

**STRATEGI DINAS KETENAGAKERJAAN DAN TRANSMIGRASI  
DALAM PENGAWASAN DAN PERLINDUNGAN PEKERJA MIGRAN  
INDONESIA DI KABUPATEN LOMBOK TIMUR PROVINSI NUSA  
TENGGARA BARAT**

AZIZUL ASHARI

NPP. 30.1074

*Asdaf Provinsi Nusa Tenggara Barat*

*Program Studi Studi Kependudukan Dan Pencatatan Sipil*

[Azizul.ashari99@gmail.com](mailto:Azizul.ashari99@gmail.com)

Dosen Pembimbing : Joko Moersito SH.,MH

**ABSTRACT**

**Background:** *The author focuses on problems, namely problems that often occur in the Supervision of the Protection of Indonesian Migrant Workers in East Lombok Regency, including that there are still brokers without official procedures which causes many illegal PMIs. Objective:* to find out the obstacles faced in the supervision and protection of Indonesian migrant workers and the strategy of the East Lombok District Manpower and Transmigration Service in conducting supervision and protection of migrant workers. **Methods:** *The research method in this study uses a qualitative descriptive method with an inductive approach to provide an overview of facts and data that occurs through data collection techniques, namely observation, interviews and documentation. The sampling technique used purposive sampling and snowball sampling, while data validation used data triangulation and data analysis techniques namely data reduction, data presentation and drawing conclusions. Results/Findings:* The results of this study indicate that the Office of Manpower and Transmigration of the East Lombok Regency in the supervision and protection of Indonesian Migrant Workers in East Lombok Regency is good but not optimal. **Conclusion:** *Based on the results of the research that has been done, the results of the analysis obtained by the researcher through interviews that the strategy of the East Lombok District Manpower Office in supervising and protecting Indonesian migrant workers is goodbut not optimal, this can be seen from the dimensions of environmental observation, strategy formulation , dimensions of strategy implementation as well as evaluation and control*

**Keywords:** *Strategy, Indonesian Migrant Workers, Supervision and Protection*

## ABSTRAK

**Latar Belakang** : Penulis berfokus pada permasalahan yaitu Permasalahan yang sering terjadi dalam Pengawasan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Lombok Timur diantaranya yaitu masih terdapat calo tanpa prosedur yang resmi yang menyebabkan banyaknya PMI ilegal. **Tujuan** : mengetahui kendala yang dihadapi dalam pengawasan dan perlindungan pekerja migran Indonesia dan bagaimana strategi Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur dalam melakukan pengawasan dan perlindungan pekerja migran. **Metode** : Metode penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan induktif untuk memberikan gambaran fakta serta data yang terjadi dilapangan melalui Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dan snowball sampling, sedangkan validasi data menggunakan triangulasi data dan Teknik analisis data yakni reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan**: Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur dalam pengawasan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Lombok Timur sudah baik namun belum optimal. **Kesimpulan** : Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis yang diperoleh peneliti melalui wawancara bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Timur dalam melakukan pengawasan dan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia sudah baik namun belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari dimensi pengamatan lingkungan, formulasi strategi, dimensi implementasi strategi serta evaluasi dan kontrol

**Kata kunci**: Strategi, Pekerja Migran Indonesia, Pengawasan dan Perlindungan

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kabupaten Lombok Timur dengan pengirim PMI terbanyak di Provinsi NTB. Masih minimnya lapangan pekerjaan sehingga masyarakat rela mencari pekerjaan keluar negeri untuk dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga. Dengan tingginya pengiriman PMI tentunya akan adanya permasalahan yang terjadi seperti tingkat human trafficking yang tinggi. Human trafficking merupakan bentuk kejahatan terhadap kemanusiaan yang sangat kompleks dilakukan dengan kekerasan fisik, mental, seksual, penindasan sosial dan ekonomi dengan berbagai cara, dari yang halus seperti penipuan hingga yang kasar seperti paksaan.

Berikut adalah data statistik ketenagakerjaan Kabupaten Lombok Timur periode 2019-2021:

**Tabel 1.1 Statistik Ketenagakerjaan Kabupaten Lombok Timur Tahun 201-2021**

Uraian	2019	2020	2021	2022
1	2	3	4	5
Penduduk Usia 15+ (jiwa)	844.938	892.960	904.390	915.595
Angkatan Kerja (jiwa)	554.508	608.192	628.396	633.234
Bukan Angkatan Kerja (Jiwa)	290.430	284.768	275.994	282.361
Angkatan Kerja yang Bekerja (jiwa)	535.276	582.812	610.870	623.663
Pengangguran (jiwa)	19.232	25.380	17.526	9.572
TPAK (%)	65,63	68,11	69,48	69,16%
Tingkat Kesempatan Kerja (%)	96,53	95,83	97,21	98,45%

TPT (%)	3,47	4,17	2,79	1,53%
---------	------	------	------	-------

Berdasarkan Hasil data Kabupaten Lombok Timur dalam Angka pada tahun 2022, jumlah penduduk usia kerja Kabupaten Lombok Timur sebanyak 915.595 orang terdiri dari Angkatan Kerja sebanyak 633.234 orang dan Bukan Angkatan Kerja sebanyak 282.361 orang. Dari Jumlah Angkatan Kerja tersebut, sebanyak 623.663 orang bekerja diberbagai lapangan usaha dan sisanya 9.572 orang merupakan pengangguran. Pada tahun 2022 Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) di Kabupaten Lombok Timur mencapai 69,16 persen lebih tinggi dibandingkan tahun 2019 dan 2020 yang mencapai 68,11 persen. Dirinci menurut jenis kelamin TPAK penduduk laki-laki lebih tinggi dibandingkan perempuan (masing-masing 82,50 persen dan 58,42 persen).

Berikut data registrasi CPMI, Repatriasi, Penanganan Kasus PMI Bermasalah Periode 01 Januari-31 Agustus 2022

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Data Registrasi CPMI, Repatriasi, Penanganan Kasus PMI-B PERIODE 01 JANUARI S/D 31 AGUSTUS 2022**

NO	KETERANGAN	TAHUN			
		2019	2020	2021	2022
1	REGISTRASI CPMI	15.285	3341	338	5497
2	REPATRIASI	(-)	(-)	3536	(-)
3	PENANGANAN KASUS PMI-B	(-)	123	201	102

Sumber: Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lombok Timur Tahun 2022

Registrasi CPMI merupakan calon pekerja migran Indonesia yang mendaftarkan diri pada suatu badan tertentu secara periodik yang dilakukan oleh seorang tenaga profesi. Berdasarkan data di atas, dapat kita ketahui bahwa jumlah registrasi calon PMI di kabupaten Lombok Timur pada tahun 2019 sebanyak 15.285 orang, tahun 2020 sebanyak 3.341 orang, tahun 2021 sebanyak 338 orang dan tahun 2022 sebanyak 5.497 orang yang mana dapat disimpulkan bahwa jumlah registrasi calon pekerja migran kabupaten Lombok timur mengalami perubahan setiap tahunnya, dimana pada tahun 2021 mengalami penurunan yang sangat drastis hal ini disebabkan karena pandemi Covid-19 yang melanda seluruh dunia sehingga adanya larangan atau pembatasan pengiriman pekerja migran ke luar negeri.

Repatriasi merupakan pemulangan kembali orang ke tanah airnya (ke negeri asalnya) yang di sebabkan karena ketidak lengkapan dokumen, pekerja migran ilegal dan kasus-kasus lainnya. Berdasarkan data diatas repatriasi pada tahun 2021 sangat tinggi dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Hal tersebut diakibatkan karena tingginya kasus pandemi Covid-19 di seluruh dunia dan kasus-kasus lainnya yang mengakibatkan banyaknya pekerja migran kabupaten Lombok Timur yang dipulangkan ke daerah asal masing-masing

Penanganan kasus PMI bermasalah merupakan suatu proses atau cara menangani, mengelola, dan menyelesaikan suatu kasus PMI yang dilakukan oleh pihak yang berwenang

sehingga masalah dapat dikendalikan dan diselesaikan. Penanganan kasus PMI bermasalah di kabupaten Lombok Timur mengalami perubahan setiap tahunnya, dimana pada tahun 2020 sebanyak 123 orang, tahun 2021 sebanyak 201 dan pada tahun 2022 sebanyak 102. Dari data tersebut masih tingginya kasus PMI Lombok Timur yang bermasalah sehingga perlu adanya langkah-langkah dan strategi untuk menangani kasus tersebut.

Permasalahan yang sering terjadi dalam Pengawasan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Lombok Timur diantaranya yaitu masih terdapat calo tanpa prosedur yang resmi yang menyebabkan banyaknya PMI ilegal. Pekerja Migran Indonesia (PMI) legal merupakan pekerja migran Indonesia yang hendak mencari pekerjaan di luar negeri dengan mengikuti prosedur dan aturan serta mekanisme secara hukum yang harus ditempuh untuk mendapatkan izin bekerja di luar negeri, para pekerja juga disertai dengan surat-surat resmi yang menyatakan izin bekerja di luar negeri. PMI legal akan mendapatkan perlindungan hukum, baik itu dari pemerintah Indonesia maupun dari pemerintah Negara penerima. PMI ilegal merupakan Pekerja Migran Indonesia yang bekerja di luar Negeri namun tidak memiliki izin resmi untuk bekerja di tempat tersebut, para PMI ini tidak mengikuti prosedur dan mekanisme hukum yang ada di Indonesia dan Negara Penerima.

Berdasarkan wartalombok pada bulan juli tahun 2021 aparat kepolisian daerah NTB menangkap seorang pria yang diduga berperan sebagai perekrut, penampung, sekaligus pengurus dokumen keberangkatan dari 120 PMI ilegal asal kabupaten Lombok Timur. Dimana calo tersebut memalsukan data-data pribadi korban hal tersebut dilakukan agar korban bisa lolos menjadi seorang PMI sesuai dengan yang dijanjikan oleh pelaku untuk bekerja ke Luar Negeri. Sebagian masyarakat masih lebih memilih mendaftar menjadi PMI melalui calo karena diyakini masyarakat akan lebih mudah dan cepat, faktanya, sebagian besar para calo tersebut melanggar prosedur yang ada dan tidak bertanggung jawab, dan masih ada PMI Lombok Timur yang mendapatkan pelecehan oleh pihak-pihak tertentu baik di dalam maupun di luar tempat kerja, serta masih ada PMI Lombok Timur yang menghadapi kekerasan dari majikan, dengan adanya kasus yang mengarah pada tindakan kriminal. Permasalahan diatas merupakan latar belakang dari permasalahan yang membuat penulis berkeinginan untuk angkat judul “Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dalam Pengawasan Dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat”.

## **1.2 Kesenjangan Masalah Yang Diambil**

Terdapat beberapa masalah ketenagakerjaan di Indonesia yang masih belum terselesaikan. Berikut adalah beberapa kesenjangan dan masalah yang dapat diambil dari data tersebut: Kesenjangan antara jumlah angkatan kerja dengan kesempatan kerja: Data menunjukkan bahwa penduduk usia kerja dan angkatan kerja di Indonesia sangat besar, tetapi masih terdapat jumlah pengangguran yang signifikan. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara jumlah angkatan kerja yang mencari pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia. Kualitas tenaga kerja yang relatif buruk: Meskipun jumlah penduduk usia kerja yang besar, kualitas tenaga kerja Indonesia masih perlu ditingkatkan. Masalah pendidikan dan pelatihan yang kurang memadai serta rendahnya kompetensi tenaga kerja dapat menjadi faktor penyebabnya. Distribusi tenaga kerja yang tidak merata: Data menunjukkan bahwa

penempatan PMI paling banyak terjadi di beberapa provinsi seperti Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat. Hal ini menunjukkan ketidakmerataan distribusi tenaga kerja di seluruh Indonesia, dimana beberapa daerah masih mengalami minimnya lapangan pekerjaan. Tingkat pengangguran yang mengalami kenaikan: Data menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka mengalami peningkatan dari tahun 2020 ke tahun 2021. Hal ini menunjukkan bahwa masalah pengangguran masih menjadi permasalahan yang perlu ditangani. Tingginya pengiriman PMI dan masalah human trafficking: Data menunjukkan tingginya pengiriman PMI dari Kabupaten Lombok Timur, Provinsi Nusa Tenggara Barat. Hal ini dapat mengindikasikan masalah human trafficking yang tinggi. Human trafficking merupakan kejahatan terhadap kemanusiaan yang kompleks dan berbahaya. Masalah dalam pengawasan dan perlindungan PMI: Data menunjukkan adanya masalah dalam pengawasan dan perlindungan PMI, terutama terkait dengan pekerja migran ilegal dan penyalahgunaan oleh pihak-pihak tertentu. Permasalahan ini menunjukkan perlunya strategi dan langkah-langkah yang efektif dalam pengawasan dan perlindungan PMI.

### **1.3 Penelitian Terdahulu**

Penulis mengambil beberapa hasil dari penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan koordinasi pemerintahan daerah sebagai referensi atau perbandingan untuk dijadikan sebagai acuan. Penelitian dari Dzuhur Hidayat, (2021) melakukan penelitian dengan judul “Perlindungan Pekerja Migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia Oleh Pemerintah Daerah”. Metode Penelitian Yang Digunakan Menggunakan metode Kualitatif, pendekatan yuridis normatif. Hasil pembahasan bahwa Pemerintah daerah mempunyai Tanggung Jawab dan Wewenang dalam melakukan Perlindungan Pekerja Migran. Urusan bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah kabupaten/kota adalah meliputi: Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan.

Penelitian dari Caminah, (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengawasan Terhadap Implementasi Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang”. Menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan, Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang memenuhi 83,47% dari kriteria. Begitu pula dengan Implementasi Kebijakan Disnakertrans Kabupaten Sumedang tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sangat baik (84,10%). Analisis korelasi didapatkan nilai 0,784, dan uji signifikansi diperoleh nilai  $3,322 > t$  tabel 1,96. Pengawasan dan Pelaksanaan Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia memiliki hubungan yang baik dan signifikan.

Selanjutnya, penelitian Strategi Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Kota Batam Dalam Upaya Pencegahan Penyeludupan TKI Ilegal, Zabala, (2017), dengan hasil Hasil penelitian menunjukkan strategi P4TKI Kota Batam dalam upaya pencegahan penyeludupan TKI ilegal. Strategi ini meliputi pendirian Pos Pelayanan Keberangkatan dan Kepulangan di Pelabuhan Resmi, serta Koordinasi dengan Imigrasi Kelas 1 Khusus Batam dan Membangun Hubungan dengan Kepolisian. Pelaksanaannya berjalan sangat lancar, namun masih terdapat beberapa kendala, seperti masih banyaknya calo yang memburu korban TKI untuk dikirim secara tidak sah tanpa harus melengkapi semua dokumen yang diperlukan.

#### **1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu, dimana fokus penelitian yang dilakukan penulis berbeda dari penelitian sebelumnya selain itu lokasi penelitian yang dilakukan penulis yaitu pada Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat. Selain itu terdapat perbedaan teori yang digunakan dalam kedua penelitian diatas dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, dan juga terdapat perbedaan hasil penelitian yang akan dijelaskan pada bab 4. Peneliti ingin menjadikan dua penelitian ini sebagai penguat penelitian yang akan dilakukan dalam Koordinasi Pemerintahan dalam Mengatasi permasalahan pekerja migran di Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat. Karena penelitian tersebut dapat menjadi cerminan untuk dipelajari lebih lanjut bagaimana Koordinasi Pemerintahan dalam Mengatasi permasalahan pekerja migran Di Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat dan untuk mengetahui bagaimana kebijakan yang dibuat dengan mempertimbangkan berbagai kondisi dan kebutuhan yang diterapkan untuk penelitian yang akan dilakukan.

#### **1.5 Tujuan**

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui bagaimana strategi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lombok Timur dalam mengatasi berbagai kasus dan pengawasan serta perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Untuk mengetahui kendala apa saja yang dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lombok Timur dalam proses pengawasan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

## **II. METODE**

Pelaksanaan riset atau penelitian, digunakan pendekatan penelitian sebagai pedoman awal dalam penelitian. Pendekatan penelitian yang tepat sangat penting untuk keberhasilan suatu riset atau penelitian. Menurut Fernandes Simangunsong (2017:178) mengemukakan bahwa ini adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

John Creswell dalam Semiwan (2010:6) mendefinisikan penelitian sebagai suatu proses bertahap bersiklus yang dimulai dengan identifikasi masalah atau isu yang akan diteliti. Setelah masalah teridentifikasi kemudian diikuti dengan mereview bahan bacaan atau kepustakaan. Sesudah itu menentukan dan memperjelas tujuan penelitian. Dilanjutkan dengan pengumpulan dan analisa data. Kemudian menafsirkan (interpretation) data yang diperoleh. Penelitian ini berpuncak pada pelaporan hasil penelitian. Pembaca atau audience akan mengevaluasi dan selanjutnya menggunakannya.

Pendekatan penelitian merupakan keseluruhan cara atau kegiatan dalam suatu penelitian yang berawal dari perumusan masalah hingga mencapai tahap membuat kesimpulan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif karena akan menggambarkan keadaan yang sebenarnya dalam melakukan penelitian dengan mengumpulkan data yang diperlukan dan menafsirkannya ke dalam bentuk analisis dan perumusan masalah.

Menurut Sugiyono (2012:31) arti dari operasional adalah langkah untuk menentukan sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi suatu patokan variabel yang dapat diukur.

Operasional memberi pemahaman mengoperasikan variabel oleh peneliti untuk mengembang cara agar dapat terukurnya suatu variabel dengan lebih baik. Operasional berisi tentang sekumpulan perihal penting dalam sebuah penelitian yang memerlukan suatu penjelasan. Berikut data informasi yang telah dibentuk oleh peneliti untuk menjadi sumber informasi yang berguna dalam proses penelitian, yaitu: Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) Masyarakat Calon Pekerja Migran Indonesia Masyarakat yang Pernah Menjadi Pekerja Migran Indonesia

### **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lombok Timur Nomor 49 Tahun 2020 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur adalah sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekertaris, terdiri atas:
  1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  2. Sub Bagian Keuangan
  3. Sub Bagian Program dan Pelaporan
- c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja, terdiri atas:
  1. Seksi Pembinaan Instruktur dan Kelembagaan
  2. Seksi Pemagangan dan
  3. Seksi Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Tenaga Kerja
- d. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial, terdiri atas:
  1. Seksi Kelembagaan Hubungan Industrial
  2. Seksi Pengupahan dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan
  3. Seksi Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- e. Bidang Transmigrasi, terdiri atas:
  1. Seksi Perencanaan Kawasan Transmigrasi dan Pembangunan Kawasan Transmigrasi
  2. Seksi Penataan dan Persebaran Penduduk dan Pengembangan Masyarakat dan Kawasan Transmigrasi
  3. Seksi Perencanaan, Penyiapan, Peningkatan Kapasitas Calon Transmigrasi dan Pelayanan Perpindahan
- f. Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Loka Latihan Kerja Selong

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur memiliki amanah menjalankan suatu tugas untuk membantu dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang ada di bidang ketenagakerjaan dan tugas perbantuan. Hal ini merupakan suatu langkah perwujudan tercapainya visi dan misi dari dinas yakni Lombok Timur yang Adil, Sejahtera dan Aman.

Pengukuran Strategi dalam penelitian ini berlandaskan pada sebuah teori yang sekaligus merupakan alat perantara dalam menganalisis dan mengkaji serta mencari suatu jawaban permasalahan yang menjadi rumusan masalah penelitian skripsi ini. Teori yang

digunakan yakni Teori Manajemen Strategik yang dikemukakan oleh Wheelen dan Hunger dalam Buku Ismail Solihin (2012:79). Menurut Wheelen dan Hunger, sebuah strategi dapat dilihat dengan mempertimbangkan 4 (empat) Dimensi utama yakni, pengamatan lingkungan, formulasi strategi, implementasi strategi, serta evaluasi dan kontrol yang menjelaskan perbandingan kinerja aktual dengan standar kinerja sehingga diadakannya perbaikan oleh aparat pemerintahan dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dalam upaya mengatasi permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai strategi Pemerintah dalam mengatasi permasalahan di bidang ketenagakerjaan yakni pengawasan dan perlindungan pekerja migran Indonesia (PMI). Adapun instansi pelaksana penanganan masalah ketenagakerjaan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lombok Timur adalah Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur yang sekaligus merupakan fokus peneliti dalam melaksanakan penelitian ini. Adapun penyajian hasil penelitian ini berdasarkan teori dan hasil penelitian yang ditemukan oleh peneliti saat tengah melaksanakan penelitian di lapangan.

### **3.1 Strategi Dinas Ketenagakerjaan dalam Mengatasi Kasus dan Pengawasan serta Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Kabupaten Lombok Timur**

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur memiliki amanah menjalankan suatu tugas untuk membantu dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang ada di bidang ketenagakerjaan dan tugas perbantuan. Hal ini merupakan suatu langkah perwujudan tercapainya visi dan misi dari dinas yakni Lombok Timur yang Adil, Sejahtera dan Aman.

Pengukuran Strategi dalam penelitian ini berlandaskan pada sebuah teori yang sekaligus merupakan alat perantara dalam menganalisis dan mengkaji serta mencari suatu jawaban permasalahan yang menjadi rumusan masalah penelitian skripsi ini. Teori yang digunakan yakni Teori Manajemen Strategik yang dikemukakan oleh Wheelen dan Hunger dalam Buku Ismail Solihin (2012:79). Menurut Wheelen dan Hunger, sebuah strategi dapat dilihat dengan mempertimbangkan 4 (empat) Dimensi utama yakni, pengamatan lingkungan, formulasi strategi, implementasi strategi, serta evaluasi dan kontrol yang menjelaskan perbandingan kinerja aktual dengan standar kinerja sehingga diadakannya perbaikan oleh aparat pemerintahan dalam hal ini Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi dalam upaya mengatasi permasalahan Pekerja Migran Indonesia (PMI).

#### **a. Faktor Internal**

##### **1) Kekuatan**

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur memiliki suatu modal awal yang kuat dalam mempersiapkan strategi untuk mengatasi PMI bermasalah. Hal ini sesuai dengan pembuktian hasil wawancara yang peneliti lakukan Bersama Kepala Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur yakni bapak Muhammad hairi, SIP., M.Si pada hari Selasa, 17 Januari 2023 pukul 09.25 WITA menjelaskan bahwa: “Komitmen dan konsistensi untuk bekerja dengan normatif dan sesuai aturan tupoksi selalu saya pegang dan terapkan bagi seluruh pegawai yang ada di Disnaker, mereka juga responsif dan senang untuk bekerja sama sehingga tugas dan tanggung jawab seberat



apapun akan terasa ringan. Ada saatnya kami bersikap seperti rekan kerja, ada saatnya juga kami bersikap layaknya keluarga maupun sahabat dekat. Menurut saya, hal ini merupakan hal yang positif dan menjadi modal yang mendasari kami untuk komitmen dengan tugas kami”. Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terbukti bahwa Dinas Tenaga Kerja memiliki beberapa modal utama yakni adanya Komitmen dan konsistensi pimpinan organisasi serta komitmen kerja yang kuat dari seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan Tupoksi. Selain itu adanya LTSA dan Satgas serta BP3MI/PJTKI juga menjadi kekuatan dari Dinas tenaga kerja dalam melaksanakan berbagai kegiatan untuk melakukan pengawasan dan perlindungan.

## **2) Kelemahan**

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan informasi melalui dokumentasi dan wawancara, maka peneliti mengidentifikasi dan menguraikan factor-faktor yang menjadi kelemahan (weakness) bagi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lombok Timur dalam melakukan pengawasan dan perlindungan PMI, yaitu:

Berdasarkan pada beberapa hasil wawancara yang telah peneliti tuangkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kelemahan Dinas Tenaga Kerja dalam mengatasi permasalahan yaitu terletak dari sisi kekurangan sarana dan prasarana, rendahnya kualitas Sumber Daya Manusia Pencari Kerja dan terbatasnya jumlah pegawai fungsional mediator di bidang Hubungan Industrial. Hasilnya berdampak pada kinerja Dinas untuk berupaya senantiasa menciptakan strategi mengatasi permasalahan ketenagakerjaan khususnya permasalahan CPMI.

### **b. Faktor Eksternal**

#### **1) Peluang**

Segala sesuatu yang diperkirakan dapat menjadi sebuah potensi ataupun suatu kejadian yang dapat terjadi maka disebut sebagai peluang. Dinas Tenaga Kerja dalam keseharian melaksanakan tugas dan tanggung jawab melayani masyarakat pastinya memiliki penafsiran akan peluang yang ada. Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa peluang dari Dinas Tenaga Kerja terletak pada sistem kerja samayang dilakukan baik dari instansi pemerintah maupun swasta serta Kabupaten Lombok Timur yakni letak geografis yang strategis untuk dikembangkan dari segi industri, perdagangan, dan pariwisata. menjadi suatu peluang yang menjamin untuk dijadikan sebagai acuan dasar merumuskan strategi lain sebagainya itu merupakan menjadi suatu peluang yang menjamin untuk dijadikan sebagai acuan dasar merumuskan strategi.

#### **2) Ancaman**

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Timur dalam menjalankan tugasnya memiliki beberapa hal yang diperkirakan dapat menjadi kendala untuk menerapkan tugasnya secara khusus masalah ketenagakerjaan. Dijelaskan lebih lanjut oleh kepala PT yang telah diwawancarai oleh peneliti pada hari kamis, tanggal 19 Januari 2023 menjelaskan bahwa:

“Ancaman yang masih dihadapi oleh PJTKI yaitu contohnya dari Malaysia misalnya gaji tidak sesuai dengan perjanjian kerjanya, kedua tempat PMI tidak layak dan tidak nyaman itu yang membuat PMI protes, itulah yang membuat PMI kita lari itu salah satu ancaman bagi kita, karena apa secara tidak langsung nanti perlindungannya tidak ada. Karena dari majikan nanti langsung lapor ke pihak kepolisian disana, karena kalau tidak dilaporkan

nanti dia akan bertanggungjawab sebab dia lari”. Berdasarkan hasil wawancara yang sudah dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya sosialisasi dan informasi yang didapatkan oleh masyarakat terkait dengan persyaratan dokumen dan sistem keberangkatan sehingga banyak masyarakat yang lebih memilih melalui tekong (calo) karena mereka merasa untuk mendapatkan informasi yang lebih dibandingkan dengan Disnakertrans, akan tetapi hal ini akan dapat merugikan dirinya sendiri dengan berbagai permasalahan yang terjadi seperti gaji yang tidak sesuai tempat yang tidak layak dan nyaman.

### **3.2 Formulasi Strategi**

Formulasi strategi merupakan kegiatan yang mengkaji visi dan misi dari suatu organisasi, kebijakan yang sedang berlaku, serta hal-hal yang dapat menghambat dan yang dapat mendukung agar kemudian dapat dirumuskan langkah-langkah strategis yang sesuai. Dalam perumusan strategi peneliti menggunakan teknik analisis SWOT. Wheleen dan Hunger dalam Solihin (2012:172) mengatakan “matriks SWOT adalah perpaduan dari berbagai faktor yang sudah diabstraksi kemudian akan menyajikan berbagai pilihan strategis yang sesuai dengan hasil analisis terhadap lingkungan internal dan eksternal”. Berdasarkan hasil wawancara dan pengamatan yang telah dilaksanakan oleh peneliti pada proses pengamatan lingkungan sebelumnya, ada beberapa faktor internal dan faktor eksternal yang dapat dijadikan pertimbangan dalam menyusun strategi yang terbaik, yaitu sebagai berikut;

#### **a. Faktor Internal**

- **Kekuatan yang dimiliki yaitu:**

- a. Komitmen dan konsistensi pimpinan organisasi untuk bekerja normatif dan taat aturan dan adanya rasa kebersamaan dan loyalitas terhadap atasan dan antar sesama pegawai.
- b. Koordinasi dan kerjasama yang dilakukan oleh Disnaker diantaranya yaitu imigrasi, LP2MI, asuransi dan perbankan. kepolisian, kejaksaan dan tenaga hukum serta P3MI dan PJTKI.
- c. Adanya komitmen kerja yang kuat dari seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk melaksanakan Tupoksi

- **Kelemahan yang dimiliki yaitu:**

- a. Masih rendahnya kualitas SDM Pencari kerja yang ada di Kabupaten Lombok Timur.
- b. Masih terbatasnya jumlah pegawai fungsional mediator, sehingga fungsi hubungan industrial dan fungsi pengawasan, belum maksimal dalam penanganan kasus.

- c. Sarana dan prasarana perkantoran yang kurang memadai dalam melaksanakan pelayanan kepada masyarakat di bidang ketenagakerjaan.

#### d. Faktor Eksternal

- **Peluang yaitu:**

1. Sistem Kerjasama yang dilakukan baik dari instansi pemerintah maupun swasta
2. Letak geografis Kabupaten Lombok Timur yang strategis serta dikembangkannya sebagai daerah industri, perdagangan dan pariwisata.

- **Ancaman yaitu**

1. Pertumbuhan penduduk yang tinggi tanpa diikuti penguatan pemerataan pendapatan masyarakat akan menimbulkan berbagai masalah sosial.
2. berhadapan langsung dengan tekong yang notabeneanya keras
3. Kurangnya pemahaman terhadap undang-undang ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil pengamatan lingkungan yang telah dilakukan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal yang diuraikan, maka dapat dirumuskan beberapa langkah strategis melalui teknik analisis SWOT, yaitu:

**1. Strategi SO** yaitu memanfaatkan kekuatan yang dimiliki untuk memanfaatkan dan memaksimalkan peluang yang ada:

- a. Membangun sistem pelayanan prima di bidang ketenagakerjaan
- b. Membangun komitmen seluruh aparatur dalam tupoksi untuk mewujudkan akuntabilitas.

**2. Strategi ST** yaitu memanfaatkan kekuatan yang dimiliki untuk mengantisipasi dan mengurangi ancaman yang ada, berupa:

- a. Menerapkan aturan ketenagakerjaan dengan konsisten sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.
- b. Meningkatkan komitmen dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

**3. Strategi WO** yaitu memperbaiki kelemahan yang dimiliki untuk memaksimalkan peluang yang ada, berupa:

- a. Membangun mekanisme prosedur dan pola kerja yang efektif dan efisien untuk mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat.
- b. Mengoptimalkan kerjasama antar instansi terkait pembinaan disiplin dan pelayanan yang profesional

**4. Strategi WT** yaitu memperbaiki kelemahan yang dimiliki untuk mengatasi dan mengurangi ancaman, berupa :

- a. Menambah jumlah pegawai mediator yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
- b. Meningkatkan pembinaan dan pengawasan syarat kerja di perusahaan sesuai dengan potensi.
- c. Menerapkan sistem beban kerja yang seimbang.

### **3.3 Implementasi Strategi**

Implementasi Strategi merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk merealisasikan strategi yang telah dirancang dan disusun sedemikian rupa dalam. Berdasarkan teori menurut Wheelen and Hunger bahwasannya dalam mengimplementasikan sebuah strategi, perlu adanya 3 (tiga) unsur penting yaitu, program, anggaran dan prosedur. Ketiga unsur tersebut perlu diamati sebagai tolak ukur tercapainya strategi.

#### **Program**

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti selama melaksanakan penelitian di lapangan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Timur memiliki beberapa program yang telah direncanakan dan sementara dijalankan saat ini. Dinas Ketenagakerjaan memiliki beberapa program untuk meningkatkan pelayanan, pelatihan serta pengawasan dan perlindungan PMI, akan tetapi masih ada beberapa program yang belum berjalan dengan maksimal dikarenakan adanya refocusing anggaran yang terjadi di Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lombok Timur. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada hari Selasa, 17 Januari 2023 Bersama dengan kepala Dinas bapak Muhammad Hairi, SIP., M.Si menjelaskan bahwa:

“Disnaker Lombok Timur memiliki banyak program yang sudah dirancang akan tetapi masih ada beberapa program yang tidak berjalan secara maksimal hal ini sebabkan kurangnya anggaran, sarana prasarana yang ada. Untuk luar dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, kita dapat bantuan dari pemerintah dalam hal ini langsung Bapak Bupati Kabupaten Lombok Timur, Drs. H. Muhammad Sukiman Azmy, MM. Beberapa kali saya menghadap beliau untuk pengadaan mobil dinas baru. Tidak semata-mata saya meminta untuk gaya-gayaan. Saya sebagai Kadis di sini merasa beberapa fasilitas sudah mulai usang dan jika melakukan pemeliharaan bisa mengeluarkan biaya lebih banyak. Bahkan saya pernah menggunakan sepeda motor untuk melaksanakan tugas Satgas PMI dalam penjemputan PMI bermasalah ke bandara. Alhamdulillah saran dan permintaan saya setelah menghadap beberapa kali di respon baik oleh beliau”.

### **3.4 Kendala yang Dihadapi Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lombok Timur dalam Proses Pengawasan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Kabupaten Lombok Timur**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis yang diperoleh peneliti melalui wawancara bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Timur dalam melakukan pengawasan dan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia sudah baik namun belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari dimensi pengamatan lingkungan, formulasi strategi, dimensi implementasi strategi serta evaluasi dan kontrol, dengan beberapa kendala yang dihadapi diantaranya yaitu:

1. Kendala yuridis perlindungan hukum terhadap pekerja migran yakni meliputi aspek politik hukum pemerintah dalam penempatan dan perekrutan BMI yang belum berpihak terhadap CPMI
2. Kendala eksternal disebabkan oleh kurangnya koordinasi dan ketidak sinkronan antara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Timur dengan perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia dan calon pekerja migran Indonesia.
3. Kendala internal yang dihadapi dalam perlindungan buruh migran Indonesia, seperti kurangnya anggaran dalam memberikan sosialisasi, penyuluhan dan pelatihan terhadap pekerja migran Indonesia di Kabupaten Lombok Timur.

### **3.5 Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, hasil analisis yang diperoleh peneliti dengan penelitian terdahulu memiliki hasil yang berbeda, berdasarkan hasil penelitian terdahulu dari Hidayat 2021 hasil pembahasan bahwa Pemerintah daerah mempunyai Tanggung Jawab dan Wewenang dalam melakukan Perlindungan Pekerja Migran. Urusan bidang ketenagakerjaan yang menjadi kewenangan pemerintahan daerah kabupaten/kota adalah meliputi: Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial dan Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawasan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Sumedang memenuhi 83,47% dari kriteria. Begitu pula dengan Implementasi Kebijakan Disnakertrans Kabupaten Sumedang tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia sangat baik (84,10%). Analisis korelasi didapatkan nilai 0,784, dan uji signifikansi diperoleh nilai  $3,322 > t$  tabel 1,96. Pengawasan dan Pelaksanaan Kebijakan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia memiliki hubungan yang baik dan signifikan. strategi P4TKI Kota Batam dalam upaya pencegahan penyelundupan TKI ilegal. Strategi ini meliputi pendirian Pos Pelayanan Keberangkatan dan Kepulangan di Pelabuhan Resmi, serta Koordinasi dengan Imigrasi Kelas 1 Khusus Batam dan Membangun Hubungan dengan Kepolisian. Pelaksanaannya berjalan sangat lancar, namun masih terdapat beberapa kendala, seperti masih banyaknya calo yang memburu korban TKI untuk dikirim secara tidak sah tanpa harus melengkapi semua dokumen yang diperlukan. Hasil temuan yang dilakukan peneliti dalam pengawasan dan perlindungan pekerja migran Indonesia di Kabupaten Lombok Timur permasalahan melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi bahwa strategi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Timur dalam melakukan pengawasan dan perlindungan terhadap pekerja migran Indonesia sudah baik namun belum optimal, hal tersebut dapat dilihat dari dimensi pengamatan lingkungan, formulasi strategi, dimensi implementasi strategi serta evaluasi dan kontrol, dengan beberapa kendala yang dihadapi diantaranya yaitu: Kendala yuridis perlindungan hukum terhadap pekerja migran yakni meliputi aspek politik hukum pemerintah dalam penempatan dan perekrutan BMI yang belum berpihak terhadap CPMI Kendala eksternal disebabkan oleh kurangnya koordinasi dan ketidak sinkronan antara Dinas

Tenaga Kerja Kabupaten Lombok Timur dengan perusahaan penyalur pekerja migran Indonesia dan calon pekerja migran Indonesia. Kendala internal yang dihadapi dalam perlindungan buruh migran Indonesia, seperti kurangnya anggaran dalam memberikan sosialisasi, penyuluhan dan pelatihan terhadap pekerja migran Indonesia di Kabupaten Lombok Timur.

#### 4 KESIMPULAN

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur dalam pengawasan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Lombok Timur sudah baik namun belum optimal. Hal ini disebabkan oleh beberapa kendala antara lain kendala yuridis perlindungan hukum terhadap pekerja migran (pengawasan yang lemah, kebijakan perlindungan hukum yang masih belum jelas, terutama pada tahap pra penempatan dan purna penempatan, serta ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan tanpa sanksi), tenaga kerja yang belum memiliki skill atau kemampuan yang maksimal, adanya refocusing anggaran.

**Keterbatasan Penelitian:** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada Pemerintahan Kabupaten Lombok Timur. Arah Masa Depan Penelitian (future work): Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa berkaitan dengan Koordinasi Pemerintahan Dalam Strategi Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Dalam Pengawasan Dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Di Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat.

#### 5 UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan Terima kasih ditujukan kepada Dinas Ketenagakerjaan Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat yang telah bersedia menjadi lokasi penelitian penulis, yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

#### 6 DAFTAR PUSTAKA

- Caminah, M. (2020). *Sekolah tinggi ilmu administrasi sebelas april sumedang 2020*.
- Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Lombok Timur, 2019-2022
- Dzuhur Hidayat, I., Waluyo, W., & Ulfatun Najicha, F. 2021. Perlindungan Pekerja Migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia Oleh Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Hukum*, 10(1), 71–80.
- Semiwan, C. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif*. Grasindo.
- Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan Teoritik-Legalistik-Empirik-Inovatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,*

*dan R&D. Alfabeta.*

Zabala, J. 2017. *Strategi Pos Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (P4TKI) Kota Batam Dalam Upaya Pencegahan Penyeludupan TKI Ilegal.* 9–15.





