

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.

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

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 perlindungan hukum dan sosial bagi pekerja migran Indonesia. UU ini mengatur tentang kewajiban pemerintah, agen penempatan, dan majikan dalam menjamin kesejahteraan pekerja migran

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

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

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

Pemerintah Indonesia juga telah mengeluarkan kebijakan strategis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja, memperluas pasar kerja internasional, dan memperbaiki sistem perlindungan. Rencana ini melibatkan kerjasama dengan 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. 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

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.

2.3 Penelitian Terdahulu

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

		Studi Kasus di NTT		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	Peran Dinas Koperasi dan UKM dalam Pemberdayaan Ekonomi Lokal di Kabupaten Bogor	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa intervensi Dinas Koperasi dan UKM dalam bentuk pelatihan, bimbingan teknis, dan akses ke permodalan secara signifikan meningkatkan kapasitas UKM. Penelitian ini juga

				mencatat bahwa dukungan berupa program-program khusus untuk pengembangan SDM, seperti pelatihan keterampilan dan manajemen, memiliki dampak positif terhadap produktivitas UKM.
3	Anna Dze (2019)	Evaluasi Program Pengembangan Kewirausahaan UKM oleh Dinas Perindustrian di Kota Surabaya	Kualitatif	Penelitian ini mengidentifikasi bahwa program-program pengembangan kewirausahaan, termasuk pelatihan dan akses permodalan, sangat membantu UKM dalam mengembangkan bisnis mereka. Namun, penelitian ini juga mencatat bahwa ada beberapa kendala seperti kurangnya koordinasi antara dinas dan pelaku UKM serta kebutuhan untuk peningkatan kualitas

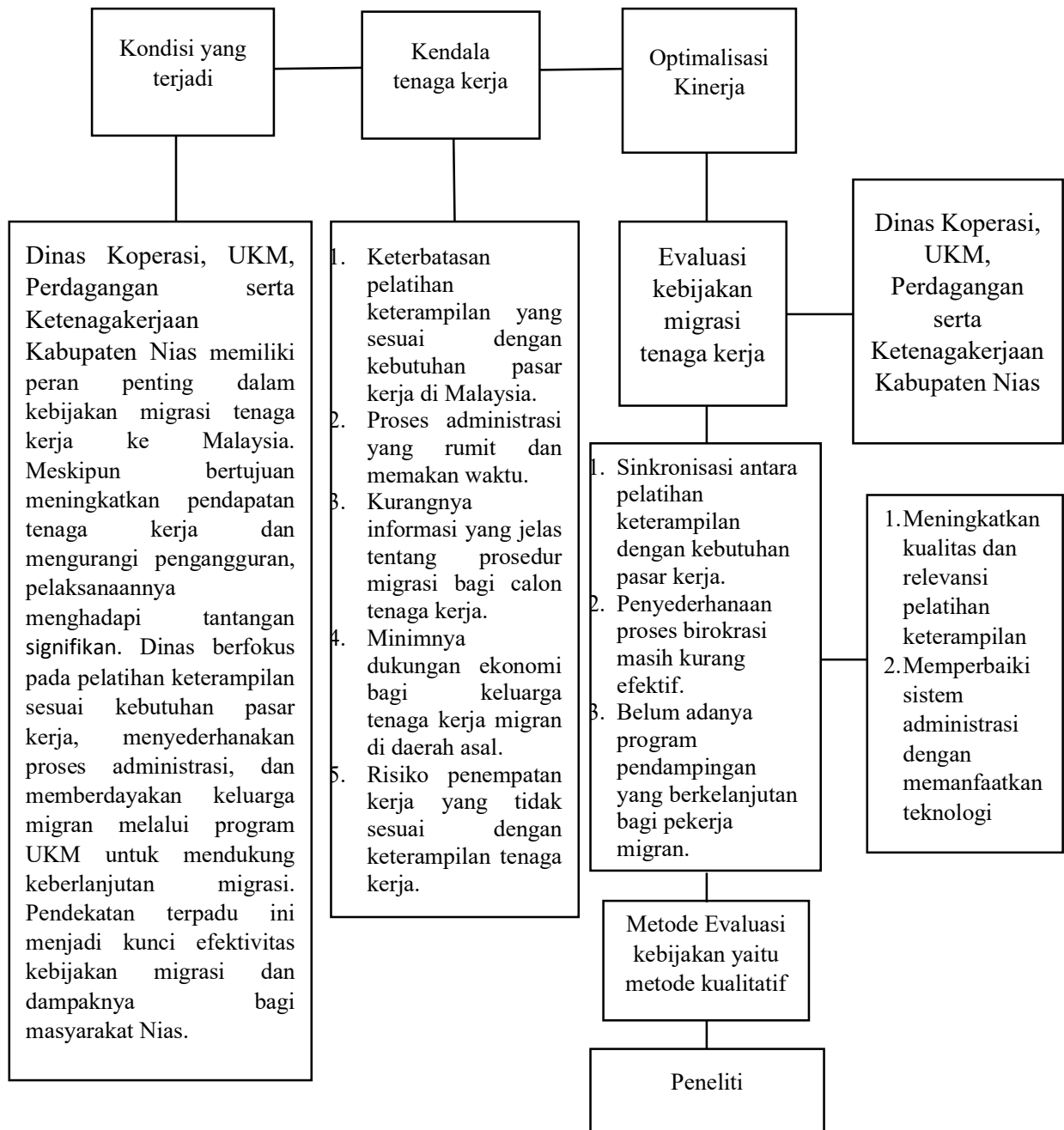
				materi pelatihan.
4	Putri, (2022)	Evaluasi Kebijakan Migrasi dan Dampaknya terhadap Ketenagakerjaan Lokal di kota Surabaya.	Kualitatif	Penelitian ini menilai bahwa meskipun kebijakan migrasi memberikan peluang kerja baru, seringkali menimbulkan ketidakstabilan di pasar kerja lokal. Perlu ada strategi yang lebih baik dalam perencanaan migrasi untuk meminimalkan dampak negatif.
5	Syahmdhun (2022)	Strategi Pengembangan UKM dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi di Kota Makassar	kualitatif	Penelitian ini menemukan bahwa strategi pengembangan UKM di Kota Makassar masih menghadapi berbagai tantangan, seperti keterbatasan akses ke modal dan kurangnya pelatihan untuk pengusaha kecil. Meskipun demikian, kebijakan pemerintah yang mendukung UKM, seperti pelatihan kewirausahaan dan program bantuan

				modal, terbukti efektif dalam meningkatkan kesejahteraan ekonomi. Penelitian ini merekomendasikan peningkatan koordinasi antara pemerintah dan sektor swasta untuk menciptakan peluang usaha yang lebih baik.
6	Putri A (2021)	Efektivitas Program Pemberdayaan UKM terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Yogyakarta	kualitatif	Penelitian ini menunjukkan bahwa program pemberdayaan UKM 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 UKM.
7	Puspita & Nuraeni (2021)	Efektivitas Program Pemberdayaan UKM dalam Meningkatkan Kesejahteraan Ekonomi di Kota Yogyakarta	Kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa program pemberdayaan UKM 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.

Sumber: diolah peneliti, (2025)

2.4 Kerangka Berpikir



Gambar 2.1
Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini berfokus pada peran Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Serta 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 Koperasi, UKM, Perdagangan Serta 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 usaha 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 UKM 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.