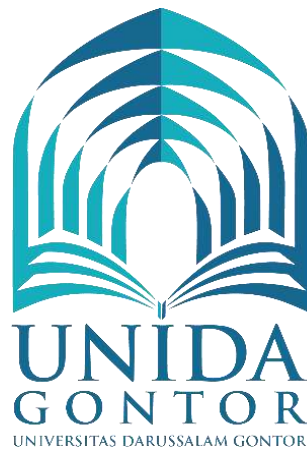


**PROSES PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

**PT. DUTA WIBAWA MANDA PUTRA YOGYAKARTA**

**LAPORAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN (MAGANG)**

**Dosen Pembimbing: Puspa Devi Maharani, S. E., M. M.**



**Disusun oleh:**

**Malihatin**

**402019421049**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN MANAJEMEN**

**UNIVERSITAS DARUSSALAM GONTOR**

**TAHUN 1444 H/ 2022 M**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**LAPORAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN JUDUL:**

**PROSES PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

**PT. DUTA WIBAWA MANDA PUTRA YOGYAKARTA**

Disetujui oleh,

Pembimbing Lapangan,

Pembimbing Utama,

**Puspa Devi Maharani, S. E., M. M.**

NIDN. 0727019401

**Ely Windarti Hastuti M.Sc, Ak**

NIY. 140376

Mengetahui,

Ka Prodi Manajemen

**Yayan Firmansyah, M.PSDM**

NIY. 140347

**LEMBAR PENGESAHAN**

**LAPORAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN JUDUL:**

**PROSES PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA**

**PT. DUTA WIBAWA MANDA PUTRA YOGYAKARTA**

Disetujui oleh,

Peserta Magang,

Dosen Pembimbing,

**Malihatin**

NIM: 4020194201049

**Puspa Devi Maharani, S. E., M. M.**

NIDN. 0727019401

**Mengetahui,**

Pembimbing Lapangan,

PT. Duta Wibawa Manda Putra,

**Anjas Rifanda**

Ka Bag. Marketing of PT. Duta  
Wibawa Manda Putra

**Jamos Makole**

Director of PT. Duta Wibawa Manda  
Putra

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadirat Allah SWT, karena atas rahmat, rezeki, dan karunianya, sehingga penulis masih diberikan kesehatan dan kemampuan dalam menyelesaikan Laporan Praktik Kerja Lapangan yang berjudul “PROSES PENEMPATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA PT. DUTA WIBAWA MANDA PUTRA YOGYAKARTA”. Shalawat serta salam kita panjatkan kepada baginda Rasulullah SAW, kekasih Allah SWT. Yang syafaatnya senantiasa kita harapkan di hari pembalasan nanti. Praktik kerja lapangan ini disusun berdasarkan apa yang telah saya lakukan pada saat dilapangan yakni pada PT. Duta Wibawa Manda Putra yang beralamat di Jl. Jenengan Raya No 100, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewah Yogyakarta. Praktek kerja lapangan ini merupakan salah satu syarat wajib yang harus ditempuh dalam program studi Manajemen Bisnis di Universitas Darussalam Gontor. Dengan adanya praktik kerja lapangan dapat memberikan manfaat kepada penulis baik dari segi akademik maupun pengalaman yang tidak dapat penulis temukan saat berada di bangku perkuliahan. Dalam penulisan laporan Praktek Kerja Lapangan ini, penulis mendapat banyak bantuan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan apersepsi kepada seluruh pihak atas tersusunya laporan Praktek Kerja Lapangan ini. Penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Al Ustadz Prof. Dr. K. H. Hamid Fahmy Zarkasyi, M.A.Ed., M.Phil. selaku Rektor Universitas Darussalam Gontor.
2. Al Ustadz Dr. Hartomi Maulana, S.E., M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Manajemen Universitas Darussalam Gontor.
3. Al Ustadz Yayan Firmansah, M.PSDM. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Darussalam Gontor.
4. Al Ustadzah Kurnia Firmanda Jayanti, S.E., M.H, selaku Dosen Pembimbing Lapangan Praktek Kerja Prodi Manajemen Universitas Darussalam Gontor.
5. Bapak Jamos Makole Selaku pembina Pt.Duta Wibawa Manda Putra Yogyakarta.
6. Untuk seluruh staff pegawai PT .Duta Wibawa Manda Putra atas kerja samanya dalam menyelesaikan laporan praktik kerja lapangan.
7. Untuk Ibu saya, Hj. Munawwaroh yang selalu memberikan dukungan, doa, serta motivasi selama ini.
8. Teman-teman Mahasiswi semester 7 Program Studi Manajemen Universitas Darussalam Gontor serta semua pihak yang turut membantu dalam laporan ini.

Penulis mengakui penulisan ini tidaklah sempurna masih terdapat kekurangan karena keterbatasan dan kendala yang dihadapi. Namun penulis

berharap bahwa Praktek Kerja Lapangan ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Apabila nantinya terdapat kekeliruan dalam penulisan laporan praktik kerja lapangan ini penulis sangat mengharapkan kritik dan sarannya.

Yogyakarta, 2 September 2022

Penulis

Malihatin

## **DAFTAR ISI**

LEMBAR PENGESAHAN .....	2
LEMBAR PENGESAHAN .....	3
BAB I .....	7
PENDAHULUAN .....	7
1.1 Latar Belakang .....	7
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Masalah .....	9
1.4 Manfaat Praktik Kerja Lapangan (Magang) .....	9
BAB II .....	10
TINJAUAN PUSTAKA .....	10
2.1 Landasan Teori .....	10
BAB III .....	13
METODE PELAKSANAAN .....	13
3.1 Waktu dan Tempat .....	13
3.2 Prosedur Pelaksanaan .....	13
3.3 Jenis Kegiatan .....	13
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	14
BAB IV .....	15
KODISI LOKASI PRAKTIK KERJA LAPANGAN (MAGANG) .....	15
4.1 Profil PT. Duta Wibawa Manda Putra .....	15
4.2 Visi, Misi, Motto .....	15
4.3 Struktur Organisasi .....	16
4.4 Logo Perusahaan .....	18
BAB V .....	20
HASIL DAN PEMBAHASAN .....	20
5.1 Proses Penempatan Pekerja Migran Indonesia .....	20
5.2 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia .....	22
BAB VI .....	24
KESIMPULAN DAN SARAN .....	24
6.1 Kesimpulan .....	24
6.2 Saran .....	24
DAFTAR PUSTAKA .....	25
LAMPIRAN .....	26

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang

Setiap warga negara pada dasarnya memiliki keinginan untuk hidup dan bekerja secara layak agar mendapatkan kehidupan yang sejahtera, karena kehidupan sejahtera adalah hak bagi setiap warga. Setiap hak berawal dengan kewajiban maka dari itu setiap warga memiliki kewajiban untuk mencapai kehidupan yang sejahtera. Pemerintah dan masyarakat memiliki kesinambungan yang amat sulit untuk dipisahkan, pemerintah berkewajiban menyediakan peluang dan lapangan kerja sedangkan masyarakat harus memenuhi syarat dan kewajiban sebagai tenaga kerja. Oleh karena itu UUD 1945 menekankan pentingnya kehidupan sejahtera, dan kesanggupan pemerintah memberikan lapangan kerja yang dikehendaki.<sup>1</sup>

Tenaga kerja adalah pelaku pembangunan dan pelaku ekonomi baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga mempunyai peranan yang sangat signifikan dalam aktivitas perekonomian nasional, yaitu meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan masyarakat. Di Indonesia, tenaga kerja sebagai salah satu penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang jumlahnya cukup melimpah. Indikasi ini bisa dilihat pada masih tingginya jumlah pengangguran di Indonesia serta rendahnya atau minimnya kesempatan kerja yang disediakan.<sup>2</sup>

Masalah TKI telah menjadi masalah yang kompleks bahkan bersinggungan dengan ranah hak asasi TKI sebagai manusia dan anggota masyarakat dunia, dimana pelanggaran Hak Asasi Manusia seharusnya tidak sampai terjadi pada warga negara manapun. Sebagai catatan, bahwa Universal Declaration of Human Rights (Deklarasi Umum Hak-hak Asasi Manusia) yang dikeluarkan oleh Perserikatan Bangsa Bangsa pada 10 Desember 1948, antara lain menyatakan: 1) Pasal 5 bahwa tiada seorang juga pun boleh dianiaya atau diperlakukan secara kejam, dengan tak mengingat kemanusiaan atau pun jalan perlakuan atau hukum yang menghinakan; dan 2) Pasal 9 bahwa tiada seorang juapun boleh ditangkap, ditahan, atau dibuang secara sewenang-wenang. Undang-Undang Dasar 1945 juga telah memberikan landasan dasar penempatan dan perlindungan, yaitu dalam Pasal 27 Ayat (2) bahwa setiap Warga Negara berhak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan; terkait perlindungan diatur dalam Pasal 28G Ayat (1) bahwa setiap orang berhak atas perlindungan diri sendiri, keluarga, kehormatan, martabat, dan harta benda yang di bawah kekuasaannya, serta berhak atas rasa aman dan perlindungan dari ancaman ketakutan untuk berbuat atau tidak berbuat sesuatu yang merupakan hak asasi dan Ayat (2) setiap orang berhak untuk bebas dari penyiksaan

---

<sup>1</sup>Suhartoyo. *Prinsip Persiapan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 3. 2019.

<sup>2</sup>Ni Putu Rai Yuliantini, Dewa Gede Sudika Mangku. *Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Buleleng Dalam Penempatan Dan Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*. Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol. 8 No. 2. 2020.

atau perlakuan yang merendahkan derajat martabat manusia dan berhak memperoleh suaka politik dari negara lain; sedangkan mengenai tanggung jawab perlindungan, pemajuan, penegakan, dan pemenuhan hak asasi manusia adalah negara, terutama pemerintah. Berdasarkan amanat Undang-Undang Dasar tersebut, sekali lagi pemerintah mengupayakan pembentukan regulasi namun kali ini bersifat lebih spesifik, mengatur tentang ketenagakerjaan sebagai pedoman dalam menghadapi permasalahan perlindungan tenaga kerja secara umum. Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terbit pada 25 Maret 2003 disahkan oleh Presiden Megawati Soekarnoputri, yang selain menjadi pilar utama ketenagakerjaan baik di dalam maupun di luar negeri, juga merupakan fasilitator kehadiran undang-undang penempatan dan perlindungan tenaga kerja Indonesia di luar negeri, disebutkan dalam Pasal 34 bahwa ketentuan mengenai penempatan tenaga kerja di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 huruf b diatur dengan undang-undang.<sup>3</sup>

Menurut Pasal 1 Angka (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, "Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia." Dengan adanya Pekerja Migran yang bermigran ke luar negeri, tentu Pemerintah Indonesia sangat diuntungkan, karena selain bisa mengurangi jumlah pengangguran di dalam negeri, juga bisa meningkatkan devisa negara. Dalam prakteknya, tidak semua impian atau harapan tersebut bisa dicapai dengan sempurna, hal ini dialami oleh banyak Pekerja Migran Indonesia yang bermigran ke luar negeri, seperti ke Malaysia, Brunei Darussalam Turkiye, dan lain-lain.

Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia yang sudah direkrut oleh Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) baik melalui Kantor Cabang Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) tersebut maupun Kantor Pusat, mempunyai tanggung jawab sepenuhnya terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dari awal perekrutan sampai pada pemberangkatan dan kepulangan Calon Pekerja Migran tersebut. Tanggung jawab Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) setelah perekrutan Calon Pekerja Migran Indonesia yaitu melakukan pelatihan, yang dilakukan selama pelatihan adalah mempelajari beberapa hal.

Dengan adanya Tenaga Kerja Indonesia ilegal ini yang menyusahkan, saat terjadi masalah atau musibah baru ketahuan, karena pemerintah tidak memiliki datanya. Jikalau berangkat mandiri harus ada kontrak kerja dengan pihak perusahaan yang mempekerjakannya dan dilegalisir oleh kedutaan Indonesia di tempat tersebut, sehingga terdaftar di BP3TKI. Dengan tingginya minat bekerja di luar negeri, PT. Duta Wibawa Manda Putra mengupayakan sejumlah pelatihan dan sosialisasi untuk keberangkatan Tenaga Kerja Indonesia agar legal. Sehingga masyarakat yang ingin melamar dapat lebih mengefektifkan waktu dan juga biaya.

---

<sup>3</sup>Samiyah, Taufiqurrahman Syahuri. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*. Supremasi Jurnal Hukum Vol. 2, No. 1. 2019.



## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana PT. Duta Wibawa Manda Putra dalam proses penempatan terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri?
2. Bagaimana PT. Duta Wibawa Manda Putra dalam pemberian perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri?

## **1.3 Tujuan Masalah**

1. Dapat mengetahui bagaimana proses penempatan terhadap Pekerja Migran Indonesia pada PT. Duta Wibawa Manda Putra.
2. Dapat mengetahui bagaimana pemberian perlindungan terhadap Pekerja Migran Indonesia pada PT. Duta Wibawa Manda Putra.

## **1.4 Manfaat Praktik Kerja Lapangan (Magang)**

### **1.1.1 Manfaat Bagi Mahasiswa**

1. Mahasiswa dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat dalam perkuliahan.
2. Mahasiswa mampu berinteraksi satu sama lain dengan sesama karyawan maupun konsumen didunia kerja.
3. Secara tidak langsung mahasiswa terlatih menjadi seseorang yang profesional dibidangnya.
4. Mahasiswa mendapat pengalaman baru tentang dunia kerja.

### **1.1.2 Manfaat Bagi Kampus**

1. Menjalin hubungan yang baik antara Universitas Darussalam Gontor dengan tempat pelaksanaan Magang pada waktu yang akan datang.
2. Universitas Darussalam Gontor dapat lebih dikenal khususnya dikalangan tempat pelaksanaan Magang.

### **1.1.3 Manfaat Bagi Instansi**

1. Ikut berpartisipasi dalam meningkatkan dunia pendidikan.
2. Dapat memberikan ilu kepada mahasiswa Magang.
3. Mahasiswa dapat mebantu meringankan pekerjaan karyawan .

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Pekerja Migran Indonesia**

Dalam UU No. 18/2017 ditegaskan, Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Di Bab II Pasal 4 dijelaskan, Pekerja Migran Indonesia meliputi:

- a. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pengguna berbadan hukum
- b. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada pengguna perseorangan/rumah tangga dan
- c. pelaut awak kapal dan pelaut perikanan.

##### **2.1.2 Tujuan adanya Pekerja Migran Indonesia**

Salah satu tujuan pekerja migran Indonesia (PMI) yang bekerja di luar negeri adalah mengubah taraf hidup dan perekonomian keluarga menjadi lebih baik. Namun demikian, ada juga PMI yang kurang bernasib baik dan memiliki masalah, seperti terjerat hutang, persoalan ketenagakerjaan maupun persoalan kesehatan.

Pada 2019, Presiden Indonesia mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019 tentang Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Perpres ini disusun untuk mengoptimalkan kebijakan pelayanan, khususnya penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Dalam Perpres Nomor 90 Tahun 2019, banyak dibahas soal Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), mulai dari kewenangan hingga struktur organisasinya. Selain itu, perpres ini juga menjelaskan tentang tugas dan fungsi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Tugas Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Berdasarkan Pasal 4 Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019, BP2MI bertugas untuk melaksanakan kebijakan pelayanan dalam hal penempatan serta perlindungan pekerja migran Indonesia secara terpadu.

##### **2.1.3 Fungsi adanya Pekerja Migran Indonesia**

Fungsi Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) tercantum dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019. Beleid tersebut mengatakan, jika BP2MI menjalankan sejumlah fungsinya untuk membantu pelaksanaan tugas. Berikut penjelasannya yang dikutip langsung dari Peraturan Presiden Nomor 90 Tahun 2019:

1. Pelaksanaan kebijakan di bidang penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
2. Pelaksanaan pelayanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia
3. Penerbitan dan pencabutan surat izin perekrutan Pekerja Migran Indonesia

4. Penyelenggaraan pelayanan penempatan
5. Pengawasan pelaksanaan pelayanan jaminan sosial
6. Pemenuhan hak Pekerja Migran Indonesia
7. Pelaksanaan verifikasi dokumen Pekerja Migran Indonesia
8. Pelaksanaan penempatan Pekerja Migran Indonesia atas dasar perjanjian secara tertulis antara pemerintah pusat dengan pemerintah negara pemberi Pekerja Migran Indonesia dan/atau pemberi kerja berbadan hukum di negara tujuan penempatan
9. Pengusulan pencabutan dan perpanjangan surat izin perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia kepada menteri yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan terhadap perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia
10. Pelaksanaan perlindungan selama bekerja dengan berkoordinasi dengan Perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan penempatan

#### **2.1.4 Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI)**

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 3 menyebutkan bahwa pekerja atau buruh adalah “Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain“, dari pengertian pekerja tersebut bahwa tenaga kerja yang sudah bekerja yang dapat di sebut pekerja/buruh.

Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia didasarkan kepada Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri, penempatan dan perlindungan Calon Tenaga Kerja Indonesia/ Tenaga Kerja Indonesia berasaskan kepada keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan sosial, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia. Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon Tenaga Kerja Indonesia dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja (Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri).<sup>4</sup>

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004, bahwa penempatan tenaga kerja yang dilakukan dalam rangka proses Antar Kerja, untuk mempertemukan persediaan dan permintaan tenaga kerja ke luar negeri. Sesuai dengan ketentuan yang telah ada, pelaksanaan penempatan tenaga kerja ke luar negeri dilakukan oleh Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS) yang telah mendapat Izin dari pemerintah. Penempatan tenaga kerja

---

<sup>4</sup>Wawan Setiawan Abdilah, Sakrim Miharja. Kualitas Pelayanan Publik Di Balai Pelayanan, Penempatan, Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Wilayah Bandung. Publica: Jurnal Pemikiran Administrasi Negara. Vol 11 No. 1. 2019.

Indonesia ke luar negeri memerlukan penanganan yang serius, karena dalam pelaksanaan penempatan Tenaga Kerja Indonesia pemerintah Indonesia haruslah memperhatikan mutu kerja yang akan dikirim.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>Doris Febriyanti, Isabella. *Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Di Luar Negeri Pada Tahap Pra Penempatan (Studi Kasus Tki Kota Palembang)*. Jurnal Pemerintahan Dan Politik Volume 1 No.2. 2016.

## **BAB III**

### **METODE PELAKSANAAN**

#### **3.1 Waktu dan Tempat**

Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (Magang) dilaksanakan di PT.Duta Wibawa Manda Putra Yogyakarta

Nama Instansi : PT.Wibawa Manda Putra Yogyakarta

Alamat : Jl. Jenengan Raya No 100, Maguwoharjo, Kec. Depok, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewah Yogyakarta.

Masa Kerja : 25 Juli – 2 September 2022

#### **3.2 Prosedur Pelaksanaan**

1. Mahasiswi mengisi formular berisikan tempat magang dan dikirm ke panitia magang
2. Diketahui dan disetujui oleh Peembimbing magang
3. Diketahui dan deisetujui oleh Kepala Program Studi Manajemen
4. Diketahui dan disetujui oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Manajemen
5. Pihak fakultas mengirim surat yang sudah ditandatangani oleh Dekan Fakultas Ekonomi dan Manajemen. Mahasiswi mengirim surat tersebut ke tempat magang
6. Diterima atau ditolak di tempat magang dibuktikan dengan adanya surat balasan dari tempat magang. Surat tersebut diterima oleh mahasiswi dari tempat magang untuk dilaporkan dan mengirimnya dalam bentuk soft file melalui asisten prodi kepada Fakultas.
7. Sebelum melaksanakan magang terlebih dahulu dilaksnakan coaching dan pelepasan magang Bersama pembimbing magang.
8. Selama magang mahasisi melakukan kegiatan sesuai dengan ketentuan pelaksanaan magang
9. Penyusunan laporan magang dilakukan dengan bimbingan dari pembimbing magang.
10. Pengumpulan laoran magang melalui sekretaris prodi kepada fakultas.

#### **3.3 Jenis Kegiatan**

Kegiatan Praktik Kerja Lapangan (Magang) yang dilaksanakan pada tanggal 25 Juli 2022 sampai dengan 2 September 2022 di PT. Duta Wibawa Manda Putra Yogyakarta. Penulis ditempatkan pada bagian Proses, yang merupakan salah satu bagian penting yang bertugas:

1. Mengelola administrasi dokumen peserta
2. Melakukan Sosialisasi progra loker luar negeri
3. Memberikan informasi dan layanan terkait dengan Loker di PT. Duta Wibawa Manda Putra Yokyakarta.
4. Membina hubungan baik antara perusahaan dan CPMI

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan di bawah ini dimaksudkan untuk mempermudah proses magang dalam hal pengumpulan data.<sup>6</sup>

1. Wawancara (Interview)

Wawancara (interview) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (interviewer) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai (interviewee) melalui komunikasi langsung.

2. Observasi

Salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku nonverbal. Observasi yang digunakan yaitu dalam bentuk participant observer, yaitu suatu bentuk observasi di mana pengamat (observer) secara teratur berpartisipasi dan terlibat dalam kegiatan yang diamati.

3. Dokumen

Dokumen merupakan catatan atau karya seseorang tentang sesuatu yang sudah berlalu. Dokumen dapat berbentuk teks tertulis, artefact, gambar, maupun foto.

---

<sup>6</sup>Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M. Pd. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan Edisi Pertama*. Prenadamedia Group. Jakarta. 2019.

## **BAB IV**

### **KODISI LOKASI PRAKTIK KERJA LAPANGAN (MAGANG)**

#### **4.1 Profil PT. Duta Wibawa Manda Putra** **SEJARAH DAN PENDIRI**

Perusahaan PT Duta Wibawa Manda Putra ini sudah memiliki Badan Hukum dan juga telah diakui oleh Kementerian Tenaga Kerja dengan Surat Keputusan Menteri Ketenagakerjaan RI No.142/2017. PT Duta Wibawa Manda Putra telah berdiri sejak tahun 1988 dan memiliki komitmen untuk membantu Pekerja Migran Indonesia mewujudkan masa depan yang lebih baik. PT Duta Wibawa Manda Putra merupakan Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Saat ini PT Duta Wibawa Manda Putra berlokasi di Yogyakarta dan memiliki cabang di beberapa daerah seperti Cirebon, Cilacap, Kebumen dan Sragen.

PT Duta Wibawa Manda Putra selama puluhan tahun telah mengirimkan ribuan tenaga kerja ke luar negeri dengan proses yang cepat, aman dan terpercaya. PT Duta Wibawa Manda Putra berkomitmen menciptakan tenaga kerja yang profesional dan sejalan dengan peraturan hukum yang berlaku. PT Duta Wibawa Manda Putra telah berhasil dalam mengirimkan tenaga kerja yang kompeten sesuai standar yang ditetapkan oleh mitra profesionalnya. PT Duta Wibawa Manda Putra sudah berpengalaman dalam memberangkatkan ribuan tenaga kerja yang telah sukses melalui perusahaan tersebut.

#### **4.2 Visi, Misi, Motto**

##### **VISI**

Menjadi perusahaan manajemen sumberdaya manusia terbaik untuk dunia usaha di seluruh dunia

##### **MISI**

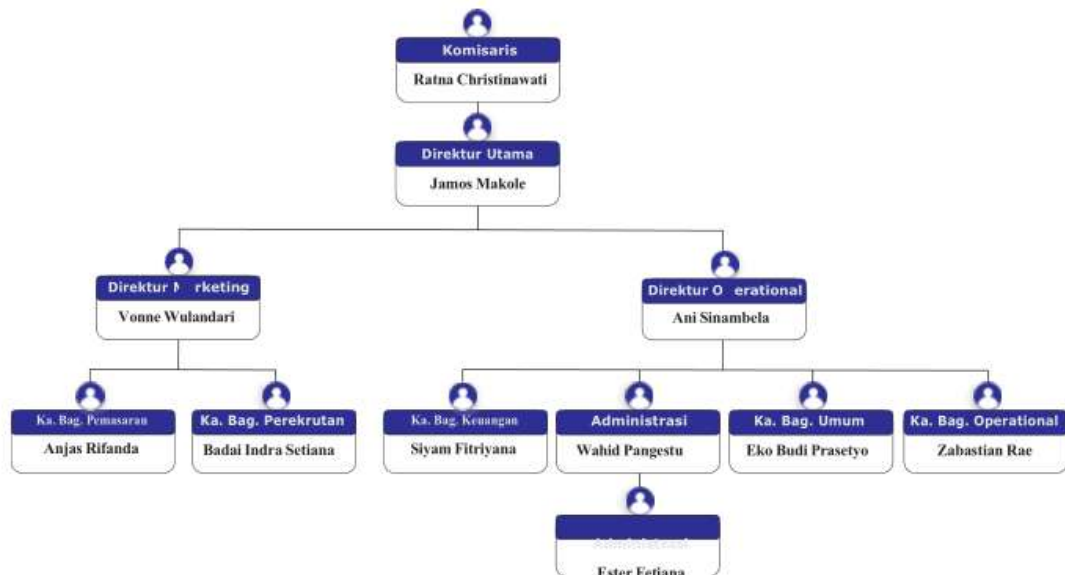
Menjadi perusahaan manajemen sumber daya manusia yang profesional dan berdedikasi terhadap informasi dan pelayanan bagi calon pekerja maupun mitra kami.

### 4.3 Struktur Organisasi



PT. DUTA WIBAWA  
MANDA PUTRA

STRUKTUR  
ORGANISASI



#### Bentuk Peranan Devisi

##### Komisaris ( Ratna Christinawati )

1. Memberikan perintah pada perusahaan, dengan menerapkan berbagai kebijakan dan tujuan yang luas dari perusahaan atau organisasi yang dipimpinnya.
2. Memiliki hak untuk mendukung, memilih, mengangkat bahkan memberikan penilaian pada kinerja direksi-direksi perusahaan yang dipimpinnya.

##### Direktur Utama ( Jamos Makole )

Tugas direktur utama pasti sangatlah berat, karena direktur utama merupakan jenjang atau jabatan tertinggi dalam perusahaan. Untuk perusahaan yang memiliki CEO, direktur utama merupakan jabatan tertinggi kedua. Akan tetapi, ada pula beberapa organisasi yang mempercayakan jabatan direktur dan CEO pada satu orang. Adapun tugasnya antara lain :

1. Implementasi dan Mengorganisir Visi dan Misi Perusahaan
2. Melakukan Evaluasi Perusahaan
3. Melakukan Rapat Rutin
4. Menunjuk Orang yang Mampu Memimpin



## 5. Mengawasi Situasi Bisnis

### **Direktur 1 Marketing ( Vonne Wulandari )**

Setiap orang yang bekerja pada bagian ini harus memiliki kemampuan dalam memahami cara menjual suatu produk. Namun, yang lebih penting mampu memperkenalkan kelebihan perusahaan terutama saat mengunggulkan salah satu produk yang dibawa perusahaan. Selain itu direktur pemasaran juga mengetahui sistem penyusunan daftar kualifikasi yang baik sesuai dengan tugas dan tujuan utama perusahaan. Direktur pemasaran juga harus cermat saat mengamati dan mengevaluasi tiap kesalahan pada penulisan atau tata bahasa saat membuat kualifikasi kerja.

1. Melakukan kerja sama dengan klien, manajemen, tim kreatif dan konten, serta mitra distribusi dengan tujuan meningkatkan strategi pemasaran secara efektif dan efisien.
2. Menguji dan mengontrol pembuatan desain produk berdasarkan sistem pemasaran strategis, melacak, dan menangani pelaporan hasil analisis, serta memberikan rekomendasi tentang program promosi penjualan.
3. Mengadakan pertemuan rutin dengan manajer untuk berdiskusi tentang penyelesaian dan peninjauan program kerja pemasaran.

#### A. Tugas dan Tanggung Pemasaran :

1. Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang pemasaran.
2. Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian Pemasaran
3. Melaksanakan analisa pasar, promosi, dan survey kebutuhan
4. Merumuskan strategi pemasaran dan kebijakan harga

### **Operasional (Ani Sinambela )**

Tugas Direktur operasional yaitu bertanggung jawab terhadap semua kegiatan operasional perusahaan, mencakup proses perencanaan hingga pelaksanaan operasional. Direktur operasional sangat berkaitan pada bidang perusahaannya.

### **Kepala Bagian Pemasaran ( Anjas Rivanda )**

Tugas dan Tanggung Jawab Pemasaran yaitu, Menyusun dan mengevaluasi kebijakan di bidang pemasaran, Menyusun program kegiatan dan kebutuhan anggaran di Bagian Pemasaran Melaksanakan analisa pasar, promosi, dan survey kebutuhan, Merumuskan strategi pemasaran dan kebijakan harga.

### **Kepala Bagian Perekrutan ( Bagas Indra Setiana )**

Tugas dan Tanggung Perekrutan yaitu Mengatur dan mengembangkan materi recruitment, Mengontrol, mengatur, dan update rencana tenaga kerja.

Menyiapkan laporan bulanan dan mingguan, Mengontrol memonitor iklan lowongan, dan Berkordinasi dengan agen perekrutan.

#### **Kepala Bagian Keuangan (Siyam Fitriana )**

Tugas dan tanggung jawab Keuangan Membuat perencanaan umum keuangan Perusahaan, Bertanggung jawab dalam pengelolaan pajak perusahaan, Menjaga arus kas, utang, dan piutang perusahaan, Mengelola fungsi akuntansi yang ada dalam perusahaan.

#### **Administrasi (Wahit Pangestu dan Ester Fetiana )**

Tugas dan Tanggung Jawab Administrasi, Mengurus segala urusan terkait tata kelola administrasi, Menginput penting data-data perusahaan. Menyelesaikan masalah administrasi dengan mengkoordinasikan penyusunan laporan, menganalisis data dan mencari solusi.

#### **Kepala Bagian Umum ( Eko Budi Prasetyo )**

Kepala Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Asisten Administrasi Umum dalam perumusan kebijakan teknis, pengoordinasian, pembinaan, pengawasan, pengendalian, pengelolaan, fasilitasi, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang umum.

#### **Kepala Bagian Operasional (Zabastian Rae )**

Bertanggung jawab terhadap kegiatan manajerial, produktivitas, hingga melakukan kontrol terhadap efektivitas dan efisiensi yang sejalan dengan kebijakan di perusahaan, Mengembangkan inovasi tentang operasional agar berjalan dengan baik dan Mengevaluasi penggunaan anggaran operasional.

### **4.4 Logo Perusahaan**



Arti logo PT. Duta Wibawa Manda putra

Diharapkan dengan menggunakan jasa PT. Duta Wibawa Manda Putra para calon pekerja migran indonesia dapat meraih kesuksesan dan masa depan yang lebih baik.

Arti warna logo

- Arti Warna logo Warna biru merupakan simbol dari 4 hal, yakni kepercayaan, loyalitas, Tanggung jawab dan Keamanan.
- Merah Merah memancarkan energi semangat, keberanian, cinta, dan kekuatan. Besar juga kemungkinan warna merah bisa menggugah calon

konsumen untuk mencoba suatu produk.litas, tanggung jawab dan keamanan. Merah memancarkan energi semangat, keberanian, cinta, dan kekuatan. Besar uga kemungkinan warna merah bisa menggugah calon konsumen untuk mencoba suatu produk.litas, tanggung jawab dan keamanan.

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Proses Penempatan Pekerja Migran Indonesia**

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI) Pelaksana penempatan pekerja migran sebelum berlakunya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, terlebih sebelumnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri. Pelaksana penempatan pekerja migran yaitu sesuatu Lembaga atau Badan baik, pemerintah maupun swasta, baik perorangan maupun badan hukum yang diberikan kewenangan atau izin penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh pemerintah dengan ketentuan-ketentuan berdasarkan peraturan perundangundangan.

Proses Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Negara Tujuan Oleh PT. Duta Wibawa Manda Putra Yogyakarta:

#### **SURAT PERMINTAAN & TANDA TANGANI PESANAN KERJA**

PT.Duta Wibawa Manda Putra akan datang ke Malaysia untuk melihat kondisi perusahaan/pabrik, hostel dan fasilitas yang disediakan sebagai bahan promosi kepada calon karyawan. Surat Permintaan Persetujuan dan Penandatanganan Job Order di KJRI.

#### **PROSES PEREKRUTAN**

Iklan, Aplikasi online, Perekrutan di kampung, Rujukan oleh mantan atau pekerja saat ini di Malaysia, Bekerja sama dengan organisasi pemerintah terkait seperti Depnaker & BP3TKI, Bekerja sama dengan sekolah kejuruan, Bekerja sama dengan pusat pelatihan, Rekrutmen berkelanjutan oleh agen mitra kami, Ketua kampung dan sponsor.

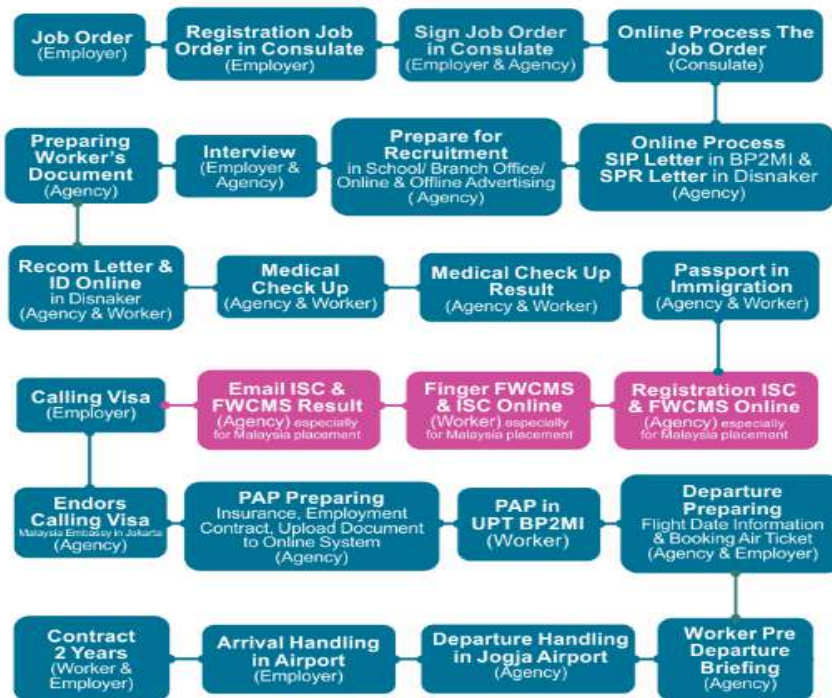
#### **UJI & WAWANCARA**

- Wawancara langsung oleh majikan atau tim PT.Duta Wibawa Manda Putra, Untuk mengatur wawancara calon (temuduga) atas permintaan majikan, Dengan menyerahkan resume (formulir aplikasi dengan foto). Wawancara online melalui zoom/skype.
- ALUR PROSES (setelah Interview sampai keberangkatan) Personal Document (IC, Family Card, Certificate, Photo)
- Surat Izin Keluarga (dari orang tua atau suami/istri)
- Pemeriksaan Kesehatan (di pusat medis) Aplikasi paspor (akan memakan waktu sekitar 1 minggu)
- FWCMS Online Medis (MIGRAM)
- Surat Penempatan Kerja. (Surat ditandatangani di Kanwil Kementerian Tenaga Kerja) ID Online di Sistem SISKOTKLN. (diproses di kantor wilayah Kementerian Tenaga Kerja)

- Calling Visa/VDR. (diproses oleh Imigrasi Malaysia) Endorsment Calling Visa di Kedutaan Besar Malaysia di Jakarta. (setelah menerima VDR mereka, kami akan memproses visa panggilan mereka di kedutaan)
- Asuransi. (kami akan membeli asuransi pekerja)
- Tanggal PAP dan e-KTKLN di Kantor BP3TKI (untuk mendapatkan dokumen exit)
- Tanggal penempatan dan tanggal penerbangan. (kami akan memberikan tiket pesawat mereka melalui email)
- Pengarahan Sebelum Keberangkatan. (kami akan memberikan informasi & motivasidengan pengarahan sebelum keberangkatan)
- Penanganan di bandara (kami membantu mereka untuk keberangkatan di bandara)

## PEMBARUAN PROSES

Selama memproses dan mempersiapkan pekerja yang telah memilih untuk ditempatkan, kami akan terus memperbarui informasi kepada Anda dengan kemajuan prosesnya, seperti: Hasil medis. Aplikasi paspor (akan memakan waktu sekitar 1 minggu), FWCMS Medis Online (akan memakan waktu sekitar 1 hingga 2 hari), Endorsment Visa di Kedutaan Besar Malaysia di Jakarta (akan memakan waktu sekitar 1 minggu), Tanggal PAP dan e-KTKLN (untuk mengeluarkan dokumen-dokumen itu). Penempatan dan tanggal penerbangan. Kami akan memberikan tiket pesawat melalui email (akan memakan waktu sekitar 1 minggu).



## 5.2 Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Banyaknya jumlah PMI yang bekerja di luar negeri, membuat pemerintah menyediakan perlindungan hukum bagi PMI. Bukan hanya sebuah perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah namun juga memberikan sebuah pembekalan kepada PMI sebelum berangkat agar calon PMI mempunyai kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja diluar negeri. Pembekalan yang diberikan merupakan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP).

PAP merupakan alur atau langkah terakhir yang dilewati oleh CPMI sebelum berangkat dan itu salah satu perlindungan sebelum bekerja yaitu perlindungan teknis, sesuai dengan pasal 8 ayat (3) UU PPMI yang menyatakan bahwa:

“Perlindungan teknis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b paling sedikit meliputi:

- a. Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi
- b. Peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja
- c. Jaminan sosial
- d. Fasilitas pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia
- e. Penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja
- f. Pelayanan penempatan di layanan terpadu satu atap penempatan dan perlindungan Pekerja migran Indonesia dan
- g. Pembinaan dan pengawasan.”

Kegiatan PAP merupakan salah satu fungsi dan tugas dari Badan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (selanjutnya disebut BP3TKI). BP3TKI merupakan sebuah lembaga pemerintah non departemen yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Presiden. Terkait tugas dan fungsinya telah tercantum dalam Pasal 3 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2006 Tentang BP3TKI (untuk selanjutnya disebut Perpres Nomor 81 Tahun 2006) dinyatakan bahwa:

“Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, BP3TKI menyelenggarakan tugas :

- a. Melakukan penempatan atas dasar perjanjian secara tertulis antar pemerintah negara pengguna Tenaga Kerja Indonesia atau pengguna berbadan hukum di negara tujuan penempatan
- b. Memberikan pelayanan, mengkoordinasikan, dan melakukan pengawasan mengenai :
  1. Dokumen
  2. Pembekalan akhir pemberangkatan (PAP)
  3. Penyelesaian masalah
  4. Sumber-sumber pembiayaan
  5. Pemberangkatan sampai pemulangan

6. Peningkatan kualitas calon Tenaga Kerja Indonesia
7. Informasi
8. Kualitas pelaksana penempatan Tenaga Kerja Indonesia dan
9. Peningkatan kesejahteraan Tenaga Kerja Indonesia dan keluarganya.”

Pengertian PAP sendiri sudah tercantum dalam pasal 1 angka 6 Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 Tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yaitu:

“Pembekalan Akhir Pemberangkatan yang selanjutnya disingkat PAP adalah kegiatan pemberian pembekalan atau informasi kepada calon TKI yang akan berangkat bekerja diluar negeri agar calon TKI mempunyai kesiapan mental dan pengetahuan untuk bekerja di luar negeri, memahami hak dan kewajibannya serta dapat mengatasi masalah yang akan dihadapi.”

Terkait dari pengertian kegiatan PAP ini sangat penting bagi CPMI, karena dengan adanya pembekalan CPMI sebelum berangkat, dapat mengurangi permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh CPMI bekerja diluar negeri. Berdasarkan Pasal 36 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (selanjutnya disebut Permen Ketenagakerjaan No. 22 Tahun 2014) menyatakan bahwa:

“PAP dimaksudkan untuk memberikan pemahaman dan pendalaman terhadap:

- a. Peraturan perundang-undangan di negara penempatan, yang meliputi materi:
  - 1) Peraturan keimigrasian
  - 2) Peraturan ketenagakerjaan dan
  - 3) Peraturan yang berkaitan dengan ketentuan pidana di negara penempatan.
- b. Materi perjanjian:
  - 1) Jenis pekerjaan
  - 2) Hak dan kewajiban TKI dan pengguna
  - 3) Upah, waktu kerja, waktu istirahat/cuti, asuransi TKI
  - 4) Jangka waktu perjanjian kerja, dan tata cara perpanjangan perjanjian kerja; dan
  - 5) Cara penyelesaian masalah dianggap perlu.
- c. Materi lain yang dianggap perlu.”

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

Pekerja Migran Indonesia (PMI) masih memiliki peluang relatif besar di pasar internasional terutama di beberapa negara di kawasan ASEAN. Namun, proses persiapan penempatan PMI harus dilakukan sebaik mungkin, terutama dari sisi kesesuaian PMI dengan tempat bekerja, keterampilan yang sesuai dengan standar internasional, wawasan dan pengetahuan atas sosial, budaya dan hukum negara setempat, serta peningkatan profesionalisme di kalangan aktor-aktor yang terlibat dalam sistem penempatan PMI ke luar negeri. Banyaknya jumlah PMI yang bekerja di luar negeri, membuat pemerintah menyediakan perlindungan hukum bagi PMI. Yang dilakukan oleh PT. Duta Wibawa Manda Putra yaitu dengan memberikan kegiatan PAP yang sudah dirugaskan oleh BP3TKI.

#### **6.2 Saran**

Dalam hal ini penulis dapat memberikan saran untuk memajukan PT. Duta Wibawa Manda Putra dengan mengoptimalkan pada proses penempatan pekerja migran Indonesia yang akan bekerja ke luar negeri. Analisis pada bagian proses penempatan pekerja migran Indonesia harus dilakukan secara berkala guna menghindari penyelewengan dokumen, hal ini ditujukan untuk hal-hal yang tidak diinginkan pihak calon pekerja migran Indonesia dan PT. Duta Wibawa Manda Putra.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdilah Wawan Setiawan dan Miharja Sakrim. *Kualitas Pelayanan Publik Di Balai Pelayanan, Penempatan, Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Wilayah Bandung*. Publica: Jurnal Pemikiran Administrasi Negara. Vol 11 No. 1. 2019.
- Anggraini Dita Indah dan Nugroho Arinto. *Implementasi Pembekalan Akhir Pemberangkatan Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia Di Lp3tki Surabaya*. Novum: Jurnal Hukum. 2022.
- Febriyanti Doris dan Isabella. *Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (Tki) Di Luar Negeri Pada Tahap Pra Penempatan (Studi Kasus Tki Kota Palembang)*. Jurnal Pemerintahan Dan Politik Volume 1 No.2. 2016.
- <https://dutawibawa.com/>
- Samiyah dan Syahuri Taufiqurrahman. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 Tentang Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*. Supremasi Jurnal Hukum Vol. 2, No. 1. 2019.
- Suhartoyo. *Prinsip Persiapan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri*. Administrative Law & Governance Journal. Volume 2 Issue 3. 2019.
- Prof. Dr. A. Muri Yusuf, M. Pd. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan Edisi Pertama*. Prenadamedia Group. Jakarta. 2019.
- Yuliantini Ni Putu Rai dan Mangku Dewa Gede Sudika. *Peran Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Kabupaten Buleleng Dalam Penempatan Dan Pemberian Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri*. Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol. 8 No. 2. 2020.

## LAMPIRAN

Lampiran 1: Kantor PT. Duta Wibawa Manda Putra



Lampiran 2: Front Office



Lampiran 3: Back Office



Lampiran 4: Meeting Room



Lampiran 5: Parking Area



Lampiran 6: Recruitment Hall



Lampiran 7: Beberapa Mitra Bisnis PT. Duta Wibawa Manda Putra



Lampiran 8: Foto Studio Bersama Staff PT. Duta Wibawa Manda Putra



Lampiran 9: Proses Wawancara User CPMI



Lampiran 10: Borang/ Formulir CPMI

**PT. DUTA WIBAWA MANDAPUTRA**  
*menjadi mata angin yang lebih baik*

Bacalah dengan teliti dan isilah semua persyarafan berikut ini sesuai dengan data pribadi anda dengan tulisan tangan sendiri.

Hari/Tanggal \_\_\_\_\_

**A. IDENTITAS PRIBADI**

Nama Lengkap: \_\_\_\_\_  
 No. HP Aktif: \_\_\_\_\_  
 No. Whatsapp: \_\_\_\_\_  
 No. KTP: \_\_\_\_\_  
 Tempat & Tanggal Lahir: \_\_\_\_\_  
 Umur: \_\_\_\_\_

Jenis Kelamin  Laki-Laki  Perempuan  
 Status Perkawinan  Belum  Merikah  Cerai  
 Nama Ahli Waris: \_\_\_\_\_ Hubungan: \_\_\_\_\_  
 No. Telp Ahli Waris: \_\_\_\_\_  
 Kebangsaan  Indonesia  Lainnya: \_\_\_\_\_  
 Agama: \_\_\_\_\_  
 Alamat: \_\_\_\_\_  
 Kodepos: \_\_\_\_\_  
 Berat Badan \_\_\_\_\_ kg Tinggi Badan \_\_\_\_\_ cm  
 No. Paspor: \_\_\_\_\_  
 Issued: \_\_\_\_\_ Expired: \_\_\_\_\_

**B. LATAR BELAKANG PENDIDIKAN**

Nama Sekolah: \_\_\_\_\_  
 Jurusan: \_\_\_\_\_  
 Tahun Lulus: \_\_\_\_\_

**C. PENGALAMAN KERJA INDONESIA**

● Nama Perusahaan: \_\_\_\_\_  
 Jabatan: \_\_\_\_\_  
 Tahun: \_\_\_\_\_ s.d. \_\_\_\_\_

● Nama Perusahaan: \_\_\_\_\_  
 Jabatan: \_\_\_\_\_  
 Tahun: \_\_\_\_\_ s.d. \_\_\_\_\_

**C. PENGALAMAN KERJA LUAR NEGERI**

● Nama Perusahaan: \_\_\_\_\_  
 Jabatan: \_\_\_\_\_  
 Tahun: \_\_\_\_\_ s.d. \_\_\_\_\_

● Nama Perusahaan: \_\_\_\_\_  
 Jabatan: \_\_\_\_\_  
 Tahun: \_\_\_\_\_ s.d. \_\_\_\_\_

**D. KETERANGAN LAINNYA**

● Apakah anda pernah dirawat di rumah sakit dan atau menderita sakit yang lama? \_\_\_\_\_  
 ● Apakah anda sudah divaksin COVID-19? \_\_\_\_\_  
 Dosis ke \_\_\_\_\_  
 ● Apakah mata anda minus/silinder? \_\_\_\_\_  
 Minus berapa \_\_\_\_\_ silinder berapa \_\_\_\_\_  
 ● Apakah anda mengalami buta warna? \_\_\_\_\_  
 Tidak  Parsial  Total

Foto 4x6 5 Lembar \_\_\_\_\_

Alamat Email: \_\_\_\_\_

Lampiran 11: Proses Administrasi CPMI



-

Lampiran 12: Kunjungan Supervisi oleh Dosen Pembimbing PKL

