Medan

Wio, Kresensius. 2016. Peranan Dinas Tenaga Kerja Dalam Penempatan Tenaga Kerja Di Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Administrasi Negara*. Samarinda: Univeristas mulawarman.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 Tentang Kementerian Negara, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4916

Undang-Undang No 6 Tahun 2011 Tentang Keimigrasian, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5216

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2015 Tentang Kementerian Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 19

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2003 Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4262

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan Dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri, Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1882

Peraturan Bupati Ponorogo Nomor 72 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja, Berita Daerah Kabupaten Ponorogo Tahun 2016 Nomor 72

Disnaker Jatim. 2016. *Ini Prosedur Yang Harus Dilalui Untuk Jadi PMI Legal*. http://Disnaker.jatimprov.go.id/ini-prosedur-

yang-harus-dilalui-untuk-jadi-PMI-legal/, diakses 5 Maret 2018)

Fadilah. 2012. *Penduduk Dan Tenaga Kerja.* (http://docstoc.com/Docs/19013060/Penduduk-Dan-Tenaga-Kerja, diaksesunduh 2 Januari 2018)

Kementerian Kesehatan, "*Aturan Medical Chek Up Pemeriksaan Kesehatan Pekerja Migran Indonesia".(*http://www.BNP2TKI.go.id/read/11137/PENGUMUMAN-PERSIAPAN PENDAFTARAN-PROGRAM-G-TO-G-KE-JEPANG-2017.html, diakses 4 maret 2017)

Kharisma, Mada. 2014. *Dibalik Nama Besar Reog : Mobilitas Pekerja Migran Indonesia Asal Kota Ponorogo*,https://www.kompasiana.com/madakparasari/dibalik-nama-besar-reog-mobilitas tenaga-kerja-indonesia-asal-kota ponorogo_54f92166a33311d33b8b4d44, diakses 5 Februari 2018

Organisasi Internasional Untuk Migrasi. 2010. *"Migrasi Tenaga Kerja Dari Indonesia"*, (https://www.iom.int/jahia/webdav/shared/shared/mainsite/published_docs/Final-LM-Report-Bahasa-Indonesia.pdf diaksesunduh 20 Februari 2018)

Ramadhan Rizki Saputra. 2017. *Ombudsman: Pemalsuan Data TKI Awal Mula Perdagangan Orang*. https://www.cnnindonesia.com/nasional/20171220003524-12-263625/ombudsman-pemalsuan-data-tki-awal-mula-perdagangan-orang, diakses pada 8 Mei 2018.

Satria, Ery. 2017. *Akhirnya, UU PPMI Pengganti UU PPTKILN Disahkan DPR*. (http://beritabuana.co/2017/10/25/akhirnya-uu-ppmi-pengganti- uu-pptkiln-disahkan-dpr/ diakses 18 Maret 2018)

Suara Surabaya. 2015. *Pemalsuan Dokumen Jadi Modus Pemberangkatan PMI Ilegal* (http://www.suarasurabaya.net/jaringradio/news/2015/153144-Pemalsuan- Dokumen-Jadi-Modus-Pemberangkatan-PMI-Illegal, diakses 1 Maret 2018)

Widyanita. *Grafik Devisa PMI*, (http://katadata.co.id/grafik/2016/01/15/2015-devisa-PMI-rp-146-triliun, diakses 15 Januari 2016)

UNESA Universitas Negeri Surabaya