

EVALUASI KEBIJAKAN MIGRASI TENAGA KERJA DARI NIAS KE MALAYSIA (STUDI KASUS DI DINAS KOPERASI UMKM SERTA KETENAGAKERJAAN) KABUPATEN NIAS

By FAMONAHA NDRURU

**EVALUASI KEBIJAKAN ⁸ MIGRASI TENAGA KERJA
DARI NIAS KE MALAYSIA (STUDI KASUS DI
DINAS KOPERASI UMKM SERTA
KETENAGAKERJAAN)
KABUPATEN NIAS**

SKRPISI



**Oleh:
FAMONAH NDRURU
NPM: 2320095**

**²⁴ PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

**EVALUASI KEBIJAKAN ⁸ MIGRASI TENAGA KERJA
DARI NIAS KE MALAYSIA (STUDI KASUS DI
DINAS KOPERASI UMKM SERTA
KETENAGAKERJAAN)
KABUPATEN NIAS**

**²⁴
SKRIPSI**

Diajukan Kepada:
Universitas Nias
untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Menyelesaikan
Program Studi Manajemen

OLEH :
Famonaha Nruru
NIM. 2320095

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumbernya. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik, atau tinjauan suatu masalah; dan pengutipan tersebut tidak merugikan kepentingan Universitas Nias.

Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apa pun tanpa izin Universitas Nias.

MOTTO

“Berjuang Tanpa batas ”

~Penulis~

PERSEMBAHAN:

“Terimakasih air banjir yang sudah merendam didalam tempat tidurku selama proses pengerjaan skripsi ini, terimakasih sudah mengajarkan akan arti perjuangan dalam menuntun ilmu”

Dipersembahkan Untuk:

Papa (Alm) & mama (A/I Wedi Ndruru)

Keluarga Besar (Ndruru Family's)

ABSTRAK

Ndruru, Famonaha 2024. Evaluasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja dari Nias ke Malaysia Studi Kasus di Dinas Koperasi, UMKM serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias. Dibawah Pembimbingan Syah Abadi Mendrofa, S.E.,M.M

Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi kebijakan migrasi tenaga kerja dari Nias ke Malaysia dengan studi kasus di Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias. Tujuan penelitian meliputi: menganalisis peran Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias dalam memperbaiki kebijakan migrasi tenaga kerja ke Malaysia, menganalisis bagaimana program pengembangan UMKM dapat memberdayakan keluarga pekerja migran dan mendukung keberlanjutan migrasi tenaga kerja, serta menganalisis tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan migrasi tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan wawancara sebagai teknik pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan pekerja migran asal Nias di Malaysia sangat dipengaruhi oleh ketersediaan pekerjaan layak, pelatihan sebelum keberangkatan, perlindungan hukum, dan pendampingan selama bekerja. Meskipun pemerintah telah berupaya memastikan hak-hak pekerja migran terpenuhi, tantangan seperti kurangnya pengawasan dan ketidakjelasan informasi masih dihadapi. Efektivitas program perlindungan pekerja migran cukup baik dengan adanya koordinasi antara pemerintah daerah, agen resmi, dan Kedutaan Besar, namun tantangan dalam pengawasan dan komunikasi tetap ada. Selain itu, pemerintah mendorong pengembangan UMKM dan memberikan pelatihan serta akses modal bagi pekerja migran yang kembali ke kampung halaman untuk mendukung integrasi ekonomi. Kepatuhan terhadap regulasi internasional juga diupayakan melalui sosialisasi dan pelatihan, meskipun tantangan di daerah terpencil masih menjadi hambatan. Migrasi tenaga kerja memberikan dampak sosial dan budaya yang signifikan, termasuk manfaat ekonomi bagi keluarga namun juga tantangan sosial yang memerlukan solusi dari pemerintah. Oleh karena itu, peningkatan pengawasan, kerja sama antar lembaga, dan edukasi bagi calon pekerja migran sangat diperlukan untuk mendukung keberlanjutan dan kesejahteraan migrasi tenaga kerja dari Nias ke Malaysia.

Kata Kunci: Kebijakan Migrasi, Tenaga Kerja Migran

Abstract

Ndruru, Famonah²⁶ 2024. Evaluation of Labor Migration Policy from Nias to Malaysia: A Case Study at the Department of Cooperatives, MSMEs, and Manpower of Nias Regency. Under the Supervision of Syah Abadi Mendrofa, S.E., M.M.

This study aims²⁶ to evaluate labor migration policies from Nias to Malaysia with a case study at the Department of Cooperatives, MSMEs, and Manpower of Nias Regency. The research objectives include analyzing the role of the department in improving labor migration policies to Malaysia, examining how MSME development programs can empower migrant workers' families and support sustainable labor migration, and identifying challenges faced in the implementation of labor migration policies. This qualitative research used interviews as the data collection technique. The findings indicate that the well-being of Nias migrant workers in Malaysia is significantly influenced by the availability of decent jobs, pre-de¹⁵²parture training, legal protection, and on-the-job assistance. Although the government has made¹⁶¹ efforts to ensure the rights of migrant workers, challenges such as lack of supervision and unclear information persist. The effectiveness of migrant worker protection programs is relatively good due to coordination between local governments, official agencies, and embassies, although challenges in supervision and communication remain. Additionally, the government promotes MSME development and provides training and access to capital for returning migrant workers to support economic integration. Compliance with international labor migration regulations is pursued through socialization and training, despite challenges in remote areas. Labor migration has significant social and cultural impacts, including economic benefits for families but also social challenges that require government intervention. Therefore, enhanced supervision, inter-agency cooperation, and education for prospective migrant workers are essential to support the sustainability and well-being of labor migration from Nias to Malaysia.

Keywords: Migration Policy, Migrant Workers

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas berkat dan anugerah Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat-Nya penyusunan skripsi ini yang berjudul “Evaluasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja dari Nias ke Malaysia Studi Kasus di Dinas Koperasi, UMKM serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias.” dapat diselesaikan dengan baik.

Dengan penuh kerendahan hati peneliti juga mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si. Selaku Rektor Universitas Nias.
 2. Ibu Maria Magdalena Bate’e, S.E., M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
 3. Ibu Idarni Harefa, SE., M.E. Selaku Plt. Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
 4. Bapak Syah Abadi Mendrofa, S.E., M.M, selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing peneliti dalam penyusunan skripsi ini.
 5. Seluruh Bapak/Ibu Dosen di Universitas Nias.
 6. Pihak keluarga dan semua unsur yang selalu mendukung secara moril maupun materi
- Akhir kata, peneliti mengharapkan skripsi ini dapat memberikan banyak manfaat dan hasil perbaikan untuk keilmuan akademik dan kegiatan penelitian selanjutnya.

Gunungsitoli, Februari 2025
Peneliti,

Famonaha Ndruru
NPM. 2320095

DAFTAR ISI

Halaman	
HALAMAN SAMPUL	
18 LAMAM JUDUL	
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR GAMBAR	iii
DAFTAR TABEL	iv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Fokus Penelitian	6
1.3. Rumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSAT KA	
2.1. Defenisi Migrasi Tenaga Kerja	9
2.1.1. Pengertian Migrasi Tenaga Kerja	9
2.1.2. kebijakan Migrasi Tenaga Kerja	10
2.1.3. Strategi dan Kebijakan	12
2.1.4. Tujuan Migrasi Tenaga Kerja	12
2.2. 21 luasi Implementasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja	13
2.2.1. Metode Kebijakan	13
2.2.2. Alat dan Teknik Evaluasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja ..	14
2.2.3. Tantang dalam Evaluasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja	15
2.2.4. Dampak Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja	17
2.2.5. Praktik Terbaik dalam Kebikajan Migrasi Tenaga Kerja	37
2.2.6. Indikator Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja	20
2.3. Peneliti Terdahulu	21
2.4. Kerangka Berpikir	26
20 BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1. Pendekatan dan Jenis Penelitian	31
3.2. Variabel Penelitian	32
3.3. Lokasi dan Jadwal Penelitian	32
3.3.1. Lokasi Penelitian	32
3.3.2. Jadwal Penelitian	32
3.4. Sumber Data	33
3.5. Instrumen Penelitian	34
3.6. Teknik Pengumpulan Data	35
3.7. Teknik Analisis Data	37
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	38
107 4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Dinas Koperasi Kabupaten Nias	38
4.1.2. Visi dan Misi Kantor Dinas Koperasi Kabupaten Nias	40
88 4.1.3. Karakteristik Informan penelitian	40
4.2. Analisis Hasil wawancara	50
4.2.1. Pedoman Wawancara	50
4.2.2. Reduksi Data	67
4.3. Display Data	77
4.3.1. Kesejahteraan Pekerja Migran	77
4.3.2. Efektivitas Program Perlindungan Pekerja Migran	77
4.3.3. Kesempatan Kerja dan Integrasi Ekonomi	78
4.3.4. Kepatuhan Terhadap Regulasi Internasional	79
4.3.5. Dampak Sosial dan Budaya Pada Masyarakat Lokal	79
4.4. Penarikan Kesimpulan	80
4.4.1. Migrasi Tenaga Kerja	80
4.5. Pembahasan	84
4.5.1. Peran Dinas Koperasi UMKM, dan Keteranaga Kerjaan Kabupaten Nias dalam Memperbaiki kebijakan migrasi tenaga kerja ke luar negeri, khususnya malaysia	84
4.5.2. Peran Peran Pengembangan UMKM dapat Memberdayakan Pekerja Migran dan Mendukung keberkelanjutan Migrasi tenaga kerja	86
4.5.3. Tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan tenaga kerja dari nias ke malaysia	87
43 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	90
5.2. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	
DRAF WAWANCARA	
Lampiran	
DAFTAR PUSTAKA	
Lampiran	

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	26
-------------------------------------	----

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian.....	32
Tabel 4.1 Informan Kunci	50
Tabel 4.2 Informan Pendukung.....	50

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi, migrasi tenaga kerja telah menjadi fenomena yang semakin umum dan signifikan di seluruh dunia. Peningkatan mobilitas manusia antar negara dan daerah telah mendorong pemerintah untuk merumuskan kebijakan yang efektif dalam mengelola arus migrasi ini. Kebijakan migrasi tenaga kerja dirancang untuk mengoptimalkan manfaat ekonomi, sosial, dan budaya dari migrasi, sambil meminimalkan dampak negatif yang mungkin timbul.

Di Indonesia, kebijakan migrasi tenaga kerja mengalami berbagai perubahan seiring dengan kebutuhan dan tantangan yang muncul dalam pasar tenaga kerja domestik. Sejak beberapa dekade terakhir, pemerintah Indonesia telah menerapkan sejumlah kebijakan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja migran, mengatur penempatan tenaga kerja, dan melindungi hak-hak pekerja migran. Kebijakan ini bertujuan untuk mengurangi ketimpangan ekonomi dan sosial serta memastikan bahwa pekerja migran mendapatkan perlindungan yang layak di negara tujuan mereka. Namun, meskipun telah banyak upaya yang dilakukan, masih terdapat sejumlah tantangan yang harus diatasi, seperti pelanggaran hak-hak pekerja, kesulitan dalam penempatan, dan dampak terhadap ekonomi lokal.

Kebijakan migrasi tenaga kerja melibatkan berbagai aspek, mulai dari perekrutan, penempatan, perlindungan hak-hak pekerja, hingga reintegrasi pekerja migran ke daerah asal mereka. Evaluasi kebijakan ini menjadi penting untuk memastikan bahwa tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan efektif. Evaluasi juga membantu dalam mengidentifikasi kelemahan dan kekuatan dari kebijakan yang ada, serta memberikan rekomendasi untuk perbaikan di masa depan.

Migrasi tenaga kerja adalah fenomena global yang telah menjadi bagian integral dari dinamika pasar tenaga kerja internasional. Proses ini melibatkan

pergerakan individu ⁷¹ dari satu negara ke negara lain untuk mencari pekerjaan atau

peluang ekonomi yang lebih baik. Dalam konteks globalisasi dan pertumbuhan ekonomi yang pesat, migrasi tenaga kerja sering kali dianggap sebagai strategi yang efektif untuk mengatasi kekurangan keterampilan, memanfaatkan peluang baru, dan mengurangi tingkat pengangguran. Pemerintah di berbagai negara menerapkan kebijakan migrasi tenaga kerja untuk mengatur aliran tenaga kerja asing dan memastikan bahwa manfaat ekonomi dari migrasi dapat dirasakan secara maksimal. Evaluasi terhadap kebijakan ini penting untuk memastikan bahwa tujuan kebijakan tersebut tercapai dan dampaknya terhadap ekonomi serta masyarakat dapat diukur secara akurat.

Evaluasi kebijakan migrasi tenaga kerja di berbagai negara. Para ahli telah menyoroti beberapa isu penting seperti perlindungan hak-hak pekerja migran, dampak ekonomi dari migrasi, serta proses reintegrasi yang sering kali kurang mendapat perhatian. Misalnya, studi oleh Ruhs dan Martin (2018) menekankan pentingnya regulasi yang seimbang untuk melindungi pekerja migran sambil tetap mendukung kebutuhan pasar tenaga kerja domestik. Selain itu, penelitian oleh Wickramasekara (2019) menunjukkan bahwa ⁴⁶ perlindungan hak-hak pekerja migran harus menjadi prioritas utama dalam setiap kebijakan migrasi, terutama bagi ² pekerja migran yang bekerja di sektor informal.

¹⁵⁴ Kebijakan migrasi tenaga kerja di luar negeri, khususnya di Malaysia, perlu dievaluasi secara menyeluruh untuk memastikan bahwa kebijakan tersebut memberikan manfaat optimal bagi para pekerja dan negara asal. Evaluasi ini penting mengingat berbagai isu yang muncul terkait dengan perlindungan hak-hak pekerja migran, kondisi kerja, serta dampak ekonomi dan sosial yang dihasilkan.

Menurut Rahman (2020), perlindungan hukum dan kebijakan yang komprehensif perlu diperkuat untuk melindungi pekerja migran dari eksploitasi dan pelanggaran hak. Senada dengan itu, studi oleh Saraswati (2019) menekankan pentingnya koordinasi antara pemerintah Indonesia dan

Malaysia dalam menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi pekerja migran. Di sisi lain, penelitian oleh Abdullah (2018) menunjukkan bahwa kebijakan migrasi yang lebih inklusif dan berkeadilan dapat meningkatkan kesejahteraan pekerja migran serta memberikan kontribusi positif bagi kedua negara.

Evaluasi kebijakan migrasi tenaga kerja di Malaysia tidak hanya penting dari perspektif perlindungan pekerja, tetapi juga dari sudut pandang ekonomi. Studi oleh Prasetyo (2021) menunjukkan bahwa remitansi dari pekerja migran memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian Indonesia. Oleh karena itu, kebijakan yang mendukung dan melindungi pekerja migran di luar negeri dapat memberikan dampak positif yang luas, baik secara ekonomi maupun sosial.

Migrasi tenaga kerja merupakan salah satu strategi yang digunakan oleh banyak negara untuk mengatasi masalah pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Kabupaten Nias, yang terletak di Provinsi Sumatera Utara, Indonesia, memiliki potensi besar dalam menyediakan tenaga kerja yang siap untuk bekerja di luar negeri, terutama di Malaysia. Program migrasi tenaga kerja ini dijalankan melalui Dinas Koperasi, UMKM serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias dengan tujuan utama mengurangi tingkat pengangguran dan meningkatkan taraf hidup masyarakat setempat.

Berdasarkan UU. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, UU. 18 Tahun 2017 Tentang Pelaksanaan Perlindungan pekerjaan Migran Indonesia, PP Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pekerja Migran Indonesia, PDERMENPARB Nomor 35 Tahun 2014 Tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan. Kemudian PERMENAKETRANS No. 2 Tahun 2014 Tentang Standar Pelayanan Minimal Ketenagakerjaan. Dan terakhir PERDA Kabupaten Nias Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pedoman dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nias.

Kabupaten Nias menghadapi tantangan besar dalam hal pengangguran dan kekurangan lapangan pekerjaan. Sektor pertanian yang dominan di

daerah ini tidak mampu menyerap seluruh angkatan kerja yang ada. Oleh karena itu, migrasi tenaga kerja menjadi alternatif yang menjanjikan untuk mengatasi permasalahan ini. Malaysia, sebagai salah satu tujuan utama migrasi tenaga kerja dari Nias, menawarkan peluang kerja yang lebih baik di berbagai sektor, seperti perkebunan, konstruksi, dan manufaktur. Kerja sama antara pemerintah daerah dan pemerintah Malaysia dalam memfasilitasi pengiriman tenaga kerja ini telah berlangsung selama beberapa tahun dan menunjukkan hasil yang signifikan dalam menekan angka pengangguran di Kabupaten Nias.

Dinas Koperasi UMKM, Perdagangan, serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias merupakan instansi pemerintah yang bertugas untuk mengelola dan mengembangkan sektor koperasi, usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), serta urusan perdagangan dan ketenagakerjaan di Kabupaten Nias. Dinas ini berperan penting dalam memberikan dukungan teknis, pelatihan, dan bimbingan kepada pelaku usaha lokal untuk meningkatkan kapasitas dan daya saing mereka. Selain itu, Dinas ini juga bertanggung jawab atas pengawasan dan penegakan regulasi terkait ketenagakerjaan, seperti perlindungan hak-hak pekerja dan penciptaan kesempatan kerja. Melalui berbagai program dan kebijakan, Dinas ini berupaya mendorong pertumbuhan ekonomi daerah serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan memfasilitasi pengembangan usaha dan mengoptimalkan potensi tenaga kerja lokal. Berikut adalah tabel mengenai migrasi tenaga kerja Indonesia ke Malaysia dari tahun 2022 hingga 2024:

Tabel 1.1

Migrasi Tenaga Kerja Indonesia ke Malaysia dari Tahun 2022-2024

Tahun	Jumlah Migrasi Tenaga Kerja	Laki-laki	perempuan	Nama Perusahaan Tujuan	Tujuan
2020	15 Orang	6	7	Winsheng Plastic Industry SDN BHD	Malaysia
				Felcra Berhand	
				Hartalega SDN BHD	
				Winsheng Plastic Industry SDN BHD	

2021	8 Orang	5	3	Valeo CDA SDN BHD	Malaysia
				II-IV Advance Manufacturing Center SDN BHD	
				Coherent SDN BHD	
				ANCS SDN BHAD	
				Valeo CDA SDN BHD	
2022	10 Orang	2	8	Inari Technology SDN BHD	Malaysia
				Winsheng Plastic Industry SDN BHD	
				SQA Builders SDN BHD	
				II-IV Advance Manufacturing Center SDN BHD	
				Valeo CDA SDN BHD	
2023	10 Orang	7	3	Intan Bina SDN BHD	Malaysia
				Coherent SDN BHD	
				Sime Darby Plantion Sarawak SDN BHD	
				Plexus Manufacturing SDN BHD	
				Felcra Berhand	
				Hartalega SDN BHD	
2024	4 Orang	2	2	ANCS SDN BHAD	Malaysia
				Coherent SDN BHD	
				Valeo CDA SDN BHD	
				Winsheng Plastic Industry SDN BHD	

Sumber: Dinas UMKM serta Ketenagakerjaan Kab. Nias, 2024

Berdasarkan pengamatan awal peneliti, ditemukan beberapa fenomena yang menunjukkan peran Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias dalam memperbaiki kebijakan migrasi tenaga kerja ke Malaysia. Dan berdasarkan pra wawancara peneliti kepada calon pekerja migran mengatakan bahwa akan mengumpulkan niat untuk bekerja ke Malaysia sesuai proses yang ada dan kesimpulan yang belum di terealisasikan dengan baik. Meskipun kebijakan ini bertujuan untuk meningkatkan pendapatan tenaga kerja dan mengurangi angka pengangguran di Nias, terdapat tantangan yang signifikan dalam pelaksanaannya. Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memastikan keberhasilan migrasi tenaga kerja melalui berbagai upaya, seperti penyediaan

pelatihan keterampilan yang relevan untuk calon pekerja migran. Pelatihan ini bertujuan untuk menciptakan kesesuaian antara keterampilan tenaga kerja dan kebutuhan pasar kerja di Malaysia, sehingga dapat meningkatkan peluang keberhasilan mereka dalam mendapatkan pekerjaan yang sesuai. Selain itu, dinas juga bertanggung jawab untuk menyederhanakan proses administrasi dan persyaratan migrasi. Dengan mengurangi kompleksitas birokrasi, dinas dapat memfasilitasi calon pekerja migran dalam memenuhi dokumen yang diperlukan, mengurangi potensi keterlambatan, dan meminimalkan risiko kegagalan penempatan kerja. Melalui program pengembangan UMKM, dinas juga dapat memberdayakan keluarga tenaga kerja migran dengan memberikan dukungan ekonomi di daerah asal, sehingga keberangkatan pekerja migran dapat menjadi lebih terencana dan berkelanjutan. Dengan pendekatan yang terpadu, peran Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan menjadi kunci dalam meningkatkan efektivitas migrasi tenaga kerja dan dampaknya terhadap masyarakat Nias.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik mengangkat judul **“Evaluasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja dari Nias ke Malaysia Studi Kasus di Dinas Koperasi, UMKM serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias.”**.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi dalam latar belakang di atas, fokus penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja dari Nias ke Malaysia
2. Kualitas Pelatihan dan Dukungan untuk Calon Pekerja Migran
3. Penilaian Proses Administrasi dan Persyaratan Migrasi

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias dalam kebijakan migrasi tenaga kerja ke Malaysia?

2. Bagaimana Kebutuhan Dinas dalam keberlanjutan migrasi tenaga kerja ke Malaysia?

3. Apa saja tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan migrasi tenaga kerja dari Nias ke Malaysia?

31

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis peran Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias dalam memperbaiki kebijakan migrasi tenaga kerja ke luar negeri, khususnya Malaysia
2. Untuk mengetahui dan menganalisis program pengembangan UMKM dapat memberdayakan keluarga pekerja migran dan mendukung keberlanjutan migrasi tenaga kerja
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apa saja tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan migrasi tenaga kerja dari Nias ke Malaysia

74

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperluas pemahaman mengenai efektivitas kebijakan migrasi tenaga kerja, khususnya dalam konteks daerah tertentu seperti Nias, serta menambah wawasan peneliti mengenai dinamika kebijakan migrasi di negara berkembang.

27

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi peneliti untuk mengembangkan keterampilan dalam melakukan evaluasi kebijakan, analisis data, serta penyusunan rekomendasi berbasis bukti.

b. Bagi Universitas Nias

Penelitian ini dapat membuka peluang bagi universitas untuk berkolaborasi dengan pemerintah lokal dan lembaga lainnya dalam implementasi kebijakan berdasarkan temuan penelitian.

c. Bagi Lokasi Penelitian

Temuan dari penelitian ini dapat digunakan oleh Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias untuk mengevaluasi kebijakan migrasi tenaga kerja guna mencapai hasil yang lebih baik dan berkelanjutan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan panduan praktis mengenai tantangan dan solusi dalam evaluasi kebijakan migrasi, serta memfasilitasi studi lanjutan dengan informasi dan data yang relevan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Defenisi Migrasi Tenaga Kerja

2.1.1 Pengertian Migrasi Tenaga Kerja

Migrasi tenaga kerja adalah perpindahan individu dari satu wilayah ke wilayah lain dengan tujuan untuk mencari peluang kerja yang lebih baik atau untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di daerah tujuan. Proses ini sering terjadi baik secara internasional maupun domestik dan dapat melibatkan berbagai bentuk pekerjaan, mulai dari pekerjaan terampil hingga pekerjaan yang tidak terampil. Migrasi tenaga kerja dapat dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial, dan politik, dan biasanya bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup individu dan keluarga mereka dengan mendapatkan gaji yang lebih tinggi atau kondisi kerja yang lebih baik. Selain itu, migrasi tenaga kerja juga memiliki dampak signifikan terhadap pasar tenaga kerja di daerah asal dan daerah tujuan, serta dapat mempengaruhi dinamika sosial dan ekonomi di kedua lokasi tersebut.

Menurut Neoklasik (2019), migrasi tenaga kerja adalah respons rasional terhadap perbedaan upah dan kondisi kerja antara daerah asal dan daerah tujuan. Bansak dan Chellaraj (2019), menjelaskan bahwa perbedaan dalam tingkat pendapatan dan kualitas hidup menjadi pendorong utama migrasi tenaga kerja.

Menurut Hadi (2020:12), menjelaskan bahwa "migrasi tenaga kerja adalah proses di mana pekerja berpindah dari satu negara ke negara lain atau dari satu wilayah ke wilayah lain dalam suatu negara, dengan tujuan utama untuk mendapatkan peluang kerja yang lebih baik atau untuk mengurangi tingkat pengangguran.

Yuliawati dan Ismail (2021:21) mendefinisikan migrasi tenaga kerja sebagai "fenomena sosial dan ekonomi yang terjadi ketika individu atau kelompok berpindah dari lokasi dengan kondisi kerja

yang kurang menguntungkan menuju lokasi yang menawarkan peluang kerja yang lebih baik atau upah yang lebih tinggi.

Rizal (2022) menyatakan bahwa "migrasi tenaga kerja merupakan perpindahan pekerja yang dapat bersifat internal atau internasional, yang dipengaruhi oleh perbedaan dalam kondisi ekonomi, kesempatan kerja, dan kualitas hidup antara lokasi asal dan tujuan.

Sari dan Nanda (2023:14) mendefinisikan migrasi tenaga kerja sebagai "gerakan populasi pekerja dari satu daerah ke daerah lain, baik dalam skala lokal maupun global, untuk mencari kesempatan kerja yang lebih baik dan kondisi kehidupan yang lebih baik.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa Migrasi tenaga kerja adalah fenomena kompleks yang melibatkan perpindahan individu atau kelompok untuk tujuan perbaikan kondisi kerja dan kehidupan. Proses ini dipengaruhi oleh faktor ekonomi, sosial, dan politik yang bervariasi dari satu tempat ke tempat lain. Studi terbaru menunjukkan bahwa migrasi tenaga kerja merupakan bagian integral dari globalisasi dan perubahan ekonomi, yang memiliki dampak signifikan baik bagi negara asal maupun negara tujuan migran. Migrasi ini tidak hanya mencerminkan kebutuhan akan pekerjaan yang lebih baik tetapi juga merupakan strategi adaptasi terhadap perubahan kondisi global dan lokal.

2.1.2 Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja

Menurut Setiawan (2020:123), Kebijakan migrasi tenaga kerja di Indonesia dirancang untuk mengatur dan memfasilitasi mobilitas tenaga kerja baik domestik maupun internasional. Tujuannya meliputi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja di sektor-sektor tertentu, pengurangan pengangguran, dan peningkatan pendapatan negara dari remitansi pekerja migran. Selain itu, kebijakan ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja migran serta memastikan standar kerja yang adil dan manusiawi.

⁵⁵ Kebijakan migrasi tenaga kerja di Indonesia diatur oleh ²⁵ berbagai peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk melindungi hak-hak ⁵ tenaga kerja, baik yang bekerja di dalam negeri maupun yang bekerja di luar negeri. Beberapa regulasi utama yang mengatur kebijakan ini antara lain:

⁶³ 1. **Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia**

Undang-undang ini merupakan salah satu regulasi terbaru yang mengatur perlindungan pekerja migran, termasuk prosedur rekrutmen, penempatan, serta ¹¹⁷ perlindungan hukum dan sosial bagi pekerja migran Indonesia. UU ini mengatur tentang kewajiban pemerintah, agen penempatan, dan majikan dalam menjamin kesejahteraan pekerja migran

⁴⁰ 2. **Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2020 tentang Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia**

Peraturan ini mengatur tentang mekanisme ² penempatan dan perlindungan pekerja migran, termasuk prosedur administrasi dan pengawasan. PP ini juga memperkenalkan sistem pelaporan dan pengaduan yang lebih transparan untuk ⁶⁵ mengatasi masalah yang dihadapi oleh pekerja migran

⁶⁵ 3. **Kebijakan Strategis Nasional (*National Strategic Plan*) untuk Migrasi Tenaga Kerja**

Pemerintah Indonesia juga telah mengeluarkan kebijakan strategis ¹⁶² yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja, memperluas pasar kerja internasional, dan memperbaiki sistem perlindungan. Rencana ini melibatkan kerjasama dengan ¹⁵⁰ negara-negara tujuan dan organisasi internasional untuk memastikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja migran.

2.1.3 Strategi dan Program Kebijakan

Menurut Spitzer (2020:43), Pemerintah Indonesia telah meluncurkan berbagai program dan strategi untuk mengelola migrasi tenaga kerja, antara lain:

1. Peningkatan Kualitas Pelatihan dan Pendidikan

Pemerintah telah meluncurkan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan keterampilan pekerja migran, yang meliputi pelatihan bahasa, keterampilan teknis, dan pengetahuan tentang hak-hak pekerja. Inisiatif ini bertujuan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia di pasar global.

2. Kerja Sama Internasional

Indonesia aktif menjalin kerja sama dengan negara-negara tujuan migrasi untuk memastikan perlindungan pekerja migran. Ini termasuk perjanjian bilateral dan multilateral untuk menjamin hak-hak pekerja dan meminimalkan kasus penipuan dan eksploitasi.

3. Pengawasan dan Penegakan Hukum

Pemerintah telah memperkuat mekanisme pengawasan dan penegakan hukum terkait perlindungan pekerja migran. Ini termasuk peningkatan kapasitas lembaga pengawas, peningkatan transparansi dalam proses rekrutmen, dan pemberian sanksi bagi pihak-pihak yang melanggar peraturan.

2.1.4 Tujuan Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja

Menurut Becker, G. S. (2022), Tujuan kebijakan migrasi tenaga kerja umumnya dirancang untuk mengatasi berbagai isu ekonomi, sosial, dan demografis baik di negara asal maupun negara tujuan. Berikut adalah beberapa tujuan utama dari kebijakan migrasi tenaga kerja:

1. Mengurangi Pengangguran di Negara Asal

Salah satu tujuan utama kebijakan migrasi tenaga kerja adalah untuk mengurangi tingkat pengangguran di negara asal. Dengan mengirimkan tenaga kerja ke luar negeri, negara asal dapat mengurangi jumlah pengangguran dan memanfaatkan potensi tenaga kerja yang belum terpakai.

2. Meningkatkan Penghasilan dan Kesejahteraan

Migrasi tenaga kerja dapat meningkatkan penghasilan pekerja yang berangkat, serta meningkatkan kesejahteraan keluarga mereka

melalui remitansi yang dikirimkan ke negara asal. Ini dapat membantu meningkatkan taraf hidup dan mengurangi kemiskinan di negara asal.

3. Memenuhi Kebutuhan Tenaga Kerja di Negara Tujuan

Negara tujuan migrasi seringkali menghadapi kekurangan tenaga kerja di sektor-sektor tertentu. Kebijakan migrasi tenaga kerja bertujuan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja di sektor-sektor tersebut, yang dapat mendukung pertumbuhan ekonomi dan keberlanjutan industri di negara tujuan.

4. Meningkatkan Keterampilan dan Transfer Pengetahuan

Migrasi tenaga kerja juga dapat menjadi kesempatan untuk pengembangan keterampilan dan transfer pengetahuan antara negara. Pekerja yang kembali ke negara asal setelah periode kerja di luar negeri dapat membawa keterampilan baru dan pengalaman yang bermanfaat bagi ekonomi dan masyarakat setempat.

5. Mendorong Pertumbuhan Ekonomi

Dengan adanya aliran remitansi dan potensi peningkatan keterampilan, kebijakan migrasi tenaga kerja dapat mendorong pertumbuhan ekonomi di negara asal dan berkontribusi pada pengembangan sektor-sektor ekonomi tertentu.

2.2 Evaluasi Implementasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja

2.2.1 Metode Evaluasi Kebijakan

Menurut Ruhs, M. (2020), Evaluasi kebijakan migrasi tenaga kerja penting untuk menilai efektivitas, efisiensi, dan dampak kebijakan yang diterapkan. Metode evaluasi ini biasanya mencakup pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan campuran. Berikut adalah metode utama dalam evaluasi kebijakan migrasi tenaga kerja:

1. Analisis Kualitatif

Metode ini melibatkan studi mendalam terhadap narasi dan pengalaman individu yang terkena dampak kebijakan. Wawancara mendalam, diskusi kelompok fokus (focus group discussions), dan

analisis dokumen digunakan untuk memahami bagaimana kebijakan berpengaruh terhadap pekerja migran dan komunitas mereka. Teknik ini memberikan wawasan tentang bagaimana kebijakan diterima, diimplementasikan, dan dikembangkan.

2.2.2 Alat dan Teknik Evaluasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja

Menurut Bryman (2019:40), Evaluasi kebijakan migrasi tenaga kerja melibatkan penggunaan berbagai alat dan teknik untuk menilai efektivitas dan dampak dari kebijakan tersebut. Berikut adalah beberapa alat dan teknik evaluasi yang sering digunakan:

1. Analisis Kualitatif dan Kuantitatif

Analisis Kualitatif Menggunakan wawancara, diskusi kelompok terfokus (focus groups), dan studi kasus untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang pengalaman individu dan kelompok terkait kebijakan migrasi tenaga kerja. Teknik ini membantu memahami konteks sosial, ekonomi, dan budaya yang memengaruhi efektivitas kebijakan. Sedangkan Analisis Kuantitatif Melibatkan pengumpulan dan analisis data numerik, seperti statistik migrasi, tingkat penempatan tenaga kerja, penghasilan pekerja migran, dan data ekonomi. Teknik ini memungkinkan evaluasi berbasis data yang dapat memberikan gambaran tentang dampak kebijakan secara lebih objektif.

2. Survei dan Kuesioner

Survei Pekerja Migran Mengumpulkan data dari pekerja migran mengenai pengalaman mereka dengan kebijakan migrasi, termasuk kesulitan yang dihadapi, kepuasan terhadap layanan, dan hasil ekonomi. Ini membantu mengevaluasi efektivitas kebijakan dari perspektif pengguna. Kuesioner untuk Pengusaha Memahami bagaimana kebijakan migrasi memengaruhi perusahaan dan pasar kerja. Informasi ini dapat mengidentifikasi tantangan dan peluang yang dihadapi pengusaha terkait dengan pekerja migran.

3. Studi Kasus

Studi Kasus Lokal Menganalisis implementasi kebijakan di area tertentu untuk menilai keberhasilan dan tantangan spesifik. Ini memberikan gambaran tentang bagaimana kebijakan diterapkan di lapangan dan dampaknya pada komunitas lokal. Sedangkan Studi Kasus Internasional Membandingkan kebijakan migrasi di berbagai negara untuk memahami praktik terbaik dan strategi yang berhasil. Ini membantu dalam menyusun rekomendasi berbasis bukti untuk perbaikan kebijakan.

2.2.3 Tantangan dalam Evaluasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja

Menurut Khan dan Raza (2019:95), Tantangan dalam evaluasi kebijakan migrasi tenaga kerja melibatkan beberapa aspek penting yang mempengaruhi efektivitas dan dampak kebijakan tersebut. Berikut tantangan dalam evaluasi kebijakan migrasi tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Ketidakpastian Data dan Kualitas Informasi

Evaluasi kebijakan migrasi tenaga kerja sering kali terhambat oleh ketidakpastian data dan kualitas informasi yang tersedia. ²⁵ Data yang tidak akurat atau tidak lengkap dapat mengarah pada kesimpulan yang salah tentang efektivitas kebijakan. Menurut Khan dan Raza (2019), salah satu tantangan utama dalam evaluasi kebijakan adalah perolehan data yang valid dan reliabel, terutama di negara-negara berkembang.

2. Perbedaan dalam Konteks Sosial dan Ekonomi

¹²² Kebijakan migrasi tenaga kerja harus disesuaikan dengan konteks sosial dan ekonomi masing-masing negara. [Burchardt dan Vickers \(2020\)](#) menyoroti pentingnya mempertimbangkan perbedaan dalam kondisi sosial dan ekonomi antara negara asal dan negara tujuan dalam evaluasi kebijakan migrasi. Perbedaan ini sering kali mempengaruhi efektivitas kebijakan dan dapat menyebabkan dampak yang tidak diinginkan.

3. Dampak Terhadap Pembangunan Ekonomi Lokal

Evaluasi kebijakan migrasi harus mempertimbangkan dampaknya terhadap pembangunan ekonomi lokal, baik di negara asal maupun negara tujuan. Aydin dan Yavuz (2021) mengungkapkan bahwa migrasi tenaga kerja dapat memiliki dampak positif dan negatif pada ekonomi lokal, termasuk pada pasar tenaga kerja, upah, dan investasi lokal. Evaluasi yang efektif harus mampu menilai dan mengukur dampak-dampak ini dengan cermat.

4. Pengelolaan dan Koordinasi Antar Lembaga

Tantangan lain dalam evaluasi kebijakan migrasi tenaga kerja adalah pengelolaan dan koordinasi antar lembaga yang terlibat. [Sengupta \(2022\)](#) mencatat bahwa koordinasi yang buruk antara lembaga pemerintah, agen tenaga kerja, dan organisasi internasional dapat menghambat implementasi dan evaluasi kebijakan migrasi. Penting untuk memiliki sistem yang terintegrasi dan efisien untuk memfasilitasi koordinasi ini.

5. Perubahan dalam Kebijakan Global dan Lokal

Kebijakan migrasi harus menanggapi perubahan dalam kebijakan global dan lokal yang dapat mempengaruhi pola migrasi dan kebutuhan tenaga kerja. Miller dan Lee (2023) menjelaskan bahwa perubahan kebijakan global, seperti perjanjian perdagangan atau kebijakan imigrasi internasional, dapat mempengaruhi dinamika migrasi tenaga kerja. Evaluasi kebijakan harus mampu beradaptasi dengan perubahan ini untuk tetap relevan dan efektif.

2.2.4 Dampak Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja

Menurut Wijayawardena (2020:78), Dampak kebijakan migrasi tenaga kerja, terdapat beberapa aspek penting yang mencakup dampak sosial, ekonomi, dan budaya dari kebijakan adalah sebagai berikut:

1. Dampak Ekonomi

Kebijakan migrasi tenaga kerja sering kali berfokus pada peningkatan pertumbuhan ekonomi melalui pemanfaatan tenaga

kerja yang lebih murah dan terampil. Menurut Tayeb (2022) dalam artikel "*Economic Implications of Labor Migration Policies: A Review*", kebijakan migrasi dapat meningkatkan produktivitas ekonomi dengan mengisi kekurangan tenaga kerja di sektor-sektor tertentu, seperti konstruksi dan layanan. Tayeb menjelaskan bahwa tenaga kerja migran dapat berkontribusi pada pertumbuhan ekonomi melalui peningkatan produksi dan konsumsi, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap pendapatan nasional.

Namun, Gibson & McKenzie (2023) dalam penelitian mereka "*The Effects of Labor Migration on Home Country Economies*" menunjukkan bahwa meskipun terdapat keuntungan ekonomi bagi negara penerima, negara asal juga merasakan dampak positif dalam bentuk remitansi. Remitansi yang dikirim oleh migran dapat membantu meningkatkan pendapatan rumah tangga dan mengurangi kemiskinan di negara asal.

2. Dampak Sosial

Dampak sosial dari kebijakan migrasi tenaga kerja sangat penting, terutama dalam konteks integrasi sosial dan perubahan struktur demografis. Dustmann & Görlach (2023) dalam studi mereka "*Social Integration of Migrant Workers: A Comprehensive Review*" menyebutkan bahwa migrasi dapat mempengaruhi struktur sosial masyarakat dengan memperkenalkan keberagaman budaya dan etnis baru. Dampak ini bisa positif jika migran dapat diintegrasikan dengan baik ke dalam masyarakat, tetapi bisa menimbulkan ketegangan sosial jika terjadi konflik budaya atau diskriminasi.

3. Dampak Budaya

Kebijakan migrasi tenaga kerja dapat mempengaruhi budaya lokal baik secara langsung maupun tidak langsung. Kumar (2021) dalam artikel "*Cultural Impacts of Labor Migration: Evidence from Recent Studies*" menjelaskan bahwa kehadiran migran sering kali membawa perubahan budaya, seperti kebiasaan makan, gaya hidup, dan bahasa. Meskipun ini dapat memperkaya budaya lokal, Kumar

juga mencatat bahwa ada risiko munculnya ketegangan budaya, terutama jika tidak ada upaya untuk memahami dan menghargai perbedaan budaya.

4. Dampak terhadap Tenaga Kerja

Kebijakan migrasi juga berdampak langsung terhadap tenaga kerja itu sendiri, termasuk hak-hak kerja dan kondisi kerja. Harris & McLaughlin (2024) dalam laporan "*Labor Rights and Working Conditions of Migrant Workers*" mengemukakan bahwa kebijakan yang tidak memadai dapat mengakibatkan pelanggaran hak-hak pekerja migran, seperti upah yang tidak layak dan kondisi kerja yang buruk. Oleh karena itu, penting bagi kebijakan migrasi untuk mencakup perlindungan yang memadai bagi tenaga kerja migran.

2.2.5 Praktik Terbaik dalam Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja

Menurut Martin Ruhs (2021:54), Kebijakan migrasi tenaga kerja merupakan aspek penting dalam pengelolaan tenaga kerja global. Praktik terbaik dalam kebijakan ini membantu memaksimalkan manfaat migrasi, baik untuk negara pengirim maupun negara penerima. Beberapa prinsip utama dalam kebijakan migrasi tenaga kerja yang baik termasuk perlindungan hak-hak pekerja, pemenuhan kebutuhan pasar tenaga kerja, dan kerja sama internasional.

1. Perlindungan Hak-Hak Pekerja

Negara harus memastikan bahwa pekerja migran dilindungi secara hukum dan sosial. Ini termasuk pengaturan tentang upah yang adil, kondisi kerja yang aman, dan akses ke layanan kesehatan dan pendidikan. Kebijakan ini bertujuan untuk mencegah eksploitasi dan diskriminasi terhadap pekerja migran.

2. Kesesuaian dengan Kebutuhan Pasar Tenaga Kerja

Kebijakan migrasi harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan pasar tenaga kerja di negara penerima tanpa mengabaikan dampak terhadap pasar tenaga kerja di negara pengirim. Ini dapat dilakukan dengan menggunakan data dan analisis pasar tenaga kerja untuk

merancang program migrasi yang responsif terhadap perubahan ekonomi dan sosial.

3. **Kerja Sama Internasional**

Negara-negara perlu bekerja sama untuk mengelola migrasi tenaga kerja secara efektif. Kerja sama ini dapat meliputi perjanjian bilateral atau multilateral, berbagi informasi, dan koordinasi kebijakan untuk menangani isu-isu seperti perdagangan manusia dan penyelundupan pekerja migran.

4. **Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan**

Untuk meningkatkan keberhasilan pekerja migran, negara pengirim dapat menyediakan pelatihan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja di negara penerima. Ini membantu pekerja migran untuk lebih mudah beradaptasi dan mengurangi kesenjangan keterampilan.

5. **Pemantauan dan Evaluasi**

Kebijakan migrasi harus mencakup mekanisme untuk pemantauan dan evaluasi agar dapat mengidentifikasi masalah, mengevaluasi efektivitas, dan membuat penyesuaian yang diperlukan. Ini melibatkan pengumpulan data, analisis kebijakan, dan umpan balik dari semua pihak yang terlibat.

2.2.5 Indikator Migrasi Tenaga Kerja

Menurut Scholte, J. A. (2022), terdapat beberapa indikator kebijakan migrasi tenaga kerja adaah sebagai berikut:

1. **Kesejahteraan Pekerja Migran**

Indikator ini mengukur bagaimana kebijakan migrasi tenaga kerja mempengaruhi kesejahteraan pekerja migran, termasuk kondisi kerja, hak-hak sosial, dan dukungan kesehatan. Kesejahteraan pekerja migran seringkali menjadi fokus penting dalam kebijakan migrasi untuk memastikan bahwa pekerja tidak hanya memiliki pekerjaan, tetapi juga dapat bekerja dalam kondisi yang layak dan aman.

2. Efektivitas Program Perlindungan Pekerja Migran

Mengukur sejauh mana kebijakan migrasi melindungi pekerja dari eksploitasi dan pelanggaran hak-hak mereka. Ini termasuk kebijakan mengenai kontrak kerja, perlindungan hukum, dan bantuan konsuler. Kebijakan yang efektif harus mencakup mekanisme untuk melaporkan pelanggaran dan mendapatkan bantuan.

3. Kesempatan Kerja dan Integrasi Ekonomi

Indikator ini menilai bagaimana kebijakan migrasi berkontribusi pada kesempatan kerja dan integrasi ekonomi pekerja migran di negara tujuan. Ini mencakup peluang untuk mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan mereka dan akses ke peluang ekonomi lainnya.

4. Kepatuhan Terhadap Regulasi Internasional

Mengukur sejauh mana kebijakan migrasi tenaga kerja mematuhi standar dan regulasi internasional seperti Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migran (ICMW). Kepatuhan terhadap regulasi internasional penting untuk memastikan perlindungan dan hak-hak pekerja migran diakui secara global.

5. Dampak Sosial dan Budaya pada Masyarakat Lokal

Mengukur dampak sosial dan budaya dari migrasi tenaga kerja terhadap masyarakat lokal, termasuk perubahan dalam struktur sosial, budaya, dan integrasi sosial antara pekerja migran dan komunitas setempat. Kebijakan migrasi yang baik harus mempertimbangkan dampak ini untuk memastikan harmonisasi antara pekerja migran dan masyarakat.

78

2.3 Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	A. Rahman, (2021)	Evaluasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja:	Kualitatif	penelitian Evaluasi

		Studi Kasus di NTT		Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja: Studi Kasus di NTT menggunakan metode kualitatif dan hasil menunjukkan bahwa Penelitian ini menemukan bahwa kebijakan migrasi tenaga kerja di NTT tidak efektif dalam mengurangi pengangguran lokal karena kurangnya pelatihan keterampilan yang relevan. Penelitian juga mengidentifikasi perlunya perbaikan dalam mekanisme monitoring dan evaluasi.
--	--	--------------------	--	---

2	B. Sari, 2020	115 Peran Dinas Koperasi dan UMKM dalam Pemberdayaan Ekonomi Lokal di Kabupaten Bogor	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi Dinas Koperasi dan UMKM dalam bentuk pelatihan, bimbingan teknis, dan akses ke permodalan secara signifikan meningkatkan kapasitas UMKM. Penelitian ini juga mencatat bahwa dukungan berupa program-program khusus untuk pengembangan SDM, seperti pelatihan keterampilan dan manajemen, memiliki dampak positif terhadap produktivitas UMKM.
3	Anna Dze (2019)	Evaluasi Program Pengembangan Kewirausahaan UMKM oleh Dinas Perindustrian di Kota Surabaya	Kualitatif	Penelitian ini mengidentifikasi bahwa program-program pengembangan kewirausahaan, termasuk

				pelatihan dan akses permodalan, sangat membantu UMKM dalam mengembangkan bisnis mereka. Namun, penelitian ini juga mencatat bahwa ada beberapa kendala seperti kurangnya koordinasi antara dinas dan pelaku UMKM serta kebutuhan untuk peningkatan kualitas materi pelatihan.
4	Putri, (2022)	Evaluasi Kebijakan Migrasi dan Dampaknya terhadap Ketenagakerjaan Lokal di kota Surabaya.	Kualitatif	Penelitian ini menilai bahwa meskipun kebijakan migrasi memberikan peluang kerja baru, seringkali menimbulkan ketidakstabilan di pasar kerja lokal. Perlu ada strategi yang lebih baik dalam perencanaan

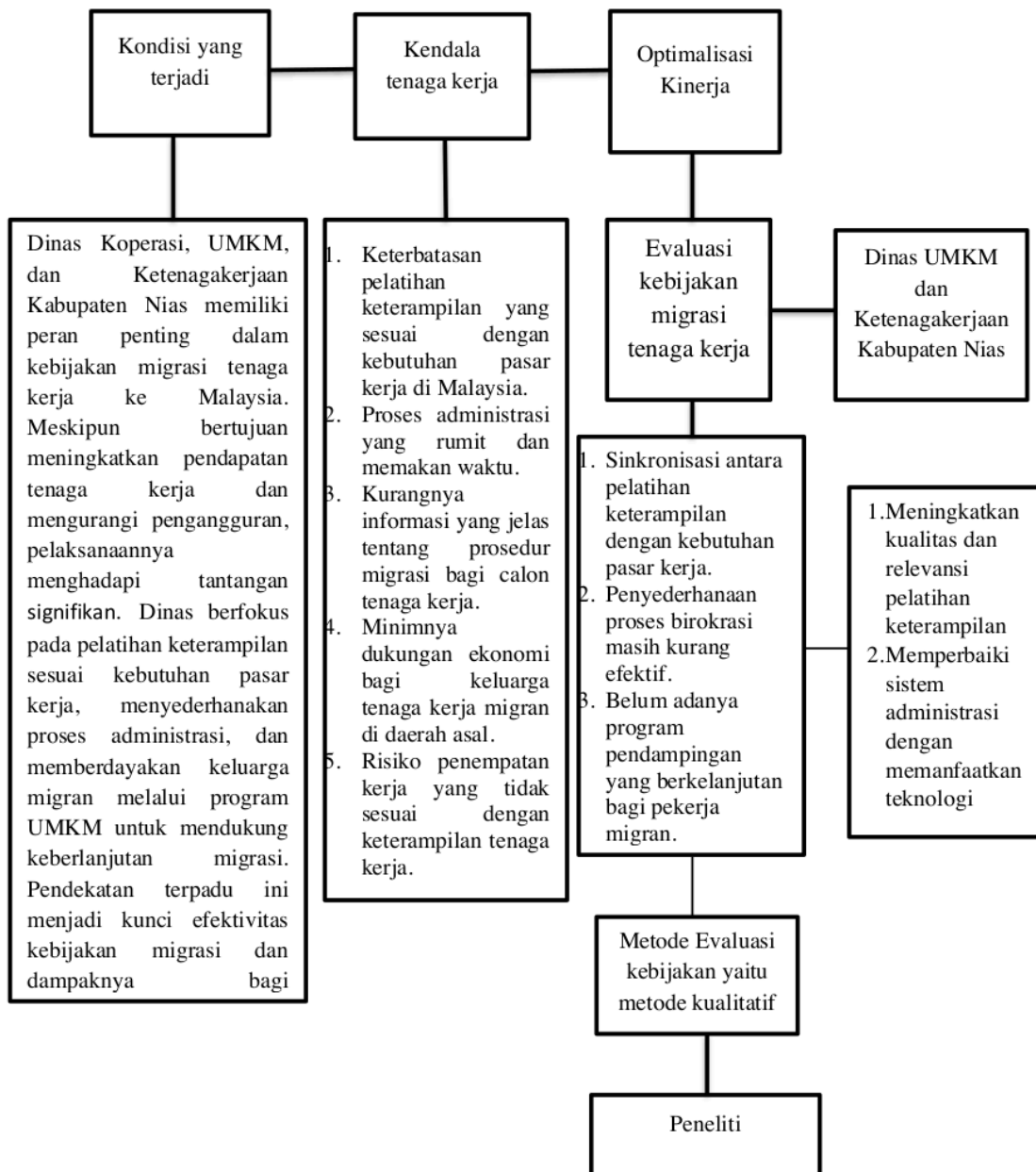
				migrasi untuk meminimalkan dampak negatif.
5	Syahmdhun (2022)	Strategi Pengembangan UMKM dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi di Kota Makassar	kualitatif	Penelitian ini menemukan bahwa strategi pengembangan UMKM di Kota Makassar masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan akses ke modal dan kurangnya pelatihan untuk pengusaha kecil. Meskipun demikian, kebijakan pemerintah yang mendukung UMKM, seperti pelatihan kewirausahaan dan program bantuan modal, terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan

				140 koordinasi antara pemerintah dan sektor swasta untuk menciptakan peluang usaha yang lebih baik.
6	Putri A (2021)	Efektivitas Program Pemberdayaan UMKM terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Yogyakarta	kualitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa program pemberdayaan UMKM di Kota Yogyakarta telah berhasil meningkatkan keterampilan dan pengetahuan pengusaha lokal, meskipun ada kekurangan dalam hal akses terhadap informasi pasar dan teknologi. Penelitian merekomendasikan penguatan infrastruktur teknologi dan peningkatan akses informasi untuk meningkatkan hasil dari program pemberdayaan UMKM.

7	Puspita & Nuraeni (2021)	Efektivitas Program Pemberdayaan UMKM dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi di Kota Yogyakarta	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pemberdayaan UMKM di Yogyakarta berhasil meningkatkan kesejahteraan ekonomi para pengusaha kecil. Pelatihan keterampilan dan akses ke sumber daya finansial telah meningkatkan produktivitas dan inovasi. Namun, masih ada kekurangan dalam hal koordinasi antara berbagai instansi pemerintah dan sektor swasta.
---	--------------------------	---	------------	--

2.4 Kerangka Berpikir

Sugiyono (2018), Kerangka Pemikiran adalah teoritis atau konseptual yang digunakan untuk merumuskan hipotesis atau pertanyaan penelitian. Kerangka pemikiran membantu peneliti untuk menyusun landasan teori dan memberikan kerangka acuan bagi pengumpulan analisis data.



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini berfokus pada peran Dinas UMKM dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias dalam mendukung migrasi tenaga kerja serta peningkatan kesejahteraan pekerja mitra melalui beberapa indikator utama, yaitu efektivitas program perlindungan pekerja migran, kesempatan kerja dan integrasi ekonomi, kepatuhan terhadap regulasi internasional, serta dampak sosial dan budaya pada masyarakat lokal.

Dengan indikator **Efektivitas Program Perlindungan Pekerja Migran**: Indikator ini mengukur sejauh mana program perlindungan yang dijalankan oleh Dinas UMKM dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias mampu melindungi hak dan kesejahteraan pekerja migran. Ini mencakup kebijakan dan layanan yang memastikan perlindungan terhadap eksploitasi, akses terhadap keadilan, serta dukungan sosial dan keuangan bagi pekerja migran.

Kesempatan Kerja dan Integrasi Ekonomi. Indikator ini menilai keberhasilan dinas dalam menciptakan kesempatan kerja yang berkelanjutan dan bagaimana pekerja migran dapat terintegrasi ke dalam ekonomi lokal. Ini termasuk pengembangan keterampilan, peningkatan akses terhadap pasar tenaga kerja, dan dukungan bagi ⁸³usaha kecil dan menengah yang dapat menyerap tenaga kerja lokal dan migran.

Kepatuhan Terhadap Regulasi Internasional. Indikator ini mengevaluasi sejauh mana kebijakan dan praktik yang diterapkan oleh Dinas UMKM dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias sesuai dengan standar internasional, seperti konvensi ILO (*International Labour Organization*) tentang perlindungan pekerja migran. Hal ini mencakup aspek-aspek seperti kondisi kerja yang layak, upah minimum, dan hak-hak pekerja yang diakui secara internasional.

Dampak Sosial dan Budaya pada Masyarakat Lokal. Indikator ini menilai bagaimana migrasi tenaga kerja mempengaruhi dinamika sosial dan budaya di masyarakat lokal. Ini termasuk perubahan dalam struktur keluarga, adaptasi budaya, dan dampak sosial seperti peningkatan atau penurunan kualitas hidup masyarakat lokal. Penilaian ini penting untuk memahami dampak jangka panjang dari migrasi tenaga kerja dan bagaimana masyarakat lokal dapat beradaptasi dengan perubahan tersebut.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Menurut Soekanto (2020: 75), mengatakan bahwa penelitian adalah kegiatan ilmiah yang berdasarkan pada suatu analisis dan konstruksi yang harus dilakukan dengan sistematis, metodologis dan konsisten yang bertujuan untuk mengungkapkan suatu kebenaran yang dibagi dalam 3 (tiga) jenis kegiatan, yaitu:

- a. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang mempunyai sifat deskriptif, penelitian ini lebih cenderung menggunakan analisis. Dalam penelitian ini proses dan makna lebih banyak ditonjolkan dengan menggunakan landasan teori sebagai panduan untuk fokus pada penelitian berdasarkan fakta yang ada di lapangan.
- b. Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang melakukan investigasi secara sistematis untuk meneliti sebuah fenomena dengan cara mengumpulkan data-data yang bisa diukur menggunakan ilmu statistik, matematika dan komputasi. Penelitian kuantitatif memiliki tujuan untuk mengembangkan teori hipotesis yang memiliki kaitan dengan fenomena-fenomena alam.
- c. Penelitian campuran adalah penelitian yang menggabungkan penelitian bentuk kuantitatif dan kualitatif. Penelitian campuran ini lebih kompleks dibandingkan penelitian-penelitian yang disebutkan di atas, karena pada penelitian ini tidak hanya mengumpulkan dan menganalisis data namun juga melibatkan fungsi-fungsi dari penelitian kuantitatif dan kualitatif. Penggunaan dari kedua metode penelitian itu diharapkan bisa memberikan pemahaman yang lebih lengkap mengenai masalah penelitian yang diangkat.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas, maka penulis menggunakan jenis penelitian kualitatif.

3.2 Variabel Penelian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah variabel tunggal. Menurut Sugiyono (2017: 39), bahwa variabel tunggal “segala sesuatu atribut, sifat, nilai dari orang yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian diambil kesimpulannya”.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas, maka yang menjadi variable tunggal dalam penelitian ini adalah kebijakan migrasi tenaga kerja indikator yakni: Menurut Scholte, J. A. (2022), terdapat tiga indikator Migrasi tenaga kerja adalah kesejahteraan pekerja migrasi, efektivitas program perlindungan pekerja migran, kesempatan kerja dan integrasi ekonomi, kepatuhan terhadap regulasi internasional, Dampak Sosial dan Budaya pada Masyarakat Lokal.

52

3.3 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Koperasi UMKM, Perdagangan serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias dengan Alamat : Jl. Hiliwaeto Gido, Kec. Gido. Kabupaten Nias

3.3.2 Jadwal Penelitian

Adapun jadwal penelitian yang dilaksanakan terhitung dari bulan Mei sampai dengan bulan september 2024

Table. 3.2

Jadwal Penelitian

No	Jenis Kegiatan	Februari s/d Agustus 2024				
		Juni	Juli	Agst	Sept	Okt
1	Tahap Persiapan Penelitian					
	a. Pengajuan Judul					
	b. Penyusunan Proposal					
	c. Bimbingan Proposal					
	d. Seminar Proposal					
2	Tahap Pelaksanaan					
	a. Pelaksanaan Penelitian					

	b. Pengumpulan Data					
142	c. Analisis Data					
3	Tahap Penyelesaian					
	a. Penyusunan Skripsi					
	b. Bimbingan Skripsi					
	c. Sidang					

Sumber: Olahan Penulis, 2024

3.4 Sumber Data

Menurut Arikunto (2019: 56),¹ bahwa sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh. Apabila peneliti menggunakan wawancara dalam pengumpulan datanya, maka sumber data disebut informan, yaitu orang yang merespon atau menjawab pertanyaan-pertanyaan peneliti, baik pertanyaan tertulis ataupun lisan. Dalam penelitian ini³ peneliti menggunakan penelitian kualitatif, dimana jenis data yang dibutuhkan adalah data primer dan data sekunder.

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya. Data dikumpulkan sendiri oleh peneliti langsung dari sumber pertama atau tempat objek penelitian dilakukan.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dikumpulkan untuk maksud selain menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi. Data ini dapat ditemukan dengan cepat. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder adalah literatur, artikel, jurnal serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

Selain data primer, sumber data yang dipakai peneliti adalah sumber data sekunder, data sekunder didapat melalui berbagai sumber yaitu literatur artikel, serta situs di internet yang berkenaan dengan penelitian yang dilakukan.

3.5 Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2017: 54), ¹ mengatakan bahwa instrumen penelitian adalah alat dan fasilitas yang dipakai oleh peneliti dalam proses pengumpulan data untuk memudahkan pekerjaan dan hasilnya lebih baik, cermat, lengkap serta konsisten sehingga penelitian yang dilakukan lebih mudah diolah.

Lebih lanjut Arikunto (2017: 60), ¹ menjelaskan bahwa dalam penelitian kualitatif ada beberapa instrumen penelitian yang umum digunakan, yaitu:

a. **Peneliti**

⁹ Instrumen pertama dan utama dalam penelitian kualitatif adalah peneliti itu sendiri. Tanpa peneliti maka sebuah penelitian tidak akan berjalan, karena tidak ada pihak yang dapat menentukan topik, fokus utama dan pengumpulan data.

b. **Panduan Wawancara**

⁹ Panduan wawancara berisi sebuah tulisan detail kegiatan wawancara yang akan dilakukan peneliti untuk mendapatkan data. Panduan ini berisi informasi data narasumber dan daftar pertanyaan yang diajukan.

³⁷ c. **Alat Tulis**

Alat tulis yang digunakan dalam penelitian ⁹ mencakup buku, pena, dan jenis lainnya yang berfungsi sebagai media bagi peneliti untuk mencatat hal dan informasi penting selama melakukan pengamatan pada objek penelitian.

d. **Alat Rekam**

Alat rekam dibutuhkan selama proses penelitian untuk merekam kejadian atau proses wawancara yang dilakukan peneliti kepada informan penelitian.

e. **Dokumen**

Dokumen merupakan instrumen penting dalam penelitian, karena sumber data yang dibutuhkan berupa dokumen-dokumen yang berkaitan dengan penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan proses dalam mengumpulkan data secara akurat dan sistematis untuk mendapatkan data yang valid yang kemudian akan di analisa. Menurut Sugiyono (2016: 193), teknik pengumpulan data adalah suatu langkah yang di dinilai strategis dalam penelitian, karena mempunyai tujuan yang utama dalam memperoleh data. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengumpulan data yakni:

1. Observasi

Metode observasi cara yang paling efektif adalah melengkapinya dengan format atau blangko pengamatan sebagai instrumen pertimbangan kemudian format yang disusun berisi item-item tentang kejadian atau tingkah laku yang digambarkan. Dari peneliti berpengalaman diperoleh suatu petunjuk bahwa mencatat data observasi bukanlah sekedar mencatat, tetapi juga mengadakan pertimbangan kemudian mengadakan penilaian kepada skala bertingkat. Observasi ini dilakukan di Dinas UMKM Ketenagakerjaan Kabupaten Nias.

2. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal- hal dari informan yang lebih mendalam dan jumlah informannya sedikit atau kecil.

Menurut Sugiyono (2018:250) informan penelitian adalah individu atau orang yang di manfaatkan untuk memberikan informasi mengenai situasi dan kondisi latar belakang penelitian. Melalui informan, peneliti dapat mengetahui segala sumber informasi mengenai hal yang menjadi objek penelitian.

Dalam penelitian, informan adalah individu yang memberikan informasi relevan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Informan dibedakan menjadi tiga kategori berdasarkan perannya, yaitu informan kunci, informan utama, dan informan pendukung.

Informan kunci adalah individu yang memiliki pengetahuan mendalam, pengalaman, atau wawasan khusus tentang subjek penelitian.

Mereka biasanya memiliki posisi strategis, otoritas, atau peran signifikan dalam konteks yang diteliti. Informan kunci berfungsi sebagai sumber utama dalam memberikan gambaran umum dan mendalam mengenai fenomena yang diteliti, misalnya, kepala dinas atau tokoh masyarakat yang terlibat langsung dalam kebijakan yang sedang dievaluasi.

Informan utama adalah individu yang terlibat langsung dengan fenomena yang diteliti dan merupakan bagian dari kelompok atau komunitas yang menjadi subjek penelitian. Mereka memberikan informasi berbasis pengalaman pribadi yang relevan, seperti pekerja migran dalam penelitian tentang migrasi tenaga kerja. Informan utama memberikan perspektif praktis yang penting untuk memahami dampak kebijakan pada tingkat individu.

Informan pendukung adalah individu yang tidak terlibat langsung, tetapi memiliki keterkaitan dengan subjek penelitian dan dapat memberikan informasi tambahan untuk melengkapi data. Mereka biasanya memiliki peran periferan tetapi tetap relevan, seperti anggota keluarga pekerja migran atau masyarakat yang terpengaruh oleh kebijakan. Informasi dari informan pendukung sering kali digunakan untuk mengonfirmasi atau memperkuat temuan dari informan utama dan kunci.

Ketiga jenis informan ini saling melengkapi untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh dan mendalam dalam penelitian.

Adapun informan dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

Tabel 3.3

Tabel Informan Penelitian

No	Nama	Jabatan
1.	Firmina Amina Halawa, S.E	Kepala Dinas (Informan Kunci)

2.	Sabaaro Mendrofa, S.Sos	Sekretaris (Informan Utama)
3.	Kurniaman Ndruru	¹³ Masyarakat (Informan Pendukung)
4.	Samani Waruwu	Masyarakat (Informan Pendukung)
5.	Markus Gea	Masyarakat (Informan Pendukung)

Sumber: Olahan Peneliti, 2024

3. Dokumentasi

Selain melalui wawancara dan observasi, informasi juga bisa diperoleh lewat fakta yang tersimpan dalam bentuk surat, catatan harian, arsip foto, hasil rapat, jurnal kegiatan dan sebagainya. Data berupa dokumen seperti ini bisa dipakai untuk menggali informasi yang terjadi di masa silam. Peneliti perlu memiliki kepekaan teoritik untuk memaknai semua dokumen tersebut sehingga tidak sekadar barang yang tidak bermakna.

3.7 Teknik Analisa Data

Menurut Arikunto (2017: 68), ¹ bahwa dalam penelitian deskriptif kualitatif, ada beberapa pola dan teknik analisa data yang umum digunakan yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk mengolah dan menganalisa data yang telah diperoleh, maka penulis melakukan metode analisa data, sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data dilakukan dalam rangka pemilihan dan penyederhanaan data. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan ini adalah seleksi data dan pembuangan data yang tidak relevan. Data-data yang

relevan dengan penelitian akan di organisasikan sehingga terbentuk sekumpulan data yang dapat memberi informasi faktual.

2. Penyajian Data

Penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk sekumpulan informasi, baik berupa tabel, bagan, maupun deskriptif naratif, sehingga data yang tersaji relatif jelas dan informatif. Tindakan lanjutan, penyajian data digunakan dalam kerangka menarik kesimpulan dari akhir sebuah tindakan.

3. Penarikan Kesimpulan

Pada tahap ini peneliti akan mengambil kesimpulan secara ringkas dan jelas, sehingga terjawab tujuan dan masalah penelitian yang telah dianalisa sebelumnya.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1. Sejarah Singkat Kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias.

Sejarah Kantor Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias dekati tahun 50-an, kantor koperasi ini telah dibentuk dengan nama jabatan koperasi. Tidak lama kemudian sekitar tahun 1980 terjadi lagi perubahan nama menjadi departemen perdagangan dan koperasi. Pada tahun 1990 terjadi lagi perubahan nama menjadi Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil (PPK) dengan bergulirnya Otonomi Daerah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, maka Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil (PPK) berubah menjadi Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Penanaman Modal. Munculnya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2008, Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Penanaman Modal mengalami perubahan sebutan menjadi Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah dan Penanaman Modal Kabupaten Nias sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Nias Nomor 07 Tahun 2008 tentang tata cara Dinas-dinas Kabupaten Nias.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Peraturan Daerah dan Kabupaten Nias, Koperasi dan UMKM berubah sebutan menjadi Dinas Ketenagakerjaan dan Koperasi Kabupaten Nias. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nias Nomor 2 Tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nias. Berdasarkan Penggabungan tersebut maka Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, Perdagangan serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias menempati gedung baru tanggal 1 Januari 2022.

4.1.2. Visi Misi Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias

Visi

Kabupaten Nias Maju.

Misi

1. Desa terakses, ibu kota terurus
2. Kesehatan, Pendidikan dan Sumber Daya Manusia Beranjak
3. Petani, Peternak dan nelayan produktif

4.1.3. Karakteristik Informan Penelitian

Pada uraian ini peneliti mengemukakan data penelitian yang merupakan data hasil yang diperoleh peneliti di lokasi penelitian, yaitu: Dinas Koperasi, UMKM serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias, khususnya menjelaskan dan menganalisis Evaluasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja dari Nias ke Malaysia Studi Kasus di Dinas Koperasi, UMKM serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada Dinas Koperasi, UMKM serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias. Sebagai narasumber dalam mengadakan observasi secara langsung pada lokasi penelitian guna memperoleh data secara langsung yang berhubungan dengan masalah penelitian. Peneliti akan menguraikan pembahasan secara teoritis maupun secara langsung pada objek penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi identitas narasumber adalah: nama, dan jabatan. Dalam penelitian ini narasumber berjumlah 5 orang yaitu: Kepala Dinas Koperasi, UMKM serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias, sekretaris, kepala bidang dan masyarakat. Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

2

Tabel 4.2

Nama – Nama Informan Kunci

No	Nama	Jabatan
1	Firmina Amina Halawa, S.E	Kepala Dinas (Informan Kunci)

2	Sabaaro Mendrofa, S.Sos	Kepala Bidang Tenaga Kerja (Informan Pendukung)
---	-------------------------	--

Sumber: Olahan Peneliti, 2025

2

Tabel 4.2

Nama – Nama Informan Pendukung

NO	Nama	Jabatan
1	Kurniaman Ndruru	Masyarakat (Informan Pendukung)
2	Samani Waruwu	Masyarakat (Informan Pendukung)
3	Markus Gea	Masyarakat (Informan Pendukung)

Sember: Olahan Peneliti, 2025

4.2. Analisis Hasil Wawancara

2

4.2.1. Pedoman Wawancara

Dalam rancangan penelitian ini, peneliti hanya mengemukakan rencana wawancara secara garis besar yang akan dikembangkan secara lebih mendalam pada saat wawancara dilakukan terhadap terhadap informan, sehingga diharapkan perolehan informasi dari informan yang lengkap aktual dan akurat.

Daftar pedoman wawancara ini berfungsi untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian yang dimana terdapat beberapa indikator-indikator yang terkait dengan judul Evaluasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja dari Nias ke Malaysia Studi Kasus di Dinas Koperasi, UMKM serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias. Berikut daftar wawancara yang diajukan oleh peneliti kepada informan:

8

Informan kunci

Tanggal wawancara : Rabu, 15 Januari 2025

Tempat : Kantor Dinas Koperasi, UMKM, Kab. Nias

Waktu : 10.00 Wib – 14.00 Wib

Banyaknya pertanyaan : 14 pertanyaan

Identitas Informan

Nama : Firmina Amina Halawa, S.E

Usia : 40 Tahun

Jenis kelamin : Perempuan

Pendidikan terakhir : S-1

Jabatan : Kepala Dinas Koperasi, UMKM, Kab. Nias

Hasil wawancara

1. Bagaimana kebijakan yang telah diterapkan oleh Dinas dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja migran asal Nias di Malaysia?

Jawaban:

"Kami di Dinas Tenaga Kerja telah menerapkan beberapa kebijakan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja migran asal Nias di Malaysia. Salah satunya adalah bekerja sama dengan agen tenaga kerja yang resmi dan terpercaya agar mereka mendapatkan pekerjaan yang layak dan sesuai dengan keterampilan mereka. Selain itu, kami juga memberikan pelatihan sebelum mereka berangkat, agar mereka siap menghadapi dunia kerja di luar negeri. Kami juga terus berkoordinasi dengan pihak Kedutaan Besar Indonesia di Malaysia untuk memastikan hak-hak mereka terlindungi dan mereka mendapatkan bantuan jika menghadapi masalah. Kami ingin memastikan bahwa pekerja migran dari Nias bisa bekerja dengan aman, nyaman, dan mendapatkan penghasilan yang cukup untuk meningkatkan kesejahteraan mereka dan keluarga di kampung halaman."

2. Bagaimana efektivitas kebijakan perlindungan tenaga kerja migran yang telah diterapkan oleh pemerintah daerah?

Jawaban:

"Kami di pemerintah daerah selalu berupaya memastikan perlindungan bagi tenaga kerja migran berjalan dengan baik. Selama ini, kami telah menerapkan berbagai kebijakan, seperti memberikan pelatihan sebelum berangkat, memastikan kelengkapan dokumen, dan menjalin kerja sama dengan pemerintah di daerah tujuan. Kami juga membuka layanan pengaduan bagi pekerja yang menghadapi masalah. Meski ada tantangan, seperti keterbatasan anggaran dan kurangnya kesadaran dari para pekerja, kami terus berupaya meningkatkan efektivitas kebijakan ini agar tenaga kerja migran bisa bekerja dengan aman dan mendapatkan hak-haknya."

3. Apakah ada kerja sama dengan pemerintah Malaysia dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja migran asal Nias?

Jawaban:

Tentu, kami bekerja sama dengan pemerintah Malaysia untuk memastikan perlindungan hukum bagi pekerja migran asal Nias. Kami berkoordinasi dengan KBRI di Malaysia serta instansi terkait di sana agar para pekerja mendapatkan hak-haknya dan perlindungan yang layak. Jika ada masalah, seperti dokumen yang bermasalah atau kasus ketenagakerjaan, kami berusaha membantu melalui jalur diplomasi dan hukum yang tersedia. Selain itu, kami juga terus memberikan sosialisasi kepada calon pekerja sebelum berangkat agar mereka lebih siap dan paham mengenai aturan yang berlaku di Malaysia.

4. Bagaimana implementasi program perlindungan bagi pekerja migran dari Nias selama ini?

Jawaban:

Selama ini, kami sudah berupaya menjalankan berbagai program untuk melindungi pekerja migran dari Nias. Kami bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah, lembaga perlindungan tenaga kerja, serta agen penyalur resmi, agar para pekerja mendapatkan perlindungan hukum dan kesejahteraan yang layak. Kami juga memberikan sosialisasi sebelum mereka berangkat, supaya mereka paham hak dan kewajiban mereka di tempat kerja. Jika ada masalah, kami siap membantu melalui jalur hukum atau kerja sama dengan pemerintah daerah tujuan. Kami terus berusaha memperbaiki program ini agar pekerja migran dari Nias merasa aman dan terlindungi.

5. Apa langkah-langkah yang dilakukan dalam menangani kasus pekerja migran yang menghadapi masalah hukum atau kekerasan di luar negeri?

Jawaban:

Kami selalu berupaya memberikan perlindungan bagi pekerja migran yang mengalami masalah hukum atau kekerasan di luar negeri. Langkah pertama yang kami lakukan adalah berkoordinasi dengan pihak keluarga untuk mendapatkan informasi lengkap tentang kasusnya. Setelah itu, kami bekerja sama dengan Kedutaan Besar atau Konsulat Indonesia di negara tempat pekerja tersebut berada untuk memastikan mereka mendapatkan bantuan hukum dan perlindungan yang diperlukan. Jika dibutuhkan, kami juga menghubungi lembaga atau lembaga yang bisa membantu, seperti BP2MI atau LSM yang bergerak di bidang perlindungan tenaga kerja migran. Selain itu, kami memberikan pendampingan kepada keluarga yang ada di Indonesia agar mereka mendapatkan informasi yang jelas tentang perkembangan kasus. Kami juga terus berupaya meningkatkan sosialisasi kepada calon pekerja migran agar lebih siap dan paham mengenai hak serta perlindungan yang bisa mereka dapatkan sebelum berangkat ke luar negeri.

6. Bagaimana kebijakan pemerintah dalam membuka peluang kerja lokal agar migrasi tenaga kerja tidak menjadi satu-satunya pilihan?

Jawaban:

Pemerintah terus berupaya membuka lebih banyak peluang kerja di daerah agar masyarakat tidak hanya bergantung pada migrasi tenaga kerja. Kami mendorong pertumbuhan usaha kecil dan menengah (UMKM) dengan memberikan pelatihan, bantuan modal, dan kemudahan perizinan. Selain itu, investasi dari perusahaan lokal dan nasional juga kami dukung agar bisa menciptakan lebih banyak lapangan kerja. Program pelatihan keterampilan juga kami jalankan agar masyarakat memiliki kemampuan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja. Dengan langkah-langkah ini, kami berharap masyarakat bisa mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa harus pergi ke luar daerah.

7. Apa program yang sedang dikembangkan untuk membantu pekerja migran kembali dan berkontribusi di kampung halaman?

Jawaban:

Saat ini, kami sedang mengembangkan beberapa program untuk membantu pekerja migran yang ingin kembali dan berkontribusi di kampung halaman. Salah satu program utama adalah pelatihan keterampilan kerja dan wirausaha, agar mereka bisa membuka usaha sendiri dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman mereka. Selain itu, kami juga bekerja sama dengan berbagai pihak untuk memberikan akses modal usaha dan pendampingan bisnis. Kami ingin memastikan bahwa para pekerja migran yang kembali bisa tetap produktif dan memiliki penghasilan yang stabil di daerah asal mereka.

8. Bagaimana peran UMKM dalam mendukung integrasi ekonomi bagi keluarga pekerja migran?

Jawaban:

UMKM punya peran besar dalam membantu keluarga pekerja migran bisa lebih mandiri secara ekonomi. Dengan adanya usaha kecil, keluarga yang ditinggal bekerja di luar daerah atau luar negeri bisa tetap punya penghasilan tambahan. Selain itu, UMKM juga bisa menjadi peluang kerja bagi anggota keluarga pekerja migran, sehingga mereka tidak terlalu bergantung pada kiriman uang dari luar. Pemerintah terus mendorong pengembangan UMKM dengan memberikan pelatihan, bantuan modal, dan pendampingan supaya usaha kecil bisa berkembang dan memberi manfaat lebih luas bagi masyarakat.

9. Apakah ada program khusus bagi mantan pekerja migran agar mereka dapat berwirausaha di daerah asal?

Jawaban:

Tentu, kami memiliki beberapa program untuk membantu mantan pekerja migran agar bisa memulai usaha di daerah asal mereka. Kami

menyediakan pelatihan keterampilan, bantuan modal usaha, serta pendampingan dari tenaga ahli supaya mereka bisa mengembangkan usaha dengan baik. Selain itu, kami juga bekerja sama dengan berbagai pihak, seperti koperasi dan lembaga keuangan, agar mereka lebih mudah mendapatkan akses permodalan. Harapannya, dengan adanya program ini, mantan pekerja migran bisa mandiri secara ekonomi dan tidak perlu kembali bekerja ke luar daerah atau luar negeri.

10. Apakah ada dukungan ekonomi dari pemerintah untuk keluarga pekerja migran di kampung halaman?

Jawaban:

Tentu ada. Pemerintah memberikan berbagai dukungan ekonomi untuk keluarga pekerja migran di kampung halaman, seperti program bantuan sosial, pelatihan usaha, dan akses modal untuk usaha kecil. Tujuannya agar keluarga mereka tetap memiliki penghasilan dan tidak hanya bergantung pada kiriman uang dari luar negeri. Selain itu, ada juga program pemberdayaan ekonomi agar mereka bisa mandiri dan lebih sejahtera. Kalau ada keluarga pekerja migran yang butuh bantuan, bisa datang ke kantor kami untuk mendapatkan informasi lebih lanjut.

11. Bagaimana kebijakan migrasi tenaga kerja dari Nias disesuaikan dengan regulasi internasional?

Jawaban:

Kebijakan migrasi tenaga kerja dari Nias tentunya harus mengikuti aturan yang sudah ditetapkan, baik di tingkat nasional maupun internasional. Kami memastikan bahwa para pekerja migran mendapatkan perlindungan yang layak, mulai dari proses perekrutan, pelatihan, hingga penempatan di negara tujuan. Kami juga bekerja sama dengan berbagai pihak, seperti pemerintah pusat, agen tenaga kerja, dan organisasi internasional, agar regulasi yang berlaku, seperti Konvensi ILO dan aturan dari negara tujuan, bisa diterapkan dengan baik. Intinya, kami ingin memastikan bahwa tenaga kerja dari Nias bisa bekerja dengan aman, hak-haknya terlindungi, dan mendapat manfaat yang maksimal dari program migrasi ini.

12. Apakah ada kerja sama dengan organisasi internasional dalam perlindungan pekerja migran?

Jawaban:

Tentu, kami bekerja sama dengan beberapa organisasi internasional untuk melindungi pekerja migran. Misalnya, kami berkoordinasi dengan organisasi seperti ILO (International Labour Organization) dan IOM (International Organization for Migration) untuk memastikan hak-hak pekerja migran tetap terlindungi. Kami juga mengikuti program pelatihan dan sosialisasi dari organisasi tersebut agar pekerja migran lebih siap sebelum berangkat. Selain itu, kami terus berkomunikasi dengan perwakilan di luar negeri untuk memastikan

pekerja yang mengalami masalah bisa mendapatkan bantuan dengan cepat.

13. Bagaimana kebijakan pemerintah dalam mengatasi dampak sosial akibat tingginya migrasi tenaga kerja ke luar negeri?

Jawaban:

Pemerintah berusaha mengatasi dampak sosial dari tingginya migrasi tenaga kerja ke luar negeri dengan berbagai kebijakan. Salah satunya adalah memberikan pelatihan keterampilan bagi masyarakat agar mereka memiliki peluang kerja yang lebih baik di dalam negeri. Selain itu, pemerintah juga mendorong investasi dan membuka lapangan kerja baru supaya masyarakat tidak perlu mencari pekerjaan ke luar negeri. Bagi keluarga yang ditinggalkan, pemerintah menyediakan program pendampingan dan bantuan sosial agar mereka tetap mendapatkan dukungan ekonomi dan sosial. Selain itu, pemerintah juga memastikan perlindungan bagi pekerja migran, baik sebelum berangkat, selama bekerja, maupun setelah kembali, agar mereka tidak mengalami masalah di negara tujuan.

14. Apakah ada inisiatif untuk mengurangi dampak negatif sosial dari migrasi tenaga kerja?

Jawaban:

Tentu, kami memiliki beberapa inisiatif untuk mengurangi dampak negatif sosial dari migrasi tenaga kerja. Kami berusaha memberikan pembekalan kepada para pekerja sebelum berangkat, seperti pelatihan keterampilan, pemahaman tentang budaya tempat tujuan, serta hak dan kewajiban mereka di sana. Selain itu, kami juga menjalin kerja sama dengan pemerintah daerah asal dan tujuan agar para pekerja mendapatkan perlindungan yang baik. Kami terus berupaya memastikan agar mereka tetap terhubung dengan keluarga di kampung halaman, sehingga hubungan sosial tetap terjaga.

Informan Utama

Tanggal wawancara : Kamis, 15 Januari 2025

Tempat : Kantor Dinas Koperasi, UMKM, Kab. Nias

Waktu : 14.00 Wib – 15.00 Wib

Banyaknya pertanyaan : 12 pertanyaan

Identitas Informan

Nama : Saba'aro Mendrofa, S.Sos

Usia : 38 Tahun

Jenis kelamin : Laki-laki

Pendidikan terakhir : S-1

Jabatan : Kepala Bidang Ketenagakerjaan

1. Apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam memastikan kesejahteraan pekerja migran dari Nias?

Jawaban:

Tantangan utama dalam memastikan kesejahteraan pekerja migran dari Nias cukup banyak. Salah satunya adalah kurangnya informasi dan pemahaman para pekerja tentang hak-hak mereka, sehingga mereka sering kali menerima gaji yang tidak sesuai atau bekerja dalam kondisi yang kurang layak. Selain itu, banyak pekerja yang berangkat tanpa keterampilan yang memadai, sehingga sulit bersaing di tempat kerja dan mendapatkan pekerjaan yang lebih baik. Masalah lain adalah kurangnya perlindungan hukum bagi mereka, terutama jika terjadi masalah dengan majikan atau agen tenaga kerja. Kami di dinas tenaga kerja terus berupaya memberikan pelatihan, pendampingan, dan bekerja sama dengan pihak terkait agar pekerja migran dari Nias bisa bekerja dengan aman dan mendapatkan hak-haknya secara penuh.

2. Apa ¹¹¹ langkah-langkah konkret yang telah dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja migran dari Nias?

Jawaban:

Kami sudah melakukan beberapa langkah nyata untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja migran dari Nias. Pertama, kami bekerja sama dengan berbagai perusahaan di luar daerah, seperti di Batam, untuk memastikan ada peluang kerja yang lebih baik bagi mereka. Kedua, kami rutin memberikan pelatihan keterampilan agar tenaga kerja dari Nias lebih siap bersaing dan mendapatkan pekerjaan dengan gaji yang layak. Selain itu, kami juga memastikan semua pekerja migran memiliki dokumen yang lengkap dan sah agar mereka tidak mengalami masalah hukum di tempat kerja. Kami juga terus memantau kondisi mereka dan menjalin komunikasi dengan pihak perusahaan serta keluarga pekerja, supaya jika ada masalah, bisa segera ditangani. Kami berharap dengan langkah-langkah ini, kesejahteraan tenaga kerja migran dari Nias bisa semakin meningkat.

3. Bagaimana peran program pelatihan dan sosialisasi dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja migran?

Jawaban:

Program pelatihan dan sosialisasi sangat penting untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja migran. Melalui pelatihan, mereka bisa mendapatkan keterampilan yang lebih baik, sehingga peluang mendapatkan pekerjaan dengan gaji lebih ¹³⁶ juga meningkat. Selain itu, sosialisasi memberikan pemahaman tentang hak dan kewajiban mereka di tempat kerja, sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih aman dan nyaman. Dengan bekal yang cukup, pekerja migran bisa lebih mandiri, menghindari masalah di negara tujuan, dan mengirimkan penghasilan yang lebih stabil untuk keluarga di kampung halaman.

4. Bagaimana implementasi program perlindungan bagi pekerja migran dari Nias selama ini?

Jawaban:

Selama ini, kami telah berupaya melaksanakan program perlindungan bagi pekerja migran dari Nias dengan berbagai cara. Salah satu kelebihannya adalah adanya kerja sama dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah daerah dan lembaga terkait, untuk memastikan pekerja migran mendapatkan informasi, pelatihan, serta pendampingan sebelum berangkat. Selain itu, kami juga terus berupaya meningkatkan pengawasan agar mereka bekerja di tempat yang aman dan sesuai dengan aturan. Namun, kami juga menghadapi beberapa tantangan, seperti keterbatasan anggaran dan sumber daya dalam mengawasi seluruh pekerja migran secara menyeluruh. Selain itu, tidak semua pekerja migran melaporkan masalah yang mereka hadapi, sehingga kami sering kali kesulitan dalam memberikan perlindungan yang maksimal. Meskipun demikian, kami tetap berkomitmen untuk terus memperbaiki program ini agar lebih efektif ke depannya.

5. Bagaimana sosialisasi terkait regulasi internasional dilakukan kepada calon pekerja migran sebelum berangkat?

Jawaban:

Sosialisasi regulasi internasional kepada calon pekerja migran sebenarnya sudah kami upayakan semaksimal mungkin melalui berbagai cara, seperti pelatihan, seminar, dan penyuluhan langsung. Namun, kami menyadari bahwa masih ada tantangan dalam menjangkau semua calon pekerja, terutama mereka yang tinggal di daerah terpencil atau kurang mengakses informasi. Kami terus berusaha meningkatkan efektivitas sosialisasi ini dengan bekerja sama dengan berbagai pihak, termasuk lembaga pelatihan dan komunitas lokal, agar setiap calon pekerja migran benar-benar memahami hak dan kewajiban mereka sebelum berangkat.

6. Bagaimana kebijakan pemerintah dalam membuka peluang kerja lokal agar migrasi tenaga kerja tidak menjadi satu-satunya pilihan?

Jawaban:

Pemerintah tentu berupaya membuka peluang kerja di daerah agar masyarakat tidak harus pergi ke luar daerah untuk bekerja. Namun, harus diakui bahwa menciptakan lapangan kerja lokal bukanlah hal yang mudah dan membutuhkan waktu. Kami sudah melakukan berbagai langkah, seperti mendorong investasi, mendukung UMKM, dan memberikan pelatihan keterampilan. Meski begitu, peluang kerja di luar daerah tetap menjadi pilihan bagi sebagian masyarakat yang ingin mencari pengalaman dan penghasilan yang lebih baik. Yang terpenting, pemerintah terus berusaha agar masyarakat memiliki lebih banyak pilihan, baik bekerja di daerah sendiri maupun di luar, sesuai dengan kemampuan dan keinginan mereka.

7. Apa tantangan dalam memastikan pekerja migran asal Nias memperoleh hak dan perlindungan sesuai standar internasional?

Jawaban:

Salah satu tantangan utama adalah memastikan bahwa semua pekerja migran asal Nias memahami hak-hak mereka dan bisa mendapatkan perlindungan sesuai standar internasional. Kami dari dinas tenaga kerja terus berupaya memberikan sosialisasi dan pelatihan, tetapi memang tidak bisa dipungkiri bahwa ada kendala, seperti keterbatasan akses informasi bagi pekerja di daerah terpencil dan perbedaan aturan di negara tujuan. Selain itu, proses administrasi dan legalitas sering kali cukup kompleks, sehingga membutuhkan koordinasi yang lebih baik antara pemerintah daerah, pusat, dan pihak luar negeri. Meskipun ada tantangan, kami tetap berkomitmen untuk mencari solusi yang terbaik agar pekerja migran kita mendapatkan hak dan perlindungan yang layak.

8. Apa program yang sedang dikembangkan untuk membantu pekerja migran kembali dan berkontribusi di kampung halaman?

Jawaban:

91

Saat ini, kami memang belum memiliki program khusus yang secara langsung ditujukan untuk membantu pekerja migran kembali dan berkontribusi di kampung halaman. Namun, kami selalu berupaya mendukung mereka melalui berbagai pelatihan keterampilan, akses ke informasi peluang usaha, serta koordinasi dengan pihak terkait agar mereka tetap bisa berkembang setelah kembali. Jika ada usulan atau kebutuhan dari para pekerja migran yang bisa kami fasilitasi, tentu kami terbuka untuk mendiskusikannya lebih lanjut.

9. Apakah ada program khusus bagi mantan pekerja migran agar mereka dapat berwirausaha di daerah asal?

Jawaban:

Saat ini, belum ada program khusus yang secara khusus ditujukan bagi mantan pekerja migran untuk berwirausaha di daerah asal. Namun, mereka tetap dapat memanfaatkan berbagai program pelatihan keterampilan dan bantuan usaha yang sudah tersedia bagi masyarakat umum. Kami selalu terbuka untuk masukan dan akan mempertimbangkan kemungkinan program khusus di masa mendatang sesuai dengan kebutuhan dan anggaran yang ada.

10. Apakah ada kerja sama dengan organisasi internasional dalam perlindungan pekerja migran?

Jawaban:

Sampai saat ini, kami belum menjalin kerja sama langsung dengan organisasi internasional dalam perlindungan pekerja migran. Namun, kami tetap berusaha mengikuti pedoman dan regulasi yang berlaku secara global untuk memastikan hak-hak pekerja migran tetap terlindungi. Selain itu, kami juga terus berkoordinasi dengan instansi terkait di tingkat nasional untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan mereka. Ke depannya, kami tentu terbuka untuk kemungkinan kerja sama yang dapat memberikan manfaat lebih bagi para pekerja migran.

11. Apakah ada program untuk memperkuat hubungan sosial antara pekerja migran dan keluarga yang ditinggalkan?

Jawaban:

Saat ini, kami memang belum memiliki program khusus yang secara langsung bertujuan untuk memperkuat hubungan sosial antara pekerja migran dan keluarga yang ditinggalkan. Namun, kami selalu mendorong komunikasi yang baik antara pekerja dan keluarganya, serta mendukung inisiatif komunitas dalam menjaga hubungan tersebut. Ke depan, kami tentu terbuka untuk mengevaluasi dan mengembangkan program yang dapat membantu mempererat ikatan keluarga di tengah tantangan kerja di luar daerah.

12. Bagaimana dampak sosial migrasi tenaga kerja terhadap masyarakat lokal, terutama keluarga yang ditinggalkan?

Jawaban:

Migrasi tenaga kerja tentu memiliki dampak bagi masyarakat lokal, terutama bagi keluarga yang ditinggalkan. Di satu sisi, banyak yang melihatnya sebagai peluang ekonomi karena kiriman uang dari pekerja migran bisa membantu memenuhi kebutuhan hidup. Namun, di sisi lain, kita juga tidak bisa luput mata terhadap tantangan yang muncul, seperti berkurangnya peran orang tua dalam mendampingi anak-anak mereka atau berkurangnya tenaga kerja produktif di daerah asal. Meski begitu, kami di dinas tenaga kerja terus berupaya agar migrasi ini tetap memberikan manfaat yang seimbang bagi semua pihak, termasuk dengan program pelatihan keterampilan agar masyarakat lokal juga memiliki kesempatan kerja yang lebih baik tanpa harus pergi jauh dari keluarga mereka.

Informan Pendukung 1

Tanggal wawancara : Jumat, 16 Januari 2025

Tempat : Desa Gido Kabupaten Nias

Waktu : 09.00 Wib – 10.00 Wib

Banyaknya pertanyaan : 9 pertanyaan

Identitas Informan

Nama : Kurniaman Ndruru

Usia : 36 Tahun

Jenis kelamin : Laki-laki

Pendidikan terakhir : SMA

Jabatan : Pekerja Migran/Masyarakat

1. Apakah kebijakan yang diterapkan pemerintah sudah cukup membantu meningkatkan kesejahteraan Anda sebagai pekerja migran?

Jawaban:

Saya merasa kebijakan pemerintah sudah ada, tapi masih kurang merata dirasakan oleh semua pekerja migran. Bantuan dan perlindungan memang ada, tapi prosesnya kadang lambat dan tidak semua orang bisa mengaksesnya dengan mudah. Harapannya, ke depan ada perbaikan agar kebijakan ini benar-benar bisa membantu semua pekerja migran tanpa terkecuali.

2. Apa kendala terbesar yang Anda rasakan dalam mencapai kesejahteraan selama bekerja di Malaysia?

Jawaban:

Saya merasa kendala terbesar adalah soal gaji yang tidak selalu cukup untuk menabung. Biaya hidup di Malaysia cukup tinggi, apalagi kalau harus mengirim uang ke keluarga di kampung. Meskipun pekerjaan ada, tetap saja kadang terasa berat untuk benar-benar merasa sejahtera.

3. Apakah Anda merasa terlindungi dengan kebijakan perlindungan yang ada saat ini?

Jawaban:

Saya merasa kebijakan perlindungan yang ada belum sepenuhnya melindungi kami sebagai pekerja. Memang ada aturan, tapi pelaksanaannya kurang terasa di lapangan. Kadang-kadang, jika ada masalah, kami masih harus mencari solusi sendiri tanpa banyak bantuan dari pihak yang berwenang.

4. Pernahkah Anda mengalami atau mendengar kasus pelanggaran hak pekerja migran dari Nias? Bagaimana solusinya?

Jawaban:

Saya pernah mendengar cerita tentang pekerja migran dari Nias yang mengalami gaji dipotong tanpa alasan yang jelas. Namun, menurut saya, hal seperti ini bisa saja terjadi karena ada perbedaan aturan di tempat kerja mereka. Mungkin solusinya adalah pekerja lebih memahami kontrak kerja sebelum berangkat, dan kalau ada masalah, mereka bisa menghubungi pihak berwenang atau lembaga yang bisa membantu.

5. Sebelum berangkat ke luar negeri, apakah Anda mendapatkan sosialisasi mengenai hak dan regulasi internasional?

Jawaban:

Sebelum berangkat, saya tidak terlalu mendapatkan sosialisasi yang lengkap tentang hak dan aturan di ne¹⁴¹ tujuan. Ada beberapa informasi dasar yang disampaikan, tapi sepertinya masih banyak hal yang perlu saya pelajari sendiri setelah sampai di sana.

6. Apakah Anda mengetahui mekanisme perlindungan jika menghadapi masalah hukum di Malaysia?

Jawaban:

Saya kurang tahu secara pasti bagaimana mekanisme perlindungan kalau ada masalah hukum di Malaysia. Selama ini, saya hanya mendengar dari teman-teman bahwa ada bantuan hukum, tapi saya sendiri belum pernah mencari tahu lebih lanjut. Mungkin kalau ada sosialisasi atau informasi yang lebih jelas, saya bisa lebih memahami.

7. Apakah Anda berencana ² untuk tetap bekerja di luar negeri atau kembali dan berwirausaha di Nias? Mengapa?

Jawaban:

Saya berencana ⁹⁸ untuk tetap bekerja di luar negeri karena di sini gaji lebih tinggi dan kesempatan kerja lebih banyak. Meskipun saya ingin kembali ke Nias, saya merasa belum cukup modal untuk memulai usaha sendiri. Mungkin suatu hari nanti kalau sudah cukup tabungan, saya akan pulang dan membuka usaha di kampung halaman.

8. Bagaimana pengalaman Anda atau keluarga dalam menghadapi dampak sosial dari migrasi tenaga kerja?

Jawaban:

Saya merasa keluarga kami cukup kesulitan karena kakak saya merantau ke Batam untuk bekerja. Awalnya kami berpikir itu keputusan yang baik, tapi ternyata komunikasi jadi jarang, dan kami merasa kehilangan kehangatan keluarga. Memang benar bekerja di luar daerah bisa membawa penghasilan lebih baik, tapi kalau hubungan keluarga jadi renggang, rasanya ada yang kurang.

9. Apakah ada dukungan sosial dari pemerintah atau komunitas untuk keluarga pekerja migran?

Jawaban:

Sebenarnya ada beberapa bantuan dari pemerintah atau komunitas, tapi masih terbatas. Misalnya, ada program pelatihan kerja atau bantuan sosial, tapi tidak semua keluarga pekerja migran bisa mendapatkannya. Kadang juga informasinya kurang jelas, jadi banyak yang tidak tahu atau kesulitan mengakses bantuan tersebut.

Informan Pendukung 2

Tanggal wawancara : Jumat, 16 Januari 2025

Tempat : Desa Hiliduho Kecamatan Hiliduho Kab.
Nias
Waktu : 09.00 Wib – 10.00 Wib
Banyaknya pertanyaan : 9 pertanyaan

33

Identitas Informan

Nama : Samani Waruwu
Usia : 28 Tahun
Jenis kelamin : perempuan
Pendidikan terakhir : SMA
Jabatan : Pekerja Migran/ Masyarakat

1. Apakah kebijakan yang diterapkan pemerintah sudah cukup membantu meningkatkan kesejahteraan Anda sebagai pekerja migran?

Jawaban:

Menurut saya, kebijakan yang ada memang sudah ada niat baik untuk membantu, tapi dalam kenyataannya masih banyak pekerja migran yang menghadapi kesulitan. Misalnya, soal gaji atau perlindungan hukum, kadang aturan yang dibuat tidak benar-benar diterapkan dengan baik. Mungkin perlu ada pengawasan yang lebih ketat supaya manfaatnya bisa lebih dirasakan.

2. Apa kendala terbesar yang Anda rasakan dalam mencapai kesejahteraan selama bekerja di Malaysia?

Jawaban:

Sebenarnya, bekerja di Malaysia memberi kesempatan yang lebih baik dibanding di kampung, tapi tantangannya adalah kondisi kerja yang kadang melelahkan. Jam kerja panjang dan tekanan kerja cukup tinggi, jadi walaupun pendapatan lumayan, tetap ada rasa capek yang membuat sulit menikmati hasil kerja.

3. Apakah Anda merasa terlindungi dengan kebijakan perlindungan yang ada saat ini?

Jawaban:

Sebetulnya ada kebijakan perlindungan, tapi masih banyak yang kurang jelas atau sulit diterapkan. Misalnya, kalau terjadi sesuatu di tempat kerja, proses untuk mendapatkan perlindungan atau bantuan masih terasa rumit dan lambat. Jadi, rasanya perlindungan itu ada, tapi belum benar-benar efektif.

4. Pernahkah Anda mengalami atau mendengar kasus pelanggaran hak pekerja migran dari Nias? Bagaimana solusinya?

Jawaban:

Saya belum pernah mengalami sendiri atau mendengar kasus yang sangat serius tentang pelanggaran hak pekerja migran dari Nias. Mungkin ada beberapa masalah kecil, seperti jam kerja yang panjang, tapi itu bisa jadi karena tuntutan pekerjaan. Kalau ada masalah, sebaiknya pekerja bicara langsung dengan majikan atau mencari informasi ke dinas tenaga kerja supaya ada solusi yang baik untuk kedua belah pihak.

5. Sebelum berangkat ke luar negeri, apakah Anda mendapatkan sosialisasi mengenai hak dan regulasi internasional?

Jawaban:

Saya mendapat sedikit informasi, tapi hanya dari agen yang mengurus keberangkatan. Mereka lebih banyak membahas proses kerja dan gaji, sedangkan soal hak pekerja dan aturan internasional tidak terlalu dijelaskan. Mungkin kalau ada pelatihan atau seminar khusus, itu akan lebih membantu.

6. Apakah Anda mengetahui mekanisme perlindungan jika menghadapi masalah hukum di Malaysia?

Jawaban:

Saya belum terlalu paham soal perlindungan hukum di Malaysia. Kalau ada masalah, saya biasanya hanya mengandalkan teman atau kenalan yang sudah lebih lama di sana untuk membantu. Mungkin ada prosedur resminya, tapi saya belum pernah mencari tahu secara langsung.

7. Apakah Anda berencana untuk tetap bekerja di luar negeri atau kembali dan berwirausaha di Nias? Mengapa?

Jawaban:

Saya ingin pulang ke Nias dan mencoba berwirausaha karena saya melihat ada peluang yang bisa dikembangkan. Meskipun bekerja di luar negeri memberikan penghasilan lebih besar, saya merasa lebih nyaman di kampung sendiri dan ingin membangun sesuatu untuk masa depan keluarga di sini.

8. Bagaimana pengalaman Anda atau keluarga dalam menghadapi dampak sosial dari migrasi tenaga kerja?

Jawaban:

Menurut saya, migrasi tenaga kerja memang memberikan peluang, tapi juga punya dampak yang kurang menyenangkan. Tetangga saya pergi bekerja ke luar kota, dan keluarganya yang di kampung jadi lebih sering kesepian. Anak-anaknya juga tumbuh tanpa banyak bimbingan.

dari orang tua, jadi mereka lebih banyak diasuh oleh kakek-neneknya. Jadi, meskipun secara ekonomi lebih baik, dampak sosialnya tetap ada.

9. Apakah ada dukungan sosial dari pemerintah atau komunitas untuk keluarga pekerja migran?

Jawaban:

Ada sih beberapa bantuan, seperti beasiswa untuk anak pekerja migran atau bantuan kesehatan, tapi tidak merata. Hanya beberapa daerah yang aktif menjalankannya, sementara yang lain kurang mendapat perhatian. Jadi, banyak keluarga pekerja migran yang masih harus berjuang sendiri tanpa banyak dukungan.

Informan Pendukung 3

Tanggal wawancara : Jumat, 16 Januari 2025

Tempat : Desa Bawalato Kab. Nias

Waktu : 15.00 Wib – 16.00 Wib

Banyaknya pertanyaan : 9 pertanyaan

Identitas Informan

Nama : Markus Gea

Usia : 25 Tahun

Jenis kelamin : Laki-laki

Pendidikan terakhir : SMA

Jabatan : Pekerja Migran/ Masyarakat

1. Apakah kebijakan yang diterapkan pemerintah sudah cukup membantu meningkatkan kesejahteraan Anda sebagai pekerja migran?

Jawaban:

Pemerintah sudah membuat kebijakan untuk pekerja migran, tapi bagi saya masih ada banyak hal yang perlu diperbaiki. Misalnya, akses informasi dan bantuan masih terbatas, dan sering kali pekerja migran harus mengurus masalah sendiri. Semoga ke depan ada sistem yang lebih efektif agar bantuan bisa lebih cepat dan tepat sasaran.

2. Apa kendala terbesar yang Anda rasakan dalam mencapai kesejahteraan selama bekerja di Malaysia?

Jawaban:

Saya bersyukur bisa bekerja di Malaysia, tapi tantangan terbesar adalah soal izin dan administrasi. Kadang urusan dokumen kerja atau perpanjangan izin tinggal bisa jadi rumit dan memakan waktu,

sehingga ada rasa khawatir kalau-kalau ada masalah hukum atau administrasi yang menghambat pekerjaan.

3. Apakah Anda merasa terlindungi dengan kebijakan perlindungan yang ada saat ini?

Jawaban:

Saya menghargai usaha pemerintah dalam membuat kebijakan perlindungan, tapi jujur saja, belum semua pekerja bisa merasakan manfaatnya secara langsung. Masih ada kendala dalam penerapannya, dan sering kali kami merasa harus mengurus sendiri jika ada masalah, karena bantuan yang diharapkan tidak selalu tersedia dengan cepat.

4. Pernahkah Anda mengalami atau mendengar kasus pelanggaran hak pekerja migran dari Nias? Bagaimana solusinya?

Jawaban:

Saya pernah mendengar ada pekerja migran yang mengeluh soal tempat tinggal yang kurang nyaman, tapi saya rasa ini tergantung kondisi dan kesepakatan awal. Kalau ada masalah seperti ini, mungkin lebih baik sejak awal pekerja berdiskusi dengan agen atau majikan mereka supaya jelas hak dan kewajiban masing-masing. Jika ada kendala, sebaiknya dicari jalan tengah agar semua pihak merasa adil.

5. Sebelum berangkat ke luar negeri, apakah Anda mendapatkan sosialisasi mengenai hak dan regulasi internasional?

Jawaban:

Ada penjelasan sebelum berangkat, tapi rasanya masih kurang mendalam. Mungkin kalau materinya lebih jelas dan ada sesi tanya jawab yang lebih lama, saya bisa lebih paham tentang hak saya di luar negeri.

6. Apakah Anda mengetahui mekanisme perlindungan jika menghadapi masalah hukum di Malaysia?

Jawaban:

Sejujurnya, saya tidak begitu tahu bagaimana cara mendapatkan perlindungan hukum kalau ada masalah di Malaysia. Saya pernah mendengar ada lembaga yang bisa membantu, tapi saya tidak tahu bagaimana cara menghubunginya. Mungkin informasi seperti ini perlu lebih banyak disebarkan supaya pekerja seperti kami lebih siap jika menghadapi masalah.

7. Apakah Anda berencana untuk tetap bekerja di luar negeri atau kembali dan berwirausaha di Nias? Mengapa?

Jawaban:

Saya masih belum yakin, karena di luar negeri penghasilan lebih stabil, tapi di Nias saya bisa dekat dengan keluarga. Kalau ada peluang usaha yang menjanjikan di kampung, saya mungkin akan pulang. Tapi untuk saat ini, saya masih memilih bekerja di luar negeri dulu.

8. Bagaimana pengalaman Anda atau keluarga dalam menghadapi dampak sosial dari migrasi tenaga kerja?

Jawaban:

Saya melihat sendiri bagaimana teman saya yang bekerja di luar daerah mengalami kesulitan beradaptasi dengan lingkungan baru. Awalnya dia semangat, tapi lama-lama merasa terasing karena jauh dari keluarga. Memang bagus ada kesempatan kerja di tempat lain, tapi tidak semua orang bisa nyaman hidup jauh dari kampung halaman, terutama kalau harus meninggalkan anak dan istri dalam waktu lama.

9. Apakah ada dukungan sosial dari pemerintah atau komunitas untuk keluarga pekerja migran?

Jawaban:

Pemerintah dan komunitas memang ada program untuk keluarga pekerja migran, tapi seringkali kurang efektif. Misalnya, ada layanan konsultasi atau bantuan finansial, tapi prosesnya lama dan persyaratannya rumit. Jadi, tidak semua orang bisa benar-benar merasakan manfaatnya.

4.2.2.Reduksi Data

Analisis ini berfokus pada kebijakan pimpinan dan tugas karyawan yang dikaitkan dengan beberapa rumusan masalah. Analisis yang digunakan adalah teknik pengumpulan data, dimana terdapat tiga teknik pengumpulan data yaitu, metode observasi, wawancara dan dokumentasi. Agar penelitian ini lebih objektif dan data akurat, peneliti mencari informan kunci dan informan pendukung sebagai tambahan dengan cara melakukan wawancara tersebut untuk memperoleh informasi yang akurat dan terpercaya.

Hasil analisis wawancara sesuai dengan peneliti yang memperoleh data, sebagai berikut:

1. Kesejahteraan Pekerja Migran

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan pekerja migran asal Nias di Malaysia, pemerintah daerah telah menerapkan

berbagai kebijakan. ³⁸Salah satu upaya utama yang dilakukan adalah memastikan bahwa para pekerja mendapatkan pekerjaan yang layak, pelatihan yang memadai, perlindungan yang kuat, serta jaminan kesejahteraan. *"Kami memastikan pekerja migran Nias di Malaysia mendapat pekerjaan layak, pelatihan, perlindungan, dan kesejahteraan."* Selain itu, sejak proses pendaftaran hingga bekerja di luar negeri, pemerintah memastikan bahwa para pekerja mendapatkan pendampingan yang diperlukan agar mereka dapat bekerja dengan aman dan sesuai dengan aturan yang berlaku. *"Kami memastikan pekerja migran terlatih, terlindungi, dan didampingi sejak pendaftaran hingga bekerja di Malaysia."*

Meskipun bekerja di luar negeri dapat menjadi peluang untuk meraih kesuksesan, risiko tetap ada. Oleh karena itu, diperlukan pengawasan yang ketat serta perlindungan lebih dari pemerintah agar pekerja migran tidak mengalami kesulitan yang berlebihan. *"Bekerja di luar negeri berpeluang sukses, tetapi berisiko. Diperlukan pengawasan ketat dan perlindungan lebih dari pemerintah."* Namun, dalam memastikan kesejahteraan pekerja migran, terdapat berbagai tantangan yang dihadapi, termasuk perlunya pengawasan yang lebih baik, kerja sama lintas lembaga, serta kepastian mengenai hak-hak pekerja. *"Perlindungan tenaga kerja membutuhkan pengawasan, kerja sama, dan kepastian hak."*

Salah satu hal penting yang ditekankan adalah bahwa sebelum diberangkatkan ke luar negeri, pekerja migran perlu mendapatkan pelatihan serta edukasi agar mereka lebih siap menghadapi kondisi kerja yang ada. Selain itu, pendampingan juga diperlukan ketika mereka menghadapi permasalahan selama bekerja di luar negeri. *"Pekerja migran perlu pelatihan dan edukasi sebelum berangkat serta pendampingan saat menghadapi masalah di luar negeri."* Meskipun demikian, beberapa pekerja masih menghadapi kendala di lapangan, seperti gaji yang tidak sesuai, beban kerja yang berat, sulitnya mendapatkan bantuan, serta

kurangnya informasi mengenai hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja migran. *"Gaji tidak sesuai, kerja berat, bantuan sulit, dan informasi kurang jelas."*

Dengan berbagai tantangan yang ada, ²⁸ peran pemerintah dalam memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja migran ²¹ menjadi sangat penting. Oleh karena itu, kebijakan yang berkelanjutan dan pengawasan yang lebih ketat ⁴⁶ diharapkan dapat membantu para pekerja migran dari Nias untuk bekerja dengan lebih aman dan sejahtera di luar negeri.

2. Efektivitas Program Perlindungan Pekerja Migran

Program perlindungan pekerja migran dinilai cukup efektif berdasarkan ¹⁵⁵ hasil wawancara yang telah dilakukan. Efektivitas program ini dapat diukur dari beberapa indikator, seperti kerja sama dengan agen resmi, pelatihan bagi calon pekerja migran, koordinasi dengan Kedutaan Besar, serta pengawasan dan sosialisasi kepada masyarakat. ¹²⁸ Namun, masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan agar perlindungan bagi pekerja migran dapat berjalan lebih optimal.

Salah satu narasumber menyampaikan bahwa *"kebijakan perlindungan tenaga kerja migran cukup efektif, didukung kerja sama dengan agen resmi, pelatihan, dan koordinasi dengan Kedutaan, meski masih perlu peningkatan."* Pernyataan ³² ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya yang telah dilakukan, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal penguatan program yang sudah berjalan. ⁵¹ Hal ini juga diperkuat oleh pendapat lain yang menyebutkan bahwa *"pengawasan membaik, sosialisasi berjalan, tapi kesadaran pekerja masih perlu ditingkatkan."* Artinya, meskipun pemerintah telah melakukan pengawasan dan sosialisasi, pekerja migran masih perlu lebih memahami hak dan kewajibannya agar dapat lebih terlindungi.

Selain itu, seorang pekerja migran yang diwawancarai menyatakan bahwa "*kebijakan membantu, tapi perlindungan dan pendampingan masih perlu ditingkatkan.*" Ini menunjukkan bahwa program yang ada memang bermanfaat, tetapi masih ada tantangan dalam implementasi, khususnya dalam hal pendampingan bagi pekerja yang menghadapi masalah selama berada di luar negeri. Dalam hal perlindungan hukum, pemerintah setempat juga telah menjalin kerja sama dengan pihak Malaysia dan Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI). Salah satu narasumber menyatakan bahwa "*kami bekerja sama dengan pemerintah Malaysia dan KBRI untuk memastikan perlindungan hukum bagi pekerja migran Nias, serta memberikan sosialisasi agar mereka siap dan memahami aturan yang berlaku.*"³⁸ Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerja migran tidak hanya mendapatkan perlindungan sebelum berangkat, tetapi juga selama mereka bekerja di luar negeri.

Dalam hal implementasi program perlindungan, upaya terus dilakukan dengan berbagai cara. Narasumber lain menegaskan bahwa "*kami terus memperbaiki program perlindungan pekerja migran Nias melalui kerja sama dengan berbagai pihak, sosialisasi hak dan kewajiban, serta pendampingan hukum agar mereka aman dan sejahtera.*"¹⁰ Namun, ketika pekerja migran menghadapi masalah hukum atau kekerasan di luar negeri, langkah-langkah konkret juga telah disiapkan oleh pemerintah daerah. Salah satu bentuk perlindungan yang dilakukan adalah dengan "*berkoordinasi dengan keluarga, Kedutaan Besar, dan lembaga terkait untuk memberikan perlindungan hukum dan pendampingan bagi pekerja migran yang menghadapi masalah di luar negeri.*"²⁸

Wawancara ini menunjukkan bahwa program perlindungan pekerja migran sudah berjalan dengan baik, tetapi masih ada beberapa tantangan yang harus diatasi. Peningkatan kesadaran pekerja migran, penguatan pendampingan, serta kerja sama yang lebih erat dengan berbagai pihak menjadi kunci agar kebijakan ini

dapat lebih efektif dalam memberikan perlindungan bagi pekerja migran asal Nias.

3. Kesempatan Kerja dan Integrasi Ekonomi

kesempatan kerja dan integrasi ekonomi sangat penting dalam upaya membuka peluang kerja lokal, terutama untuk mengurangi ketergantungan masyarakat pada migrasi tenaga kerja. Program yang dijalankan oleh pemerintah berfokus pada beberapa hal, seperti pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), peningkatan pelatihan vokasi, serta peningkatan investasi di daerah untuk menciptakan lapangan kerja yang lebih banyak. Hal ini bertujuan agar masyarakat bisa mendapatkan pekerjaan yang layak tanpa perlu merantau. Selain itu, keberlanjutan program-program tersebut juga dilihat dari seberapa efektif pelatihan dan akses modal yang diberikan kepada masyarakat, baik untuk mereka yang ingin mengembangkan usaha atau kembali ke daerah asal setelah bekerja di luar negeri.

Hasil wawancara dengan salah satu pejabat pemerintah terkait, menjelaskan bahwa, *"Pemerintah mendorong UMKM, investasi, dan pelatihan agar masyarakat mendapat pekerjaan layak tanpa harus bermigrasi."* Ini menunjukkan bahwa pemerintah berusaha membuka peluang ekonomi dengan memfokuskan diri pada pemberdayaan lokal melalui berbagai program yang bisa membantu masyarakat bertahan di daerah mereka tanpa harus meninggalkan kampung halaman.

Di sisi lain, wawancara dengan pejabat di bidang yang sama juga mengungkapkan bahwa, *"Kami terus berupaya menarik investor dan mengembangkan UMKM agar lebih banyak pekerjaan tersedia. Selain itu, pelatihan vokasi dan program sertifikasi keterampilan kami tingkatkan supaya masyarakat bisa bersaing di pasar kerja lokal."* Dengan kata lain, selain mendorong investasi, pemerintah juga fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia agar mereka siap untuk bersaing di pasar kerja.

Namun, perspektif yang berbeda muncul dari salah satu warga yang juga pernah bekerja sebagai pekerja migran. Beliau mengatakan, *“Sebenarnya, kalau ada pekerjaan dengan gaji yang cukup di sini, banyak yang lebih memilih tinggal. Tapi kenyataannya, upah rendah dan kesempatan kerja terbatas, jadi orang tetap memilih merantau.”* Hal ini mencerminkan kenyataan bahwa meskipun ada kebijakan dan program dari pemerintah, faktor upah dan keterbatasan pekerjaan masih menjadi kendala utama yang mendorong orang untuk pergi merantau mencari pekerjaan di luar daerah.

Terkait dengan program pemerintah untuk pekerja migran, pejabat pemerintah menjelaskan bahwa, *“Kami membantu pekerja migran kembali dengan pelatihan, akses modal, dan pendampingan agar tetap produktif dan berpenghasilan stabil.”* Ini menunjukkan bahwa ada upaya dari pemerintah untuk mendukung pekerja migran yang kembali agar mereka bisa berkontribusi di kampung halaman dengan membuka usaha atau bekerja di sektor lain yang bisa meningkatkan perekonomian lokal.

Tidak hanya itu, pemerintah juga memperhatikan keberlanjutan ekonomi keluarga pekerja migran. Program untuk membantu mereka dalam berwirausaha juga dikembangkan, seperti yang dijelaskan oleh pejabat pemerintah, *“Kami membantu mantan pekerja migran berwirausaha dengan pelatihan, modal, dan pendampingan untuk kemandirian ekonomi.”* Ini berarti ada perhatian khusus untuk mereka yang ingin beralih dari bekerja di luar negeri menjadi wirausahawan di daerah asal.

Selain itu, untuk mendukung keluarga pekerja migran, pejabat tersebut menambahkan bahwa, *“Pemerintah mendukung ekonomi keluarga pekerja migran melalui bantuan sosial, pelatihan, dan akses modal untuk kemandirian.”* Ini menunjukkan adanya perhatian dari pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan keluarga pekerja migran di kampung halaman,

sehingga mereka bisa lebih mandiri secara ekonomi dan tidak bergantung pada penghasilan dari anggota keluarga yang bekerja di luar negeri.

4. Kepatuhan Terhadap Regulasi Internasional

kepatuhan terhadap regulasi internasional, perlindungan bagi pekerja migran, serta sosialisasi yang diberikan kepada calon pekerja migran sebelum berangkat.

Berdasarkan wawancara dengan pihak pemerintah setempat, mereka memastikan bahwa pekerja migran asal Nias mendapatkan perlindungan dan manfaat yang maksimal. Hal ini sesuai dengan komitmen pemerintah untuk memastikan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku, terutama yang berkaitan dengan regulasi internasional. Dalam kutipan wawancara, disebutkan bahwa: *“Kami memastikan pekerja migran Nias mendapat perlindungan, kepatuhan aturan, dan manfaat maksimal.”*

Selain itu, sosialisasi mengenai regulasi internasional juga menjadi bagian penting dalam kebijakan migrasi ini. Untuk itu, pihak pemerintah telah mengupayakan berbagai bentuk pelatihan, seminar, dan penyuluhan bagi calon pekerja migran. Meskipun begitu, ada tantangan yang cukup besar, terutama bagi mereka yang berasal dari daerah terpencil. Namun, pihak pemerintah terus berusaha meningkatkan efektivitas sosialisasi ini dengan melibatkan lembaga pelatihan serta komunitas lokal. Dalam wawancara, dijelaskan bahwa: *“Kami telah mengupayakan sosialisasi regulasi internasional melalui pelatihan, seminar, dan penyuluhan, tetapi tantangan tetap ada, terutama di daerah terpencil. Kami terus meningkatkan efektivitasnya dengan melibatkan lembaga pelatihan dan komunitas lokal.”*

Selain itu, pemerintah juga berusaha untuk membuka peluang kerja lokal agar migrasi tenaga kerja tidak menjadi satu-satunya pilihan bagi masyarakat. Langkah-langkah yang diambil meliputi peningkatan investasi, dukungan terhadap usaha mikro, kecil, dan

menengah (UMKM), serta pelatihan keterampilan bagi masyarakat.

Meskipun prosesnya tidak mudah, pihak pemerintah tetap berkomitmen untuk memberikan lebih banyak pilihan pekerjaan lokal kepada masyarakat. Seperti yang dikatakan dalam wawancara: *"Pemerintah berupaya membuka lapangan kerja lokal melalui investasi, dukungan UMKM, dan pelatihan, meski tak mudah. Sementara itu, kerja di luar daerah tetap jadi pilihan bagi yang mencari pengalaman dan penghasilan lebih baik. Yang terpenting, masyarakat memiliki lebih banyak pilihan sesuai kemampuan dan keinginan."*

Berdasarkan hasil wawancara ini menunjukkan adanya upaya nyata dari pemerintah untuk memastikan kepatuhan terhadap regulasi internasional dan memberikan perlindungan bagi pekerja migran. Selain itu, pemerintah juga berusaha menciptakan lebih banyak peluang kerja lokal agar migrasi tenaga kerja bukan satu-satunya pilihan bagi masyarakat.

5. Dampak Sosial dan Budaya pada Masyarakat Lokal

Pada penelitian ini, wawancara dilakukan untuk menggali lebih dalam mengenai dampak sosial dan budaya dari migrasi tenaga kerja terhadap masyarakat lokal. Salah satu hasil wawancara yang diperoleh mengungkapkan bahwa migrasi tenaga kerja berpengaruh signifikan terhadap ekonomi keluarga, namun juga menimbulkan tantangan sosial. Seiring dengan ini, pemerintah berupaya menyeimbangkan dampak tersebut dengan memberikan pelatihan keterampilan kepada masyarakat lokal. Dalam wawancara, dikatakan, *"Migrasi tenaga kerja berdampak pada ekonomi keluarga, tetapi juga menimbulkan tantangan sosial. Kami berupaya menyeimbangkannya dengan pelatihan keterampilan bagi masyarakat lokal."*

Selain itu, beberapa pekerja migran juga mengungkapkan tantangan yang mereka hadapi dalam mendapatkan kesejahteraan yang lebih baik. Salah satu pekerja migran menyampaikan bahwa

meskipun kebijakan sudah ada, namun belum merata dan sulit diakses, dengan harapan adanya perbaikan untuk menjangkau semua pekerja migran. Ia mengatakan, *"Kebijakan ada, tapi belum merata. Bantuan lambat dan sulit diakses. Diharapkan perbaikan agar bermanfaat bagi semua pekerja migran."* Di sisi lain, pekerja migran lainnya menyatakan bahwa meskipun kebijakan sudah baik, banyak pekerja migran yang masih kesulitan, dan dibutuhkan pengawasan lebih ketat agar aturan dapat diterapkan dengan benar. Ia mengatakan, *"Kebijakan sudah baik, tapi banyak pekerja migran masih kesulitan. Pengawasan lebih ketat diperlukan agar aturan benar-benar diterapkan."*

Mengenai kendala dalam mencapai kesejahteraan, pekerja migran lain mengungkapkan bahwa meskipun gaji yang diterima cukup lumayan, namun biaya hidup yang tinggi dan pengiriman uang ke keluarga membuat mereka kesulitan untuk menabung, sehingga kesejahteraan masih terasa sulit. *"Gaji sering tidak cukup untuk menabung karena biaya hidup tinggi dan kiriman ke keluarga, sehingga kesejahteraan masih terasa berat."*

Selain itu, ada juga keluhan terkait administrasi yang rumit dan seringkali menghambat kerja, menimbulkan kekhawatiran di kalangan pekerja migran. Seperti yang diungkapkan oleh salah satu pekerja migran, *"Saya bersyukur bekerja di Malaysia, tapi izin dan administrasi sering rumit, menghambat kerja, dan menimbulkan kekhawatiran."*

Sementara itu, kebijakan perlindungan yang ada dirasa kurang efektif oleh beberapa pekerja migran. Mereka merasa bahwa meskipun ada kebijakan perlindungan, pelaksanaannya masih kurang terasa dan sering kali pekerja harus mencari solusi sendiri. Salah satu pekerja migran mengungkapkan, *"Kebijakan perlindungan ada, tapi pelaksanaannya kurang terasa, dan pekerja sering harus mencari solusi sendiri."*

Di sisi lain, meskipun perlindungan pekerja migran diakui adanya, penerapannya masih sulit dan proses bantuan dirasa lambat. Salah satu pekerja migran lainnya menyatakan, *"Aturan perlindungan ada, tapi penerapannya sulit dan proses bantuan masih lambat."*

Ketika ditanya mengenai pelanggaran hak pekerja migran, ada beberapa cerita mengenai masalah kecil yang terjadi selama bekerja di luar negeri. Salah satunya adalah pemotongan gaji tanpa alasan yang jelas, yang mungkin disebabkan oleh perbedaan aturan kerja. Namun, pekerja migran lainnya mengatakan bahwa mereka belum mendengar pelanggaran serius, hanya masalah kecil seperti jam kerja panjang. Mereka menyarankan agar pekerja berdiskusi dengan majikan atau pihak terkait jika menghadapi masalah tersebut. Sebagaimana yang diungkapkan oleh salah satu pekerja migran, *"Saya pernah mendengar pekerja migran Nias mengalami pemotongan gaji tanpa alasan jelas, mungkin karena perbedaan aturan kerja. Solusinya, pekerja harus memahami kontrak sebelum berangkat dan menghubungi pihak berwenang jika ada masalah."*

Ada juga keluhan mengenai tempat tinggal yang kurang nyaman bagi beberapa pekerja migran, meskipun hal ini tergantung pada kesepakatan awal dengan agen atau majikan. Pekerja migran menyarankan untuk memastikan kesepakatan mengenai hak dan kewajiban sejak awal agar masalah dapat diselesaikan dengan adil. Sebagaimana disampaikan oleh salah satu pekerja migran, *"Ada keluhan soal tempat tinggal pekerja migran yang kurang nyaman, tapi ini tergantung kesepakatan awal. Sebaiknya pekerja berdiskusi dengan agen atau majikan sejak awal agar hak dan kewajiban jelas, serta mencari solusi adil jika ada masalah."*

Berdasarkan hasil wawancara ini menunjukkan bahwa meskipun ada kebijakan dan upaya perlindungan, tantangan besar masih dihadapi oleh pekerja migran dalam hal akses terhadap bantuan, pelaksanaan perlindungan yang kurang optimal, serta

kesulitan administrasi dan fasilitas yang memadai. Perlu adanya evaluasi dan perbaikan dalam kebijakan migrasi dan perlindungan agar dapat lebih dirasakan manfaatnya oleh semua pekerja migran.

4.3. Display Data

4.3.1 Kesejahteraan Pekerja Migran

1. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Bagaimana kebijakan yang telah diterapkan oleh Dinas dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja migran asal Nias di Malaysia? Adalah sebagai berikut:

" Kami memastikan pekerja migran Nias di Malaysia mendapat pekerjaan layak, pelatihan, perlindungan, dan kesejahteraan"

2. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam memastikan kesejahteraan pekerja migran dari Nias? Adalah sebagai berikut:

"Kami memastikan pekerja migran terlatih, terlindungi, dan didampingi sejak pendaftaran hingga bekerja di Malaysia."

"Bekerja di luar negeri berpeluang sukses, tetapi berisiko. Diperlukan pengawasan ketat dan perlindungan lebih dari pemerintah."

3. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam memastikan kesejahteraan pekerja migran dari Nias? Adalah sebagai berikut:

"Perlindungan tenaga kerja membutuhkan pengawasan, kerja sama, dan kepastian hak.."

4.3.2 Efektivitas Program Perlindungan Pekerja Migran

1. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Bagaimana efektivitas kebijakan perlindungan tenaga kerja migran yang telah diterapkan oleh pemerintah daerah? Adalah sebagai berikut:

"Kebijakan perlindungan tenaga kerja migran cukup efektif, didukung kerja sama dengan agen resmi, pelatihan, dan koordinasi dengan Kedutaan, meski masih perlu peningkatan"

2. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Apakah ada kerja sama dengan pemerintah Malaysia dalam

memberikan perlindungan hukum bagi pekerja migran asal Nias?

Adalah sebagai berikut:

" Kami bekerja sama dengan pemerintah Malaysia dan KBRI untuk memastikan perlindungan hukum bagi pekerja migran Nias, serta memberikan sosialisasi agar mereka siap dan memahami aturan yang berlaku."

3. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Apa langkah-langkah yang dilakukan dalam menangani kasus pekerja migran yang menghadapi masalah hukum atau kekerasan di luar negeri? Adalah sebagai berikut:

"Kami berkoordinasi dengan keluarga, Kedutaan Besar, dan lembaga terkait untuk memberikan perlindungan hukum dan pendampingan bagi pekerja migran yang menghadapi masalah di luar negeri."

4.3.3 Kesempatan Kerja dan Integrasi Ekonomi

1. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Bagaimana kebijakan pemerintah dalam membuka peluang kerja lokal agar migrasi tenaga kerja tidak menjadi satu-satunya pilihan? Adalah sebagai berikut:

"Pemerintah mendorong UMKM, investasi, dan pelatihan agar masyarakat mendapat pekerjaan layak tanpa harus bermigrasi."

2. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Apa program yang sedang dikembangkan untuk membantu pekerja migran kembali dan berkontribusi di kampung halaman? Adalah sebagai berikut:

" Kami membantu pekerja migran kembali dengan pelatihan, akses modal, dan pendampingan agar tetap produktif dan berpenghasilan stabil."

3. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Apakah ada program khusus bagi mantan pekerja migran agar mereka dapat berwirausaha di daerah asal? Adalah sebagai berikut:

"Kami membantu mantan pekerja migran berwirausaha dengan pelatihan, modal, dan pendampingan untuk kemandirian ekonomi."

4. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Apakah ada dukungan ekonomi dari pemerintah untuk keluarga pekerja migran di kampung halaman? Adalah sebagai berikut:

"Pemerintah mendukung ekonomi keluarga pekerja migran melalui bantuan sosial, pelatihan, dan akses modal untuk kemandirian.."

4.3.4 Kepatuhan Terhadap Regulasi Internasional

1. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Bagaimana kebijakan migrasi tenaga kerja dari Nias disesuaikan dengan regulasi internasional? Adalah sebagai berikut:

4 *"Kami memastikan pekerja migran Nias mendapat perlindungan, kepatuhan aturan, dan manfaat maksimal."*

2. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Bagaimana sosialisasi terkait regulasi internasional dilakukan kepada calon pekerja migran sebelum berangkat? Adalah sebagai berikut:

4 *"Kami telah mengupayakan sosialisasi regulasi internasional melalui pelatihan, seminar, dan penyuluhan, tetapi tantangan tetap ada, terutama di daerah terpencil. Kami terus meningkatkan efektivitasnya dengan melibatkan lembaga pelatihan dan komunitas lokal."*

3. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Bagaimana kebijakan pemerintah dalam membuka peluang kerja lokal agar migrasi tenaga kerja tidak menjadi satu-satunya pilihan? Adalah sebagai berikut:

4 *"Pemerintah berupaya membuka lapangan kerja lokal melalui investasi, dukungan UMKM, dan pelatihan, meski tak mudah. Sementara itu, kerja di luar daerah tetap jadi pilihan bagi yang mencari pengalaman dan penghasilan lebih baik. Yang terpenting, masyarakat memiliki lebih banyak pilihan sesuai kemampuan dan keinginan.."*

4.3.5 Dampak Sosial dan Budaya pada Masyarakat Lokal

1. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Bagaimana dampak sosial migrasi tenaga kerja terhadap masyarakat lokal, terutama keluarga yang ditinggalkan? Adalah sebagai berikut:

4 *"Migrasi tenaga kerja berdampak pada ekonomi keluarga, tetapi juga menimbulkan tantangan sosial. Kami berupaya menyeimbangkannya dengan pelatihan keterampilan bagi masyarakat lokal.."*

2. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Apakah kebijakan yang diterapkan pemerintah sudah cukup membantu meningkatkan kesejahteraan Anda sebagai pekerja migran? Adalah sebagai berikut:

4 *"Kebijakan ada, tapi belum merata. Bantuan lambat dan sulit diakses. Diharapkan perbaikan agar bermanfaat bagi semua pekerja migran."*

3. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Apa kendala terbesar yang Anda rasakan dalam mencapai kesejahteraan selama bekerja di Malaysia? Adalah sebagai berikut:

"Gaji sering tidak cukup untuk menabung karena biaya hidup tinggi dan kiriman ke keluarga, sehingga kesejahteraan masih terasa berat."

"Saya bersyukur bekerja di Malaysia, tapi izin dan administrasi sering rumit, menghambat kerja, dan menimbulkan kekhawatiran."

4. Hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada informan, Apakah Anda merasa terlindungi dengan kebijakan perlindungan yang ada saat ini? Adalah sebagai berikut:

"Kebijakan perlindungan ada, tapi pelaksanaannya kurang terasa, dan pekerja sering harus mencari solusi sendiri."

4.4. Penarikan Kesimpulan

4.4.1. Migrasi Tenaga Kerja

1. Kesejahteraan Migrasi Tenaga Kerja.

Berdasarkan display data, maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pekerja migran asal Nias di Malaysia bergantung pada beberapa faktor utama, yaitu ketersediaan pekerjaan yang layak, pelatihan sebelum keberangkatan, perlindungan hukum, serta pendampingan selama bekerja. Pemerintah melalui Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias telah menerapkan kebijakan untuk memastikan pekerja migran mendapatkan hak-haknya. Namun, masih terdapat tantangan seperti kurangnya pengawasan, ketidakjelasan informasi, serta kesulitan dalam mendapatkan bantuan. Oleh karena itu, diperlukan upaya lebih lanjut dalam pengawasan, peningkatan kerja sama antar lembaga, serta peningkatan edukasi bagi calon pekerja migran guna meningkatkan kesejahteraan mereka di luar negeri.

2. Efektivitas Program Perlindungan Pekerja Migran

Efektivitas program perlindungan pekerja migran sudah cukup baik dengan adanya kerja sama antara pemerintah daerah, agen resmi, serta

koordinasi dengan Kedutaan Besar. Selain itu, kolaborasi dengan pemerintah Malaysia dan KBRI juga memperkuat perlindungan hukum bagi pekerja migran asal Nias. Dalam menangani kasus ¹⁰ pekerja migran yang menghadapi masalah hukum atau kekerasan di luar negeri, pemerintah daerah melakukan koordinasi dengan keluarga, Kedutaan Besar, serta lembaga terkait untuk memberikan perlindungan hukum dan pendampingan.

3. Kesempatan Kerja dan Integrasi Ekonomi

Pemerintah berupaya menciptakan peluang kerja lokal agar migrasi tenaga kerja bukan menjadi satu-satunya pilihan melalui dorongan terhadap UMKM, investasi, dan pelatihan. Selain itu, pemerintah juga mengembangkan program untuk membantu pekerja migran yang kembali ke kampung halaman dengan memberikan pelatihan, akses modal, dan pendampingan guna memastikan mereka tetap produktif dan berpenghasilan stabil. Bagi mantan pekerja migran, pemerintah menyediakan dukungan dalam bentuk pelatihan, modal usaha, dan pendampingan agar mereka dapat berwirausaha secara mandiri. Selain itu, keluarga pekerja migran di kampung halaman juga mendapatkan dukungan ekonomi melalui bantuan sosial, pelatihan, dan akses modal untuk meningkatkan kemandirian ekonomi.

4. Kepatuhan Terhadap Regulasi Internasional

kepatuhan terhadap regulasi internasional dalam migrasi tenaga kerja dari Nias telah diupayakan melalui perlindungan pekerja, kepatuhan terhadap aturan, dan pemberian manfaat maksimal. Sosialisasi regulasi internasional telah dilakukan melalui pelatihan, seminar, dan penyuluhan, meskipun masih menghadapi tantangan, terutama di daerah terpencil. Selain itu, pemerintah berusaha membuka peluang kerja lokal melalui investasi, dukungan terhadap UMKM, dan pelatihan, sehingga migrasi tenaga kerja bukan satu-satunya pilihan,

melainkan bagian dari pilihan yang lebih luas sesuai dengan kemampuan dan keinginan masyarakat.

5. Dampak Sosial dan Budaya pada Masyarakat Lokal

Migrasi tenaga kerja memiliki dampak sosial dan budaya yang signifikan bagi masyarakat lokal. Di satu sisi, migrasi memberikan manfaat ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan, namun di sisi lain juga menimbulkan tantangan sosial yang memerlukan penyeimbangan melalui pelatihan keterampilan. Kebijakan pemerintah dalam mendukung kesejahteraan pekerja migran masih belum merata, dengan akses bantuan yang lambat dan sulit dijangkau. Selain itu, kendala utama yang dihadapi pekerja migran adalah biaya hidup yang tinggi serta kompleksitas administrasi perizinan, yang menghambat kelancaran kerja dan menimbulkan kekhawatiran. Meskipun terdapat kebijakan perlindungan, implementasinya masih dirasakan kurang efektif, sehingga banyak pekerja harus mencari solusi sendiri untuk menghadapi permasalahan yang mereka alami.

Berdasarkan analisis terhadap kesejahteraan, perlindungan, serta dampak migrasi tenaga kerja dari Nias, dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan pekerja migran sangat bergantung pada kebijakan yang diterapkan sebelum, selama, dan setelah mereka bekerja di luar negeri. Meskipun pemerintah telah berupaya meningkatkan perlindungan melalui kerja sama dengan agen resmi, Kedutaan Besar, dan pemerintah negara tujuan, tantangan masih tetap ada, terutama dalam hal pengawasan, akses informasi, dan efektivitas bantuan. Selain itu, upaya penciptaan lapangan kerja lokal menjadi langkah strategis dalam mengurangi ketergantungan masyarakat terhadap migrasi sebagai satu-satunya pilihan ekonomi. Program pemberdayaan mantan pekerja migran melalui pelatihan dan akses modal diharapkan dapat meningkatkan stabilitas ekonomi mereka setelah kembali ke kampung halaman.

Dari segi regulasi, pemerintah terus berupaya mematuhi standar internasional dalam melindungi tenaga kerja migran, meskipun sosialisasi

masih menghadapi kendala di daerah terpencil. Sementara itu, dampak sosial dan budaya dari migrasi perlu ditangani dengan kebijakan yang lebih merata dan responsif, mengingat masih adanya kendala dalam akses bantuan dan tingginya biaya hidup di negara tujuan. Dengan demikian, peningkatan koordinasi, pengawasan, dan edukasi menjadi langkah kunci dalam memastikan kesejahteraan tenaga kerja migran dari Nias.

Dari penelitian ini sejalan dengan temuan beberapa penelitian terdahulu. Rahman (2021) menunjukkan bahwa kebijakan migrasi tenaga kerja di NTT belum efektif dalam mengurangi pengangguran karena kurangnya pelatihan keterampilan yang relevan, serta perlunya peningkatan mekanisme monitoring dan evaluasi. Hal ini mendukung temuan bahwa kesejahteraan pekerja migran sangat bergantung pada kebijakan sebelum, selama, dan setelah mereka bekerja. Sari (2020) dan Anna Dze (2019) juga menekankan pentingnya intervensi melalui pelatihan, bimbingan teknis, serta akses permodalan dalam meningkatkan kapasitas ekonomi pekerja dan UMKM. Ini sejalan dengan kesimpulan bahwa pemberdayaan mantan pekerja migran melalui pelatihan dan akses modal dapat meningkatkan stabilitas ekonomi mereka setelah kembali ke kampung halaman. Dengan demikian, penelitian ini memperkuat temuan terdahulu bahwa keberhasilan kebijakan migrasi tenaga kerja tidak hanya bergantung pada perlindungan hukum, tetapi juga pada pengembangan keterampilan, akses modal, serta koordinasi lintas sektor untuk memastikan kesejahteraan pekerja migran secara berkelanjutan.

4.5. Pembahasan

4.5.1. Peran Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias dalam memperbaiki kebijakan migrasi tenaga kerja ke luar negeri, khususnya Malaysia.

Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias memiliki peran strategis dalam memperbaiki kebijakan migrasi tenaga kerja ke luar negeri, khususnya Malaysia. Kebijakan migrasi tenaga kerja adalah salah satu aspek penting dalam pembangunan ekonomi

daerah, karena dapat memberikan peluang pendapatan bagi tenaga kerja yang berangkat, sekaligus memberi dampak pada ekonomi daerah secara keseluruhan. Dalam konteks Kabupaten Nias, Malaysia menjadi salah satu tujuan utama bagi banyak warga yang ingin mencari pekerjaan dengan upah yang lebih tinggi, mengingat keterbatasan lapangan kerja di daerah tersebut.

Pertama-tama, Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias memiliki tanggung jawab dalam melakukan pendampingan dan pelatihan kepada calon tenaga kerja yang akan bekerja di luar negeri. Pelatihan ini sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja yang diberangkatkan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja di Malaysia. Menurut teori dari Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), pelatihan yang tepat dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja dan mengurangi risiko ketidakcocokan antara keterampilan yang dimiliki oleh pekerja dengan kebutuhan industri di negara tujuan (Handoko, 2021).

Selain itu, Dinas ini juga memiliki peran dalam memberikan informasi yang jelas dan akurat tentang prosedur dan regulasi migrasi tenaga kerja. Banyak calon pekerja yang kurang memahami proses administrasi, yang bisa berujung pada masalah hukum di negara tujuan. Oleh karena itu, sosialisasi mengenai hak dan kewajiban tenaga kerja migran serta perlindungan mereka sangat penting. Teori kebijakan publik mengemukakan bahwa keberhasilan suatu kebijakan sangat tergantung pada bagaimana pemerintah mengelola komunikasi dan penyuluhan kepada masyarakat (Joko & Rina, 2020). Hal ini akan membantu calon tenaga kerja untuk lebih siap dan memahami hak-hak mereka selama bekerja di luar negeri.

Di samping itu, Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias juga berperan dalam mengoptimalkan kebijakan pemberdayaan ekonomi lokal. Dengan memperkuat sektor UMKM di Nias, diharapkan dapat tercipta lapangan pekerjaan yang lebih banyak di daerah tersebut, sehingga mengurangi ketergantungan pada migrasi

tenaga kerja ke luar negeri. Sebagai contoh, pemberdayaan UMKM dapat membuka peluang bagi masyarakat untuk mengembangkan usaha mandiri yang dapat meningkatkan taraf hidup mereka tanpa harus bekerja di luar negeri. Teori pembangunan ekonomi lokal menekankan pentingnya pengembangan potensi lokal untuk menciptakan lapangan kerja yang berkelanjutan (Sundjojo & Alim, 2022). Peran Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias dalam memperbaiki kebijakan migrasi tenaga kerja ke luar negeri sangat penting untuk memastikan keberlanjutan ekonomi daerah. Kebijakan yang komprehensif, yang mencakup pelatihan keterampilan, informasi yang jelas, serta pemberdayaan ekonomi lokal, dapat mengurangi ketergantungan masyarakat terhadap migrasi kerja, sekaligus memastikan bahwa pekerja migran dilindungi hak-haknya dan dapat memperoleh penghasilan yang layak.

4.5.2. Program pengembangan UMKM dapat memberdayakan keluarga pekerja migran dan mendukung keberlanjutan migrasi tenaga kerja.

Program pengembangan UMKM memiliki potensi besar untuk memberdayakan keluarga pekerja migran dan mendukung keberlanjutan migrasi tenaga kerja. Banyak keluarga yang ditinggalkan oleh anggota keluarga yang bekerja di luar negeri sering kali menghadapi tantangan ekonomi yang berat. Oleh karena itu, melalui pemberdayaan ekonomi di tingkat lokal, seperti melalui program UMKM, keluarga pekerja migran dapat memperoleh penghasilan yang lebih stabil dan berkelanjutan. Dalam hal ini, UMKM menjadi salah satu solusi untuk mengurangi ketergantungan keluarga pada penghasilan tunggal dari pengiriman uang pekerja migran.

Menurut teori pemberdayaan ekonomi yang disampaikan oleh Kabeer (2016), pemberdayaan ekonomi adalah proses di mana individu atau kelompok memperoleh kontrol atas sumber daya ekonomi untuk meningkatkan kualitas hidup mereka. Dalam konteks keluarga pekerja

migran, program pengembangan UMKM dapat menyediakan kesempatan bagi mereka untuk mengembangkan keterampilan wirausaha dan mendapatkan akses ke sumber daya yang diperlukan untuk membangun usaha. Dengan demikian, keluarga pekerja migran tidak hanya bergantung pada remitansi, tetapi juga dapat menciptakan lapangan pekerjaan sendiri yang mendukung perekonomian lokal.

Selanjutnya, program pengembangan UMKM dapat membantu menciptakan kondisi yang mendukung keberlanjutan migrasi tenaga kerja. Menurut research oleh Wahyuni (2021), adanya dukungan kepada keluarga pekerja migran melalui pemberdayaan UMKM berpotensi mengurangi ketergantungan mereka pada migrasi tenaga kerja sebagai satu-satunya sumber pendapatan. Dengan adanya peluang usaha di daerah asal, keluarga pekerja migran dapat mengurangi risiko ketidakpastian yang sering kali dialami oleh para pekerja migran ketika mereka menghadapi berbagai kendala di negara tujuan. Program UMKM yang berjalan dengan baik akan memperkuat ekonomi keluarga, sehingga mereka lebih siap dalam menghadapi perubahan dan memiliki pilihan untuk tidak lagi bergantung sepenuhnya pada migrasi.

Selain itu, pengembangan UMKM juga dapat meningkatkan kemampuan para pekerja migran itu sendiri, yang pada gilirannya dapat mendukung keberlanjutan migrasi tenaga kerja. Program pelatihan dan peningkatan keterampilan yang disediakan oleh pemerintah atau lembaga terkait akan memberikan manfaat jangka panjang bagi pekerja migran dan keluarga mereka. Seperti yang dijelaskan oleh Basri (2022), peningkatan keterampilan melalui program UMKM dapat menciptakan peluang lebih besar untuk pekerja migran yang ingin kembali ke tanah air dan membangun usaha sendiri, serta membantu mereka dalam beradaptasi dengan perubahan di pasar kerja global.

Program pengembangan UMKM tidak hanya bermanfaat untuk pemberdayaan keluarga pekerja migran, tetapi juga menjadi sarana

penting dalam mendukung keberlanjutan migrasi tenaga kerja. Melalui peningkatan kapasitas ekonomi dan keterampilan, keluarga pekerja migran dapat lebih mandiri dan lebih siap untuk menghadapi tantangan ekonomi yang ada. Dengan begitu, keberlanjutan migrasi tenaga kerja dapat lebih terjamin, tidak hanya sebagai solusi sementara, tetapi sebagai bagian dari strategi pembangunan ekonomi yang lebih luas.

4.5.3. Tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan kebijakan migrasi tenaga kerja dari Nias ke Malaysia.

Pelaksanaan kebijakan migrasi tenaga kerja dari Nias ke Malaysia menghadapi berbagai tantangan yang cukup kompleks, baik dari sisi perencanaan, pelaksanaan, maupun dampak yang ditimbulkan. Salah satu tantangan utama adalah ketidaksiapan tenaga kerja dalam memenuhi persyaratan yang ditetapkan oleh negara tujuan. Menurut Sihombing (2020), ketidakmampuan tenaga kerja dalam beradaptasi dengan persyaratan administrasi dan keterampilan yang diminta oleh Malaysia menjadi hambatan besar dalam keberhasilan program migrasi. Banyak tenaga kerja yang tidak memiliki pengetahuan yang cukup tentang regulasi yang berlaku atau tidak siap secara profesional untuk bekerja di sektor tertentu di Malaysia.

Selain itu, masalah penyaluran tenaga kerja yang tidak terorganisir dengan baik juga menjadi tantangan serius. Penelitian oleh Putra dan Dewi (2021) menunjukkan bahwa sebagian besar pekerja migran dari Nias masih terjebak dalam jaringan perekrutan ilegal atau melalui calo yang tidak resmi. Hal ini menyebabkan mereka rentan terhadap eksploitasi dan penyalahgunaan, seperti gaji yang tidak sesuai atau kondisi kerja yang buruk. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk memperkuat pengawasan terhadap proses perekrutan dan memastikan bahwa hanya tenaga kerja yang terlatih dan sah yang diberangkatkan.

Dari segi sosial, masalah ketidakpastian terkait status hukum tenaga kerja juga sering menjadi tantangan. Pekerja migran dari Nias sering kali terjebak dalam situasi hukum yang tidak jelas, seperti

masalah visa atau izin kerja yang tidak lengkap, yang dapat menyebabkan mereka menjadi buruh migran ilegal di Malaysia. Hal ini mengarah pada ketidakpastian pekerjaan dan bahkan deportasi, yang tentunya berdampak buruk bagi kehidupan mereka di luar negeri. Menurut Sihombing (2022), ketidakpastian hukum ini bisa mengarah pada kehilangan pendapatan dan kerugian finansial bagi tenaga kerja, serta merusak citra ² tenaga kerja Indonesia di luar negeri.

Tantangan lain yang perlu diperhatikan adalah kurangnya koordinasi antara pemerintah daerah, pemerintah pusat, dan agen-agen tenaga kerja. Keterlibatan banyak pihak tanpa sistem yang jelas dapat memperburuk proses migrasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Tanuwijaya (2023), seringkali terdapat tumpang tindih kebijakan yang tidak jelas, membuat tenaga kerja sulit mengakses informasi yang benar atau mendapat bantuan yang diperlukan dalam proses migrasi. Oleh karena itu, diperlukan penguatan koordinasi antar instansi yang terlibat untuk memastikan keberhasilan kebijakan migrasi tenaga kerja. meskipun kebijakan migrasi tenaga kerja memiliki tujuan positif untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja migran dan mengurangi pengangguran, tantangan-tantangan tersebut ¹²¹ membutuhkan perhatian serius dari pemerintah dan semua pihak yang terlibat. Pemerintah perlu terus memperkuat pelatihan keterampilan, menata proses perekrutan, serta mengelola hubungan dengan negara tujuan secara lebih sistematis dan terorganisir agar kebijakan ini ¹⁴³ dapat berjalan dengan efektif dan menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti melalui observasi, wawancara dan dokumentasi dan berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias memegang peran penting dalam memperbaiki kebijakan migrasi tenaga kerja ke luar negeri, terutama Malaysia, melalui pelatihan keterampilan, sosialisasi regulasi, dan pemberdayaan sektor UMKM untuk menciptakan lapangan kerja lokal, yang pada gilirannya dapat mengurangi ketergantungan masyarakat terhadap migrasi tenaga kerja.
2. Program pengembangan UMKM memiliki potensi besar dalam memberdayakan keluarga pekerja migran dengan memberikan mereka peluang untuk memperoleh penghasilan yang lebih stabil dan mandiri, sekaligus mendukung keberlanjutan migrasi tenaga kerja dengan mengurangi ketergantungan pada remitansi.
3. Pelaksanaan kebijakan migrasi tenaga kerja dari Nias ke Malaysia menghadapi tantangan yang kompleks, termasuk ketidaksiapan tenaga kerja, penyaluran yang tidak terorganisir dengan baik, ketidakpastian status hukum, dan kurangnya koordinasi antar instansi terkait, yang semuanya berdampak pada keberhasilan kebijakan tersebut.

2
5.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias, maka saran yang dapat dikemukakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Dinas Koperasi, UMKM, dan Ketenagakerjaan Kabupaten Nias sebaiknya terus memperkuat koordinasi dengan pihak-pihak terkait dan memperluas program pelatihan serta sosialisasi untuk meningkatkan

kesiapan tenaga kerja migran, serta mendorong lebih banyak inisiatif pemberdayaan ekonomi lokal untuk menciptakan peluang kerja yang berkelanjutan di daerah.

2. Untuk mengoptimalkan dampak positif program UMKM, perlu adanya peningkatan dukungan dari pemerintah dan lembaga terkait dalam bentuk pelatihan keterampilan, akses ke modal, serta penguatan jaringan pemasaran, agar keluarga pekerja migran dapat membangun usaha yang berkelanjutan dan meningkatkan kemandirian ekonomi mereka.
3. Pemerintah perlu memperkuat sistem pelatihan keterampilan, meningkatkan pengawasan terhadap proses perekrutan, serta memperbaiki koordinasi antara pemerintah daerah, pusat, dan agen tenaga kerja untuk memastikan migrasi tenaga kerja yang lebih terorganisir dan sukses.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2018). *Kebijakan Migrasi dan Peningkatan Kesejahteraan Pekerja Migran*. Jakarta: Pustaka Global.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aydin, H., & Yavuz, M. (2021). *Labor Migration and Economic Development*. Ankara: Global Migration Studies Press.
- Bansak, C., & Chellaraj, G. (2019). *Migrasi Tenaga Kerja: Perspektif Ekonomi*. Jakarta: Pustaka Ekonomi.
- Becker, G. S. (2022). *Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja: Tujuan dan Implementasi*. Bandung: Citra Pustaka.
- Bryman, A. (2019). *Social Research Methods*. Oxford: Oxford University Press.
- Burchardt, T., & Vickers, R. (2020). *Evaluating Social and Economic Contexts in Migration Policies*. London: Routledge.
- Dustmann, C., & Görlach, J. (2023). *Social Integration of Migrant Workers: A Comprehensive Review*. Berlin: Springer.
- Gibson, J., & McKenzie, D. (2023). *The Effects of Labor Migration on Home Country Economies*. New York: Cambridge University Press.
- Hadi, S. (2020). *Migrasi Tenaga Kerja dan Dinamika Sosial Ekonomi*. Surabaya: Graha Ilmu.
- Harris, J., & McLaughlin, D. (2024). *Labor Rights and Working Conditions of Migrant Workers*. Melbourne: Migrant Rights Press.
- Khan, A., & Raza, S. (2019). *Challenges in Labor Migration Policy Evaluations*. Karachi: Policy Insights Publications.
- Kumar, S. (2021). *Cultural Impacts of Labor Migration: Evidence from Recent Studies*. Delhi: Sage Publications.
- Miller, P., & Lee, J. (2023). *Global and Local Policy Changes in Labor Migration*. Seoul: International Policy Press.
- Neoklasik. (2019). *Teori Migrasi Tenaga Kerja*. Yogyakarta: Kanisius.
- Prasetyo, R. (2021). *Remitansi dan Kontribusinya terhadap Ekonomi Indonesia*. Bandung: Literasi Ekonomi.
- Rahman, A. (2020). *Perlindungan Hukum bagi Pekerja Migran Indonesia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Rizal, F. (2022). *Dinamika Migrasi Tenaga Kerja: Studi Global dan Lokal*. Medan: Universitas Sumatera Press.
- Ruhs, M. (2020). *Evaluasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja: Metode dan Pendekatan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Ruhs, M. (2021). *Best Practices in Labor Migration Policy Management*. Geneva: International Labor Organization Press.
- Ruhs, M., & Martin, P. (2018). *Tenaga Kerja Migran dan Regulasi Pasar Global*. Jakarta: Erlangga.
- Saraswati, D. (2019). *Kerjasama Internasional dalam Melindungi Pekerja Migran*. Jakarta: Bina Cipta.
- Sari, D., & Nanda, F. (2023). *Migrasi Tenaga Kerja: Fenomena Globalisasi dan Tantangan Masa Depan*. Bandung: Alfabeta.
- Scholte, J. A. (2022). *Globalization: A Critical Introduction*. London: Palgrave Macmillan.
- Scholte, J. A. (2022). *Indicators of Labor Migration Policies*. Brussels: European Migration Studies.
- Sengupta, A. (2022). *Coordination in Migration Policy Implementation*. Mumbai: Oxford India Press.
- Setiawan, A. (2020). *Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Soekanto, S. (2020). *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Press.
- Spitzer, R. (2020). *Strategi dan Program Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja*. Bogor: IPB Press.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Kerangka Pemikiran dalam Penelitian Ilmiah*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Tayeb, M. (2022). *Economic Implications of Labor Migration Policies: A Review*. Singapore: World Migration Research Institute.
- Wickramasekara, P. (2019). *Hak-hak Pekerja Migran di Sektor Informal*. Surabaya: Mitra Wacana Media.
- Wijayawardena, T. (2020). *Labor Migration Policies and Their Impact*. Colombo: South Asia Migration Press.
- Yuliatwati, A., & Ismail, T. (2021). *Migrasi Tenaga Kerja: Perspektif Sosial dan Ekonomi*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pekerja Migran Indonesia.

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2014 tentang Standar Pelayanan Minimal Ketenagakerjaan.

Peraturan Daerah Kabupaten Nias Nomor 2 Tahun 2021 tentang Pedoman dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nias.

DAFTAR WAWANCARA PENELITIAN

Petunjuk:

1. Peneliti mengharapkan partisipasi dari Bapak/Ibu untuk memberi jawaban yang tepat dan relevan atas daftar pertanyaan penelitian yang telah tersedia.
2. Berikanlah jawaban yang menurut Bapak/Ibu benar atau mendekati jawaban dari pertanyaan sesuai dengan keadaan yang ada.
3. Jawaban yang Bapak/Ibu berikan adalah bersifat rahasia, untuk itu peneliti mengharapkan jawaban yang sesungguhnya.
4. Data yang telah diperoleh dari Bapak/Ibu semata-mata hanya sebagai salah satu kelengkapan dalam menyusun Skripsi untuk menyelesaikan studi pada program strata satu.
5. Sebelum dan sesudah, peneliti mengucapkan terimakasih atas partisipasi dari Bapak/Ibu.

Pertanyaan:

1. Bagaimana kebijakan yang telah diterapkan oleh Dinas dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja migran asal Nias di Malaysia?
2. Apa saja tantangan utama yang dihadapi dalam memastikan kesejahteraan pekerja migran dari Nias?
3. Apa langkah-langkah konkret yang telah dilakukan untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja migran dari Nias?
4. Bagaimana peran program pelatihan dan sosialisasi dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja migran?
5. Apakah kebijakan yang diterapkan pemerintah sudah cukup membantu meningkatkan kesejahteraan Anda sebagai pekerja migran?
6. Apa kendala terbesar yang Anda rasakan dalam mencapai kesejahteraan selama bekerja di Malaysia?
7. Bagaimana efektivitas kebijakan perlindungan tenaga kerja migran yang telah diterapkan oleh pemerintah daerah?
8. Apakah ada kerja sama dengan pemerintah Malaysia dalam memberikan perlindungan hukum bagi pekerja migran asal Nias?

9. Bagaimana implementasi program perlindungan bagi pekerja migran dari Nias selama ini?
10. Apa langkah-langkah yang dilakukan dalam menangani kasus pekerja migran yang menghadapi masalah hukum atau kekerasan di luar negeri?
11. Apakah Anda merasa terlindungi dengan kebijakan perlindungan yang ada saat ini?
12. Pernahkah Anda mengalami atau mendengar kasus pelanggaran hak pekerja migran dari Nias? Bagaimana solusinya?
13. Bagaimana kebijakan pemerintah dalam membuka peluang kerja lokal agar migrasi tenaga kerja tidak menjadi satu-satunya pilihan?
14. Apa program yang sedang dikembangkan untuk membantu pekerja migran kembali dan berkontribusi di kampung halaman?
15. Bagaimana peran UMKM dalam mendukung integrasi ekonomi bagi keluarga pekerja migran?
16. Apakah ada program khusus bagi mantan pekerja migran agar mereka dapat berwirausaha di daerah asal?
17. Apakah Anda berencana untuk tetap bekerja di luar negeri atau kembali dan berwirausaha di Nias? Mengapa?
18. Apakah ada dukungan ekonomi dari pemerintah untuk keluarga pekerja migran di kampung halaman?
19. Bagaimana kebijakan migrasi tenaga kerja dari Nias disesuaikan dengan regulasi internasional?
20. Apa tantangan dalam memastikan pekerja migran asal Nias memperoleh hak dan perlindungan sesuai standar internasional?
21. Apakah ada kerja sama dengan organisasi internasional dalam perlindungan pekerja migran?
22. Bagaimana sosialisasi terkait regulasi internasional dilakukan kepada calon pekerja migran sebelum berangkat?
23. Sebelum berangkat ke luar negeri, apakah Anda mendapatkan sosialisasi mengenai hak dan regulasi internasional?
24. Apakah Anda mengetahui mekanisme perlindungan jika menghadapi masalah hukum di Malaysia?

25. Bagaimana kebijakan pemerintah dalam mengatasi dampak sosial akibat tingginya migrasi tenaga kerja ke luar negeri?
26. Apakah ada program untuk memperkuat hubungan sosial antara pekerja migran dan keluarga yang ditinggalkan?
27. Bagaimana dampak sosial migrasi tenaga kerja terhadap masyarakat lokal, terutama keluarga yang ditinggalkan?
28. Apakah ada inisiatif untuk mengurangi dampak negatif sosial dari migrasi tenaga kerja?
29. Bagaimana pengalaman Anda atau keluarga dalam menghadapi dampak sosial dari migrasi tenaga kerja?
30. Apakah ada dukungan sosial dari pemerintah atau komunitas untuk keluarga pekerja migran?

DOKUMENTASI



EVALUASI KEBIJAKAN MIGRASI TENAGA KERJA DARI NIAS KE MALAYSIA (STUDI KASUS DI DINAS KOPERASI UMKM SERTA KETENAGAKERJAAN) KABUPATEN NIAS

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	dinastirev.org Internet	409 words — 2%
2	repository.ub.ac.id Internet	206 words — 1%
3	123dok.com Internet	138 words — 1%
4	repositori.usu.ac.id Internet	136 words — 1%
5	www.scribd.com Internet	95 words — 1%
6	pdfcoffee.com Internet	81 words — < 1%
7	repository.unmuhpnk.ac.id Internet	64 words — < 1%
8	www.mitrariset.com Internet	64 words — < 1%
9	penerbitdeepublish.com Internet	62 words — < 1%

10	qdoc.tips Internet	62 words — < 1%
11	repository.unib.ac.id Internet	61 words — < 1%
12	www.gramedia.com Internet	60 words — < 1%
13	repository.uin-suska.ac.id Internet	58 words — < 1%
14	j-innovative.org Internet	51 words — < 1%
15	id.123dok.com Internet	48 words — < 1%
16	eprints.unpak.ac.id Internet	44 words — < 1%
17	text-id.123dok.com Internet	41 words — < 1%
18	balitbang.pemkomedan.go.id Internet	38 words — < 1%
19	bkpsdm.niaskab.go.id Internet	35 words — < 1%
20	repository.fkip.unja.ac.id Internet	35 words — < 1%
21	adoc.pub Internet	33 words — < 1%

22	library.iptrisakti.ac.id Internet	30 words — < 1%
23	jdih.niaskab.go.id Internet	29 words — < 1%
24	repo.undiksha.ac.id Internet	29 words — < 1%
25	artikelpendidikan.id Internet	28 words — < 1%
26	dspace.uui.ac.id Internet	27 words — < 1%
27	eprints.uny.ac.id Internet	25 words — < 1%
28	repository.ar-raniry.ac.id Internet	25 words — < 1%
29	snpm.unipasby.ac.id Internet	25 words — < 1%
30	doaj.org Internet	23 words — < 1%
31	siat.ung.ac.id Internet	23 words — < 1%
32	zombiedoc.com Internet	22 words — < 1%
33	docobook.com Internet	21 words — < 1%
34	repository.fisip-untirta.ac.id	

21 words — < 1%

35 cecl.sardegnabynight.it
Internet

20 words — < 1%

36 repository.uma.ac.id
Internet

20 words — < 1%

37 repository.upi.edu
Internet

20 words — < 1%

38 Anggreany Haryani Putri. "Analisis Implementasi Kebijakan Pekerja Alih Daya UU Ciptaker No. 6 Tahun 2023 Pasal 66 dan Pasal 81", JURNAL HUKUM PELITA, 2024
Crossref

19 words — < 1%

39 docplayer.info
Internet

19 words — < 1%

40 erepository.uwks.ac.id
Internet

19 words — < 1%

41 repository.umsu.ac.id
Internet

18 words — < 1%

42 Erwin Better Pembaharuan Hulu, Syah Abadi Mendrofa. "Strategi Peningkatan Kepengurusan Izin Usaha Masyarakat Melalui Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias", Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 2023
Crossref

17 words — < 1%

43 en.netlog.com
Internet

17 words — < 1%

44	eprints.undip.ac.id Internet	17 words — < 1%
45	issuu.com Internet	17 words — < 1%
46	jmi.ipisk.lipi.go.id Internet	17 words — < 1%
47	repository.umnaw.ac.id Internet	17 words — < 1%
48	repository.upnvj.ac.id Internet	17 words — < 1%
49	core.ac.uk Internet	16 words — < 1%
50	etheses.uin-malang.ac.id Internet	16 words — < 1%
51	id.scribd.com Internet	16 words — < 1%
52	repository.upbatam.ac.id Internet	16 words — < 1%
53	www.slideshare.net Internet	16 words — < 1%
54	Azarya Gerry Likumahua, Arman Anwar, Richard Marsilio Waas. "Perlindungan Hak Asasi Manusia Pekerja Migran Di Qatar Terhadap Sistem Kafala Berdasarkan Konvensi International Labour Organization Nomor 143 Tahun 1975 Tentang Pekerja Migran", TATOHI: Jurnal Ilmu Hukum, 2023 Crossref	15 words — < 1%

55 Savitri Wisnu Wardhani. "10 Tahun Kebijakan Jokowi dalam Perlindungan Pekerja Migran: Pemenuhan Hak atas Perlindungan Pekerja Migran Indonesia masih Terbatas", Jurnal Perempuan, 2024
Crossref 15 words — < 1%

56 ejournal.uinib.ac.id
Internet 15 words — < 1%

57 jurnal.usp.ac.id
Internet 15 words — < 1%

58 new.bphn.go.id
Internet 15 words — < 1%

59 Achmad Zulfikar. "Analisis Ekonomi Politik Pemenuhan Hak-Hak Pekerja Migran asal Sulawesi Selatan di Malaysia", Thesis Commons, 2019
Publications 14 words — < 1%

60 Nany Suryawati, Jonathan Acel Fabianrico, Amelia Andrianti Sudiyanto, Lia Nurlika et al. "Meningkatkan Perekonomian Warga Sekitar Jembatan Suroboyo Berdasarkan Analisa Sosial", JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT, 2019
Crossref 14 words — < 1%

61 elibrary.unikom.ac.id
Internet 14 words — < 1%

62 peraturan.bpk.go.id
Internet 14 words — < 1%

63 www.antaraneews.com
Internet 14 words — < 1%

eprints.ukmc.ac.id

64	Internet	13 words — < 1%
65	journal.unpar.ac.id Internet	13 words — < 1%
66	repository.uinsaizu.ac.id Internet	13 words — < 1%
67	Ni Putu Peri Eka Widiasih, Ni Putu Wiwin Setyari. "PENANAMAN MODAL ASING DAN DINAMIKA MOBILITAS TENAGA KERJA INTERNASIONAL", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024 Crossref	12 words — < 1%
68	es.scribd.com Internet	12 words — < 1%
69	repository.ut.ac.id Internet	12 words — < 1%
70	sefidvash.net Internet	12 words — < 1%
71	tr-ex.me Internet	12 words — < 1%
72	www.neliti.com Internet	12 words — < 1%
73	Muhibuddin, Nasrianti. "MODEL KEBIJAKAN PEMERINTAH ACEH DALAM PELATIHAN TENAGA KERJA MIGRAN SELAMA COVID-19", Jurnal Transformasi Administrasi, 2021 Crossref	11 words — < 1%
74	eprints.binadarma.ac.id Internet	11 words — < 1%

75	jdih.surakarta.go.id Internet	11 words — < 1 %
76	mediaindonesia.com Internet	11 words — < 1 %
77	pdfslide.tips Internet	11 words — < 1 %
78	repository.uinbanten.ac.id Internet	11 words — < 1 %
79	tintagores.wordpress.com Internet	11 words — < 1 %
80	Bella Armia Putri, Rd. Halim, Helmi Suryani Nasution. "Studi Kualitatif Gangguan Pendengaran Akibat Bising / Noise Induced Hearing Loss (NIHL) Pada Marshaller Di Bandar Udara Sultan Thaha Kota Jambi Tahun 2020", Jurnal Kesmas Jambi, 2021 Crossref	10 words — < 1 %
81	Marliana Vicy Tumanggor, Fatimah Asyari, dan Khairunnisah. "TINJAUAN YURIDIS TERHADAP HAK-HAK PEKERJA DALAM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU PADA PT CITRA ALAM SENTOSA MANDIRI DI KM 19 DESA BATUAH", LEGALITAS, 2024 Crossref	10 words — < 1 %
82	Rosenea Pratidina, Usfandi Haryaka, Nurlaili Nurlaili. "Manajemen P5 Berbasis Kearifan Lokal di Sekolah Penggerak SD Negeri 001 Bontang Utara", Al-Madrasah Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah, 2025 Crossref	10 words — < 1 %
83	boyhadikurniawan.blogspot.com Internet	10 words — < 1 %

84	dewipengayombangsa.com Internet	10 words — < 1 %
85	dpmptsp.bojolali.go.id Internet	10 words — < 1 %
86	repo.unand.ac.id Internet	10 words — < 1 %
87	repository.uki.ac.id Internet	10 words — < 1 %
88	repository.unpar.ac.id Internet	10 words — < 1 %
89	www.lpem.org Internet	10 words — < 1 %
90	yollanda18.wordpress.com Internet	10 words — < 1 %
91	Hansen Rusliani. "Ekonomi Syari'ah Solusi Dalam Menghadapi Krisis Moneter (Perbandingan Malaysia – Indonesia)", Al-Amwal : Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syari'ah, 2018 Crossref	9 words — < 1 %
92	Niretno Praatiwi, Karuniana Dianta A. S, Sri Indah Nikensari. "Analisis Potensi Sektor Ekonomi Unggulan Kota Makassar Sebagai Kota Metropolitan Baru di Kawasan Timur Indonesia", eCo-Fin, 2024 Crossref	9 words — < 1 %
93	Syahril Sidiq. "Interseksi Hukum dan Ekonomi: Analisis Komprehensif terhadap Dinamika Regulasi	9 words — < 1 %

94 Wiwin Budi Pratiwi. "145 PELAKSANAAN
PERLINDUNGAN HUKUM ATAS UPAH BAGI
PEKERJA MIGRAN DI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA", Jurnal
Justiciabelen, 2018

Crossref

9 words — < 1%

95 akuntansi.uma.ac.id

Internet

9 words — < 1%

96 bukancoretanpena.wordpress.com

Internet

9 words — < 1%

97 digilib.unila.ac.id

Internet

9 words — < 1%

98 dokumen.tips

Internet

9 words — < 1%

99 e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id

Internet

9 words — < 1%

100 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id

Internet

9 words — < 1%

101 gedeagastya.blogspot.com

Internet

9 words — < 1%

102 id.berita.yahoo.com

Internet

9 words — < 1%

103 idtesis.com

Internet

9 words — < 1%

jurnal.ar-raniry.ac.id

104	Internet	9 words — < 1%
105	library.fes.de Internet	9 words — < 1%
106	muttaqinrosidiibrahim.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
107	repository.ummat.ac.id Internet	9 words — < 1%
108	www.bbc.com Internet	9 words — < 1%
109	www.kbrikualalumpur.org Internet	9 words — < 1%
110	www.politeknikindonesia.co.id Internet	9 words — < 1%
111	www.rappler.com Internet	9 words — < 1%
112	www.sampoerna.com Internet	9 words — < 1%
113	www.sman5-bdl.sch.id Internet	9 words — < 1%
114	2mrho.narensworld.com Internet	8 words — < 1%
115	Putri Aprilia Aini Husendi, Agus Widiyarta. "Pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Dalam Meningkatkan Perekonomian di Sektor	8 words — < 1%

116 Rizki Amelia Putri, Evy Ratna Kartika Wati, Mega Nurrisalia, Ririn Desmita Anggelia, Ahmad Syakirin, Syawalludin Syawalludin. "Realitas Tantangan Tenaga Kerja Wanita di Sektor Informal: Kontribusi, Tantangan dan Dampak yang Terjadi", Jurnal Pendidikan Non formal, 2024

Crossref

117 Wita Yarni Waruwu, Meiman Hidayat Waruwu, Yamolala Zega, Fatolesa Hulu. "Efektivitas Pemberian Jaminan Sosial kepada Pegawai", Jurnal EMT KITA, 2024

Crossref

118 Yeni Nuraeni, L. Alfies Sihombing. "QUO VADIS HUKUM POSITIF INDONESIA TERHADAP PRAKTIK PERBUDAKAN MODERN: CATATAN KESELARASAN DENGAN INSTRUMEN INTERNASIONAL", Jurnal Hukum Mimbar Justitia, 2023

Crossref

119 adinugrahachem-is-try.blogspot.com

Internet

120 ahmadfatoniofficial.wordpress.com

Internet

121 aluepadee.wordpress.com

Internet

122 deltadunia.com

Internet

123 digilib.uinkhas.ac.id

Internet

124	digilib.unhas.ac.id Internet	8 words — < 1 %
125	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	8 words — < 1 %
126	dkukmpk.niaskab.go.id Internet	8 words — < 1 %
127	doczz.net Internet	8 words — < 1 %
128	dumadia.wordpress.com Internet	8 words — < 1 %
129	ejournal.unmus.ac.id Internet	8 words — < 1 %
130	eprints.umm.ac.id Internet	8 words — < 1 %
131	etd.uum.edu.my Internet	8 words — < 1 %
132	fattachyaseen.blogspot.com Internet	8 words — < 1 %
133	fhitweroszoga.blogspot.com Internet	8 words — < 1 %
134	fitrikhoiriyah28.blogspot.com Internet	8 words — < 1 %
135	hrwg.org Internet	8 words — < 1 %

136	id.thpanorama.com Internet	8 words — < 1%
137	library.universitaspertamina.ac.id Internet	8 words — < 1%
138	mawaddahsalwa.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
139	nexushumantrafficking.files.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
140	nisaalviqiyyah.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
141	pinuji.net Internet	8 words — < 1%
142	repository.iain-manado.ac.id Internet	8 words — < 1%
143	repository.radenintan.ac.id Internet	8 words — < 1%
144	sudutp4nd4ng.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
145	sumsel.bpk.go.id Internet	8 words — < 1%
146	tialangere.blogspot.com Internet	8 words — < 1%
147	tirto.id Internet	8 words — < 1%
148	www.hukumonline.com	

Internet

8 words — < 1%

149 www.karier.mu
Internet

8 words — < 1%

150 www.kemenpppa.go.id
Internet

8 words — < 1%

151 www.redaksibali.com
Internet

8 words — < 1%

152 www.sciencegate.app
Internet

8 words — < 1%

153 Alfalachu Indiantoro, Wafda Vivid Izziyana, Rika Maya Sari, Andhika Yuli Rimbawan. "Perlindungan Hukum Atas Jaminan Kesehatan Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Hongkong Masa Pandemi Covid 19", Jurnal Justiciabelen, 2022
Crossref

7 words — < 1%

154 eprints.iain-surakarta.ac.id
Internet

7 words — < 1%

155 eprints.walisongo.ac.id
Internet

7 words — < 1%

156 repository.uinjkt.ac.id
Internet

7 words — < 1%

157 reszajulianisha.wordpress.com
Internet

7 words — < 1%

158 www.jogloabang.com
Internet

7 words — < 1%

159 Achmad Zulfikar. "Alasan Pemerintah Indonesia Meratifikasi Konvensi Internasional Perlindungan Hak Pekerja Migran Tahun 2012", Thesis Commons, 2019
Publications 6 words — < 1%

160 Afridah Ikrimah, Beauty Martha Lingga, Ilham Bagus Prasetya, Faris Achmad Baharudin, Mohamad Yogananta, Ernoiz Antriyandarti. "Design of Assistance Program for Optimization of Indonesian Labor Household (TKI) Remittance in Mojorejo Migrant Productive Village, Karangmalang, Sragen", Journal of Agribusiness and Community Empowerment, 2020
Crossref 6 words — < 1%

161 Dian Puteri Ramadhani, Indira Rachmawati, Cahyaningsih, Nidya Dudija et al. "Acceleration of Digital Innovation & Technology towards Society 5.0", Routledge, 2022
Publications 6 words — < 1%

162 Zaenal Arifin. "Alternative Local Government Policies in Overcoming Unemployment Case Study in DKI Jakarta Province", Monas: Jurnal Inovasi Aparatur, 2023
Crossref 6 words — < 1%

163 dwiwidjanarko.com
Internet 6 words — < 1%

164 hukum.studentjournal.ub.ac.id
Internet 6 words — < 1%
