

**IMPLEMENTASI PROGRAM PENINGKATAN PERLINDUNGAN DAN KOMPETENSI
CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA OLEH DINAS TENAGA KERJA
DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN LOMBOK TIMUR
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT**

Moh. Zainuddin Akbar

NPP.30.1091

Asdaf Kabupaten Lombok Timur, Provinsi Nusa Tenggara Barat

Program Studi Studi Kebijakan Publik

Email: zenakbar17@gmail.com

Pembimbing Skripsi: Dra. Pratiwi Nurhascaryani, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement/ Background (GAP): The largest district in West Nusa Tenggara to contribute PMI is East Lombok, although issues with PMI from this regency frequently arise, and many find themselves being repatriated (returning to their place of origin). The local government has developed a program to address these issues as a result of these challenges. However, there were a number of challenges in implementing the program, including a lack of funding, issues with CPMI Registrants' administrative practices, and the quick-thinking nature of the populace. **Purpose:** The goal of this study is to gather data and a description of how the Office of Manpower and Transmigration of East Lombok Regency has implemented the Protection Improvement Program and CPMI. **Method:** A qualitative approach is applied in the descriptive research methodology. **Result:** Although there are still challenges in putting the program into action, efforts have been made to coordinate PJTKI meetings, organize volunteers as youth cadres in each village, organize job fair socialization, and give PMI information to the Community and Village Empowerment Office. **Conclusion:** The program has been operating, but there are still some challenges. The researcher proposes employing social media to broaden the socialization target, urging the Indonesian Embassy to participate actively in daily operations, and enforcing strong penalties against illicit brokers.

Keywords: Implementation, Program, Protection, Competence

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP): Lombok Timur menjadi Kabupaten penyumbang PMI terbesar di Nusa Tenggara Barat akan tetapi kerap terjadi permasalahan pada PMI asal daerah Kabupaten Lombok Timur yang bekerja di luar negeri bahkan ditemukan juga banyak yang mengalami repatriasi (pemulangan kembali ke negara asal). Permasalahan tersebut membuat Pemda membuat program untuk mengatasinya. Tetapi dalam melaksanakan program terdapat beberapa kendala yakni anggaran yang belum cukup, permasalahan adminduk dari Pendaftar CPMI, dan pola pikir masyarakat yang serba instan. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi serta deskripsi dari implementasi Program Peningkatan Perlindungan Dan CPMI Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. **Hasil/Temuan:** Masih terdapat kendala dalam pelaksanaan program, upaya yang dilakukan adalah melaksanakan Rakor bagi para PJTKI, menyusun relawan berupa kader pemuda di tiap desa, melakukan sosialisasi bursa kerja, serta menitipkan informasi PMI ke Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa. **Kesimpulan:** program telah berjalan namun masih terdapat beberapa kendala, peneliti menyarankan peningkatan sasaran sosialisasi dengan memanfaatkan media sosial, mendorong peran aktif KBRI dalam operasi rutin, serta memberikan sanksi tegas bagi tekong (calo) ilegal.

Kata Kunci : Implementasi, Program, Perlindungan, Kompetensi

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hak atas pekerjaan merupakan hak asasi manusia setiap warga negara Indonesia dalam rangka pemenuhan kebutuhan dan penghidupan yang layak serta untuk meningkatkan kesejahteraan. Berdasarkan UUD 1945 pasal 27 ayat (2) yang berbunyi "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Dengan demikian berarti negara secara penuh menjamin hak warga negara Indonesia yang berhubungan dengan segala bentuk hak berkaitan dengan pekerjaan. Berdasarkan data dari BPS, terdapat fenomena terjadi kenaikan masalah pengangguran dalam kurun waktu 1 tahun terakhir yakni, 6,93 juta orang di tahun 2021 menjadi 8,75 juta orang di tahun 2022 di Indonesia. Realita tersebut saat ini menunjukkan negara belum mampu sepenuhnya untuk memenuhi hak-hak dasar warga negara dalam hal pemenuhan kebutuhan dan memperoleh pekerjaan. Jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding

dengan kesempatan kerja merupakan salah satu faktor penting yang menjadi penyebab banyaknya pengangguran. Akibat kondisi tersebut, banyak warga negara Indonesia yang memilih sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) di luar negeri. Tidak terlepas dari itu, Provinsi Nusa Tenggara Barat juga menjadi salah satu penyumbang terbanyak ke-6 dengan jumlah penempatan PMI sejumlah 3.366 orang (Data Pusdatin BP2MI,2021). Adapun Kabupaten Lombok Timur sebagai bagian dari Provinsi NTB mempunyai sumbangsih yakni Kabupaten/ Kota dengan penempatan PMI terbanyak di tahun 2022 adalah Kabupaten Lombok Timur yaitu berjumlah 401 orang (Disnakertrans Prov. NTB, 2022). Fenomena yang terjadi ialah besarnya jumlah PMI tersebut tidak mencerminkan semuanya dapat bekerja dengan baik. Data dari Disnakertrans Kabupaten Lombok Timur tahun 2022 menunjukkan masih adanya kasus PMI bermasalah di negara tempat bekerja, bahkan sampai ada yang mengalami pemulangan kembali ke negara asal (repatriasi). Informasi permasalahan didapat berdasarkan aduan dari majikan tempat bekerja beragam mulai dari ada PMI yang setelah sampai negara tujuan menjadi malas bekerja, mengalami sakit/kecelakaan kerja, hingga kabur dari tempat kerja. Banyaknya kejadian tersebut juga disebabkan oleh permasalahan dari majikan sendiri, alasannya beragam mulai dari gaji yang tidak dibayarkan hingga tindak kekerasan oleh majikan. Ketika terjadi kasus tersebut maka yang pertama dilihat adalah legal tidaknya PMI yang bersangkutan. Oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur melakukan pembenahan dengan adanya Program Peningkatan Perlindungan Dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia dengan kegiatan utama pembentukan Satgas PMI, Penertiban Dokumen Legal melalui LTSA, Pembuatan Sertifikasi Kompetensi CPMI. Dalam Implementasinya masih terdapat beberapa hambatan dan masih ada yang harus diperbaiki sehingga target dan tujuan dari program tercapai.

1.2 Kesenjangan masalah yang diambil (GAP Penelitian)

Implementasi Program Peningkatan Perlindungan Dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat memiliki masalah yaitu: 1) Jumlah Calo (Tekong) PMI Ilegal tidak terbandung, 2) CPMI cenderung memiliki pola pikir instan ingin cepat bekerja tanpa melalui proses pelatihan, 3) Permasalahan Adminduk dari CPMI yang memperlambat pembuatan Dokumen PMI legal, 4) Anggaran belum cukup untuk membiayai pelaksanaan program, 5) Jumlah tenaga honorer di Disnakertrans Kabupaten Lombok Timur melebihi kebutuhan.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan Dwi Novita, Sonhaji, dan Suhartoyo (2019) dengan judul Peranan Pemerintah Daerah Dalam Upaya Perlindungan Pra Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Luar negeri (Studi Kasus Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo). Penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis empiris dengan teknik pengumpulan data studi kepustakaan dan studi lapangan. Hasil dari penelitian ini masih terdapat hambatan yakni yang dialami Disnakertrans Kaupaten Purworejo adalah para calon pekerja migran Indonesia belum terbuka dan berkoordinasi kepada Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Purworejo ketika mengalami masalah saat proses penempatan. Kesamaan dengan penelitiannya adalah terdapat analisis legalistik UU No 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan PMI dan menganalisis faktor pendukung dan penghambat kebijakan. Perbedaan dengan penelitiannya adalah menggunakan pendekatan yuridis empiris.

Penelitian yang dilakukan oleh Sonhaji (2020) dengan judul penelitian Kajian Yuridis Terhadap Pemenuhan Kewajiban Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia. Penelitian ini menggunakan metode yuridis empiris dengan teknik pengumpulan data studi kepustakaan, wawancara, dan observasi. Hasil dari penelitian ini adalah: 1) PT. Phinisi Sumber Daya telah memenuhi kewajibannya dalam hal penyelenggaraan pelatihan kerja dengan berbagai sarana dan prasarana yang cukup memadai serta adanya instruktur yang mempunyai sertifikat kompetensi, 2) Terdapat hambatan berupa pengawasan dari Pemerintah yaitu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Semarang tidak berjalan dengan baik dikarenakan tidak adanya anggaran tersendiri untuk mengawasi berjalannya pelatihan kerja di PPTKIS yang ada di Kota Semarang, 3) Kurangnya pengetahuan dari calon pekerja migran Indonesia terhadap hak-hak yang diperolehnya berkaitan dengan pentingnya mengikuti pelatihan kerja, dikarenakan rendahnya tingkat pendidikan dari calon pekerja migran Indonesia itu sendiri. Kesamaan dengan penelitiannya adalah teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan observasi dan sama sama menganalisis faktor penghambat. Perbedaan dengan penelitiannya adalah menggunakan pendekatan yuridis empiris.

Penelitian oleh Fuadi, Firlu Agusetiawan Shavab, dan Budi Subakti (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Calon Pekerja Migran Indonesia

Terhadap Motivasi Untuk Bekerja Keluar Negeri. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan kebijakan ini, diantaranya: 1) Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap variabel motivasi, dan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi, 2) Variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi untuk bekerja ke luar negeri bagi para CPMI yang bertugas di UPT BP2MI Serang melalui skema penempatan privat to privat (P To P). Persamaan penelitiannya adalah sama-sama membahas kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia. Sedangkan perbedaan penelitiannya adalah menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dari penelitian sebelumnya, dimana dalam penelitian tersebut menganalisis Implementasi Program Peningkatan dan Perlindungan dan Kompetensi CPMI dengan lokus Disnakertrans Kabupaten Lombok Timur. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda dari penelitian sebelumnya yakni menggunakan pandangan teori Van Meter dan Van Horn ada adalah standar dan sasaran kebijakan; sumber daya; karakteristik organisasi pelaksana; komunikasi antar organisasi terkait dan kegiatan-kegiatan pelaksanaan; sikap para pelaksana; serta lingkungan sosial, ekonomi, dan politik (Tachjan,2006:39-40).

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan tentang Perlindungan dan kompetensi CPMI Kabupaten Lombok Timur.

II. METODE

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif yang menggambarkan tentang keadaan sebenarnya yang ada dan kemudian menginterpretasikan satu sama lain sehingga diperoleh perumusan dan analisis tentang masalah yang dikemukakan pada saat penelitian. Peneliti juga memilih pendekatan induktif untuk mendukung penelitian ini, karena pendekatan induktif merupakan pendekatan yang mengacu pada fakta-fakta yang bersifat khusus, kemudian mengambil kesimpulan umum apakah sesuai dengan dalil hukum dan teori yang ada. Tentang metode penelitian kualitatif, Creswell (2010:7) mendefinisikannya sebagai suatu

pendekatan atau penelusuran untuk mengeksplorasi dan memahami suatu gejala sentral. Peneliti menggunakan desain penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan induktif karena dalam penelitian ini menggunakan data sebagai acuan yang berupa kata-kata serta gambar yang diperoleh dari dokumen, wawancara maupun catatan lapangan yang ada.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti menganalisis masalah pada Implementasi Program Peningkatan Perlindungan Dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat menggunakan teori Van Meter dan Van Horn tentang Implementasi. Adapun hasil yang dimaksud adalah sebagai berikut:

3.1 Implementasi Program Peningkatan dan Perlindungan Kompetensi CPMI

A. Standar dan Sasaran Kebijakan

Standar dan sasaran kebijakan dalam hal ini Disnakertrans kabupaten Lombok Timur memegang kaidah yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagai standar dalam pelaksanaan kebijakan. Adapun sasaran kebijakan adalah masyarakat daerah kabupaten Lombok Timur yang sukarela mendaftarkan dirinya menjadi CPMI.

B. Sumber Daya

Sumber Daya yang masih ada yang menjadi permasalahan untuk menjalankan program perlindungan dan peningkatan kompetensi Pekerja Migran Indonesia. Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Finansial terutama. Hal itu dikarenakan jumlah Sumber Daya Manusia Disnakertrans yang non golongan (honorar) cukup banyak dibandingkan dengan Sumber Daya Finansial yang ada pada tahun 2021 itu terbatas sehingga untuk menjalankan program kadang mengeluarkan biaya dari kantong sendiri. Berbeda dengan Sumber Daya Waktu, penggunaan waktu dalam melakukan kegiatan organisasi telah

diatur dengan baik sehingga tujuan program tetap dapat dicapai.

C. Komunikasi Antar Organisasi Dan Aktivis Pelaksana

Komunikasi antar organisasi dan aktivis pelaksana sudah terlaksana dengan baik ditandai dengan adanya LTSA (Layanan Terpadu Satu Pintu) yang merupakan kerja sama Disnakertrans dengan berbagai pihak seperti BP2MI, BPJS Ketenagakerjaan, Unit Layanan Paspur, Dukcapil, Kejaksaan, serta Kepolisian yang turut dalam pelayanan pembuatan dokumen PMI. Kemudian berkoordinasi juga terhadap Loka Latihan Kerja yang merupakan unit dari Disnakertrans yang mempunyai tugas untuk memberikan pelatihan terhadap calon pekerja migran Indonesia serta rekomendasi pembuatan sertifikasi CPMI. Komunikasi dan Koordinasi juga dilakukan dengan kerja sama dengan aparat desa untuk melaporkan warganya yang menjadi PMI karena desa juga mempunyai tanggung jawab dari undang-undang untuk memfasilitasi warganya dan memastikan data warganya valid di desa. Pelaporan rutin oleh PJTKI juga menandakan adanya koordinasi dan komunikasi yang kuat oleh Dinas tenaga Kerja dan Transmigrasi terhadap organisasi yang berhubungan dengan pelaksanaan program.

D. Karakteristik Badan Pelaksana

Disnakertrans mempunyai Struktur Birokrasi yang sudah cukup jelas dengan adanya pembagian tanggung jawab kerja guna meningkatkan perlindungan dan kompetensi Pekerja Migran Indonesia melalui LTSA dalam hal ini yang terlibat adalah petugas BP2MI sebagai lembaga non kementerian yang melaksanakan kebijakan pelayanan penempatan CPMI, petugas BPJS Ketenagakerjaan yang memberikan pelayanan terhadap jaminan-jaminan CPMI, Petugas Dukcapil berfungsi menguji kelengkapan dan validitas dokumen CPMI, Petugas Unit Layanan Paspur sebagai layanan pembuatan paspor bagi CPMI ke negara tujuan, serta Kepolisian dan Kejaksaan yang berfungsi sebagai pelayanan di bidang hukum. Adapun untuk pengembangan kompetensi terdapat Loka Latihan Kerja yang merupakan unit Disnakertras yang berfungsi memberikan

pelatihan bagi CPMI.

E. Lingkungan Ekonomi, Politik, dan Sosial

Terdapat dukungan lingkungan eksternal dari Disnakertrans pada upaya peningkatan perlindungan dan peningkatan CPMI berupa dari Desa yang semakin peduli terhadap warganya yang akan mencalonkan diri sebagai PMI. Lombok Timur Sendiri sudah berdiri Desa Migran Produktif berlokasi di desa Anjani, Kecamatan Suralaga yang merupakan program dari pemerintah dalam pelayanan perlindungan PMI sejak dari desa. Ada juga PJTKI (Penyalur Jasa Tenaga Kerja Indonesia) merupakan PT yang menyediakan para Calon PMI yang akan berangkat dan memberikan rekomendasi kepada Disnakertrans.

F. Sikap pelaksana

Pemahaman tentang kebijakan dan tanggapan dari pelaksana program sudah terlaksana dengan baik. Hal tersebut dibuktikan dengan mulai dari pimpinan sampai staff tidak mendapat penolakan terhadap kebijakan serta adanya dukungan dari aparat Disnakertrans yang melaksanakan pelayanan secara terpadu dengan standar pelayanan yang ada dengan jangka waktu yang tidak lama.

3.2 Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Implementasi Program Peningkatan Pelindungan CPMI di Lombok Timur

- a. Rutin melaksanakan Rakor terhadap para PJTKI setiap 1 bulan sekali.
- b. Menyusun relawan berupa kader pemuda di tiap desa untuk membantu mensosialisasikan informasi mengenai PMI dan menekan jumlah tekong yang beredar
- c. Melakukan sosialisasi bursa kerja sehingga CPMI mengetahui informasi terkni masalah job order di negara lain.
- d. Menitipkan informasi PMI ke Dinas Pemberdayaan Masyarakat ketika turun ke masyarakat agar intensitas penyampaian informasi kuat.
- e. Rutin melaksanakan Rakor terhadap para PJTKI setiap 1 bulan sekali.
- f. Menyusun relawan berupa kader pemuda di tiap desa untuk membantu mensosialisasikan informasi mengenai PMI dan menekan jumlah tekong

- yang beredar
- g. Melakukan sosialisasi bursa kerja sehingga CPMI mengetahui informasi terkait masalah job order di negara lain.
 - h. Menitipkan informasi PMI ke Dinas Pemberdayaan Masyarakat ketika turun ke masyarakat agar intensitas penyampaian informasi kuat.

3.3 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Implementasi Program Peningkatan dan kompetensi CPMI Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur masih memiliki beberapa kendala. Berdasarkan pada penelitian yang telah dilakukan terdapat permasalahan dalam pelaksanaan program baik Internal dan Eksternal Disnakertrans Kabupaten Lombok Timur. Adapun permasalahan dalam internal berupa jumlah tenaga honorer yang berlebih dan anggaran yang belum cukup untuk membiayai operasional program. Kedua hal tersebut berkaitan dikarenakan jumlah tenaga honorer dengan anggaran yang tersedia tidak seimbang. Anggaran pada tahun pelaksanaan program lebih kecil akibat adanya pengalihan anggaran kepada kegiatan pemulihan ekonomi selama masa pandemi. Permasalahan mengenai anggaran yang belum cukup untuk membiayai program juga dapat ditemukan pada penelitian terdahulu yang digunakan sebagai rujukan penelitian ini yakni Sonhaji (2020) dengan judul penelitian Kajian Yuridis Terhadap Pemenuhan Kewajiban Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia. Adapun untuk permasalahan dari eksternal Disnakertrans adalah pola pikir masyarakat yang serba instan dan ingin cepat tanpa melalui proses sehingga banyak yang beralih ke tekong (calo) ilegal. Kemudian permasalahan adminduk dari pendaftar CPMI yang menyebabkan penambahan waktu pelayanan pembuatan dokumen PMI di LTSA.

IV. KESIMPULAN

Implementasi Program Peningkatan Perlindungan Dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat secara umum dapat dikatakan sudah berjalan namun masih terdapat beberapa kendala. Selanjutnya untuk menambah upaya yang telah dilakukan Disnakertrans peneliti menambahkan saran berupa peningkatan sasaran sosialisasi dengan cara lebih memanfaatkan media sosial mengingat kebiasaan masyarakat yang sekarang tidak akan lepas dengan Smartphone-nya masing-masing, mendorong peran aktif KBRI dalam operasi rutin yang dilakukan pihak keamanan negara setempat sehingga PMI yang bermasalah tidak mendapatkan perlakuan yang tidak manusiawi,

dan memberikan sanksi tegas bagi para pelaku tekong (calo) ilegal atau kepada PT yang berani menyelundupkan PMI non-prosedural dengan memasukkan pasal khusus dalam Perda.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (future work). Peneliti menyadari masih awalnya penemuan penelitian, oleh karena itu peneliti menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Implementasi Peningkatan Program Perlindungan Dan Kompetensi CPMI di Lombok Timur untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti banyak mengucapkan terima kasih kepada pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur dan PJTKI PT Pamor Sapta Dharma yang telah memberikan banyak bantuan berupa tenaga, waktu, data, dan pelayanan kepada peneliti. Peneliti juga banyak berterima kasih kepada keluarga dan saudara yang telah mendukung segala proses penelitian hingga penelitian terlaksana dengan baik.

VI. Daftar Pustaka

Creswell, J. W. 2010. *Research Design: Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran edisi Revisi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Sonhaji (2020). *Kajian Yuridis Terhadap Pemenuhan Kewajiban Penyelenggaraan Pelatihan Kerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia*. 3(4), 635–647.

Novita, D., Sonhaji, Suhartoyo (2019). *Peranan Pemerintah Daerah Dalam Upaya Perlindungan Pra Penempatan Pekerja Migran Indonesia di Luar negeri (Studi Kasus Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Purworejo), 1953–1968*.

Shavab, F. A., Subakti, B. (2021). *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Calon Pekerja Migran Indonesia Terhadap Motivasi Untuk Bekerja Keluar Negeri*. June 2021, 213–229.