

BP3MI

(BADAN PELAYANAN PELINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA)

PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

RINGKASAN LAPORAN MAGANG

Diajukan Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana



Disusun Oleh:

Riana Rahmalia Putri

2119 30754

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI

YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA

YOGYAKARTA

2022

TUGAS AKHIR

LAPORAN MAGANG

KANTOR PEMERINTAHAN UNIT PELAKSANAAN TEKNIS BP3MI (BADAN PELAYANAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA) YOGYAKARTA

Dipersiapkan dan disusun oleh:

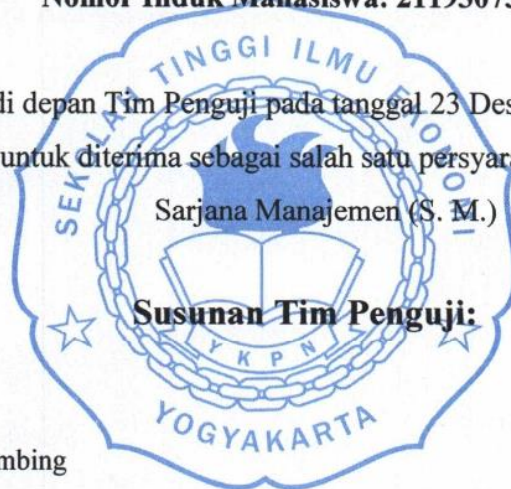
RIANA RAHMALIA PUTRI

Nomor Induk Mahasiswa: 211930754

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 23 Desember 2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:



Pembimbing

Penguji

Shita Lusi Wardhani, Dra., M.Si.

Nikodemus Hans Setiadi Wijaya, Prof., M.Si., Ph.D.

Yogyakarta, 23 Desember 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta
Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

Laporan magang ini menjabarkan tentang bagaimana penulis melaksanakan kegiatan magang di Kantor Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta atau disingkat dengan BP3MI DIY selama 3 bulan yang dimulai pada tanggal 12 September 2022 hingga 12 Desember 2022.

Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia DIY adalah unit kerja dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) yang merupakan Lembaga Pemerintahan Non Departemen di bawah koordinasi kementerian ketenagakerjaan Republik Indonesia dan memiliki fungsi sebagai pelaksana kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Penulis ditempatkan di beberapa bagian seperti bidang Sub Bagian Tata Usaha dan di Bidang Kelembagaan.

Selama kegiatan magang berlangsung, penulis juga dilibatkan kedalam pekerjaan seperti penyusunan kerja serta berkesempatan untuk mengikuti berbagai kegiatan pelayanan publik. Dalam praktiknya, penulis menjumpai beberapa permasalahan yang kemudian permasalahan tersebut dirangkum solusinya ke dalam laporan magang ini.

Dari kegiatan praktik magang ini, penulis mendapatkan banyak pengalaman kerja yang belum tentu didapatkan saat melakukan perkuliahan. Penulis berharap, ilmu dari kegiatan magang ini dapat digunakan sebagai bekal untuk mempersiapkan diri di dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

Kata Kunci: BP3MI D.I.Y, Sosial Media, GAP Usia

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

This Intren's report describes how the author carried out internship activities at the Office for the Protection of Indonesian Migrant Workers for the Special Region of Yogyakarta or abbreviated as BP3MI DIY for 3 months starting on September 12th 2022 until the ending on December 12th 2022.

BP3MI DIY is a work unit of BP2MI or the Indonesian Migrant Worker Protection Agency which is a Non-Departmental Government institution under the coordination of the Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia and has the function of implementing policies in the field of placement and protection of Indonesian Migrant Worker abroad coordinated and integrated. The author is placed in several sections such as the Administrative Sub section sector and in the Institutional Sector.

During the internship, the writer was also involved in work such as work preparation and had the opportunity to take part in various public service activities. In practice, the author encounters several problems which is the solutions to these problems are summarized in this internship report.

From this internship practice activity, the author gets a lot of work experience that may not be obtained during lectures. The author hopes that the knowledge from this internship activity can be used as a provision to prepare themselves in the real world of work.

Keywords: BP3MI DIY, Social media, Age GAP

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PENDAHULUAN

Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) adalah Unit Pelaksana Teknis (UPT) sebagai perwakilan dari BP2MI yang berada di daerah sebagaimana diatur pada Pasal 30 Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 mengenai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan telah ditetapkan oleh Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 04 Tahun 2020 mengenai Organisasi dan Tata Kerja Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Keberadaan UPT BP2MI di daerah sangat strategis dan berfungsi sebagai sebagai garda terdepan pelayanan pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Struktur organisasi BP3MI Daerah Istimewa Yogyakarta menurut Peraturan No 6 Tahun 2022 dan Keputusan Kepala BP2MI No 338 Tahun 2021 terdiri dari jabatan fungsional, Kepala sub bagian tata usaha, dan jabatan pelaksana.

Aktivitas Magang

Kegiatan magang yang dilakukan selama 3 (tiga) bulan berada di Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai berikut:

1. Pengarsipan surat tugas pegawai BP3MI DIY
2. Menginput gaji pokok, gaji susulan tunjangan kinerja, dan uang makan pegawai BP3MI DIY
3. Menginput daftar nama pegawai BP3MI DIY
4. Mengklasifikasikan data dan membuat presentase perkembangan social media BP3MI DIY
5. Menginput bukti SSP atau surat setoran pajak

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

6. Menginput pendataan penyedia CPMI di DIY
7. Membuat surat pernyataan kantor BP3MI untuk mengikuti kegiatan job fair di DIY
8. Mengelola social media BP3MI DIY

Aktivitas lainnya:

1. Mengikuti upacara bendera setiap hari senin
2. Mengikuti senam
3. Mengikuti kegiatan bursa kerja / *job fair*
4. Mengikuti *in house training*
5. Mengikuti dan membantu kegiatan OPP (Orientasi Pra Pemberangkatan)
6. Mengikuti rapat koordinasi penanganan, keberatan, dan kepulangan PMI di DIY

Landasan Teori

Landasan teori yang digunakan dalam penyusunan laporan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan faktor internal yang penting dari sebuah organisasi atau perusahaan dan merupakan asset dari suatu organisasi yang paling penting serta berkontribusi pada strategi untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perlu diselaraskannya manajemen sumber daya manusia yang baik untuk mengelola, merencanakan, dan mengendalikan sumber daya manusia dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

(Priyono, 2010) Manajemen Sumber Daya Manusia terdapat 5 fungsi, yaitu:

- a. Perencanaan Untuk kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM)
- b. Staffing yang sesuai dengan kebutuhan organisasi

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- c. Perbaikan kualitas pekerja dan lingkungan kerja kegiatan strategis dalam perbaikan kualitas dan lingkungan pekerja
- d. Pencapaian efektivitas hubungan kerja
- e. Penilaian kinerja

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia dan fondasi yang cukup penting bagi suatu organisasi. Fondasi yang dibuat haruslah dibuat kokoh agar tidak goyah. Budaya organisasi yang diterapkan oleh semua perusahaan hanya memiliki satu tujuan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Pengertian budaya organisasi menurut (Ainanur, 2018) bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang diterapkan dan dikembangkan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

Merupakan suatu faktor yang berada di luar organisasi, namun memiliki pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.

2. Faktor Internal

Budaya organisasi yang dianut oleh segenap sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Dampak yang besar akan terasa pada perilaku karyawan dan terkait langsung dengan labour turnover dikarenakan budaya organisasi yang kuat. Karena kultur yang kuat maka akan memberikan kesepakatan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

anggota organisasi mengenai apa yang diyakini oleh suatu organisasi, yang bertujuan untuk membangun kekompakan, membangun loyalitas, dan juga komitmen seorang karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya hal tersebut dapat mengurangi risiko karyawan untuk meninggalkan organisasi.

Budaya organisasi memiliki 4 fungsi, yaitu:

- a) Memberikan identitas kepada pegawainya.
- b) Memudahkan komitmen kolektif.
- c) Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.
- d) Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Wwwwwwwwwwwww

3. Pelayanan Publik

Menurut Undang-Undang Nomor 25 tahun 2009 mengenai pelayanan publik, pengertian pelayanan publik merupakan suatu kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundangundangan bagi setiap warga negara dan penduduk atau barang, jasa, atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara publik.

Menurut (Lailul Mursyidah, 2020) Pada hakikatnya pelayanan adalah serangkaian dari kegiatan sehingga proses pelayanan berlangsung secara rutin serta berkesinambungan yang meliputi seluruh kehidupan organisasi dalam masyarakat. Pelayanan merupakan suatu bentuk kegiatan yang dilakukan oleh

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

instansi pemerintah baik instansi pusat, daerah, BUMN, maupun BUMD yang berupa barang maupun jasa dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pelayanan publik juga dapat diartikan sebagai pemberian layanan untuk keperluan masyarakat yang memiliki kepentingan pada organisasi tersebut sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan.

- Bentuk-Bentuk Pelayanan
 - a. Layanan secara lisan
 - b. Layanan dengan tulisan
 - c. Layanan dalam bentuk perbuatan

- Kualitas Pelayanan Publik

Pelayanan publik dapat dikatakan berkualitas atau tidak di dasarkan pada penilaian dari pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan publik juga dapat diukur dengan melalui survei kepuasan dari masyarakat sebagai pengguna layanan yang memiliki prinsip transparan, akuntabel, partisipatif, berkesinambungan, keadilan, dan juga netral.

4. Penganggaran

Pada setiap organisasi khususnya instansi pemerintahan tentu saja memiliki bagian atau divisi yang bisa dikatakan sangat penting yaitu divisi keuangan. Pada Sub bagian tata usaha khususnya pada divisi bagian keuangan pastinya terdapat penyusunan anggaran (*budgeting*) yaitu proses penyusunan rencana keuangan,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pendapatan, belanja, transfer, dan pembiayaan yang disusun menurut klasifikasi sistematis dalam satu periode.

Anggaran keuangan kantor disusun menggunakan Microsoft Excel agar lebih praktis ketika ada perubahan, mudah karena terhitung dengan benar dan otomatis, serta ramah lingkungan. Penulis diberikan tanggung jawab untuk menginput jumlah anggaran yang akan digunakan untuk pembayaran gaji, tunjangan kinerja, dan juga uang makan.

Analisis

Selama melakukan kegiatan magang di BP3MI DIY, ditemukan beberapa masalah yang ada di dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya jabatan ranata Humas yang Membuat Pembebanan Kerja kepada Pegawai
2. Gap usia pegawai BP3MI DIY
3. Pegawai yang belum menjalankan fungsi tugasnya sesuai SOP

Pembahasan

Beberapa tindakan yang dilakukan penulis dalam menghadapi dan menangani permasalahan yang ada di Kantor Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran DIY.

1. Tidak Adanya Jabatan Pranata Humas

Karena tidak adanya jabatan pranata humas di Kantor Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di DIY, maka terjadi pembebanan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tugas kepada salah satu pegawai. Pekerjaan pranata humas seperti mengumpulkan dan penyebarluasan informasi melalui sosial media harus menjadi tanggung jawab pegawai yang juga mengemban tugas pokok pada masing masing jabatannya. Penulis membantu memberikan solusi untuk permasalahan ini dengan melakukan pembagian tugas pengelolaan sosial media setiap harinya yang dilaksanakan oleh subbagian kelembagaan.

2. Gap Usia Pegawai Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia DIY

Ada 3 generasi yang ada di sektor pemerintahan saat ini yaitu, Generasi *baby boomer* merupakan generasi yang lahir pada tahun 1946 – 1964 an, kemudian Generasi X merupakan generasi yang lahir pada tahun 1965 – 1980 an, dan juga ada Generasi Milenial yaitu generasi yang lahir pada tahun 1980 an.

Menurut (Sinaga, 2021) Peran penting di sektor pemerintahan akan diambil alih oleh Generasi Milenial yang menjadi Aparatur Sipil Negara (ASN). Namun dalam suatu instansi pemerintah, generasi milenial akan berinteraksi dengan pegawai ASN lain yang memiliki perbedaan generasi. Perbedaan generasi ini sedikit demi sedikit juga akan mempengaruhi cara berinteraksi, dan juga cara kerja dalam suatu instansi tersebut. Setiap generasi mempunyai pola pikir dan kepribadiannya masing masing yang terkadang menimbulkan persoalan yang dapat mempengaruhi kinerja. Selain itu Gap usia yang terjadi di Kantor Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di DIY ini seringkali terjadi kemudian hal tersebut dapat

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mempengaruhi komunikasi antar pegawai. Hal tersebut mempengaruhi kepercayaan yang masih lebih banyak di berikan kepada generasi tua. Generasi tua atau disebut generasi X seringkali pendapatnya ingin lebih dihargai dibandingkan generasi milenial karena adanya anggapan mereka bahwa generasi tua lebih memahami proses karena memiliki banyak pengalaman, sehingga tidak ada ruang bagi generasi yang lebih muda untuk berkembang. Solusi dari permasalahan ini adalah perlu adanya ruang diskusi yang baik. Pemimpin organisasi memberikan kesempatan untuk generasi muda dan tua dalam satu divisi bisa saling membangun satu sama lain.

3. Pegawai yang belum menjalankan fungsi tugasnya sesuai SOP

Pegawai Balai Pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia DIY yang belum menjalankan SOP harus diatasi dengan memberikan teguran dan juga sanksi tegas. Kepala BP3MI DIY juga wajib turut dalam memberikan sosialisasi tentang pentingnya penerapan SOP dalam setiap pelayanan, serta melakukan pengawasan atas proses kerja yang dilakukan.

Budaya organisasi yang berkualitas terwujud dari penegakan aturan organisasi yang dilakukan secara teratur, tegas dan juga konsisten. Maka apabila penegakan aturan dalam suatu instansi lemah maka yang terjadi adalah budaya organisasi dikantor tersebut juga akan lemah. Dampaknya adalah bisa terjadinya konflik yang menyebabkan kinerja dari pegawai suatu instansi menurun, tidak berjalan dengan baik dan optimal.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Kesimpulan dan Rekomendasi

Kesimpulannya, Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan satuan unit kerja dari Badan Pelindungan Pekerja migran atau disingkat menjadi BP2MI. Lembaga ini merupakan Lembaga Pemerintahan Non Departemen di Indonesia yang mempunyai fungsi pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di luar negeri secara terkoordinasi dan terintegrasi. Dalam menjalankan fungsi tugasnya, diharapkan seluruh pegawai ASN dan juga PPNNP di Kantor Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di DIY lebih memperhatikan SOP untuk lebih meningkatkan kualitas pelayanan publik demi mencapai kepuasan masyarakat.

Refleksi

Selama proses kegiatan yang dijalani penulis selama kurang lebih 3 bulan di Kantor Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia DIY. Penulis mendapatkan banyak sekali ilmu, pengalaman dan gambaran nyata mengenai dunia kerja. Dalam pelaksanaan magang ini, penulis juga menemukan beberapa masalah yang dihadapi. Namun, dengan arahan dan bimbingan dari pegawai Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia di Daerah Istimewa Yogyakarta, sehingga penulis mampu melaksanakan kegiatan magang dengan baik, lancar dan tanpa hambatan. Dengan pengalaman kegiatan magang ini membuat penulis memiliki sudut pandang baru akan bagaimana dunia kerja yang sesungguhnya. Pengalaman kegiatan magang ini sangat berpengaruh terhadap sikap dan juga perilaku penulis kedepannya.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

- Ainanur, S. T. (2018).** Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1, 14. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Atmaja, A. T. (2018).** Penerapan Sistem Otomatisasi Administrasi Untuk Meningkatkan Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Di Bidang PENDAPATAN Dinas Perdagangan Kota Surakarta.
- BP2MI. (n.d.).** Retrieved from **Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia:** <https://bp2mi.go.id/>
- Hasibuan, M. S. (2019).** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heru, S. A. (2010).** *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. D.I.Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Jufrizen. (2018).** Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- Kreitner, R. d. (2013).** *Perilaku Organisasi*.
- Lailul Mursyidah, M. d. (2020).** *Manajemen Pelayanan Publik* (01 ed.). (M. Dr. Isnaini Rodiyah, Ed.) Sidoarjo, Jawa Timur: UMSIDA Press.
- Leuhery, F. (2018).** Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal SOSOQ*, 6, nomor 1, 16.
- Murti, N. L. (2013).** Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.
- Priyono. (2010).** *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In T. Chandra (Ed.). Zifatama Publisher.
- Sinaga, E. K. (2021, April 27).** *Antisipasi Kinerja ASN Atas Mereka Yang Disebut Generasi Milenial*.
- Sulaefi. (n.d.).** *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan*.
- Surajiyo., S. (2019).** Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Management and Bussines*.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Republik Indonesia (2022) *Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran
Indonesia. No 6 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja BP3MI.*
Jakarta

