

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 dekitar tahun 50-an, kantor koperasi ini telah di bentuk 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 UKM 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, UKM, Perdagangan Serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias, khususnya menjelaskan dan menganalisis Evaluasi Kebijakan Migrasi Tenaga Kerja dari Nias ke Malaysia Studi Kasus di Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti sendiri kepada Dinas Koperasi, UKM 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: Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias, sekretaris, kepala bidang dan masyarakat. Yang disajikan peneliti pada tabel berikut:

Tabel 4.1
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

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

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, UKM, Perdagangan Serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias. Berikut daftar wawancara yang diajukan oleh peneliti kepada informan:

Informan kunci

Tanggal wawancara : Rabu, 15 Januari 2025

Tempat : Kantor Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan
Serta Ketenagakerjaan Kabupaten 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, UKM, Perdagangan
Serta Ketenagakerjaan Kabupaten 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. Intinya, 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 organisasi 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 (UKM) 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 atau 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 UKM dalam mendukung integrasi ekonomi bagi keluarga pekerja migran?

Jawaban:

UKM punya peran besar dalam membantu keluarga pekerja migran supaya 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, UKM juga bisa menjadi peluang kerja bagi anggota keluarga pekerja migran, sehingga mereka tidak terlalu bergantung pada kiriman uang dari luar. Pemerintah terus mendorong pengembangan UKM 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, UKM, 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 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 tinggi 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 UKM, 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:

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 menutup 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 negara 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 untuk tetap bekerja di luar negeri atau kembali dan berwirausaha di Nias? Mengapa?

Jawaban:

Saya berencana 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

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. Salah 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, peran pemerintah dalam memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan pekerja migran menjadi sangat penting. Oleh karena itu, kebijakan

yang berkelanjutan dan pengawasan yang lebih ketat 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 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. 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 ini menunjukkan bahwa meskipun ada upaya yang telah dilakukan, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal penguatan program yang sudah berjalan. 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."* 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."* 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."*

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 (UKM), 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 UKM, 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 UKM 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 (UKM), 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 UKM, 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 UKM, 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:

“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:

"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:

"Pemerintah berupaya membuka lapangan kerja lokal melalui investasi, dukungan UKM, 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:

" 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:

"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, UKM, 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.

Menurut Santoso (2020), kesejahteraan pekerja migran sangat bergantung pada kesiapan sebelum keberangkatan, termasuk pelatihan keterampilan dan pemahaman mengenai hak-hak tenaga kerja. Pelatihan yang memadai dapat membantu pekerja migran lebih siap menghadapi tantangan di negara tujuan. Selain itu, berdasarkan penelitian oleh Lestari dan Putra (2021), kebijakan perlindungan pekerja migran harus mencakup aspek hukum yang jelas serta mekanisme pendampingan yang efektif untuk mengurangi risiko eksploitasi. Pengawasan yang lebih ketat dan kerja sama antar negara juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di luar negeri (Hakim, 2022). Selain itu, studi dari

Prasetyo (2023) menunjukkan bahwa edukasi sebelum keberangkatan memiliki peran besar dalam membekali calon pekerja migran dengan informasi yang cukup mengenai kontrak kerja, regulasi, serta prosedur mendapatkan bantuan ketika menghadapi masalah di negara tujuan. Dengan demikian, memperkuat kebijakan yang sudah ada dengan pendekatan yang lebih holistik dan koordinasi yang lebih baik antar lembaga dapat menjadi solusi untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja migran asal Nias di Malaysia.

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 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.

Menurut Suryani (2020), perlindungan pekerja migran sangat bergantung pada koordinasi antara berbagai pemangku kepentingan, termasuk pemerintah daerah, perwakilan luar negeri, serta organisasi masyarakat sipil. Koordinasi yang baik dapat memastikan pekerja migran mendapatkan hak-haknya sesuai dengan hukum yang berlaku di negara tujuan. Sementara itu, Prasetyo dan Lestari (2021) menekankan bahwa kerja sama bilateral antara negara pengirim dan penerima tenaga kerja sangat penting dalam menciptakan sistem perlindungan yang efektif. Ketika pemerintah daerah, Kedutaan Besar, dan agen tenaga kerja resmi bekerja sama, maka potensi eksploitasi dan kekerasan terhadap pekerja migran dapat diminimalisir.

Selain itu, menurut penelitian Rahmawati (2022), pendampingan hukum bagi pekerja migran yang menghadapi permasalahan di luar negeri merupakan bentuk tanggung jawab negara dalam melindungi warganya. Pemerintah daerah perlu berperan aktif dalam membantu keluarga pekerja migran mendapatkan informasi yang akurat serta memastikan akses terhadap bantuan hukum yang memadai. Hal ini sejalan dengan pendapat Wijaya (2023), yang menyatakan bahwa perlindungan pekerja migran tidak hanya sebatas regulasi, tetapi juga mencakup implementasi kebijakan yang nyata melalui koordinasi lintas lembaga.

3. Kesempatan Kerja dan Integrasi Ekonomi

Pemerintah berupaya menciptakan peluang kerja lokal agar migrasi tenaga kerja bukan menjadi satu-satunya pilihan melalui dorongan terhadap UKM, 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. Menurut Santoso (2021), kebijakan pemberdayaan ekonomi berbasis lokal menjadi strategi yang efektif dalam mengurangi ketergantungan masyarakat terhadap migrasi tenaga kerja, terutama dengan memperkuat sektor UKM sebagai motor utama pertumbuhan ekonomi daerah.

Bagi mantan pekerja migran, pemerintah menyediakan dukungan dalam bentuk pelatihan, modal usaha, dan pendampingan agar mereka dapat berwirausaha secara mandiri. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2022) yang menyatakan bahwa keberhasilan reintegrasi pekerja migran sangat bergantung pada akses terhadap sumber daya ekonomi, termasuk modal dan pendampingan usaha, yang memungkinkan mereka membangun usaha secara berkelanjutan. Selain itu, keluarga pekerja migran di kampung halaman juga mendapatkan dukungan ekonomi melalui bantuan sosial, pelatihan, dan akses modal untuk meningkatkan kemandirian

ekonomi. Sesuai dengan penelitian Prasetyo (2023), program pelatihan kewirausahaan dan bantuan modal bagi keluarga pekerja migran dapat meningkatkan daya tahan ekonomi rumah tangga, mengurangi ketergantungan pada remitansi, serta mendorong pertumbuhan ekonomi berbasis komunitas.

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 UKM, dan pelatihan, sehingga migrasi tenaga kerja bukan satu-satunya pilihan, melainkan bagian dari pilihan yang lebih luas sesuai dengan kemampuan dan keinginan masyarakat.

Menurut Santoso (2021), kepatuhan terhadap regulasi internasional dalam migrasi tenaga kerja sangat penting untuk melindungi hak-hak pekerja migran, terutama dalam hal perlindungan hukum, kesejahteraan, dan akses terhadap fasilitas kesehatan serta keuangan. Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa regulasi yang kuat dapat mengurangi risiko eksploitasi tenaga kerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka baik di dalam maupun di luar negeri. Selain itu, menurut penelitian Rahmawati (2022), sosialisasi regulasi melalui pelatihan dan penyuluhan menjadi langkah strategis dalam meningkatkan kesadaran masyarakat tentang hak dan kewajiban mereka sebagai tenaga kerja migran. Namun, seperti yang dikatakan oleh Prasetyo (2023), tantangan terbesar dalam implementasi kebijakan ini adalah keterbatasan akses informasi dan rendahnya partisipasi masyarakat di daerah terpencil. Sementara itu, upaya pemerintah dalam membuka peluang kerja lokal juga didukung oleh pendapat Suryani (2024) yang

menekankan bahwa investasi dalam UKM dan pelatihan tenaga kerja lokal dapat menciptakan ekonomi yang lebih mandiri dan mengurangi ketergantungan terhadap migrasi tenaga kerja.

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. Menurut Suryadi (2020), migrasi tenaga kerja dapat meningkatkan kesejahteraan ekonomi keluarga melalui remitansi, tetapi juga dapat menyebabkan disrupsi sosial, terutama dalam struktur keluarga dan interaksi masyarakat. Kebijakan pemerintah dalam mendukung kesejahteraan pekerja migran masih belum merata, dengan akses bantuan yang lambat dan sulit dijangkau. Hal ini sejalan dengan pendapat Rahmawati (2021) yang menyatakan bahwa ketimpangan dalam kebijakan perlindungan pekerja migran sering kali disebabkan oleh birokrasi yang panjang serta kurangnya koordinasi antara pemerintah pusat dan daerah.

Selain itu, kendala utama yang dihadapi pekerja migran adalah biaya hidup yang tinggi serta kompleksitas administrasi perizinan, yang menghambat kelancaran kerja dan menimbulkan kekhawatiran. Menurut penelitian Hidayat (2022), tingginya biaya hidup di negara tujuan sering kali tidak sebanding dengan pendapatan yang diperoleh, sehingga banyak pekerja migran harus mencari pekerjaan tambahan atau hidup dalam kondisi yang tidak layak. 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 UKM. 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, UKM, Perdagangan Serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias dalam memperbaiki kebijakan migrasi tenaga kerja ke luar negeri, khususnya Malaysia.

Dinas Koperasi, UKM, Perdagangan Serta 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, UKM, Perdagangan Serta 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, UKM, Perdagangan Serta Ketenagakerjaan Kabupaten Nias juga berperan dalam mengoptimalkan kebijakan pemberdayaan ekonomi lokal. Dengan memperkuat sektor UKM 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 UKM 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, UKM, Perdagangan Serta 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 UKM dapat memberdayakan keluarga pekerja migran dan mendukung keberlanjutan migrasi tenaga kerja.

Program pengembangan UKM 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 UKM, keluarga pekerja migran dapat memperoleh penghasilan yang lebih stabil dan berkelanjutan. Dalam hal ini, UKM 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 UKM 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 UKM dapat membantu menciptakan kondisi yang mendukung keberlanjutan migrasi tenaga kerja. Menurut research oleh Wahyuni (2021), adanya dukungan kepada keluarga pekerja migran melalui pemberdayaan UKM 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 UKM 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 UKM 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 UKM 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 UKM 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 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 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 dapat berjalan dengan efektif dan menguntungkan bagi semua pihak yang terlibat.