

**UPAYA LTSA (LAYANAN TERPADU SATU ATAP) DALAM
MELAKUKAN PELAYANAN CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA
(STUDI KASUS DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PATI)**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi sebagian persyaratan
Mencapai derajat Sarjana S1 Manajemen**

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh :

Endah Puji Lestari

Nim : 30401900102

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

SEMARANG

2023

HALAMAN PENGESAHAN
SKRIPSI
UPAYA LTSA (LAYANAN TERPADU SATU ATAP) DALAM
MELAKUKAN PELAYANAN CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA
(STUDI KASUS DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PATI)

Disusun Oleh :

Endah Puji Lestari

NIM : 30401900102

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi


Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

Semarang, 24 Januari 2023

Pembimbing,

Dosen Pembimbing Lapangan


Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si.

NIK. 210490020

Dosen Supervisor


Sri Mulyanto, SH. MM

NIP. 19651118 199703 1 003

HALAMAN PERSETUJUAN
SKRIPSI
UPAYA LTSA (LAYANAN TERPADU SATU ATAP) DALAM
MELAKUKAN PELAYANAN CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA
(STUDI KASUS DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PATI)

Disusun Oleh :

Endah Puji Lestari


NIM : 30401900102

Telah dipertahankan di depan penguji

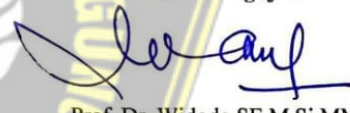
Pada tanggal 10 Februari 2023

Susunan Dewan Penguji

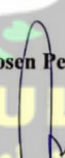
Dosen Pembimbing Lapangan


Prof. Dr. Ibnu Khajjar, SE., M.Si
NIK. 210490020

Dosen Penguji I



Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si MM.
NIK. 210499045

Dosen Penguji II


Prof. Drs. Widiyanto, M.Si., Ph.D
NIK. 210489018

Laporan Magang ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Tanggal 14 Februari 2023

Ketua Program Studi Manajemen


Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.M
NIK. 210416055

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Nama : Endah Puji Lestari

NIM : 30401900102

Program Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul **“Upaya LTSA (Layanan Terpadu Satu Atap) dalam melakukan pelayanan Calon Pekerja Migran Indonesia (Studi kasus di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati)”** merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan hasil plagiasi atau duplikasi karya orang lain.

Dengan ini saya ambil dengan menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat yang menunjukkan gagasan atau pendapat, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa pengakuan dari penulis aslinya. Gagasan dari penulis lain yang tercantum dalam laporan ini telah dikutip sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku.

Apabila saya melakukan tindakan pelanggaran tersebut dalam karya saya, maka saya siap bertanggungjawab dan menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Semarang, 09 Januari 2023

Yang Menyatakan

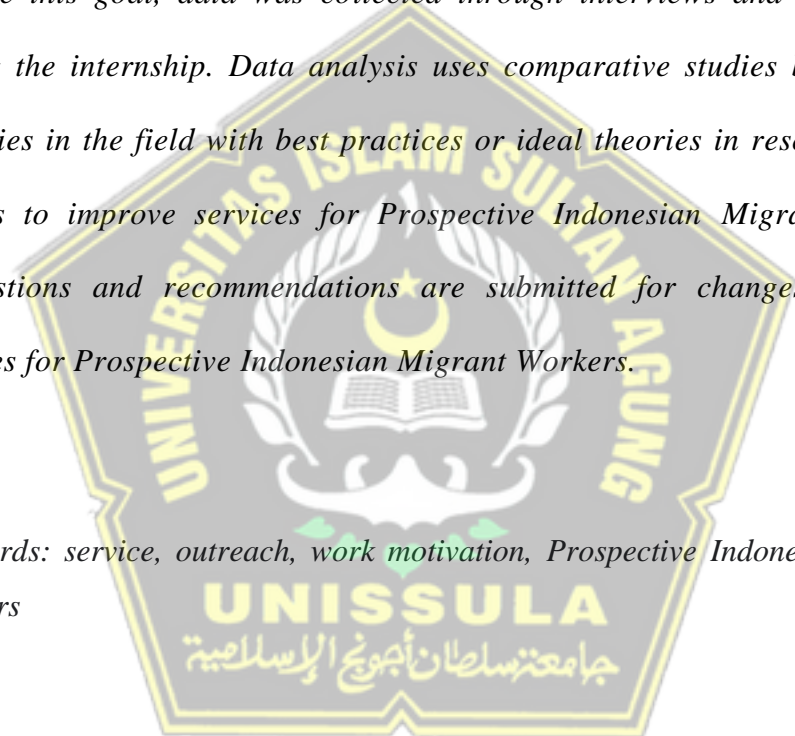


Endah Puji Lestari

ABSTRACT

Efforts of LTSA (One-Stop Integrated Service) in providing services to Prospective Indonesian Migrant Workers (Case study at the Pati Regency Manpower Office). This thesis aims to find out the services for Prospective Indonesian Migrant Workers at the Pati Regency Manpower Office. To achieve this goal, data was collected through interviews and observations during the internship. Data analysis uses comparative studies between real activities in the field with best practices or ideal theories in resolving cases, that is to improve services for Prospective Indonesian Migrant Workers. Suggestions and recommendations are submitted for changes to service policies for Prospective Indonesian Migrant Workers.

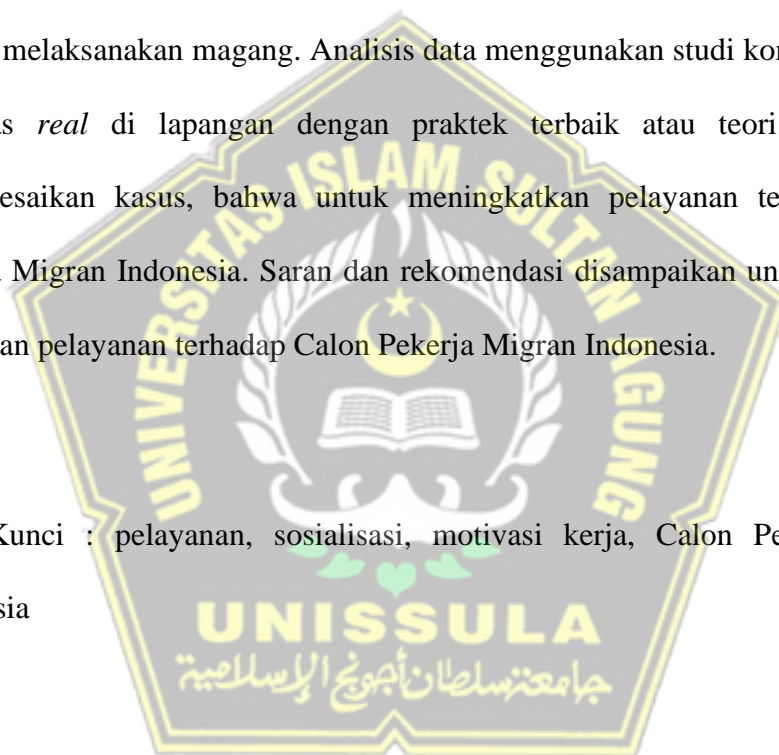
Keywords: service, outreach, work motivation, Prospective Indonesian Migrant Workers



ABSTRAK

Upaya LTSA (Layanan Terpadu Satu Atap) dalam melakukan pelayanan Calon Pekerja Migran Indonesia (Studi kasus di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati). Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui pelayanan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati. Untuk mencapai tujuan tersebut data dikumpulkan melalui wawancara dan observasi selama melaksanakan magang. Analisis data menggunakan studi komparasi antara aktivitas *real* di lapangan dengan praktek terbaik atau teori ideal dalam menyelesaikan kasus, bahwa untuk meningkatkan pelayanan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia. Saran dan rekomendasi disampaikan untuk perubahan kebijakan pelayanan terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia.

Kata Kunci : pelayanan, sosialisasi, motivasi kerja, Calon Pekerja Migran Indonesia



KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr Wb.

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Magang Merdeka Belajar Kampus Merdeka (MB-KM) yang berjudul “UPAYA LTSA (LAYANAN TERPADU SATU ATAP) DALAM MELAKUKAN PELAYANAN CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA (STUDI KASUS DI DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN PATI)” tepat pada waktunya.

Tujuan dari penulisan laporan ini adalah untuk memaparkan kegiatan magang sebagai bagian dari program kampus merdeka yang diselenggarakan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, serta memenuhi syarat dalam kelulusan studi Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari bahwasannya laporan magang ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu penulis menerima kritik dan saran dengan senang hati. Dalam proses penyelesaian laporan magang ini, penulis telah mendapatkan banyak bantuan dari kontribusi dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Allah SWT, Allah Maha Kuasa yang mana telah memberikan kesehatan, kemudahan, dan kekuatan dalam proses pembuatan laporan ini.
2. Orang tua dan keluarga tercinta Bapak Djamin, Ibu Sumartini yang senantiasa menyayangi, tidak pernah lelah dalam memberikan arahan dalam kehidupan dan selalu memberikan semangat untuk penulis dalam menyelesaikan laporan magang. Serta terimakasih kepada adikku tersayang Muhammad Athar Ubaydillah yang selalu mewarnai kehidupan dikeluarga.
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, SE, M.Si. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia memberikan waktu, ilmu pengetahuan, dan saran dalam penyusunan laporan magang MB-KM ini.
4. Bapak Sri Mulyanto, SH. MM selaku Dosen Supervisor dan seluruh pegawai Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat dan waktu disela kesibukan serta telah diberikan kesempatan untuk bergabung selama proses magang MB-KM.
5. Prof. Hj. Dr. Heru Sulistyono, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
6. Dr. Lutfi Nurcholis, S.T., S.E., M.Si selaku Kepala Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan motivasi.
8. Karyawan dan Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan arahan dan mendukung kelancaran program magang MB-KM.
9. Teman-teman Magang Fitri, Febri, Vivi, dan Aan yang telah memberikan semangat dan kebersamaan selama kegiatan magang.
10. Teman-teman KKN Rifka, Vivi, Rara yang memberikan motivasi dan dukungan dalam penyelesaian laporan ini.
11. Teman-teman terdekat Fika, Intan, Frieska, Fatul yang selalu memberikan dukungan dan motivasi serta menjadi tempat berkeluh kesah dan saling menyemangati selama menjadi mahasiswa di FE UNISSULA.
12. Serta teman-teman yang telah mendukung dan memberikan semangat dan tak bosannya memotivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan dengan tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa pembuatan laporan magang mbkm ini masih banyak kekurangan dan masih jauh dari sempurna, baik dalam materi maupun tata cara penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun guna

penyempurnaan penelitian skripsi ini di masa depan. Semoga penelitian skripsi ini memberikan banyak manfaat baik bagi penulis maupun kepada pembaca pada umumnya.

Pati, 20 Juli 2022

Penulis



Endah Puji Lestari



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Tujuan Magang.....	5
1.3. Sistematika Business Cases Report Magang MB-KM.....	5
BAB II PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG.....	8
2.1 Profil Perusahaan.....	8
2.1.1 Struktur Organisasi	10

2.1.2	Visi dan Misi Organisasi.....	11
2.1.3	Fungsi Dinas Tenaga Kerja.....	12
2.2	Aktivitas Magang	12
BAB III IDENTIFIKASI MASALAH		18
3.1.	Permasalahan Pada Dinas Tenaga Kerja	18
3.1.1.	Aspek Promosi	18
3.1.2.	Aspek Sumber Daya Manusia.....	19
3.1.3.	Aspek Operasional	19
3.1.4.	Aspek Keuangan	19
3.2.	Permasalahan Yang Diangkat.....	20
BAB IV KAJIAN PUSTAKA		21
4.1	Pelayanan.....	21
4.2	Teori Sosialisasi Literasi	22
4.3	Teori Motivasi Kerja	23
BAB V METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA.....		26
5.1.	Metode Pengumpulan Data	26
5.1.1.	Wawancara.....	26
5.1.2.	Observasi.....	27
5.1.3.	Dokumentasi	27
5.2.	Analisis Data	28

5.2.1.	Data Primer	28
5.2.2.	Data Sekunder	28
5.2.3.	Kualitatif	29
BAB VI ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....		30
6.1.	Analisis Permasalahan.....	30
6.1.1.	Dokumen Yang Disyaratkan Kurang/Belum Lengkap Atau Dokumen Lengkap Namun Tidak Sesuai Persyaratan	30
6.1.2.	CPMI Pada Saat Interview Tidak Didampingi Oleh P3MI.....	31
6.2.	Pembahasan.....	35
6.2.1.	Dokumen Yang Disyaratkan Kurang/Belum Lengkap Atau Dokumen Lengkap Namun Tidak Sesuai Persyaratan	35
6.2.2.	CPMI Pada Saat Interview Tidak Didampingi Oleh P3MI.....	39
6.3.	Penerapan Teori Motivasi	43
BAB VII KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....		45
7.1.	Kesimpulan.....	45
7.2.	Rekomendasi	46
7.2.1.	Rekomendasi Hasil.....	46
7.2.2.	Rekomendasi Tempat Magang.....	47
7.2.3.	Rekomendasi Program Studi.....	47
BAB VIII REFLEKSI DIRI.....		49

8.1. Hal Positif Dari Perkuliahan Yang Bermanfaat Terhadap Pekerjaan Selama Magang	49
8.2. Manfaat Magang.....	50
8.2.1. Manfaat Kegiatan Magang Terhadap Pengembangan <i>Softskill</i> Penulis	50
8.2.2. Kekurangan <i>Softskill</i> Yang Belum Didapat Penulis Selama Magang.	51
8.3. Manfaat Magang Terhadap Pengembangan dan Kekurangan Kemampuan Kognitif Mahasiswa	51
8.3.1. Manfaat Magang Terhadap Kemampuan Kognitif	51
8.3.2. Kekurangan Kemampuan Kognitif Yang Dimiliki	52
8.4. Kunci Sukses Dalam Bekerja Berdasarkan Pengalaman Magang	52
8.5. Rencana Pengembangan Diri, Karir, dan Pendidikan Mahasiswa	53
DAFTAR REFERENSI	55
LAMPIRAN	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati	10
Gambar 6. 1 Langkah-langkah rekomendasi paspor PMI.....	32
Gambar 6. 2 Kegiatan Sosialisasi	42



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Data Pekerja Migran Indonesia sepuluh besar di Jawa Tengah.....	2
Tabel 2. 1 Ketentuan jam kerja di Dinas Tenaga Kerja	16
Tabel 6. 1 Lokasi Sosialisasi di Desa.....	41



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : FORMULIR PERMOHONAN MAGANG	58
Lampiran 2 : DAFTAR HADIR PESERTA MAGANG MB-KM	60
Lampiran 3 : CATATAN HARIAN (LOGBOOK) PESERTA MAGANG PERUSAHAAN	70
Lampiran 4 : PROSES PEMBIMBINGAN LAPORAN MAGANG DOSEN PEMBIMBING LAPANGAN	81
Lampiran 5 : PROSES PEMBIMBINGAN LAPORAN MAGANG DOSEN SUPERVISOR	82
Lampiran 6 : WAWANCARA KEPADA KARYAWAN DINAS TENAGA KERJA TERKAIT CPMI	83
Lampiran 7 : WAWANCARA KEPADA CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA	85
Lampiran 8 : SURAT PERMOHONAN MAGANG	88
Lampiran 9: SURAT KETERANGAN REVISI	89

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perekonomian di Negara Indonesia hingga saat ini masih tergolong rendah terhadap kualitas pertumbuhan ekonomi, salah satunya sektor kemampuan penyediaan lapangan pekerjaan bagi masyarakat, yang mengakibatkan pembengkakan tingkat pengangguran. Meningkatnya jumlah pengangguran akan berdampak pada pertumbuhan ekonomi bagi suatu negara. Salah satu penyebab tingginya angka pengangguran di Indonesia adalah minimnya lapangan pekerjaan serta kurangnya keahlian atau skill dari para pencari kerja, sehingga penyebab tersebut mendorong masyarakat untuk bekerja ke luar negeri.

Undang-Undang Nomer 18 Tahun 2017 tentang perlindungan pekerja migran Indonesia pada Pasal 1 nomer 1 tentang Calan Pekerja Migran Indonesia (CPMI) adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan memenuhi syarat. Sebelum menjadi Pekerja Migran Indonesia, maka dapat disebut sebagai CPMI (Calon Pekerja Migran Indonesia) (Pemerintah Indonesia, 2017).

Calon Pekerja Migran Indonesia adalah setiap tenaga kerja yang telah memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan, terdapat pada Undang-Undang Nomer 18 Tahun

2017 Bab 1 tentang ketentuan umum Pasal 1. Indonesia merupakan negara nomor dua terbanyak sebagai pengirim pekerja migran di Asia Tenggara setelah negara Filipina (Fitri & Nugroho, 2018).

Data Pekerja Migran Indonesia (PMI) Antar Kerja Antar Negara menurut Kabupaten/Kota sepuluh besar di Jawa Tengah (Jiwa) 2019-2021

Tabel 1. 1 Data Pekerja Migran Indonesia sepuluh besar di Jawa Tengah

NO	Kabupaten/Kota	2019	2020	2021
	Provinsi Jawa Tengah	60.693	26.428	17.245
1	Kabupaten Cilacap	11.526	5.181	3.397
2	Kabupaten Kendal	7.711	4.204	3.490
3	Kabupaten Brebes	6.265	2.456	1.261
4	Kabupaten Pati	3.841	1.642	898
5	Kabupaten Banyumas	3.903	1.620	840
6	Kabupaten Grobogan	3.264	1.415	950
7	Kabupaten Kebumen	2.505	833	556
8	Kabupaten Seragen	2.385	1.098	613
9	Kabupaten Wonosobo	2.212	1.181	931
10	Kabupaten Demak	1.352	652	415

Sumber : BPS Jawa Tengah 2019-2021

Menurut data BPS (Badan Pusat Statistik) diatas Provinsi Jawa Tengah Kabupaten Pati merupakan daerah nomor empat terbanyak dalam pengirim pekerja migran pada tahun 2019-2021 dengan jumlah 6.381 jiwa tenaga kerja

yang resmi. Peran pemerintah dalam melakukan upaya untuk mengurangi angka pengangguran, salah satunya dengan memberikan kesempatan dan memfasilitasi yang ingin bekerja di luar negeri. Indonesia merupakan negara yang sangat cepat dalam peningkatan jumlah tenaga kerja, akan tetapi tidak seimbang dengan jumlah lapangan pekerjaan yang tersedia.

Melihat banyaknya warga Indonesia yang bekerja di luar negeri mendorong pemerintah membuat perlindungan hukum untuk CPMI/PMI. Dasar hukum yang telah di sediakan oleh pemerintah antara lain adalah Undang-Undang Nomer 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomer 39 Tahun 2016 tentang Penempatan Tenaga kerja. Dengan adanya peraturan tersebut dapat dijadikan pedoman atau payung hukum bagi pekerja migran, agar pekerja migran selalu mendapatkan perlindungan dari mulai pra bekerja hingga setelah bekerja menjadi pekerja migran Indonesia.

Calon Pekerja Migran Indonesia harus melakukan pendaftaran diri pada Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) setelah itu dari pihak P3MI mendaftarkan CPMI ke Dinas Tenaga Kerja kabupaten setempat. Syarat prasyarat yang harus dilengkapi sebagai calon pekerja migran Indonesia telah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintahan Nomer 4 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri oleh Pemerintah. Banyaknya persyaratan dalam pendaftaran sebagai calon pekerja migran Indonesia, mendorong masyarakat untuk melakukan secara illegal, namun hal tersebut juga kan mengakibatkan sebagai

masalah seperti *human trafficking* (perdagangan manusia), *people smuggling* (penyelundupan manusia), dan *modern slavery* (perbudakan modern). Pekerja migran yang melakukan pemberangkatan secara illegal maka akan berdampak pada sulitnya mendapatkan hak-hak yang semestinya diberikan kepada CPMI/PMI. Dengan adanya calon pekerja ataupun pekerja migran yang telah melakukan jalur yang tidak diperbolehkan atau disebut dengan illegal, maka semestinya calon pekerja migran Indonesia melakukan pencarian informasi mengenai dokumen-dokumen yang diperlukan dalam memenuhi persyaratan dalam per Undang-Undangan yang telah berlaku.

Dalam pelaksanaan kegiatan magang merdeka belajar kampus merdeka penulis memilih Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Pati karena untuk dapat mengidentifikasi permasalahan manajemen jasa yang terjadi pada Dinas Tenaga Kerja Pati. Tujuan dari penulis mengangkat sebuah topik ini untuk mengetahui permasalahan Calon Pekerja Migran Indonesia mengenai dokumen-dokumen atau persyaratan yang seharusnya di lampirkan oleh CPMI, namun masih banyak CPMI yang belum melampirkan persyaratan seperti yang telah diatur dalam per Undang-Undangan dan akan menyebabkan keterlambatan bagi calon pekerja migran untuk berangkat ke negara tujuan dengan tepat waktu. Topik permasalahan ini diangkat oleh penulis dengan tujuan agar nantinya calon pekerja migran tidak lagi mengalami kesulitan atau kekurangan dokumen dalam pengurusan pendaftaran pekerja migran sesuai procedural atau secara legal.

1.2. Tujuan Magang

Dengan adanya Merdeka Belajar Kampus Merdeka ini mahasiswa dapat menerapkan ilmu yang didapatkan dari bangku kuliah ke dunia kerja yang nyata dan mahasiswa mendapatkan ilmu serta pengalaman yang baru dari dalam dunia kerja. Tujuan dari pelaksanaan magang ini sebagai berikut :

1. Mahasiswa dapat mengembangkan ilmu pengetahuan yang telah didapatkan di bangku kuliah dan dapat menerapkannya di dunia kerja yang nyata.
2. Dengan adanya program MBKM ini dapat melatih mahasiswa untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, serta dapat berfikir lebih maju.
3. Dapat mengembangkan *cara berfikir mahasiswa agar bisa meningkatkan *soft skill* dan *hard skill*.

1.3. Sistematika Business Cases Report Magang MB-KM

Mahasiswa menguraikan bab dan sub-bab yang terdapat dalam Business Case Report Magang MB-KM

BAB I Pendahuluan

a. Latar Belakang dan Tujuan Magang

Pada BAB 1 menjelaskan secara umum tentang topik permasalahan yang diangkat dalam laporan Business Case Report Magang MB-KM. Serta menjelaskan tujuan dari topik yang dipilih oleh penulis.

b. Sistematika Laporan

Menguraikan bab dan sub-bab yang terdapat dalam Business Case Report Magang MB-KM

BAB II Organisasi dan Aktivitas Magang

Dalam bab ini berisi tentang profil organisasi serta mengulas tentang kondisi umum atau peran Dinas Tenaga Kerja, sejarah Dinas Tenaga Kerja, struktur organisasi, Visi dan Misi, Serta memaparkan aktivitas selama magang di Dinas Tenaga Kerja.

BAB III Identifikasi Masalah

Di dalam bab ini menjelaskan tentang identifikasi permasalahan yang di angkat untuk menjadikan laporan magang yaitu tentang persyaratan dokumen calon pekerja migran Indonesia.

BAB IV Kajian Pustaka

Menjelaskan tentang teori-teori yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang diangkat oleh penulis yang sesuai dengan topik laporan magang. Teori yang berkaitan dengan persyaratan dokumen calon pekerja migran Indonesia.

BAB V Metode Pengumpulan Dan Analisis Data

Dalam bab ini menjelaskan tentang metode pengumpulan dan analisis data yang digunakan berdasarkan informasi yang diperoleh saat melaksanakan kegiatan magang.

BAB VI Analisis Dan Pembahasan

Bagian analisis dan pembahasan berisi tentang penguraian kembali permasalahan yang menjadi topik pembahasan kemudian

menganalisis permasalahan tersebut menggunakan teori yang relevan atau berhubungan. Sedangkan pada bagian pembahasan berisi penjelasan dan penjabaran penulis dalam memberikan jawaban dari sebuah permasalahan atau kasus yang diangkat serta penguraian mengenai teori yang telah dipilih penulis.

BAB VII Kesimpulan Dan Rekomendasi

Dalam bab ini menjelaskan kesimpulan yang dihasilkan dari analisis permasalahan yang ada. Selain itu, dapat memberikan saran tentang hal-hal yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap permasalahan yang ada serta program studi terhadap kelemahan kontribusi mahasiswa saat magang.

a. Kesimpulan

Menyimpulkan pendapat permasalahan yang dianalisis

b. Rekomendasi

Memberi rekomendasi hal-hal yang perlu diperbaiki pada tempat magang.

BAB VIII Refleksi Diri

Dalam bab ini menjelaskan tentang hal positif yang diterima selama perkuliahan yang bermanfaat untuk bekerja selama magang. Serta penjelasan tentang keuntungan magang hingga memperoleh *softskill* yang diberikan.

BAB II

PROFIL ORGANISASI DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Perusahaan

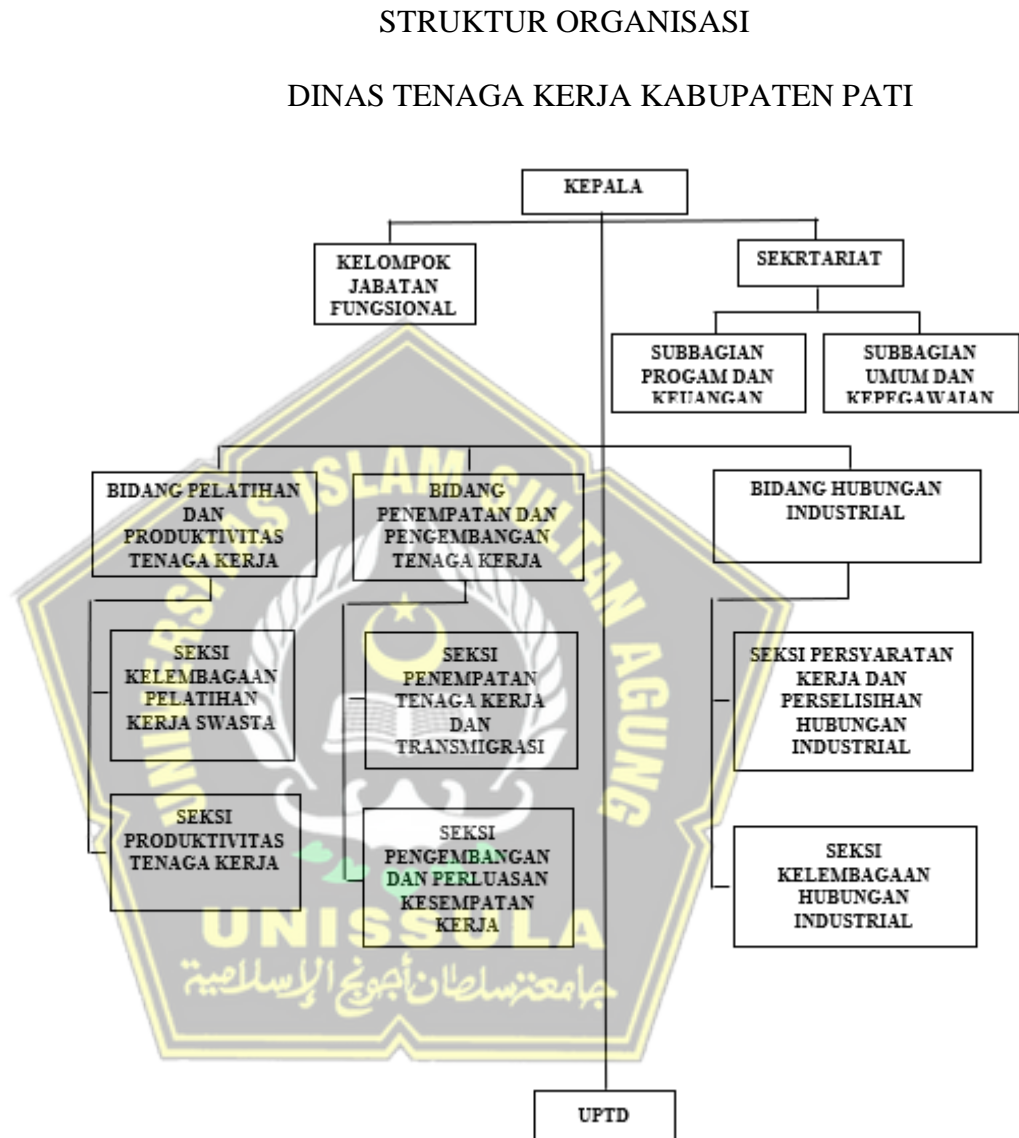
Dinas Tenaga Kerja atau biasanya di sebut dengan DISNAKER merupakan unsur pelaksanaan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan di bidang tenaga kerja serta tugas pembuatan yang diberikan kepala Daerah. Dinas Tenaga Kerja merupakan Lembaga pemerintahan yang menyelenggarakan fungsi sebagai, Perumusan sebagai bidang pelatihan kerja serta produktivitas, penempatan pelatihan kerja dan transmigrasi, pengawasan ketenagakerjaan, serta hubungan industrial dan jaminan social. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati membantu masyarakat dalam menyalurkan bakat yang dimiliki dengan memberikan pelatihan serta membantu dalam pembuatan kartu tanda pencari kerja atau disebut dengan kartu kuning (AK-1). Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Pati mempunyai perencanaan dalam pembangunan ketenagakerjaan

Sejarah berdirinya Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Pati, bermula dari DISOSNAKERTRANS yaitu Dinas Sosial Tenaga Kerja dan Transmigrasi, namun sekarang sosialnya di hapus dan transmigrasinya hanya mengikuti. Serta dulu Disosnakertrans memiliki tiga kementerian yaitu kementerian social, kementerian tenaga kerja, dan kementerian transmigrasi. Sekarang pembentukan baru dengan Peraturan Daerah

Kabupaten Pati nomor 13 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaga Daerah Kabupaten Pati Tahun 2016 Nomor 13, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Pati Nomor 99); PERDA dibuat pelaksanaan melalui PERBUP tentang fungsi Dinas Tenaga Kerja (Bupati Pati, 2016).



2.1.1 Struktur Organisasi



Gambar 2. 1 Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati

2.1.2 Visi dan Misi Organisasi

a. Visi Organisasi

Meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan pelayanan publik.

b. Misi Organisasi

1. Meningkatkan akhlak, budi pekerti sesuai budaya dan kearifan lokal.
2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui peningkatan pelayanan Pendidikan dan Kesehatan.
3. Meningkatkan pemberdayaan masyarakat sebagai sebagai upaya pengentasan kemiskinan.
4. Meningkatkan tata Kelola pemerintahan yang akuntabel dan mengutamakan pelayanan publik.
5. Meningkatkan pemberdayaan, UMKM dan perusahaan, membuka peluang investasi dan memperluas lapangan kerja.
6. Meningkatkan daya saing daerah dan pertumbuhan ekonomi daerah berbasis pertanian, perdagangan dan industri.
7. Meningkatkan pembangunan infrastruktur daerah, mendukung pengembangan ekonomi daerah.
8. Meningkatkan kualitas lingkungan hidup guna mendukung pembangunan yang berkrlanjutan.

2.1.3 Fungsi Dinas Tenaga Kerja

Dalam melaksanakan tugas Dinas mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi.
- b. Pelaksanaan kebijakan Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi.
- c. Pelaksanaan pengkajian dan Pelaporan Urusan Pemerintahan Daerah di Bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi.
- d. Penerapan Urusan Pemerintahan Daerah secara administratif di Bidang Tenaga Kerja dan Bidang Transmigrasi.
- e. Pelaksanaan instruksi tambahan yang diberikan oleh Bupati tentang tugas dan fungsinya.

2.2 Aktivitas Magang

Program Magang Merdeka Belajar yang saya pilih merupakan program mandiri yang dimana mahasiswa yang mengikuti program ini mencari tempat magang sendiri yang dimana nantinya dijadikan tempat belajar tentang dunia bekerja dan belajar tentang berorganisasi secara luas. Tempat magang yang saya pilih adalah Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Pati, yang berada di Jl. Jenderal Sudirman No.70, Pati Kidul, Kec. Pati, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59114. Aktivitas magang saya dimulai pada Senin, 14 Februari 2022 sampai 18 Juni 2022, pada minggu pertama saya diberikan pengertian tentang bidang-bidang yang ada di Disnaker setelah itu saya bersama teman-teman magang di berikan

kesempatan untuk merasakan atau membantu di berbagai bidang secara bergantian seminggu sekali. Setiap hari Dinas Tenaga Kerja melakukan apel pagi di halaman depan Dinas Tenaga Kerja apel serta berdoa bersama dimulai jam 07.15 setelah apel pagi semua pegawai Dinas Tenaga Kerja memasuki bidangnya masing-masing untuk mulai bekerja.

Di Dinas Tenaga Kerja mempunyai tempat pelatihan kerja yang biasanya disebut dengan BLK, tempat BLK sendiri berada di Jl. Raya Banyu Urip, Gebyaran, Sukoharjo, Kec. Margorejo, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59163 tempatnya lumayan jauh dari kantor Dinas Tenaga Kerja. Disana saya dan teman magang di perkenalkan pelatihan apa saja yang ada di BLK tersebut, di BLK sendiri mempunyai banyak pelatihan yang di sikan salah satunya seperti, Teknik Batik, Pengelasan, Tata Boga, Kecantikan, Tata Rias, Menjahit, dan Teknik Elektro. Disana kita melihat bagaimana peserta pelatihan ini dalam mempraktekkan secara langsung. Bidang pertama yang saya tempati adalah di bagian umum, di umum saya membantu dalam pembuatan surat, membantu dalam mengadministrasi pegawai, serekap data, dan melakukan pengarsipan dokumen. Setelah itu saya juga bisa belajar di bidang Hubungan Industrial, disana saya banyak belajar tentang pengaduan-pengaduan yang diajukan para karyawan yang tidak mendapatkan hak nya. Saya juga membantu memasukkan data tentang pengklompokan perusahaan mikro dan makro, Pengklompokan tata usaha perusahaan yang telah di data, Mengimput

data perusahaan yang terdaftar di Disnaker, Menginput data BPJS perusahaan ketenagakerjaan dan Kesehatan.

Selain itu saya juga di berikan kesempatan untuk mengikuti Sosialisasi di desa Agungmulyo tentang Prosedur Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI), menjelaskan kepada masyarakat tentang pentingnya pengetahuan dasar pekerja migran Indonesia. Di sosialisasi membahas tentang :

- Dasar Hukum
- Penempatan Tenaga Kerja
- Perlindungan PMI
- Persyaratan
- Alur Penempatan PMI

Sosialisasi dilakukan agar para CPMI tidak salah dalam mengambil tindakan atau langkah untuk menjadi PMI, dalam salah mengambil langkah biasanya membuat para CPMI menjadi bingung sendiri dan akan mengambil langkah untuk menjadi PMI illegal.

Pada tanggal 9 Maret saya juga mengikuti sosialisasi tentang pencegahan perselisihan Hubungan Industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat atau berdampak pada satu daerah. Di sosialisasi ini banyak perusahaan yang mendapatkan undangan dari pihak Dinas Tenaga Kerja dengan tetapi perusahaan tersebut telah mendaftarkan nama perusahaan di Dinas Tenaga Kerja, perusahaan

melakukan diskusi bersama dengan Dinas Tenaga Kerja terutama pada bidang Hubungan Industrial. Setelah itu tanggal 15 Maret ada kegiatan Sosialisasi pelatihan kewirausahaan baru produktif bagi pelaku usaha mikro kecil dan menengah (UMKM), sosialisasi ini di laksanakan selama tiga hari.

Saya juga membatu di bidang LTSA (Layanan Terpadu Satu Atap) dalam mendata perubahan kesembilan atas keputusan direktur jendral pembinaan penempatan tenaga kerja dan perluasa kesempatan kerja. Data ini merupakan berisi tentang negara-negara yang melakukan perubahan tentang pekerja yang ingin melakukan migran. Setelah sekian kalinya berada di bidang-bidang yang ada Dinas Tenaga Kerja saya di berikan kesempatan untuk membantu dalam pembuatan kartu kuning (AK-1), tempatnya dulu berada di kantor Dinas Tenaga Kerja tetapi setelah itu pindah di Mall Pelayanan Publik tempatnya berada di Margorejo, Kec. Margorejo, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59163 tempatnya juga jauh dari kantor Dinas Tenaga Kerja. Di sini membantu dalam pelayanan pembuatan kartu kuning, yang biasanya perharinya bisa sampai ratusan antrian. Membantu dalam pendaftaran apabila dari meraka ada yang belum melakukan pendaftaran sama sekali, membantu dalam pengecekan dokuemen yang dibawa sebagai persyaratan pembuatan kartu kuning, serta membantu pegawai melakukan pencetakan kartu kuning. Di sini banyak belajar tentang dunia bekerja, harus melakukan sikap sopan santun terhadap para pembuat kartu kuning.

Prosedur kerja harus mematuhi kedisiplinan waktu kerja, seragam kerja, dan nilai-nilai malu budaya kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati.

1. Ketentuan Jam Kerja

Berikut ini jam kerja yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati :

Tabel 2. 1 Ketentuan jam kerja di Dinas Tenaga Kerja

Hari	Jam Masuk	Jam Pulang
Senin	07.15	14.15
Selasa	07.15	14.15
Rabu	07.15	14.15
Kamis	07.15	14.15
Jum'at	07.15	11.15
Sabtu	07.15	12.45

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati

2. Seragam Kerja Mahasiswa Magang

Seragam mahasiswa magang disesuaikan dengan aturan seragam kerja yang berlaku di Universitas, Adapun seragam yang di tetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati sebagai berikut :

Senin s/d Kamis : Menggunakan pakaian bebas rapi dan almamater

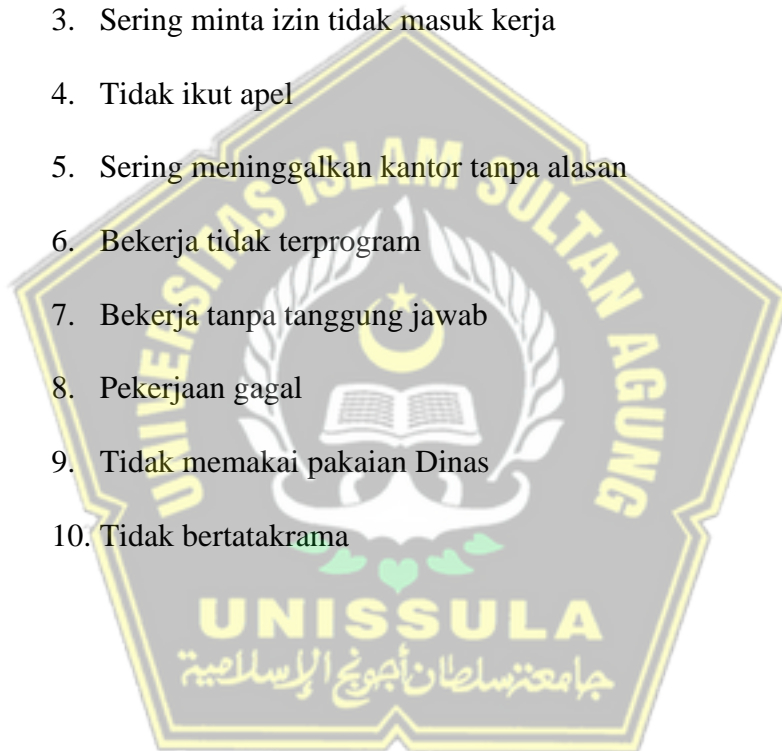
Jum'at : Menggunakan batik bebas dan almamater

Sabtu : Menggunakan pakaian bebas rapi

3. Nilai-Nilai Malu Budaya Kerja

Sepuluh nilai malu budaya yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati sebagai berikut :

1. Terlambat masuk kerja dan pulang sebelum waktunya
2. Absen tanpa alasan dari pekerjaan
3. Sering minta izin tidak masuk kerja
4. Tidak ikut apel
5. Sering meninggalkan kantor tanpa alasan
6. Bekerja tidak terprogram
7. Bekerja tanpa tanggung jawab
8. Pekerjaan gagal
9. Tidak memakai pakaian Dinas
10. Tidak bertatakrama



BAB III

IDENTIFIKASI MASALAH

3.1. Permasalahan Pada Dinas Tenaga Kerja

Berikut ini adalah penjelasan permasalahan berdasarkan data atau survei yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati. Adapun permasalahan yang ada di Dinas Tenaga Kerja sebagai berikut :

3.1.1. Aspek Promosi

Kabupaten Pati sebagian besar masyarakatnya belum mengetahui keberadaan Dinas Tenaga Kerja, termasuk layanan yang disediakan antara lain pembuatan kartu pendaftaran pencari kerja (AK1). Sebenarnya di bidang PPTK (Penempatan dan Pengembangan) pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati memiliki banyak layanan yang dupusatkan di LTSA (Layanan Terpadu Satu Atap), layanan tersebut antara lain :

- 1) Pendaftaran kartu pencari kerja
- 2) Penerbitan rekom ID dan rekom paspor bagi PMI

Hal ini disebabkan karena kurangnya sosialisasi tentang layanan yang tersedia kepada pencari kerja atau masyarakat yang membutuhkan.

3.1.2. Aspek Sumber Daya Manusia

Masalah yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati pada sumber daya manusia sebagai berikut :

- 1) Sumber daya manusia yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati kurangnya kompetensi diri sehingga mempengaruhi pelayanan.
- 2) Kurangnya Kerjasama dan kurang terbuka dalam bekerja untuk menghasilkan nilai tambah.

3.1.3. Aspek Operasional

- 1) Kantor Dinas Tenaga Kerja mempunyai taman yang ada tempat duduknya, tetapi taman tersebut seandainya pukul 09.00 sudah panas dengan sinar matahari, dan tempat duduk tersebut tidak ada manfaatnya jika dibiarkan begitu saja tidak ada juga staf Dinas Tenaga Kerja yang ingin beristirahat ditaman yang panas.

- 2) Kantor Dinas Tenaga Kerja Pati kurangnya parkir yang luas

3.1.4. Aspek Keuangan

- 1) Refocusing anggaran pandemic covid-19

Adanya refocusing anggaran yang dialihkan untuk penanganan covid-19 seperti vaksinasi yang menyebabkan tersendatnya seperti kegiatan sosialisasi bahkan kegiatan pelaksanaan ditunda tahun berikutnya.

2) Penyalangan dana

Mekanisme pencairan dana pelaksanaan kegiatan dilakukan setelah semua dokumen pelaksanaan selesai.

3.2. Permasalahan Yang Diangkat

Dari permasalahan diatas, penulis memilih permasalahan yang dijadikan topik laporan magang yaitu proses penerbitan rekom ID dan rekom paspor bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI). Adapun permasalahan yang sering muncul dalam pelayanan itu disebabkan :

- 1) Persyaratan atau dokumen yang disyaratkan kurang/belum lengkap atau dokumen lengkap namun tidak sesuai persyaratan.
- 2) Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) pada saat interview tidak didampingi oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI).

Dari beberapa permasalahan di atas dapat menyebabkan pelayanan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati yang diberikan menjadi terhambat atau tidak tepat waktu.

BAB IV

KAJIAN PUSTAKA

4.1 Pelayanan

Peran penting dalam memberikan pelayanan publik kepada seluruh penduduk dan dampak yang paling signifikan bagi masyarakat dari pelayanan yang diberikan. Pelayanan publik yang berkualitas atau pelayanan yang terbaik merupakan pelayanan yang dapat memenuhi standar kualitas pelayanan (Hardiansyah, 2018). Pelayanan merupakan suatu kegiatan atau aktivitas yang bersifat adanya interaksi antara konsumen dengan karyawan yang dapat memberikan pelayanan untuk memecahkan permasalahan konsumen.

Dalam ajaran islam pelayanan merupakan usaha yang harus dijalankan secara ikhlas agar mencukupi kebutuhan dan harapan konsumen. Pelayanan dalam islam merupakan bentuk pelayanan yang tidak cuma melayani saja, tetapi memberikan pemahaman, merasakan, serta merasakan (Zainal, V. R., F. Djaelani. S. Basalamah, H. L. Yusran, 2017). Pelayanan merupakan tingkat penilaian konsumen dimana konsumen memberikan tingkat kepercayaan dan keunggulan layanan yang diberikan secara menyeluruh, biasanya konsumen juga sering membuat perbandingan yang mereka peroleh dengan yang mereka bayarkan dan apabila sesuai dengan keinginan konsumen maka akan timbul rasa puas terhadap pelayanan yang diberikan. Tujuan dari kualitas pelayanan sendiri adalah untuk mendapatkan kepuasan dari konsumen, selain itu tujuannya

juga menumbuhkan konsumen yang loyal agar dapat memperoleh keuntungan serta dapat berkembang dengan baik.

4.2 Teori Sosialisasi Literasi

Sosialisasi biasanya disebut dengan teori mengenai peranan (role theory), teori role theory sendiri merupakan teori perpaduan teori, ilmu disiplin, dan orientasi. Selain dari psikologi, teori peran berawal dari dan masih digunakan dalam sosialisasi dan antropologi (Sarwono & Wirawan, 2014). Menurut (Gunawan, 2012) sosialisasi adalah proses menyampaikan sesuatu informasi oleh seseorang kepada orang lain guna untuk memperoleh suatu pengetahuan, keterampilan, nilai serta norma agar dapat berpartisipasi dalam anggota kelompok masyarakat. Sosialisasi juga merupakan salah satu sarana yang dapat mempengaruhi kepribadian seseorang.

Lingkungan kerja diwajibkan untuk dapat berinteraksi dengan individu lainnya, interaksi ini merupakan harapan mengenai perilaku peran individu atas kinerja dalam suatu posisi kerjanya (Sarwono & Wirawan, 2014). Menurut (Sutaryo, 2004) sosialisasi sendiri adalah proses dimana orang memperoleh kebudayaan kelompoknya dan menginternalisasikan sampai tingkat tertentu norma sosialnya, sehingga dapat membantu mereka untuk memahami dan menghormati harapan orang lain. Jadi, dalam sosialisasi terdapat sesama interaksi antara manusia sebagai anggota kelompok. Sosialisasi menciptakan suatu proses

bagaimana memperkenalkan suatu sistem pada seseorang dan bagaimana orang yang ikut dalam lingkup sosialisasi tersebut dapat memberikan tanggapan serta reaksinya.

Sosialisasi juga ditentukan oleh lingkungan sosial, ekonomi, dan kebudayaan dimana individu berada, selain itu sosialisasi juga ditentukan oleh interaksi pengalaman serta kepribadiannya. Sosialisasi merupakan salah satu sistem kehidupan masyarakat yang sangat penting, berdasarkan hal tersebut menurut (Susanto, 1992) sosialisasi memberikan dua kontribusi fundamental bagi kehidupan masyarakat yaitu :

1. Memberikan dasar ataupun kondisi kepada individu bagi penciptanya partisipasi yang efektif dalam masyarakat.
2. Tanpa adanya sosialisasi maka generasi kelestarian akan sangat terganggu.

4.3 Teori Motivasi Kerja

Motivasi diambil dari bahasa inggris yaitu “motivation” yang mempunyai arti “dorongan” atau “daya batin”. Motif sendiri merupakan suatu dorongan yang keluar pada dalam diri seseorang yang dapat membuat seseorang tersebut suka melakukan sesuatu, sedangkan motivasi sendiri adalah suatu usaha yang dilakukan seseorang untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang atau organisasi agar bisa bertindak mencapai tujuan dan hasil yang ingin dicapai (Prihartanta, 2015). Dengan pengertian motivasi tersebut maka manajer dituntut untuk bisa memahami sifat dan

karakteristik karyawannya agar manajer dapat mempengaruhi serta memotivasi karyawannya sesuai dengan tujuan organisasi (Samudra, 2021).

Karyawan yang termotivasi di tempat kerja akan lebih siap untuk melakukan tugasnya dengan baik di tempat kerja secara maksimal dengan demikian akan cepat berhasil dalam mencapai target/tujuan dari perusahaan yang akan dicapai. Memberikan motivasi kepada karyawan merupakan suatu kewajiban oleh seorang pemimpin kepada bawahannya dan pemimpin juga harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh karyawan. Menurut (Robins, 2005) motivasi kerja merupakan kegiatan yang dilakukan sekuat tenaga agar dapat mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan. Sedangkan motivasi kerja secara umum dapat dijelaskan sebagai kebutuhan yang mendorong suatu perbuatan untuk mencapai tujuan tertentu. Dapat disimpulkan motivasi kerja bahwasannya sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja untuk mencapai tujuan.

Adapun indikator-indikator pada motivasi kerja terdiri dari tiga jenjang kebutuhan yaitu :

1. Motif

Motif diantaranya adalah upah (uang) yang adil dan layak, mengembangkan potensi diri, serta hubungan kerja antar karyawan.

2. Harapan

Harapan merupakan memiliki tanggung jawab, mampu memberikan sikap baik, kesempatan untuk mengembangkan karir, memiliki kondisi kerja nyaman dan menyenangkan.

3. Insentif

Insentif merupakan memiliki rasa penuh kewajiban yang kuat untuk mendapatkan imbalan, kepuasan atas keuntungan yang diterima, dan ketersediaan bonus kerja.

Tujuan dari teori motivasi sendiri adalah :

1. Membangun semangat serta gairah
2. Meningkatkan moral serta kepuasan
3. Peningkatkan output
4. Menjunjung tinggi loyalitas
5. Meningkatkan disiplin
6. Menciptakan interaksi dan lingkungan yang positif
7. Mendorong keterlibatan dan kreativitas
8. Meningkatkan kesejahteraan
9. Meningkatkan tanggung jawab akan tugas-tugas

BAB V

METODE PENGUMPULAN DAN ANALISIS DATA

5.1. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam menyelesaikan permasalahan ini adalah menggunakan metode wawancara dan observasi mengenai permasalahan yang terkait.

5.1.1. Wawancara

Metode wawancara adalah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang untuk mendapatkan informasi atau bertukar informasi dengan cara tanya jawab diantara salah satunya, sehingga mendapatkan informasi mengenai topik tertentu. Menurut (A. Muri Yusuf, 2014) wawancara merupakan proses atau suatu kegiatan dilakukan antara narasumber dan pewawancara yang dilakukan secara langsung mengenai suatu objek yang sedang diteliti. Wawancara untuk mendapatkan informasi dilaporkan ini adalah akan dilakukan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia dan karyawan Dinas Tenaga Kerja. Tujuan dari wawancara ini untuk menemukan jalan keluarnya permasalahan dari partisipan agar dapat mengeluarkan pendapat, jawaban yang lengkap, dan idenya. Dalam melakukan wawancara maka ada hal yang dipersiapkan untuk perencanaan kedepan, seperti :

- 1) Membuat pertanyaan mengenai permasalahan yang dituju
- 2) Mencari narasumber wawancara serta menentukan waktu wawancara

- 3) Melakukan wawancara
- 4) Dokumentasi dan merekap hasil wawancara

5.1.2. Observasi

Metode observasi adalah teknik observasi yang dilakukan secara langsung untuk melihat objek secara dekat, serta dengan observasi ini kita juga bisa memahami kegiatan lingkungan objek yang dituju. Informasi yang telah didapatkan dicatat atas kejadian-kejadian yang terjadi. Penulis melakukan observasi di Dinas Tenaga Kerja selama empat bulan untuk melihat objek permasalahan di lingkungan secara langsung.

Hal yang harus diperhatikan dalam melakukan metode observasi adalah :

- 1) Harus mengetahui siapa yang akan diobservasi
- 2) Memahami tentang individu yang diobservasi
- 3) Yang melakukan observasi harus mencatat atau dokumentasi apa yang telah dilihat secara langsung

5.1.3. Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk mencari data mengenai suatu objek yang dituju, sebagai upaya yang dilakukan seperti mencatat, foto, video, dll. Dokumentasi antara lain proses dalam melakukan pencarian, penyelidikan, dan penyediaan dokumen untuk mendapatkan keterangan informasi serta bukti

terhadap pihak yang berkepentingan. Dokumentasi yang telah didapatkan digunakan sebagai bukti penelitian pengembangan.

5.2. Analisis Data

5.2.1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2015) data primer merupakan sumber data yang dikumpulkan secara langsung atau dikumpulkan sendiri dari sumber objek penelitian yang dilakukan. Pengumpulan data primer dilaksanakan secara langsung dengan melakukan wawancara kepada calon pekerja migran mengenai kepuasan ataupun kesulitan saat mengurus semua persyaratan yang dibutuhkan.

5.2.2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak secara langsung memberikan data kepada pengumpul data, pengumpul data yang diberikan dalam bentuk lewat dokumen ataupun lewat orang lain. Sumber data sekunder yang diperoleh merupakan sumber data sebagai pelengkap untuk melengkapi data yang diperlukan dari data primer. Data sekunder ini biasanya dilakukan dalam berbagai sumber maupun berbagai cara, apabila dilihat dari cara pengumpulan data dapat dilakukan dengan pengamatan, wawancara, serta dokumentasi. (Sugiyono, 2018)

5.2.3. Kualitatif

Penelitian kualitatif merupakan teori yang berlandaskan dengan filsafat postpositivisme, dan biasanya teori ini digunakan untuk meneliti objek yang sedang diteliti, dimana peneliti sebagai instrument kunci, data yang diperoleh dari peneliti menggunakan teknik analisis data yang biasanya bersifat subjektif (Sugiyono, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti dengan teori ini harus datang kelapangan secara langsung serta mengamati sampai peneliti menemukan rincian yang diinginkan (Hermawan & Amirullah, 2016).



BAB VI

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

6.1. Analisis Permasalahan

Dinas Tenaga Kerja merupakan suatu instansi pemerintah yang bergerak pada ketenagakerjaan. Pada Dinas Tenaga Kerja tidaklah luput dari permasalahan. Ada beberapa aturan yang diwajibkan untuk resmi menjadi PMI yang diakui negara dan masuk kedalam data PMI. Sebagai CPMI seharusnya lebih banyak menggali informasi yang telah disebarakan salah satunya informasi yang berada di sosial media, dari Dinas Tenaga Kerja berperan banyak dalam menyalurkan informasi penting tentang CPMI ataupun PMI yang sesuai dengan persyaratan yang berlaku di Undang-Undang Nomer 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

6.1.1. Dokumen Yang Disyaratkan Kurang/Belum Lengkap Atau Dokumen Lengkap Namun Tidak Sesuai Persyaratan

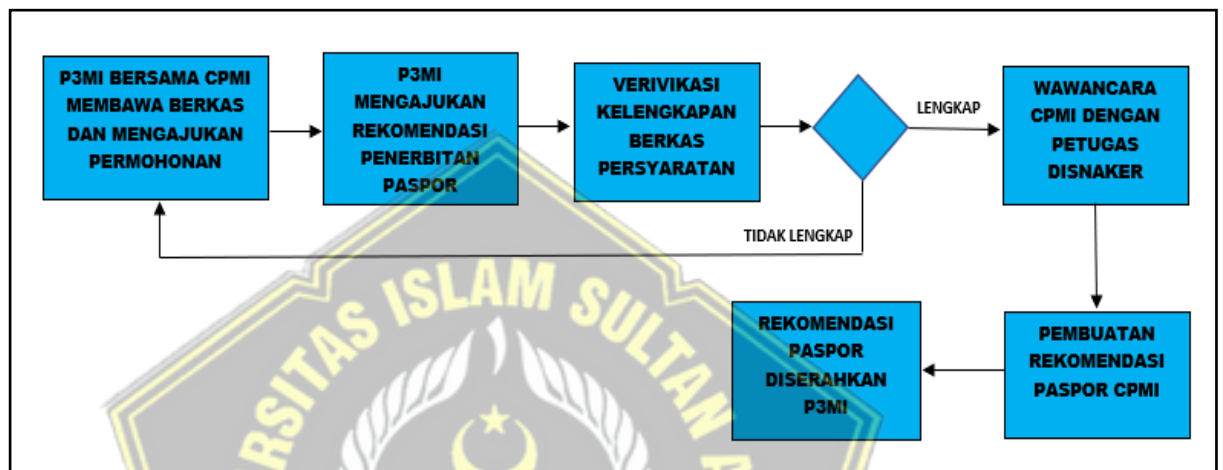
Persyaratan atau dokumen yang disyaratkan kurang/belum lengkap, banyak CPMI yang lalai dalam melegkapi persyaratan yang sudah disyaratkan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Petugas yang mengurus tentang CPMI sudah menegaskan agar permasalahan tentang dokumen persyaratan ini bisa diminimalisir karena kelengkapan dokumen ini merupakan langkah awal CPMI agar lolos untuk menuju tahap berikutnya. Serta dokumen lengkap namun tidak sesuai dengan

persyaratan, CPMI sudah melengkapi dokumen persyaratan yang sesuai dengan peraturan yang berlaku tetapi dokumennya tidak sesuai dengan prosedur seperti pasalnya, apabila CPMI memiliki status di KTP perkawinan menikah tetapi sudah cerai maka status perkawinan di KTP nya harus diganti yang sesuai dengan status yang terbaru atau status yang sekarang. Dikarenakan persyaratan CPMI itu harus diperbarui dengan kondisi yang terbaru seperti, status KTP dan juga KK.

6.1.2. CPMI Pada Saat Interview Tidak Didampingi Oleh P3MI

Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) pada saat interview tidak didampingi oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Masih banyak CPMI saat interview tidak didampingi P3MI padahal saat interview, P3MI wajib mendampingi dikarenakan pada saat itu lah mereka akan membuat perjanjian tertulis antara P3MI dengan CPMI yang bertujuan untuk mengetahui penempatan CPMI yang sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan diundang-undang. Perjanjian ini memuat tentang syarat kerja, hak, kewajiban masing-masing CPMI, dan juga jaminan keamanan yang sebanding dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Beberapa langkah yang harus dilewati CPMI untuk menjadi PMI harus sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Berikut adalah langkah-langkah pelayanan penerbitan rekomendasi paspor Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) :



Gambar 6. 1 Langkah-langkah rekomendasi paspor PMI

Keterangan :

1. Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) mendaftarkan diri ke Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) yang mereka tuju.
2. P3MI mengajukan rekomendasi paspor penerbitan paspor CPMI.
3. Kemudian P3MI melakukan validasi data-data dokumen CPMI.
4. Petugas melakukan pemeriksaan persyaratan penerbitan rekomendasi paspor.
5. Untuk keamanan CPMI persyaratannya harus benar-benar lengkap dan legal.

6. Apabila persyaratan sudah lengkap maka petugas Dinas Tenaga Kerja melakukan wawancara CPMI.
7. Petugas melakukan pembuatan rekomendasi paspor.
8. Setelah paspor jadi petugas menyerahkan kepada P3MI dan akan diserahkan langsung oleh CPMI.

Persyaratan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) :

1. CPMI minimal berusia 18 tahun
2. Berkompetensi
3. Sehat jasmani dan rohani
4. Teraftar dan memiliki nomer kepesertaan Jaminan Sosial
5. Memiliki dokumen semua yang diperlukan.

Syarat kelengkapan dokumen dalam penerbitan rekomendasi paspor

CPMI :

1. E-KTP
2. Pas foto 3x4
3. Kartu Keluarga
4. Akta Kelahiran
5. Ijazah terakhir
6. Buku nikah bagi yang sudah menikah atau bukti bahwa tidak terkait pernikahan.

Dengan catatan : status sudah diperbarui dengan kondisi terbaru seperti status KTP dan KK.

7. Surat persyaratan persetujuan dari keluarga bermaterai dan diketahui oleh pihak keluarga.

Catatan : diprioritaskan kepada suami/istri jika sudah menikah atau ayah/ibu bila belum menikah.

8. KTP keluarga seperti, orang tua/keluarga, suami/istri yang dapat bertanggung jawab terhadap CPMI.
9. Paspor bila pernah berangkat sebelumnya.
10. AK-1 (Kartu Pencari Kerja/Kartu Kuning).

Catatan : harus membuat AK-1 terlebih dahulu jika belum mempunyai.

11. Perjanjian penempatan Pekerja Migran Indonesia.

Apabila persyaratan dan prosedur rekomendasi paspor diatas dapat dilakukan dengan baik maka PMI tidak ada yang illegal, tetapi masih ada yang melakukan bekerja di luar negeri dengan cara legal atau tidak melakukan secara prosedur yang berlaku. Dengan melengkapi persyaratan yang berlaku secara hukum, maka PMI akan mendapatkan hak perlindungan Pekerja Migran Indonesia secara utuh.

6.2. Pembahasan

6.2.1. Dokumen Yang Disyaratkan Kurang/Belum Lengkap Atau Dokumen Lengkap Namun Tidak Sesuai Persyaratan

Untuk menyelesaikan permasalahan ini bisa diselesaikan menggunakan pelayanan dan sosialisasi. Dinas Tenaga Kerja khususnya di bidang LTSA (Layanan Terpadu Satu Atap) yang memegang tentang pelayanan dan penempatan PMI dalam rangka perbaikan tata kelola pelayanan penempatan dan perlindungan PMI (Pekerja Migran Indonesia) guna untuk menjamin perlindungan PMI, upaya yang terstruktur dan terkoordinasi antara kementerian atau lembaga terkait baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. CPMI masih ada yang kurang/belum melengkapi persyaratan yang telah diwajibkan sesuai dengan peraturan yang berlaku, dikarenakan kurangnya pemahaman CPMI yang mengakibatkan tidak fahamnya mengenai persyaratan ataupun dokumen CPMI. Menurut hasil wawancara dari informan II, beliau menjelaskan “Menurut saya kalo pelayanan ya seperti pelayanan pada umumnya kok mb, tapi itu data dari pemohon kalo tidak lengkap kan harus pulang dulu mengurus dokumen, terus besok kalo udah lengkap kesini lagi untuk ngurus lagi, jadi kayak dua kali kerja lah mb”. Dari wawancara diatas tugas untuk petugas dari Dinas Tenaga Kerja berupaya untuk meminimalisir tentang permasalahan mengenai persyaratan dokumen yang

kurang/belum lengkap. Upaya yang dilakukan petugas untuk CPMI agar bisa melanjutkan tahap pembuatan rekomendasi paspor.

Menurut hasil wawancara dari informan III, beliau menjelaskan “Kalo petugasnya sebenarnya ya menjelaskan mb persyaratan apa aja, tapi nanti kalo sudah mau mengurus itu tiba-tiba ada aja yang salah/tidak lengkap setelah dicek. Jadi ya jadwal nya jadi mundur juga mb”. Dari wawancara diatas petugas Dinas Tenaga Kerja memberikan pelayanan mengenai CPMI yang mempunyai kendala dengan dokumen persyaratannya, tetapi masih belum maksimal dalam perlengkapan dokumen. Terkadang CPMI telah melengkapi dokumen dan diperiksa oleh petugas Dinas Tenaga Kerja tetapi terdapat dokumen yang ternyata tidak sesuai dengan persyaratan yang berlaku. Petugas Dinas Tenaga Kerja mengembalikan dokumen CPMI kepada P3MI agar bisa membantu dalam melengkapi kembali berkas yang dikembalikan petugas Dinas Tenaga Kerja. Setelah itu P3MI diberikan waktu dalam pembaruan data dan menyelesaikan persyaratan CPMI paling lambat 30 hari kerja, apabila tidak menyerahkan pembaruan data selama waktu yang ditentukan maka dari pihak P3MI akan mendapatkan denda keterlambatan. Ketentuan lebih lanjut mengenai denda keterlambatan yang telah diatur dengan peraturan Menteri.

Pelayanan adalah kegiatan yang diberikan dari pihak satu kepada pihak lainnya yang dasarnya tidak memiliki akibat kepemilikan suatu hal, maka dari itu pelayanan harus diberikan secara maksimal ataupun

diberikan secara sebaik baiknya kepada pelanggan. Dengan diberikan pelayanan yang maksimal maka menimbulkan kepuasan pelanggan yang sangat baik. Pelayanan yang sangat baik menjadikan penentu tujuan dari sebuah perusahaan, terutama pada perusahaan yang bergerak dibidang jasa. Apabila dengan memberikan pelayanan yang baik serta mampu memahami keinginan konsumen maka akan menimbulkan kepuasan bagi konsumen. Namun apabila memberikan pelayanan yang gagal, kemungkinan besar akan mendapatkan hal sangat merugikan. Pelayanan yang dikatakan gagal biasanya konsumen mendapatkan hasil pelayanan yang buruk, pelayanan tidak tersedia saat sudah dijanjikan, mendapatkan fasilitas yang kurang memuaskan, serta kurangnya perhatian karyawan terhadap konsumen. Pelayanan merupakan hal yang sangat luas, pelayanan merupakan sebuah upaya untuk memenuhi kebutuhan produk atau jasa guna untuk memenuhi kebutuhan atau harapan konsumen. Penilaian konsumen terhadap tingkat kepercayaan serta keunggulan layanan secara menyeluruh, dapat disimpulkan bahwa pemenuhan kebutuhan konsumen didasarkan pada tingkat keberhasilan dari keunggulan produk atau jasa yang dapat mengimbangi keinginan konsumen.

Pelayanan yang diberikan merupakan usaha untuk mencapai tujuan agar CPMI/PMI lebih mudah dalam administrasi yang sesuai dengan prosedur serta CPMI/PMI mendapatkan kepuasan didalam hal pemenuhan kebutuhan. Fungsi utama dari pelayanan pemerintah adalah

untuk melayani masyarakat, bahwa pelayanan pemerintah harus selalu meningkatkan kualitas pelayanan publik. Kualitas pelayanan yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan serta menumbuhkan rasa loyal dari konsumen. Kondisi pelayanan pada Dinas Tenaga Kerja memiliki fasilitas yang memadai, para petugas Dinas juga sangat ramah kepada para konsumen/pemohon, meskipun masih ada hal yang dapat ditingkatkan lagi untuk mendapatkan hasil yang lebih baik. Selain hal yang telah dijelaskan diatas, untuk memperkuat kualitas pelayanan agar mampu mendapatkan kepuasan dari CPMI/PMI secara maksimal diperlukan perhatian. Dikarenakan perhatian itu lah yang dapat memaksimalkan kualitas pelayanan.

Permasalahan yang di hadapai CPMI mengenai dokumen persyaratan yang tidak sesuai dengan persyaratan bisa diselesaikan dengan sosialisasi. Menurut hasil wawancara dari informan I, beliau menjelaskan “Biasanya itu kegiatan sosialisasi CPMI dilakukan didesa-desi gitu mb, kegiatan ini juga dijadwal dulu tapi dalam satu tahun lima kali sosialisasi. Waktu sosialisasi itu para kader desa juga ikut kegiatan sosialisasi oleh Dinas Tenaga Kerja ini. Nah dari sosialisasi ini bertujuan untuk mengurangi dampak negatif pada saat pra penempatan, penempatan, dan pasca penempatan”. Dari wawancara diatas guna dari sosialisasi literasi sendiri merupakan kegiatan yang bisa digunakan untuk mensosialisasikan persyaratan CPMI yang telah ditetapkan. Sedangkan sosialisasi dapat meningkatkan literasi atau pemahaman dari

CPMI sehingga dapat mempermudah dalam proses persyaratan atau dokumen CPMI. Namun dari CPMI masih banyak yang belum faham mengenai persyaratan yang seharusnya dilengkapi sebelum pembuatan rekomendasi paspor, kegiatan sosialisasi terdapat sesama interaksi antara orang-orang didalam suatu kelompok. Sosialisasi menciptakan bagaimana untuk memperkenalkan suatu sistem pada seseorang dan cara orang berperilaku dalam lingkup sosialisasi tersebut dapat memberikan tanggapan serta reaksinya.

6.2.2. CPMI Pada Saat Interview Tidak Didampingi Oleh P3MI

Pada permasalahan mengenai CPMI yang tidak didampingi oleh P3MI saat interview penyelesaian permasalahan menggunakan sosialisasi literasi. Menurut hasil wawancara dari informan IV, beliau menjelaskan “Kalo saat wawancara bersama petugas Disnaker kemarin P3MI datang mb, tapi P3MI telat datangnya sebenarnya aku lebih awal wawancaranya, ya jadi giliran wawancara saya diundur dulu sampai nunggu P3MI nya datang”. Dari wawancara diatas P3MI juga berperan penting terhadap sosialisasi ini, sosialisasi biasanya juga menyinggung mengenai tugas bagi P3MI. P3MI mempunyai peran penting disaat CPMI melakukan interview, apabila dari P3MI ada kendala tidak bisa mendampingi CPMI saat interview maka proses interview yang akan dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja ditunda terlebih dahulu, dan dilakukan interview lagi sampai P3MI bisa mendampingi CPMI. Pada

saat interview wajib bagi P3MI untuk mendampingi CPMI agar P3MI mengetahui penempatan negara tujuan CPMI, disaat itulah P3MI melakukan perjanjian tertulis bersama CPMI mengenai syarat kerja, hak, serta jaminan keamanan yang sesuai dengan hukum yang berlaku.

Literasi sendiri merupakan kemampuan untuk membaca dan menulis, serta dengan literasi dapat memahami berbagai makna serta dapat mengerti. Literasi merupakan kemampuan yang seharusnya dikembangkan agar individu mampu memahami berbagai permasalahan yang terjadi. Kurangnya literasi dapat mengakibatkan tidak fahamnya mengenai peraturan persyaratan yang seharusnya dilengkapi. Sosialisasi yang biasanya dilaksanakan dari pihak Dinas Tenaga Kerja lebih tepatnya pada bidang LTSA (Layanan Terpadu Satu Atap) yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran masyarakat yang berkeinginan untuk menjadi CPMI terhadap bahayanya menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) secara illegal. Proses pelaksanaan sosialisasi biasanya diawali dengan pemberian penjelasan materi tentang CPMI/PMI, perlindungan bagi PMI, cara menjadi PMI yang sesuai dengan prosedural yang berlaku. Pihak-pihak yang berperan penting dalam melaksanakan teori sosialisasi ini antara lain keluarga, teman sepergaulan, lembaga pendidikan seperti sekolahan, media agen, media masa serta teknologi.

Tata cara penandatanganan perjanjian tertulis yang dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perjanjian tertulis sebagaimana paling sedikit memuat tentang :

1. Hak dan kewajiban pihak
2. Syarat dan prosedur penempatan
3. Kontrak kerja
4. Komponen biaya
5. Penyelesaian sengketa dan perubahan perjanjian
6. Jangka waktu dan pengakhiran perjanjian

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati melakukan sosialisasi di desa-desa guna untuk memberikan informasi kepada masyarakat pentingnya menjadi PMI yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan dan hukum yang berlaku. Berikut merupakan lokasi sosialisasi di desa yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja :

Tabel 6. 1 Lokasi Sosialisasi di Desa

1	Sitiluhur	11	Kepohkencono
2	Bodeh	12	Pagendisan
3	Ngablak	13	Pati Kidul
4	Pesagi	14	Purwosari
5	Pati Wetan	15	Gajihan
6	Angkatan Lor	16	Kayen
7	Bermi	17	Sambirejo

8	Growong Lor	18	Pasuruhan
9	Pati Lor	19	Tawangrejo
10	Jimbaran	20	Sugihrejo

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati

Biasanya sosialisasi yang diselenggarakan oleh Dinas Tenaga Kerja juga selalu melibatkan aparat desa setempat. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati biasanya melakukan sosialisasi lima kali dalam satu tahun secara bergantian. Berikut ini merupakan contoh kegiatan sosialisasi yang dilakukan dinas dengan masyarakat di balai desa setempat.



Gambar 6. 2 Kegiatan Sosialisasi

Berdasarkan gambar 6.2 sosialisasi adalah salah satu kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati untuk mensosialisasikan prosedur penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Kegiatan sosialisasi ini juga sangat penting untuk memberikan

edukasi kepada masyarakat agar tidak terjerumus kedalam praktik penyaluran tenaga kerja secara illegal.

6.3.Penerapan Teori Motivasi

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam meningkatkan efektifitas kerja, dikarenakan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja akan berusaha tinggi dalam melakukan pekerjaannya agar dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan yang telah diberikan kepadanya (Hasibuan, 2007). Motivasi kerja dapat memacu karyawan dalam bekerja keras sehingga dalam pekerjaan dapat mencapai tujuan yang telah ditargetkan, hal itu akan meningkatkan kinerja karyawan sehingga akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan dari perusahaan (Rivai, 2011).

Menurut observasi selama magang motivasi kerja biasanya diberikan pada saat melakukan apel pagi yang diadakan setiap hari sebelum memulai pekerjaan. Menurut hasil wawancara dari informan V, beliau menjelaskan “Ya kalo motivasi ya biasa aja mb, berjalan seperti orang kerja pada umumnya, mungkin kalo motivasi diberikan semangat biar cepat selesai dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah dikasih.” Dari wawancara diatas motivasi kerja pada Dinas Tenaga Kerja dilakukan dengan memberikan arahan serta semangat kepada karyawan agar dapat segera menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. Motivasi kerja yang diberikan dari pihak Dinas Tenaga

Kerja kepada semua karyawan yang paling penting adalah bisa memberikan pelayanan yang baik dengan senang hati,

Indikator-indikator pada motivasi kerja :

1. Motive

Hubungan kerja antara rekan kerja di Dinas Tenaga Kerja sendiri merupakan suatu hal positive yang dapat menimbulkan motivasi kerja terhadap hasil dari pekerjaan yang dikerjakan, namun hubungan rekan kerja Dinas Tenaga Kerja sendiri masih ada yang belum terlaksana dengan baik, maka dari itu dapat mempengaruhi hasil kerja yang tidak maksimal. Dari sini lah para karyawan Dinas Tenaga Kerja juga dapat mengembangkan potensi diri agar dapat mendapatkan hak karyawan yang adil dan layak.

2. Harapan

Karyawan Dinas Tenaga Kerja dalam menjalankan pekerjaannya memiliki harapan agar dapat memberikan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakan.

3. Insentif

Dinas Tenaga Kerja juga memberikan BPJS Ketenagakerjaan kepada semua karyawan, biasanya juga memberi bonus kerja seperti semua karyawan mendapatkan tunjangan hari raya berupa sembako dan lainnya. Dengan diberikan imbalan seperti itu maka karyawan akan lebih semangat dalam bekerja dan yang lebih penting lagi memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang timbul dari diri karyawan masing-masing.

BAB VII

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dipaparkan pada laporan ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Adanya permasalahan Calon Pekerja Migran Indonesia dalam melengkapi persyaratan atau dokumen yang disyaratkan kurang ataupun belum lengkap yang mana dapat menimbulkan tidak tepatnya waktu pemberangkatan Calon Pekerja Migran Indonesia ke negara yang telah dituju.
2. Kualitas Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan pelayanan akan tidak bekerja secara maksimal yang dikarenakan dari pihak Calon Pekerja Migran Indonesia tidak mengikuti prosedur persyaratan yang telah ditetapkan.
3. Pada saat Calon Pekerja Migran Indonesia interview yang tidak didampingi oleh Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) ditakutkan akan menimbulkan kesalah fahaman tentang penempatan Calon Pekerja Migran Indonesia.
4. Kegiatan sosialisasi yang dilakukan dengan maksimal dapat memberikan dampak Calon Pekerja Migran Indonesia menjadi paham tentang Pekerja Migran yang sesuai dengan prosedur perundang-undangan.
5. Motivasi kerja akan berkontribusi terhadap pengaruh peningkatan produktivitas kerja pada karyawan.

7.2. Rekomendasi

7.2.1. Rekomendasi Hasil

1. Dinas Tenaga Kerja harus memaksimalkan dalam mensosialisasikan prosedur persyaratan ataupun dokumen-dokumen yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam undang-undang yang telah berlaku kepada Calon Pekerja Migran Indonesia.
2. Untuk meningkatkan sosialisasi literasi Dinas Tenaga Kerja dapat mensosialisasikan prosedur persyaratan CPMI dengan cara melalui media sosial, seperti di Instagram, tik tok, dan facebook. Selain di media sosial bisa juga membuat media cetak seperti brosur atau poster dan ditempelkan di area Dinas Tenaga Kerja.
3. Dinas Tenaga Kerja memberikan aturan kepada pihak P3MI untuk lebih disiplin lagi pada saat mendampingi interview P3MI, apabila dari P3MI lalai dalam hal ini maka Dinas Tenaga Kerja bisa memberikan sanksi.
4. Selalu memberikan motivasi kerja kepada karyawan Dinas Tenaga Kerja agar dapat meningkatkan efektivitas kinerja dalam meningkatkan pelayanan. Motivasi kerja sendiri bisa dengan membuat lingkungan kerja yang nyaman, karena dengan lingkungan yang nyaman karyawan menjadi semangat dalam bekerja.

7.2.2. Rekomendasi Tempat Magang

a. Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap peserta magang :

1. Diharapkan lebih mengarahkan dan memberikan instruksi yang jelas dalam memberikan tugas kepada peserta magang

b. Rekomendasi yang perlu diperbaiki organisasi tempat magang terhadap staff/karyawan :

1. Penambahan tempat penyimpanan berkas-berkas karyawan agar berkas tersebut lebih tersusun rapi.
2. Meningkatkan pengawasan karyawan saat bekerja agar dapat meningkatkan kedisiplinan.
3. Memberikan motivasi kerja kepada karyawan agar semangat dalam bekerja.

7.2.3. Rekomendasi Program Studi

Program MBKM yang disediakan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang menjadi hal yang positif bagi mahasiswa. Melalui program ini mahasiswa dapat memperoleh ilmu baru dan pengalaman baru. Rekomendasi penulis untuk Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi UNISSULA sebagai berikut :

1. Program studi dapat memberikan arahan yang lebih baik dalam Menyusun laporan MBKM dan memberikan arahan baik saat mahasiswa menjalankan tugas di tempat magang.
2. Program studi agar tidak memberikan informasi secara mendadak baik pendaftaran maupun informasi terkait MBKM kepada mahasiswa.
3. Diharapkan program studi memberikan perhatian yang lebih kepada peserta MBKM.



BAB VIII

REFLEKSI DIRI

8.1. Hal Positif Dari Perkuliahan Yang Bermanfaat Terhadap Pekerjaan Selama Magang

Terdapat hal-hal positif yang penulis dapatkan selama perkuliahan dan relevan dengan tempat magang di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati diantaranya yaitu pembelajaran yang sangat bermanfaat dan sangat berguna seperti pembelajaran yang berkaitan dengan administrasi dan operasional, manajemen waktu sehingga semua hal dapat diselesaikan dengan tempat waktu. Dengan mempunyai kemampuan dalam bekerja sama dalam tim menjadi lebih mudah bagi penulis untuk bekerja sama dengan orang lain, selain itu membuat lebih mudah penulis untuk berbaur dengan karyawan dan petugas yang ada di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati.

Dengan adanya program MBKM magang ini penulis diberikan kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru tentang dunia pekerjaan yang belum pernah penulis terima di bangku perkuliahan. Berbagai bentuk tugas yang diberikan selama magang membuat penulis lebih bertanggung jawab dengan apa yang penulis kerjakan, serta penulis mampu bekerjasama dengan baik.

Selain itu, lima nilai dari Fakultas Ekonomi “Choolifah” mampu memberikan penulis wawasan yang sangat berguna selama magang. Kooperatif (Kerjasama), yang mampu memberikan penulis kemampuan untuk lebih baik dalam beradaptasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya. Leadership

(kepemimpinan), yang dapat menjadikan penulis berani berada didepan dan mengambil sebuah keputusan selama magang. Innovative, yang dapat membuat penulis mampu berfikir luas untuk mendapatkan cara yang baru untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi selama proses magang. Fairness (adil), yang dapat membuat penulis dalam bersikap adil. Amanah (dipercaya), yang membuat penulis selalu berpegang teguh dan bersungguh sungguh Ketika memegang sebuah kepercayaan yang diberikan.

8.2. Manfaat Magang

8.2.1. Manfaat Kegiatan Magang Terhadap Pengembangan *Softskill*

Penulis

Manfaat yang dirasakan oleh penulis terhadap pengembangan *Softskill* yang dimiliki oleh penulis sendiri antara lain :

- a. Bertanggung jawab menyelesaikan tugas yang telah diberikan oleh pimpinan di tempat magang.
- b. Kedisiplinan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dengan jam kerja yang telah ditentukan.
- c. Kerja sama tim yang baik dengan teman kerja.
- d. *Skill public speaking* dalam menjelaskan hasil pekerjaan kepada pimpinan tempat magang.

8.2.2. Kekurangan *Softskill* Yang Belum Didapat Penulis Selama Magang

Kekurangan *Softskill* penulis pada saat melaksanakan program magang sebagai berikut :

- a. Belum mendapatkan jiwa kepemimpinan yang baik, kepemimpinan yang penulis dapatkan berupa memimpin diri sendiri untuk memastikan tugas dapat dikerjakan dengan baik dan tepat waktu.
- b. Belum berani menyampaikan ide/gagasan kreatif secara langsung.

8.3. Manfaat Magang Terhadap Pengembangan dan Kekurangan Kemampuan Kognitif Mahasiswa

8.3.1. Manfaat Magang Terhadap Kemampuan Kognitif

Selama kegiatan magang banyak sekali manfaat yang didapat oleh penulis dari pengalaman magang di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati. Pengembangan kemampuan kognitif yang didapatkan penulis :

- a. Selama kegiatan magang penulis harus bisa belajar berpikir luas, tidak hanya melihat suatu dari satu sudut pandang saja sehingga dapat memunculkan ide yang kuat.
- b. Pengembangan *public speaking* untuk melakukan interaksi dan komunikasi yang baik dengan karyawan maupun rekan kerja.
- c. Memiliki skala prioritas dalam menjalankan magang dan menyelesaikan tanggungjawab dengan baik.

- d. Mematuhi peraturan, norma, dan budaya yang berlaku pada lingkungan kerja, sehingga dapat menjaga nama baik Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati, diri sendiri serta perguruan tinggi.

8.3.2. Kekurangan Kemampuan Kognitif Yang Dimiliki

Kekurangan kemampuan kognitif penulis pada saat melaksanakan program magang sebagai berikut :

- a. Pola pikir penulis dalam bekerja belum terlalu baik, sehingga kegiatan program magang ini sangat bermanfaat untuk penulis mendapatkan pengalaman dan menciptakan pola pikir bekerja yang baik.

8.4. Kunci Sukses Dalam Bekerja Berdasarkan Pengalaman Magang

Selama melaksanakan kegiatan magang di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Pati, penulis mendapatkan banyak sekali pembelajaran yang bisa didapatkan dalam kegiatan magang. Pembelajaran yang penulis dapatkan diantaranya adalah kunci sukses dalam bekerja, karena untuk mencapai kesuksesan membutuhkan tanggung jawab yang besar serta kecepatan dan ketanggapan dalam menyelesaikan pekerjaan, bersikap jujur, kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik, attitude, disiplin, mampu bekerja sama dan memiliki keterampilan dengan rekan kerjanya. Dikarenakan hal-hal tersebut

penulis dapat memetik hasil selama kegiatan magang sehingga membuat penulis termotivasi dan memiliki semangat untuk mengejar kesuksesan.

8.5. Rencana Pengembangan Diri, Karir, dan Pendidikan Mahasiswa

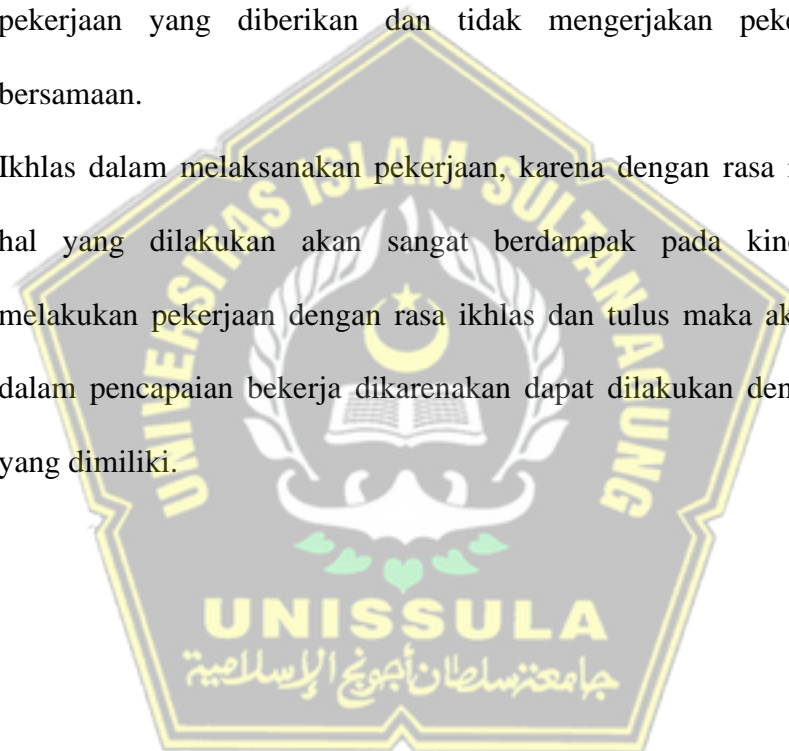
Dalam kegiatan magang membuat penulis berpikir untuk menyiapkan dengan matang tentang masa depan, dengan mengingat tiga kunci sukses yaitu, berusaha, berdoa, dan bertawakal. Langkah awal yang harus dilakukan yaitu berusaha untuk masa depan berusaha sesuai dengan kemampuan diri sendiri. Kemudian berusaha semaksimal mungkin yang disertai dengan doa kepada Allah SWT agar usaha penulis dapat dibayarkan dengan sebaik-baiknya. Bertawakal merupakan berpasrah diri atas hasil nanti diakhir atas usaha yang telah dilakukan penulis.

Rencana masa depan penulis dalam memperbaiki diri, karir, dan pendidikan selanjutnya yaitu sebagai berikut :

- a. Lebih baik dalam beradaptasi dengan orang baru, dikarenakan beradaptasi merupakan sangat berpengaruh terhadap kinerja untuk berkerjasama dengan tim dan menjalin komunikasi yang baik dengan rekan kerja.
- b. Rencana perbaikan diri berupa mengubah pola pikir serta evaluasi diri penulis, hal ini dilakukan penulis agar dapat memahami kekurangan dan dapat mengetahui apa yang perlu diperbaiki serta melihat apa yang harus ditingkatkan lagi dari diri penulis.
- c. Rencana selanjutnya adalah penulis ingin perbaikan karir dengan memperluas jaringan dan relasi kerja, dengan luasnya jaringan kerja dapat

bermanfaat untuk menambah pengetahuan secara luas. Selain itu, penulis juga ingin menambah wawasan seputar dengan dunia kerja, karena hal ini bagi penulis dapat memberikan gambaran mengenai dunia kerja yang diinginkan sehingga akan bisa memposisikan diri sesuai dengan keinginan penulis.

- d. Fokus dengan apa yang sedang dikerjakan, penulis dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan tidak mengerjakan pekerjaan secara bersamaan.
- e. Ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan, karena dengan rasa ikhlas sesuatu hal yang dilakukan akan sangat berdampak pada kinerja. Apabila melakukan pekerjaan dengan rasa ikhlas dan tulus maka akan lebih baik dalam pencapaian bekerja dikarenakan dapat dilakukan dengan kapasitas yang dimiliki.



DAFTAR REFERENSI

- A. Muri Yusuf. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Prenadamedia group.
- Bupati Pati. (2016). Tupoksi Disnaker. *Peraturan Bupati Pati*.
- Fitri, R. A., & Nugroho, A. (2018). Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terkait Pemenuhan Persyaratan Dokumen Calon Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Ponorogo. *Jurnal Novum*, 2(1).
<https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/24864>
- Gunawan, H. (2012). *Pendidikan Karakter Konsep dan Implementasi*. Alfabeta.
- Hardiansyah. (2018). Kualitas Pelayanan Publik. In *Kualitas Pelayanan Publik*. Gava Media.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hermawan, S., & Amirullah. (2016). *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif*. Media Nusa Kreative.
- Megawati, Y. (2017). *Kualitas Pelayanan Terkait Dengan Kepuasan Konsumen Dalam Industri Jasa*. *Business Management Journal*.
<https://doi.org/10.30813/bmj.v2i2.589>
- Parasuraman, A., Berry, L.L. and Zeithaml, V. . (1991). “*Understanding customer expectations of service*”, *Sloan Management Review*.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1985). A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research. *Journal of Marketing*, 41–50.

- Pemerintah Indonesia. (2017). Undang-Undang Republik Indonesia NO. 18 2017
 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Pemerintah Indonesia*.
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi. *Jurnal Adabiya*, Vol. 1 No. 83.
Jurnal Adabiya, 1(83), 1–11.
- Pujiah, I. A., & Fatmawati, I. (2018). *Pengaruh Pelayanan Yang Gagal Terhadap Respon Perilaku Konsumen*. *Jurnal Manajemen Dan Pemasaran Jasa*.
<https://doi.org/10.25105/jmpj.v1i1i1.2408>
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Robins, P. S. (2005). *Manajemen* (Edisi Baha). Jakarta: PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Samudra, B. H. (2021). Implementasi Pembelajaran Motivasi, Kreativitas dan Inovasi dalam Meningkatkan Daya Saing Usaha Kamsi Boba di Tengah Pandemi Covid-19. *EduPsyCouns: Journal of Education ...*, 3.
<https://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/view/2364%0Ahttps://ummaspul.e-journal.id/Edupsyscouns/article/download/2364/758>
- Sarwono, & Wirawan, S. (2014). *Teori-Teori Psikologi Sosial*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi*. In *Metode Penelitian Kombinasi*. CV Alfabeta.

Susanto. (1992). *Sosialisasi Pelayanan*. Universitas Kanjuruhan.

Sutaryo. (2004). *Dasar-Dasar Sosialisasi*. Rajawali Press.

Zainal, V. R., F. Djaelani. S. Basalamah, H. L. Yusran, & A. P. V. (2017). *Islamic Marketing Management* (Cet. 1). Bumi Aksara.

<https://jateng.bps.go.id/indicator/6/438/1/banyaknya-tki-akan-tenaga-kerja-indonesia-antar-kerja-antar-negara-menurut-kabupaten-kota-di-jawa-tengah.html>

<https://jatengprov.go.id/beritadaerah/wujudkan-perbaikan-tata-kelola-tki-kab-pati-kemnaker-dirikan-ltsa/>

