



**IMPLEMENTASI PROGRAM PEMBERDAYAAN BAGI  
PEKERJA PASCA MIGRAN INDONESIA SEBAGAI UPAYA  
PENINGKATAN KESEJAHTERAAN**

**(Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi  
Kabupaten Tulungagung)**

**TESIS**

Dijukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh Gelar  
Magister Administrasi Publik



Oleh

**RANI KUMALA SARI**  
NIM. 176030102111005

**PROGRAM MAGISTER ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
KEKHUSUSAN KEBIJAKAN PUBLIK**

**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA**

**MALANG**

**2019**



Lembar Pengesahan

**TESIS**

**IMPLEMENTASI PROGRAM PEMBERDAYAAN BAGI PEKERJA PASCA  
MIGRAN INDONESIA SEBAGAI UPAYA PENINGKATAN KESEJAHTERAAN  
(Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung)**

Oleh:

**RANI KUMALA SARI**  
NIM 176030102111005

telah dipertahankan di depan penguji  
Pada tanggal 22 Juli 2019  
dinyatakan telah memenuhi syarat

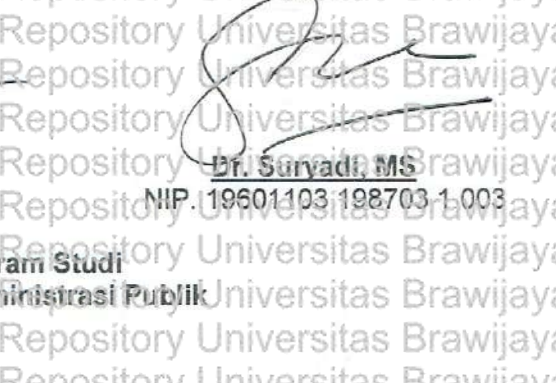
Menyetujui

Komisi Pembimbing

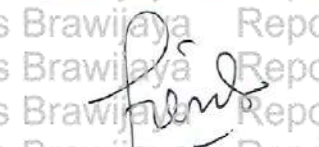
Ketua

Anggota

  
**Prof. Dr. Samsiar Samsuddin**  
NIP. 194508171974122001

  
**Dr. Suryadi, MS**  
NIP. 196011031987031003

Ketua Program Studi  
Magister Ilmu Administrasi Publik

  
**Firda Hidayati, S.Sos, MPA, DFA**  
NIP. 197110132000032001

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya

  
**Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS**  
NIP. 196109051986011002

**IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS**

Judul Tesis : IMPLEMENTASI PROGRAM  
PEMBERDAYAAN BAGI PEKERJA PASCA  
MIGRAN INDONESIA SEBAGAI UPAYA  
PENINGKATAN KESEJAHTERAAN  
(Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan  
Transmigrasi Kabupaten Tulungagung)

Nama Mahasiswa : Rani Kumala Sari

NIM : 176030102111005

Program Studi : Magister Ilmu Administrasi Publik

Minat : Kebijakan Publik

Komisi Pembimbing

Ketua : Prof. Dr. Sjamsiar Sjamsuddin

Anggota : Dr. Suryadi, MS

Tim Dosen Penguji

Ketua : Dr. M. Rozikin, MAP

Anggota : Dr. Ainul Hayat, S. Pd, M.Si

Tanggal Ujian : 22 Juli 2019



#### PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh (MAGISTER) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Malang, 16 Juli 2019

Mahasiswa



Nama: Rahi Kumala Sari  
NIM: 176030102111005  
PS: Magister Ilmu Administrasi Publik



*Karya ilmiah ini kupersembahkan untuk Abah dan Ibunda tercinta, yang tak pernah lelah untuk selalu memberikan semangat serta memanjatkan doa dalam setiap sujudnya demi kesuksesan anaknya ....*





## RIWAYAT HIDUP

Rani Kumala Sari lahir di Tulungagung, Jawa Timur pada 18 Februari 1995. Anak dari Abah Heri Sukoko dan Ibu Sringatin. Mengenyam pendidikan SD sampai dengan SMA di Kabupaten Tulungagung. Lulus SMA pada tahun 2013, kemudian melanjutkan kuliah jenjang S1 jurusan Ilmu Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Lulus tahun 2017, kemudian melanjutkan jenjang S2 Program Magister Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Pengalaman bekerja selama satu tahun sebagai PTT di Kejar Kabupaten Sidoarjo.

Malang, 16 Juli 2019

Mahasiswa

Rani Kumala sari

176030102111005



## UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT dimana atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, saya dapat menyelesaikan studi Magister Administrasi Publik di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang. Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebesar-besarnya kepada.

1. Bapak Prof. Dr. Bambang Supriyono, MS, selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Ibu Firda Hidayati, S.Sos, M.PA, DPA, selaku Ketua Program Studi Magister Administrasi Publik.
3. Ibu Prof. Dr. Sjamsiar Sjarnsuddin dan Bapak Dr. Suryadi, MS selaku Komisi Pembimbing Penyusunan Tesis
4. Bapak Dr. M. Rozikin, MAP dan Dr. Ainul Hayat, S.Pd, M.Si selaku Dewan Penguji.
5. Dosen Pengajar Program Magister Administrasi Publik yang telah memberikan ilmunya untuk memperkaya pemahaman terkait kebijakan publik; serta para staf administrasi, karyawan, karyawan di lingkungan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
6. Bapak Yumar, ST, MM selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian.
7. Ibu Triningsih selaku Kepala Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi





Kabupaten Tulungagung yang telah membagi banyak informasi terkait implementasi program pemberdayaan pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung, serta beberapa *stakeholders* terkait dengan implementasi program pemberdayaan pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu.

8. Kedua orang tua tercinta Bapak Heri Sukoko dan Ibu Sringatin yang selalu memberikan dukungan dan doa bagi kesuksesan anaknya.
9. Sahabat-sahabat terbaik dan tersayangku Farah, Dinda, Depe, Ifah, Nia, Aprian, Anisa, Fillya, Vindi dan Sanje yang selalu ada dalam kondisi apapun.
10. Kakak-Kakakku tersayang Reguler II Program Magister Administrasi Publik khususnya minat Kebijakan Publik, terimakasih atas kerjasamanya, canda tawa, serta berbagi ilmu di kelas selama ini; serta semua pihak yang telah membantu untuk menyelesaikan tesis ini.



## RINGKASAN

Rani Kumala Sari, 2019. **Implementasi Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung)**. Program Magister Ilmu Administrasi Publik Kekhususan Kebijakan Publik. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya Malang. Dosen Pembimbing: Prof. Dr. Samsiar Sjamsuddin, Dr. Suryadi, MS

Pemerintah melalui Kemenakertrans mengeluarkan suatu kebijakan berkaitan dengan perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Salah perwujudan dari perlindungan TKI ini adalah perlindungan pasca pulang ke Indonesia berupa program pemberdayaan TKI purna. Dalam rangka mewujudkan program ini pemerintah melakukan kerjasama dengan Disnakertrans Kabupaten/kota di Indonesia. Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu daerah di Indonesia yang memiliki basis TKI terbesar dan merupakan penyalur TKI ke berbagai negara. Program ini dilatarbelakangi adanya kondisi dan keinginan TKI purna untuk selalu kembali bekerja menjadi TKI. Padahal TKI purna tentunya memiliki modal dan *skill* yang mumpuni, hanya saja mereka tidak tau bagaimana memanfaatkan modal dan *skill* ini. Sehingga, penghasilan yang mereka peroleh dari bekerja sebagai TKI habis untuk kebutuhan konsumtif saja. Oleh karena itu, Disnakertrans Kabupaten Tulungagung berupaya memfasilitasi TKI purna tersebut agar modal dan *skill* dari TKI tersebut bermanfaat jangka panjang. Tujuan dari penelitian ini adalah mendeskripsikan implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia, mendeskripsikan faktor pendukung serta penghambat dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia, serta mendeskripsikan pula tentang upaya-upaya untuk mengatasi kendala-kendala tersebut.

Jenis penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Informan pada penelitian ini adalah dengan pihak-pihak yang terkait dengan implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung belum maksimal. Hal ini terlihat dari dasar hukum yang di khususkan untuk implementasi program pemberdayaan belum ada, sehingga berpengaruh terhadap anggaran yang dikeluarkan. Selain itu, dari segi TKI purna sendiri berkaitan dengan *mindset* dari TKI purna tentang wirausaha mandiri bukan sebagai suatu pekerjaan, keterbatasan modal bagi kelompok untuk memperluas usaha, adanya pelanggaran MOU dari mitra lokal yang berdampak bagi TKI purna yang sulit mencari pasar, serta minimnya tanggung jawab antar anggota kelompok. Selain itu faktor komunikasi juga menjadi permasalahan. Agar implementasi program pemberdayaan TKI Purna kedepannya lebih baik lagi, dilakukan suatu upaya mengatasi kendala tersebut meliputi, Peningkatan motivasi bagi TKI purna yang diberdayakan dengan mendatangkan motivator baik TKI purna yang sukses melalui wirausaha maupun pihak lain yang sukses menjalankan bidang usaha yang digeluti, pemberian tambahan modal dan ganti rugi bibit yang sebagian bukan bibit unggul, sehingga menimbulkan kerugian di awal pemberdayaan serta memperbaiki komunikasi dan koordinasi antar *stakeholders* terkait.

**Kata Kunci:** Tenaga Kerja Indonesia (TKI) purna, Program Pemberdayaan, Impelementasi Program.

## SUMMARY

Rani, Kumala Sari, 2019. **The Implementation of Empowerment Program for Indonesian Ex-Migrant Workers to Improve Welfare (A Study at the Department of Manpower and Transmigration Tulungagung Regency)**. Master of Public Administration, Specificity of Public Policy. Faculty of Administrative Sciences. Universitas Brawijaya Malang. Supervisors: Prof. Dr. Sjamsiar Sjamsuddin, Dr. Suryadi, MS

The government through the Ministry of Manpower and Transmigration issued a policy related to the protection of Indonesian migrant workers or Tenaga Kerja Indonesia (TKI). One of the embodiments of their protection is a program of *Ex-Indonesian Migrant Workers Empowerment to protect them* after returning to Indonesia. The government cooperates with the department of Manpower and Transmigration of both regencies and cities in Indonesia. Tulungagung Regency is one of the regions in Indonesia which has the largest TKI base and also distributes migrant workers to various countries. This program is held due to the conditions and desires of the ex-migrant workers to return to work as migrant workers. Even though ex migrant workers certainly have adequate capital and skills, they do not know how to utilize them. Therefore, they spend their savings for consumptive needs only. Because of this, the department of Manpower and Transmigration of Tulungagung Regency attempts to facilitate the ex-migrant workers to make use of their capital and skills in the long run. The purpose of this study are to describe the implementation of empowerment programs for Indonesian ex-migrant workers, to describe the supporting and inhibiting factors in the implementation of empowerment program, as well as to describe efforts to overcome these obstacles.

This study is a kind of descriptive research with qualitative approach. The informants in this study were those who involved in the implementation of empowerment programs for Indonesian ex-migrant workers. The data were collected through interviews, observation, and documentation.

The results of this study indicate that the implementation of an empowerment program for ex-migrant workers in Tulungagung District has not been maximized. This can be seen from the legal basis specifically for the implementation of the empowerment program that does not yet exist, so that it affects the budget issued. In addition, in terms of full migrant workers itself is related to the mindset of full ex-migrant workers about independent entrepreneurship not as a job, limited capital for groups to expand their business, violations of MOU's from local partners which impact on full ex-migrant workers who find markets hard, and lack of responsibility between group members. In addition, communication factors are also a problem. In order to better implementation of ex-migrant workers empowerment program in the future, an effort is made to overcome these obstacles including, Increasing motivation for full-time ex-migrant workers empowered by bringing motivators to both post migrant workers who have succeeded through entrepreneurship and other parties who successfully run the business sectors, providing additional capital and compensation for seedlings which are not partially superior seeds, causing losses at the beginning of empowerment and improving communication and coordination between related stakeholders.

**Keywords: Indonesian Ex-migrant Workers (TKI Purna), Empowerment Program, Program Implementation.**



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT dimana atas limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis yang berjudul **"Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan (Studi pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung)"**.

Penelitian pada tesis ini disajikan pokok-pokok bahasan, yang meliputi Bab I Pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian serta manfaat penelitian; pada Bab II Tinjauan Pustaka berisi tentang penelitian terdahulu serta teori-teori yang relevan dengan judul tesis ini; pada Bab III dibahas tentang *analisa social setting* penelitian; Bab IV membahas tentang metode penelitian; kemudian pada Bab V dibahas tentang penyajian data berikut pembahasannya; dan yang terakhir pada Bab VI yaitu Penutup, disini disimpulkan keseluruhan isi tulisan dan memberikan saran serta rekomendasi.

Tentunya dalam penulisan serta penyusunan tesis ini, penulis berusaha menyajikan suatu karya yang terbaik. Namun, penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan tesis ini serta penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila terdapat kesalahan kata maupun perbuatan. Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih dan semoga tesis ini bermanfaat baik di masa sekarang maupun masa yang akan datang.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Penulis



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
LEMBAR PENGESAHAN	
IDENTITAS TIM PENGUJI	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
RIWAYAT HIDUP	v
UCAPAN TERIMAKASIH	vi
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	17
1.3. Tujuan Penelitian	17
1.4. Manfaat Penelitian	18
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu	20
2.2. Administrasi Publik	
2.2.1. Pengertian Administrasi Publik	29
2.2.2. Ruang Lingkup Administrasi Publik	30
2.3. Kebijakan Publik	
2.3.1. Konsep Kebijakan Publik	31
2.3.2. Tahap-Tahap Kebijakan Publik	31
2.3.3. Ciri-Ciri Kebijakan Publik	34
2.4. Implementasi Kebijakan Publik	
2.4.1. Konsep Implementasi Kebijakan Publik	35
2.4.2. Model-Model dalam Implementasi Kebijakan Publik	37
2.5. Implementasi Program	
2.5.1. Konsep Implementasi Program	45
2.5.2. Aktor-Aktor yang Terlibat dalam Implementasi Program	50
2.5.3. Tantangan-Tantangan dalam Proses Implementasi Program	50
2.6. Program Pemberdayaan	
2.6.1. Konsep Pembangunan	51



2.6.2. Konsep Pemberdayaan .....	52
2.6.3. Strategi Program Pemberdayaan .....	55
2.6.4. Metode Pemberdayaan Masyarakat .....	56
2.6.5. Program Pemberdayaan .....	58
2.7. Pekerja Migran .....	59
2.8. Kesejahteraan Masyarakat .....	61
2.9. Kerangka Pikir Penelitian .....	64

### **BAB III ANALISA SOCIAL SETTING**

3.1. Gambaran Umum Lokasi dan Situs Penelitian	
3.1.1. Gambaran Umum Kabupaten Tulungagung.....	68
1. Profil Kabupaten Tulungagung .....	68
a. Kondisi Topografi, Klimatologi dan Hidrografi Kabupaten Tulungagung .....	71
b. Kondisi Geografis Kabupaten Tulungagung .....	73
c. Kondisi Demografi Kabupaten Tulungagung .....	76
d. Visi dan Misi Kabupaten Tulungagung .....	78
3.1.2. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.....	78
1. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.....	78
2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung .....	79
3. Tugas Pokok dan Fungsi serta Bagian-Bagian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung .....	81

### **BAB IV METODE PENELITIAN**

4.1. Jenis Penelitian .....	94
4.2. Lokasi dan Situs Penelitian .....	96
4.3. Fokus Penelitian .....	97
4.4. Sumber Data	
4.4.1. Jenis Data Primer .....	99
4.4.2. Jenis Data Sekunder .....	101
4.5. Metode Pengumpulan Data	
4.5.1. Wawancara .....	101
4.5.2. Observasi .....	103
4.5.3. Dokumentasi .....	103



4.6.	Instrumen Penelitian	
4.6.1	Peneliti Sendiri	105
4.6.2.	Pedoman Wawancara	105
4.6.3.	Alat Penunjang	105
4.7.	Metode Analisis Data	
4.7.1.	Kondensasi Data	106
4.7.2.	Penyajian Data	107
4.7.3.	Penarikan Kesimpulan	107
4.8.	Keabsahan Data	
4.8.1	Kepercayaan	108
4.8.2	Keteralihan	109
4.8.3.	Ketergantungan	109
4.8.4	Kepastian	110
4.8.4.1	Triangulasi	110
<b>BAB V PENYAJIAN DATA DAN PEMBAHASAN DATA</b>		
5.1.	Penyajian Data	130
5.1.1	Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung	130
1.	Ruang Lingkup	132
2.	Tujuan	140
3.	Strategi dan Capaian	146
4.	Indikator dan Syarat-Syarat	163
5.	Aktor yang Terkait	165
5.1.2	Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Kendala-Kendala dalam Implementasi Program	171
5.1.3	Faktor-Faktor dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung	173
1.	Faktor Pendukung Implementasi Program	173
2.	Faktor Penghambat Implementasi Program	179
5.2	Pembahasan Data	183
5.2.1	Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung	183
1.	Ruang Lingkup	185
2.	Tujuan	192
3.	Strategi dan Capaian	196
4.	Indikator dan Syarat-Syarat	205
5.	Aktor yang Terkait	208
5.2.2	Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi	



Kendala-Kendala dalam Implementasi Program .....	211
a. Meningkatkan Motivasi Kelompok Sasaran .....	212
b. Pemberian Tambahan Modal dan Bibit yang Lebih Baik .....	213
c. Memperbaiki Komunikasi dan Koordinasi antar <i>Stakholders</i> Terkait .....	214
5.2.3 Faktor-Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung .....	215
1. Komunikasi .....	216
2. Sumber Daya .....	221
3. Disposisi .....	226
4. Struktur Birokrasi .....	227
<b>BAB VI PENUTUP</b>	
6.1. Kesimpulan .....	230
6.2. Saran .....	231
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	234
<b>LAMPIRAN</b> .....	238





## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
2.1.	Proses Pembuatan Kebijakan .....	32
2.2.	Faktor Penentu Implementasi Kebijakan .....	40
2.3.	Model Implementasi Kebijakan Van Meter dan Van Horn .....	44
2.4.	Model Implementasi Kebijakan sebagai Proses Politik dan Administrasi .....	45
2.5.	Model Kesesuaian Implementasi Program .....	47
2.6.	Kerangka Pikir Penelitian .....	67
3.1.	Makna Lambang Kabupaten Tulungagung .....	69
3.2.	Peta Administratif Kabupaten Tulungagung .....	75
3.3.	Siruktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Tulungagung .....	90
4.1.	Analisis Model Interaktif .....	108
5.1.	Bentuk Pemberdayaan Bidang Usaha "Ayam Joper" di desa Mirigambar Sumbergempol .....	143
5.2.	Bentuk Pemberdayaan Bidang Usaha "Ayam Petelur" di desa Betak Kalidawir .....	145
5.3.	Proses Diskusi dan <i>Monitoring</i> oleh Pihak Desa Berkaitan dengan implementasi Program Pemberdayaan Pekerja .....	149
5.4.	Alur Kerja dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran di Kabupaten Tulungagung .....	169
5.5.	Bantuan Fasilitas Peralatan untuk Program Pemberdayaan .....	175



## DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
1.1.	Perkembangan Penempatan Tenaga Kerja Menurut Jenis dan Tahun di Kabupaten Tulungagung Tahun 2017.....	10
2.1.	Perbandingan Penelitian Terdahulu .....	25
3.1.	Potensi Fisik Dasar Kabupaten Tulungagung .....	74
3.2.	Pembagian Wilayah .....	74
3.3.	Jumlah Dan Kepadatan Penduduk Tahun 2012 .....	76
3.4.	Pertumbuhan Penduduk Menurut Tahun di Kabupaten Tulungagung .....	77
3.5.	Jumlah Penduduk Per Usia di Kabupaten Tulungagung .....	77
3.6.	Jumlah PNS Disnakertrans Menurut Eselon Tahun 2018 .....	91
3.7.	Jumlah PNS Disnakertrans Menurut Golongan Tahun 2018 .....	92
3.8.	Jumlah PNS Disnakertrans Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2018 .....	93
4.1.	Triangulasi Data .....	111
5.1.	Data Rumah Tangga PMI Desa Betak Kalidawir .....	137
5.2.	Data Rumah Tangga PMI Desa Mirigambar Sumbergempol .....	139
5.3.	Penjabaran Program Pembangunan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung .....	142
5.4.	Sasaran Disnakertrans Kabupaten Tulungagung Tahun 2018 .....	153
5.5.	Rencana Program dan Kegiatan, Indakator Kinerja Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikatif .....	158
5.6.	Faktor Pendukung dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran di Kabupaten Tulungagung .....	176
5.7.	Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bagian Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2018 .....	178
5.8.	Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bagian Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2018 .....	181

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) .....	239
2.	Surat Izin Penelitian Bankesbangpol Kabupaten Tulungagung Keluarganya .....	255
3.	Pedoman Wawancara .....	256
4.	Dokumentasi .....	262



## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk terbesar keempat di dunia, yaitu sekitar 262 juta jiwa (BPS), 2018. Namun hal ini tidak dibarengi dengan tersedianya jumlah lapangan pekerjaan, hal ini terbukti dengan tingginya prosentase jumlah pengangguran yang ada di Indonesia yakni 66,67% (BPS), 2018. Oleh karena minimnya lapangan kerja di Indonesia, maka setiap tahun jutaan orang baik pria maupun wanita meninggalkan tanah kelahirannya untuk mendapatkan jaminan kehidupan yang lebih layak bagi mereka maupun keluarganya (UN, 2014). Indonesia adalah salah satu supplier tenaga kerja di beberapa negara ASEAN sampai dengan Timur Tengah.

Data dari Meraker (Detikfinance, 2016) menyebutkan bahwa sampai saat ini tenaga kerja Indonesia yang berada di luar negeri mencapai 6,5 juta dan berada di 142 negara. Sementara, di ASEAN sendiri terdiri dari Malaysia, Singapura dan Brunei serta negara Asia lain seperti Hongkong, Korea Selatan, Taiwan dan Jepang. Kemudian di Timur tengah tersebar di negara-negara seperti Arab Saudi, Kuwait, Uni emirat Arab, Qatar, Oman bahkan di negara konflik seperti Lebanon, Suriah dan Irak (Kritiyana dalam Jurnal Ekuilibrium, Volume 12, Nomor 1, Maret 2014). Keberadaan para tenaga kerja di luar negeri, pada awalnya bukan merupakan permasalahan, karena memberikan keuntungan yang besar, terutama dari aspek ekonomis, berupa *remittance* yang tinggi ke daerah dan membantu pemerintah untuk mengurangi pengangguran. Namun waktu ke waktu akan

berpotensi untuk memunculkan masalah, karena sebagian besar mereka yang bekerja di luar negeri umumnya berada di sektor non formal.

Beberapa kasus menunjukkan adanya kerentanan permasalahan yang menimpa tenaga kerja Indonesia (TKI) yang berada di luar negeri, seperti kekerasan, penganiayaan, penelantaran, gaji yang tidak dibayar bahkan sampai dengan pembunuhan. Dalam perspektif kemanusiaan ini tetaplah tidak sebanding, karena penghargaan dan hak hidup lebih berharga ketimbang rupiah yang diperoleh. Apalagi dalam perspektif kebangsaan ini menunjukkan perendahan terhadap martabat Negara (Detiknet, 2018). Demikian banyaknya kasus TKI yang bermasalah, tetap tidak menyurutkan para calon TKI dan tenaga pengerah TKI tersebut untuk terus berangkat ke luar negeri. Selain itu, para pekerja migran juga berfikir bahwa pekerjaan menjadi TKI ini merupakan salah satu jalan agar taraf kehidupan mereka bisa meningkat lebih baik lagi.

Namun demikian beberapa kasus mengenai TKI telah menjadikan pemerintah melakukan tindakan preventif melalui kebijakan-kebijakan yang sesuai dengan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin setiap warga negara Indonesia mempunyai hak dan kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak. Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Pemerintah telah mengatur hal tersebut kedalam Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang memuat suatu sistem yang terpadu melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Pada peraturan tersebut telah diatur tentang

perlindungan sebelum mereka berangkat ke luar negeri, pada saat bekerja di luar negeri sampai mengatur perlindungan setelah mereka bekerja. Dimana perlindungan setelah bekerja merupakan keseluruhan aktivitas untuk memberikan perlindungan sejak pekerja migran Indonesia tiba di debarkasi Indonesia hingga kembali ke daerah asal, termasuk pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif di daerah.

Salah satu strategi yang dijalankan adalah dengan meningkatkan kemampuan para calon TKI untuk tidak berangkat ke luar negeri dan mencegah mantan TKI untuk kembali ke luar negeri. Cara mencegah yang baik adalah dengan melatih para mantan TKI tersebut dengan berbagai keterampilan supaya mereka dapat mengembangkan usaha secara mandiri (Hidayat, 2016, Pencegahan TKI Kembali ke Luar Negeri melalui Pelatihan untuk dapat Berwirausaha dalam Jurnal Sarwahita "Pengabdian Kepada Masyarakat" Vol. 12 No. 1 2016 : ISSN 0216 7484). Perlindungan dan pengaturan tenaga migran baik sebelum dan setelah bekerja merupakan bagian kegiatan dari administrasi publik. Hal tersebut sudah ditetapkan melalui kebijakan yang telah dibuat pemerintah, sebagaimana administrasi publik, menurut Chandler dan Plano (dalam Keban, 2015 h. 3) adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan-keputusan strategis dalam kebijakan publik. Sedangkan secara sederhana administrasi dikatakan sebagai pekerjaan terencana yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien, dan rasional (Pasolong, 2007 h. 3).

Dalam administrasi publik terdapat sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan kesejahteraan bersama, serta tujuan-tujuan dari urusan

lainnya dimana dilakukan untuk pemenuhan pelayanan, ataupun kepentingan publik. Seorang administrator publik menjalankan urusan-urusan publik yang sangat komplek melalui program-program maupun kebijakan yang dikeluarkan dengan tujuan utamanya adalah memecahkan masalah-masalah publik baik itu dengan perbaikan-perbaikan, regulasi ataupun menciptakan program yang mengarah pada peningkatan produktifitas dan kesejahteraan masyarakat, dimana dalam hal ini administrasi publik menyangkut penyusunan dan pelaksanaan program maupun kebijakan, yang dilakukan oleh birokrasi dalam skala besar, dan untuk kepentingan publik.

Sementara, kepentingan publik dapat dijalankan melalui program-program pemerintah seperti kebijakan perlindungan pekerja migran sebelum hingga sesudah bekerja atau yang disebut dengan kebijakan publik dengan segala program-program turunan yang strategis. Seharusnya, pekerjaan sebagai TKI merupakan pekerjaan sifatnya sementara. Namun, faktanya para TKI tidak memiliki pekerjaan lagi ketika kembali ke Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan suatu program yang mengarah pada *sustainable development*, yang mana modal yang mereka cari di luar negeri bisa dipergunakan untuk pekerjaan jangka panjang mereka di negara asalnya. Pada praktiknya, diperlukan suatu program yang mengarah pada program pemberdayaan pekerja pasca migran, yang tujuannya agar para pekerja pasca migran mampu mengelola keuangan dengan lebih kondusif. Program pemberdayaan ini di khususkan bagi TKI purna yang bisa dikatakan gagal, yaitu TKI purna yang gagal dalam mengelola keuangannya. Sehingga, meskipun mereka bekerja lama sebagai TKI tetapi ketika pulang ke Indonesia mereka menjadi miskin kembali.

Program pemberdayaan bagi TKI purna ini juga merupakan salah satu bagian dari program pemerintah yang dicetuskan oleh Kemenaker yaitu program Desmigratif atau Desa Migran Produktif, dimana program tersebut diatur dalam Keputusan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 59 Tahun 2017 tentang Desa Migran Produktif. Desmigratif ini ditetapkan oleh Kemenaker bagi Desa yang mayoritas penduduknya bekerja di luar negeri. Desmigratif dalam kegiatannya meliputi empat pilar yakni:

1. Membangun pusat layanan migrasi.
2. Memupuk usaha produktif, melalui pemberdayaan TKI purna dan keluarganya.
3. *Community parenting*.
4. Membentuk koperasi desmigratif.

Sementara, untuk program pemberdayaan TKI purna yang dimaksud diwujudkan melalui beberapa bidang program yang mana hal ini telah diatur dalam Peraturan Daerah (Perda) Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI Kabupaten Tulungagung yang telah dituangkan dalam program kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung mencakup dua hal, yakni:

1. Menjadi wirausaha mandiri yang menitikberatkan pada bidang ketahanan pangan, industri ekonomi kreatif, industri pariwisata dan industri jasa.
2. Pelatihan bagi tenaga kerja produktif.

Kedua bidang diatas dianggap menjadi satu upaya agar mantan tenaga kerja Indonesia (TKI), khususnya di sektor informal dan mereka yang dianggap gagal dalam pengelolaan keuangannya, agar bisa memanfaatkan modal yang mereka dapatkan ketika bekerja di luar negeri untuk digunakan jangka panjang, sehingga



ketika mereka pulang ke Indonesia tidak menjadi miskin kembali bahkan bisa membuka lapangan kerja untuk masyarakat yang lain.

Program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran menurut Peraturan Kepala BNP2TKI nomor 04 Tahun 2017 merupakan suatu proses, cara dan upaya dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pekerja pasca migran agar dapat berusaha secara mandiri atau menjadi tenaga kerja yang lebih berkualitas. Hal ini dilakukan dengan memberikan motivasi, membuka wawasan dan memberikan pengetahuan terkait dengan pengembangan ekonomi produktif melalui kegiatan wirausaha, investasi dan usaha-usaha produktif lainnya dengan memanfaatkan penghasilan yang diperoleh selama bekerja di luar negeri serta memanfaatkan potensi diri sendiri maupun lingkungan sekitar. Tujuan dilakukan kegiatan pemberdayaan tersebut adalah untuk memberikan peluang bagi tenaga kerja Indonesia, tenaga kerja Indonesia purna dan keluarga agar dapat lebih produktif dalam memanfaatkan penghasilan dan kemampuan yang ada dan diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia dan keluarga sehingga tenaga kerja Indonesia yang bersangkutan tidak kembali bekerja sebagai tenaga kerja Indonesia di luar negeri serta meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja Indonesia dan keluarga yang ditinggalkan bekerja ke luar negeri.

Adanya program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran ini nantinya akan mampu mendongkrak pertumbuhan ekonomi lokal khususnya dan kesejahteraan masyarakat bisa meningkat. Pemerintah mendorong TKI Purna untuk tampil sebagai wirausahawan di kampung halamannya. Harapannya, disamping kisah TKI yang menyedihkan ternyata masih banyak TKI purna yang sekarang telah menjelma menjadi wirausahawan yang sukses serta berhasil

membuka kesempatan kerja khususnya bagi diri mereka dan keluarga serta masyarakat pada umumnya. Program pemberdayaan dijalankan untuk menekan angka pengangguran yang akan dialami oleh para pekerja migran setelah kembali ke daerah asalnya. Berdasarkan data Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI), keterbatasan akses ekonomi bagi warga miskin Indonesia menjadi hal utama yang mendorong mereka mengadu nasib di negara lain. Biro Pusat Statistik (BPS) memperkirakan pada tahun 2017 sekitar 31,5% dari 222.192.000 penduduk Indonesia merupakan penduduk miskin. Pada tahun itu, jumlah pengangguran terbuka hingga Februari 2017 mencapai 11.104.693 orang (10,45%), dimana 5.296.462 orang adalah perempuan (Romidiati, 2017).

Pemerintah Pusat bekerja sama dengan Pemerintah Daerah memberikan program pelatihan kepada pekerja pasca migran Indonesia dan keluarganya. Pada masa pasca penempatan ini, pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten dan Kota daerah asal pekerja Indonesia mempersiapkan program reintegrasi sosial dan ekonomi untuk pekerja Indonesia setelah kembali ke daerah asal. Program ini dilakukan dalam bentuk pelayanan permodalan bagi mantan pekerja Indonesia, pemberian pendidikan dan pendampingan usaha dan pengelolaan hasil kerja, pendidikan dan pendampingan bagi organisasi pekerja Indonesia, termasuk organisasi koperasi pekerja Indonesia dan keluarganya, serta program peningkatan kesejahteraan bagi pekerja Indonesia. Dalam rangka implementasi program tersebut, dikeluarkan suatu peraturan tentang perlindungan TKI Kabupaten Tulungagung. Peraturan Daerah tersebut menunjukkan bahwa diperlukan langkah-langkah dan upaya untuk memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja Indonesia

(TKI) secara optimal dan manusiawi guna meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja Indonesia (TKI) pasca migran dan keluarganya.

Upaya pemerintah dalam rangka memberdayakan TKI puna sebagai bentuk perlindungan terhadap TKI pasca migran itu merupakan salah satu bentuk kebijakan publik. Kebijakan publik merupakan tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor yang berkenaan dengan adanya masalah dan persoalan tertentu yang dihadapi (Anderson, 1994 h. 5). Sementara kebijakan publik dibagi menjadi tiga bagian yakni *policy formulation, policy implementation* dan *policy evaluation* (Wahab, 2008 h. 47).

Dimana, implementasi kebijakan merupakan bagian terpenting dalam proses kebijakan publik, karena menurut Nugroho (2011 h. 625) dalam tahapan kebijakan publik tingkat keberhasilan 20% dari rencana, 60% implementasinya, dan sisanya 20% adalah pengendalian implementasi kebijakan.

Program menurut Jones (dalam Rohman, 2009 h. 101) merupakan salah satu komponen dalam suatu kebijakan. Program merupakan upaya yang berwenang untuk mencapai tujuan. Kemudian, Lester dan Stewart (dalam Kusumanegara, 2010 h. 97) berpendapat bahwa implementasi adalah suatu tahapan yang dilakukan setelah aturan hukum ditetapkan melalui proses politik.

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan merupakan proses administrasi yang mempunyai konsekuensi terhadap pelaksanaan, isi dan dampak suatu program-program pemerintah atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan kebijakan yang telah ditetapkan. Meskipun begitu, keberhasilan dalam implementasi kebijakan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dapat menjadi penghambat maupun pendukung dalam implementasi kebijakan tersebut, seperti yang dikemukakan oleh Edwards (dalam Winarno, 2016 h. 156) terdapat

beberapa variabel yang akan mempengaruhi proses implementasi kebijakan publik meliputi; komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

Kebijakan publik dijalankan sebagai proses pembangunan berkelanjutan dari bidang manapun. Pembangunan (Tjokroamidjojo dan Musropadidjaja, 1998) merupakan proses peningkatan dan pertumbuhan seimbang pada segala aspek kehidupan, baik aspek sosial, ekonomi, politik, dan lain sebagainya.

Pembangunan akan mengarah pada tujuan pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat. Pemberdayaan menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya (Parsons et al, 1994). Salah satu wujud dari pemberdayaan dan kesejahteraan masyarakat dapat dilihat dari partisipasi atau antusiasme para pekerja pasca migran yang mau untuk menjalankan usaha di daerah sendiri dari modal yang telah dikumpulkan pasca bekerja di luar negeri. Hal ini dikarenakan sektor pemberdayaan menjadi isu yang wajib ditindaklanjuti, karena program tersebut pemerintah dapat menekan angka permasalahan yang timbul ketika bekerja di luar negeri dan mendorong masyarakat untuk meningkatkan produktivitas dan ketrampilannya dalam menjalankan perekonomian yang unggul dan mandiri di daerah sendiri.

Kabupaten Tulungagung sebagai salah satu penghasil TKI terbesar di Jawa Timur, dimana jumlah TKI pada tahun 2018 mencapai 6000 jiwa dengan total angkatan kerja sebanyak 537. 031 jiwa (Disnakertrans, 2018). Keberadaan TKI Purna di Tulungagung ini menarik untuk diteliti mengingat sejarah kehidupan mereka yang semula hanya seorang perantaraan yang bekerja sebagai tenaga kasar tetapi sekarang telah berhasil memiliki kehidupan yang layak. Kabupaten

Tulungagung telah mengatur perlindungan pekerja migran yang tertuang dalam Peraturan Daerah (Perda) Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI Kabupaten Tulungagung, yang mana di dalamnya mencakup perlindungan setelah bekerja. Hal ini didasarkan pada banyaknya TKI dari Kabupaten Tulungagung yang setiap tahun meningkat pengirimannya ke luar negeri sehingga mulai tahun 2015 pemerintah Kabupaten Tulungagung melakukan penekanan dan pencegahan melalui beberapa upaya seperti program pemberdayaan ini, yang merupakan perwujudan dari perlindungan setelah bekerja bagi eks-TKI.

Tabel 1.1

**Perkembangan Penempatan Tenaga Kerja Menurut Jenis dan Tahun di Kabupaten Tulungagung Tahun 2017**

No	Tingkat Pekerjaan	2015	2016	2017
I	Antar Kerja Lokal (AKL)	441	150	425
II	Antar Kerja Antar Daerah (AKAD)	1.965	0	292
III	Antar Kerja Antar Negara (AKAN)	1.644	3.461	3.867

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung Tahun 2017

Tabel diatas menyatakan bahwa penempatan tenaga kerja dibedakan menjadi tiga, meliputi; antar kerja lokal (AKAL), antar kerja daerah (AKAD) dan antar kerja antar negara (AKAN). Dari tingkat pekerjaan setiap tahunnya AKAN merupakan tingkat pekerjaan dengan jumlah tertinggi serta mengalami peningkatan yang cukup signifikan, terutama terjadi pada tahun 2015-2016, terjadi peningkatan

pekerja sebesar 1.817 jiwa. Kemudian pada tahun 2017 jumlah pekerja mencapai 3.867 jiwa, dari tahun 2016-2017 terjadi peningkatan pekerja sebesar 406 jiwa. Dari tabel dan uraian tersebut, terlihat bahwa minat masyarakat Tulungagung untuk bekerja sebagai buruh migran cukup tinggi. Oleh karena itu, diperlukan suatu program yang mengarah ke pemberdayaan, sehingga ketergantungan masyarakat untuk menjadi buruh migran dapat diminimalisir.

Perwujudan kebijakan tentang perlindungan terhadap pekerja pasca migran diwujudkan melalui program pemberdayaan bagi TKI purna dengan dilakukan pembinaan dan pendampingan wirausaha, dimana terkait hal tersebut telah diatur dalam program kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Banyaknya mantan pekerja migran yang berada di Kabupaten Tulungagung, diperlukan kemitraan antara mantan pekerja migran dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung melalui pengembangan sektor-sektor seperti sektor industri, perikanan, pertanian hidroponik sampai dengan pariwisata yang sangat berpotensi di Tulungagung. Hal ini dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya dan kemajuan teknologi yang ada agar dapat membantu meningkatkan taraf perekonomian dan kesejahteraan masyarakat. Peningkatan taraf pendidikan juga menjadi salah satu pemecahan dari permasalahan ini, hal tersebut dapat terwujud melalui program pelatihan dan pemberian ketrampilan pada pekerja pasca migran yang akan membantu mendorong pertumbuhan ekonomi lokal dengan membuka peluang usaha di berbagai bidang, yang akan berdampak bagi terciptanya kesejahteraan masyarakat dan pengaruhnya dapat mengurangi pengangguran setempat (Sugito, 2017: *The Role Of Society And Village Government In Empowering Potential And Former Migrant Workers* dalam *International Journal*

of Management and Applied Science, ISSN: 2394-7926 Volume-3, Issue-2, Feb-2017).

Apabila diasumsikan pekerja pasca migran setelah pulang mereka menggunakan sebagian penghasilan untuk membuka usaha maka minimal pengangguran sejumlah eks-TKI akan terserap. Dengan kata lain, strategi ini akan efektif untuk mengurangi pengangguran dan mendorong pertumbuhan ekonomi di sejumlah kawasan di Tulungagung, demi terciptanya Tulungagung sebagai daerah yang unggul dan mandiri. Salah satu desa di Tulungagung yang memiliki jumlah TKI cukup besar adalah desa Betak, Kalidawir dan desa Mirigambar, Sumbergempol. Kedua desa ini merupakan desa yang ditetapkan oleh Kemenaker sebagai Desmigratif di Kabupaten Tulungagung, karena hampir setiap rumah bekerja memiliki keluarga yang bekerja sebagai TKI maupun TKW (Disnakertrans, 2017).

Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung berupaya memberdayakan sebagian mantan TKI asal daerah tersebut untuk membangun jaringan usaha guna meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekaligus mengurangi angka pengangguran. Tujuan utama program yang di implementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung adalah untuk mengurangi ketergantungan terhadap peluang kerja sebagai tenaga kasar atau pekerja rumah tangga di luar negeri yang juga memiliki resiko yang cukup besar serta agar TKI purna tersebut mampu mengelola keuangannya menjadi lebih baik lagi. Bentuk program pemberdayaan yang telah direncanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, misalnya dalam bidang ketahanan pangan; seperti budi daya ikan sidat (penangkaran ikan jenis belut laut di air tawar) untuk kebutuhan ekspor ke

Jepang, pertanian dan perkebunan sayuran dengan konsep hidroponik, peternakan unggas, *home industry*, sampai dengan pariwisata. Sementara untuk dua desa yang ditetapkan sebagai Desmigratif ini baik untuk desa Mirigambar maupun desa Betak bidang usaha yang dijalankan lebih ditekankan pada bidang peternakan, yakni peternakan ayam joper dan ayam petelur.

Dalam implementasinya, terdapat empat kelompok TKI purna untuk program pemberdayaan di desmigratif Kabupaten Tulungagung ini. Dua kelompok terdapat di Desa Betak dengan bentuk pemberdayaan di bidang peternakan ayam petelur. Dimana bantuan yang mereka dapatkan berupa benih ayam petelur sebanyak 400 ayam siap telur dan 40 ayam jantan serta 2 mesin penetas. Sementara untuk desa Mirigambar bentuk pemberdayaan berupa peternakan ayam joper. Jumlah dan bantuan yang diberikan pemerintah untuk program pemberdayaan di desa ini juga sama seperti yang di dapatkan desa Betak. Proses pemberdayaan dilakukan melalui pelatihan dan praktik langsung yang juga intensif dilakukan dengan melibatkan para eks-TKI, mantan TKI yang telah sukses di bidang yang sama serta motivator yang sesuai dengan bidang masing-masing.

Terkait implementasi program pemberdayaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, pembagian tugas disesuaikan dengan keahlian masing-masing. Dimana, mekanisme implementasinya meliputi; membuat perencanaan usaha di sejumlah bidang serta terlebih dulu melakukan koordinasi dengan Kepala Desa setempat untuk melakukan pendataan oleh Desa, kemudian dibentuk kelompok kecil sebanyak 20 orang yang didalamnya yang akan didiskusikan apa masalah mereka, kebutuhan mereka apa kemudian pemecahan masalah seperti apa berkaitan dengan





program pemberdayaan ini. Selain itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung juga membentuk wadah berupa koperasi TKI, dimana modal berasal dari anggota (para TKI) kemudian keuntungan juga akan dibagi bersama. Tujuan koperasi TKI ini adalah memudahkan para eks- TKI yang akan membuka usaha untuk mendapatkan tambahan modal. Namun untuk koperasi TKI masih di desa Mirigambar yang sudah terbentuk, karena sebagian TKI lebih senang untuk menabung penghasilannya di bank.

Implementasi program menurut Presman dan Wildavsky (dalam Jones, 1991 h. 295) merupakan proses penerapan suatu tindakan yang diusulkan pemerintah dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Tentunya dalam implementasi program ini perlu diperhatikan bahwa suatu program akan berhasil jika terdapat kesesuaian program tersebut dengan unsur-unsur yang ada dalam program itu, yakni menurut Korten (dalam Akib dan Tarigan, 2000 h. 12) menyatakan bahwa suatu program akan berhasil dilaksanakan jika terdapat kesesuaian dari tiga unsur implementasi program, yaitu:

1. Pertama, kesesuaian antara program dengan pemanfaat, yaitu kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran (pemanfaat).
2. Kedua, kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana.
3. Ketiga, kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara syarat yang diputuskan organisasi untuk dapat memperoleh output program dengan apa yang dapat dilakukan oleh kelompok sasaran program.

Contoh hasil dari implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran tersebut terlihat dari keberhasilan budi daya ikan sidat yang merupakan perwujudan program pemberdayaan melalui wirausaha mandiri di bidang ketahanan pangan, dimana mereka mampu untuk ekspor ke Jepang, bahkan di luar negeri sudah ada yang siap menampung dengan harga jual cukup tinggi. Ini potensi yang sangat layak untuk dikembangkan di Tulungagung maupun beberapa daerah lain di Indonesia (Latifah, 2016, Pemberdayaan Mantan TKI Melalui Pengembangan Usaha Berbasis Potensi Lokal di Kabupaten Tulungagung dalam Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 1 2016 : 65-80 P. ISSN 2338-4409 E. ISSN 2528-4649). Selain itu keberhasilan program pemberdayaan TKI purna ini terlihat dari peternakan ayam petelur di Desa Betak Kalidawir, dimana setiap minggunya mereka mampu menjual hasilnya sekitar dua kwintal untuk satu kelompok. Dimana, dari capaian ini sekitar 70% program pemberdayaan di desa ini telah terlaksana.

Pada dasarnya, TKI setelah pulang dari luar negeri mereka memiliki *skill*, tenaga, dan modal. Namun, para eks- TKI tersebut tidak tau dengan modal serta dukungan *skill* yang dimiliki akan digunakan untuk apa sehingga modal-modal tersebut habis digunakan untuk memenuhi kebutuhan konsumtif. Ketika uang para TKI habis, mereka akan memilih untuk menjadi TKI kembali. Dengan adanya program pemberdayaan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, diharapkan modal-modal TKI di Kabupaten Tulungagung akan lebih bermanfaat dalam menunjang perekonomian kedepan sehingga para TKI ketika pulang dari luar negeri tidak miskin kembali.

Implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia di Kabupaten Tulungagung telah berjalan sekitar 1,5 tahun. Terkait



dengan implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Tulungagung tersebut, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung menargetkan sebanyak 90 orang diberdayakan pada tahun 2019 ini (Disnakertrans, 2018). Namun pada praktiknya, terdapat beberapa permasalahan yang menarik minat peneliti untuk mengambil judul Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan dan juga dianggap sebagai penghambat dalam implementasi program pemberdayaan tersebut, seperti dari segi TKI purna sendiri berkaitan dengan *mindset* dan TKI purna tentang wirausaha mandiri bukan sebagai suatu pekerjaan, keterbatasan modal bagi kelompok untuk memperluas usaha, adanya pelanggaran MOU dari mitra lokal yang berdampak bagi TKI purna yang sulit mencari pasar, serta minimnya tanggung jawab antar anggota kelompok. Sementara dari pihak Dinas, permasalahannya berkaitan dengan belum adanya landasan hukum yang benar-benar di fokuskan untuk program pemberdayaan, sehingga berdampak pada jumlah anggaran yang dikeluarkan, selain itu faktor komunikasi juga menjadi permasalahan dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan (Studi pada Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Tulungagung)”**



## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ?
2. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ?
3. Apa saja faktor pendukung serta faktor penghambat dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ?

## 1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis terkait implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.
2. Menganalisis terkait upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang dihadapi dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan di Tulungagung.

3. Menganalisis terkait faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis dan secara praktis. Berikut manfaat akademis dan manfaat praktis dalam penelitian ini:

##### 1. Manfaat akademis

- a. Sebagai sumbangan pemikiran dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi studi ilmu administrasi publik, terutama perkembangan dalam kebijakan publik dan peningkatan kesejahteraan pasca migran di daerah.
- b. Sebagai referensi bagi penelitian dan penulisan selanjutnya yang terkait dengan implementasi dan juga dampak dari kebijakan peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat pasca migran melalui program pemberdayaan ataupun mitra usaha dalam hal ini adalah kaitannya dengan upaya pemerintah daerah melakukan peningkatan kualitas tenaga kerja produktif sehingga mempengaruhi tingkat kesejahteraan masyarakat pasca migran.

##### 2. Manfaat praktis

- a. Bagi instansi terkait, hasil penulisan ini dapat dijadikan sebagai masukan dalam pengambilan strategi kebijakan terkait dengan implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di instansi pemerintah daerah khususnya di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, sekaligus sebagai sumbangan pikiran terhadap masalah-

masalah ataupun kendala yang timbul dalam implementasi program pemberdayaan sebagai peningkatan kualitas tenaga produktif dan kesejahteraan masyarakat pasca migran di dalam pemerintah daerah.

b. Bagi masyarakat pasca migran atau mantan tenaga kerja Indonesia, sebagai memotivasi untuk memberikan hasil kinerja yang lebih baik karena berpengaruh pada kesejahteraan setelah bekerja di luar negeri.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Dasar yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah teori-teori dan temuan dari penelitian yang sebelumnya. Hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini dapat digunakan sebagai data pendukung. Oleh karena itu, peneliti menjadikan hasil penelitian terdahulu sebagai acuan, referensi serta perbandingan hasil penelitian. Adapun hasil penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai berikut:

##### 1. Sugito, dkk (2017)

Penelitian Toto Sugito, Adhi Iman Sulaiman, Ahmad Sabiq (2017), Fakultas Ilmu Sosial dan Politik, Universitas Jenderal Soedirman, dengan judul penelitian *"The Role Of Society And Village Government In Empowering Potential And Former Migrant Workers"*. Dengan hasil penelitian bahwa menjadi pekerja migran bagi masyarakat pedesaan tetap merupakan harapan yang paling menjanjikan untuk memastikan nasib yang lebih baik meskipun banyak masalah dan risiko yang harus dihadapi. Penelitian ini menggunakan *Participatory Rural Appraisal* (PRA) sebagai metode penelitian yang melibatkan peran masyarakat dan pemerintah desa dalam memberdayakan potensi dan mantan pekerja migran. Lokasi penelitian terletak di desa Karangtawang dan Sidaup Kabupaten Cilacap sebagai wilayah dengan jumlah pekerja migran terbesar di Jawa Tengah. Temuan menunjukkan bahwa masyarakat dan pemerintah desa belum memainkan peran optimal dalam pemberdayaan ekonomi bagi calon dan mantan pekerja migran.

Oleh karena itu, perlu dikembangkan pendekatan pemberdayaan melalui komunikasi partisipatif dalam perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan di desa. Sehingga orang bisa mendapatkan kehidupan yang layak dan tidak meninggalkan desanya untuk menjadi buruh migran di luar negeri.

2. Hidayat (2016)

Penelitian Dr. Dede Rahmat Hidayat, M.Si (2016), Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Jakarta, dengan judul "Pencegahan TKI Kembali ke Luar Negeri melalui Pelatihan untuk dapat Berwirausaha". Indonesia adalah salah satu pemasok tenaga kerja informal yang cukup besar di kawasan Negara yang maju di ASEAN, Hongkong, Korea, Jepang dan Negara Timur Tengah. Berbeda dengan tenaga kerja formal yang memiliki perlindungan yang baik serta kepastian pendapatan, Tenaga kerja di sektor non formal masih memiliki kerentanan untuk mendapat permasalahan dengan demikian ada upaya untuk mengurangi dan mencegah lebih banyak warga Indonesia yang menjadi tenaga kerja di sektor informal. Salah satu strategi yang dijalankan adalah dengan meningkatkan kemampuan para calon TKI untuk tidak berangkat ke luar negeri dan mencegah mantan TKI untuk kembali ke luar negeri. Cara mencegah yang baik adalah dengan melatih para mantan TKI tersebut dengan berbagai keterampilan supaya mereka dapat mengembangkan usaha secara mandiri. Pelatihan yang dikembangkan adalah melatih karakter kewirausahaan dan melatih keterampilan berusaha. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini diharapkan turut membantu program tersebut. Kegiatan pengabdian masyarakat bagi mantan TKI dilakukan dalam bentuk pelatihan kewirausahaan. Dalam kegiatan ini peserta adalah mantan TKI di Sukabumi yang berjumlah 20 orang, dilaksanakan di Desa



Cibolang Kecamatan Gunung Guruh. Dari 20 orang peserta tersebut semuanya memiliki antusias tersendiri. Sehingga, realisasi dari program ini mencapai 100%.

### 3. Tandos (2014)

Penelitian Rosita Tandos (2014), *State Institute for Islamic Studies* (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon, dengan judul "*Empowering Indonesian Female Domestic Workers*". Dengan hasil penelitian bahwa Pekerjaan domestik transnasional adalah bisnis miliaran dolar yang memiliki dampak besar bagi perkembangan ekonomi negara pengirim dan penerima. Faktanya, perempuan adalah aktor utama dari bisnis ini yang melibatkan banyak pemangku kepentingan dari lembaga pemerintah dan non-pemerintah dan sektor swasta. Menyadari pentingnya posisi perempuan diperlukan untuk meningkatkan kebijakan, program dan layanan yang akan membawa dampak positif bagi kehidupan mereka. Studi pengembangan masyarakat migran mungkin memberikan perspektif pemberdayaan yang terintegrasi dengan disiplin ilmu lain seperti kerja sosial, kebijakan publik dan analisis, dan pembangunan sosial. Ini mungkin menyumbangkan ide, prinsip, dan nilai yang digunakan untuk meningkatkan kondisi sosial dan ekonomi pekerja rumah tangga transnasional melalui pemberdayaan kewirausahaan.

### 4. Arifiatningsih (2015)

Penelitian Arifiatningsih (2015), Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dengan judul "Pemberdayaan Mantan Buruh Migran Perempuan Di Desa Lipursari Kecamatan Leksono Kabupaten Wonosobo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pemberdayaan melalui intervensi komunitas memberikan dampak positif bagi mantan buruh migran perempuan. Pemberdayaan dilakukan melalui 3 pendekatan yaitu pengembangan masyarakat local, perencanaan sosial dan aksi sosial. Dari



tiga pendekatan tersebut, dapat diketahui bahwa pemberdayaan yang terjadi meliputi pemberdayaan ekonomi dan sosial yang melibatkan individu untuk individu, kelompok untuk individu, dan komunitas untuk kelompok. Untuk proses pemberdayaan diperlukan sinergisitas antara mantan buruh migran perempuan, komunitas organisasi (*migrant care*), serta pemerintah yang meliputi dinas terkait dalam proses pemberdayaan. Pemberdayaan yang diterima berupa rencana usaha dan berbagai pelatihan (kursus menjahit, tata rias, bordir dan pembuatan makanan untuk catering. Sedangkan pemberdayaan sosial yang diterima berupa advokasi dan pengembangan kewirausahaan bagi mantan buruh migran perempuan. Capaian dari program pemberdayaan ini adalah dari target 65 eks-TKI yang diberdayakan hanya sekitar 10 orang yang menjadi realisasinya, hanya sekitar 20% yang terealisasi.

##### 5. Kristiyana (2014)

Penelitian Naning Kristiyana (2014), mahasiswi Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Ponorogo dengan, dengan judul "Transisi Peran TKI Purna Di Ponorogo, Dari Buruh Menjadi Wirausahawan Dan Tuan Tanah". Penelitian ini bertujuan untuk 1) Mengetahui tahapan-tahapan penting yang telah dijalani oleh TKI Purna di Ponorogo sehingga mereka menjadi wirausahawan serta tuan tanah, 2) Mengetahui kendala-kendala yang harus dihadapi TKI Purna di Ponorogo dalam mencapai keberhasilan sebagai wirausahawan maupun sebagai tuan tanah; dan 3) Mengetahui pihak mana saja yang berperan secara langsung maupun tidak langsung terhadap transisi peran TKI Purna di Ponorogo dari buruh sampai menjadi wirausahawan maupun Tuan Tanah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Responden dalam penelitian ini adalah TKI purna yang saat

ini telah sukses memiliki usaha serta perekonomian yang mapan sehingga mereka dan keluarganya tidak perlu lagi bekerja ke luar negeri. Jumlah responden yang memenuhi kriteria dan berhasil diwawancarai untuk pengambilan data penelitian sebanyak 10 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan-tahapan penting TKI Purna dari Buruh menjadi Wirausahawan dan Tuan tanah yaitu: 1) Menabung hasil kerja di Luar Negeri, 2) Memulai investasi sederhana, Mencari informasi tentang peluang usaha di Ponorogo, 3) Memberanikan diri membuka usaha yang lebih besar, 4) Melibatkan seluruh anggota keluarga untuk membantu usaha, 5) Menambah tenaga kerja ketika usaha mulai berkembang. Kendala-kendala yang umumnya dihadapi dalam menjalankan usaha diantaranya: 1) Memilih jenis usaha yang memiliki peluang besar di Ponorogo, 2) Memperoleh tambahan modal, 3) Beberapa kali harus ganti usaha, serta keterbatasan kemampuan wirausaha para TKI Purna. Adapun pihak-pihak yang berperan penting dalam usaha TKI Purna yaitu: Istri/Suami bagi TKI yang telah menikah, kedua orangtua bagi TKI yang belum menikah, serta saudara kandung atau kerabat dekat.



Tabel 2.1. Perbandingan Penelitian Terdahulu

No.	Nama Dan Tahun	Judul Penelitian	Lokasi dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1.	Sugio, 2017	<i>"The Role Of Society And Village Government In Empowering Potential And Former Migrant Workers"</i>	Desa Karangtawang dan Sidaurip Kabupaten Cilacap	<p>a) Menjadi pekerja migran bagi masyarakat pedesaan tetap merupakan harapan yang paling menjanjikan untuk memastikan nasib yang lebih baik meskipun banyak masalah dan risiko yang harus dihadapi.</p> <p>b) Masyarakat dan pemerintah desa belum memainkan peran optimal dalam pemberdayaan ekonomi bagi calon dan mantan TKI. Oleh karena itu, perlu dikembangkan pendekatan pemberdayaan melalui komunikasi partisipatif dalam perencanaan dan pelaksanaan program pembangunan di desa.</p>	<p>Persamaan:</p> <p>a) Masyarakat sama-sama menganggap bekerja sebagai TKI adalah pekerjaan yang menjanjikan.</p> <p>b) Adanya program pemberdayaan untuk meminimalisir jumlah TKI yang berangkat ke luar negeri.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a) Masyarakat dan pemerintah desa belum memainkan peran optimal dalam pemberdayaan ekonomi bagi calon dan mantan pekerja migran.</p>
2.	Hidayat, 2016	Pencegahan TKI Kembali Ke Luar Negeri Melalui Pelatihan Untuk Dapat Berwirausaha	Desa Cibolang, Kecamatan Gunung Guruh, Kabupaten Sukabumi	a) Dasarnya adalah bahwa pilihan untuk menjadi TKI karena ketiadaan pilihan untuk dapat memperoleh pendapatan. Sebenarnya	<p>Persamaan:</p> <p>a) Peneliti sama-sama menjelaskan bahwa jumlah penduduk yang berminat menjadi TKI sama-sama tinggi.</p>

No	Nama Dan Tahun	Judul Penelitian	Lokasi dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				<p>b) Menjadi TKI bukan pilihan yang diharapkan terutama oleh para perempuan. Namun kondisi yang memaksa untuk memenuhi kebutuhan keluarga membuat mereka pergi ke luar negeri untuk bekerja, meskipun menghadapi berbagai risiko. Untuk itu diperlukan upaya affirmative untuk membantu para mantan TKI agar dapat memenuhi kebutuhan tanpa harus pergi ke luar negeri. Pelatihan diikuti 20 orang peserta, mereka semua adalah mantan TKI yang bekerja di luar negeri. Kegiatan ini menurut mereka sangat menyenangkan dan memberi wawasan. Terlihat antusias peserta untuk mengikuti pelatihan.</p>	<p>b) Untuk meminimalisir hal tersebut dilakukan program pemberdayaan di bidang wirausaha.</p> <p>Perbedaan:</p> <p>a) Perbedaannya terletak pada realisasi dari implementasi program, Desa Cibolang lebih tinggi sebesar 100%, sementara Kabupaten Tulungagung realisasinya kurang lebih 65%.</p>
3.	Tandos, 2014	<i>Empowering Indonesian Female Domestic Workers</i>	Kabupaten Cianjur	a) Pekerjaan domestik transnasional adalah bisnis miliaran dolar yang memiliki dampak besar bagi	<p>Persamaan:</p> <p>a) Daerah sama-sama memperoleh pajak dari pengiriman TKI.</p> <p>b) Jumlah TKW lebih besar.</p>

No.	Nama Dan Tahun	Judul Penelitian	Lokasi dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
				b) perkembangan ekonomi negara pengirim dan penerima. Perempuan adalah aktor utama dari bisnis ini.	c) Diperlukan pemberdayaan di bidang wirausaha untuk meminimalisir hal tersebut.
4.	Ariatihingsih, 2015	Pemberdayaan Mantan Buruh Migran Perempuan Di Desa Lipursari Kecamatan Leksono Kabupaten Wonosobo	Desa Lipursari Kecamatan Leksono Kabupaten Wonosobo	a) Hasil pemberdayaan melalui intervensi komunitas memberikan dampak positif bagi mantan buruh migran perempuan. b) Pemberdayaan dilakukan melalui 3 pendekatan yaitu pengembangan masyarakat local, perencanaan sosial dan aksi sosial. c) Untuk proses pemberdayaan diperlukan sinergisitas antara mantan buruh migran perempuan, komunitas organisasi ( <i>migrant care</i> ), serta pemerintah yang meliputi dinas terkait dalam proses pemberdayaan.	Persamaan: a) Pemilihan bidang usaha sama-sama mempertimbangkan potensi lokal. b) Dalam pemberdayaan diberikan fasilitasi berupa pelatihan  Perbedaan: a) Terdapat peran <i>migrant care</i> di dalam implementasi program.
5.	Kristiyana, 2014	Transisi Peran TKI Purna Di Ponorogo, Dan Buruh Menjadi	Kabupaten Ponorogo	a) Hasil penelitian menunjukkan bahwa tahapan-tahapan penting TKI Purna dari Buruh	Persamaan: a) Sama-sama melibatkan keluarga terdekat dalam wirausaha.

No.	Nama Dan Tahun	Judul Penelitian	Lokasi dan Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		Wirausahawan Dan Tuan Tanah		menjadi Wirausahawan dan Tuan tanah yaitu: Menabung hasil kerja di Luar Negeri, Memulai investasi sederhana, Mencari informasi tentang peluang usaha di Ponorogo. Memberanikan diri membuka usaha yang lebih besar. Melibatkan seluruh anggota keluarga untuk membantu usaha. Menambah tenaga kerja ketika usaha mulai berkembang. Memilih jenis usaha yang memiliki peluang besar di Ponorogo, memperoleh tambahan modal. Beberapa kali harus ganti usaha, serta keterbatasan kemampuan wirausaha para TKI Purna.	Perbedaan: a) Tidak ada peran pemerintah dalam kegiatan ini. b) Modal usaha murni dari TKI purna
				b) Pihak-pihak yang berperan penting dalam usaha TKI Purna yaitu, Istri/Suami bagi TKI yang telah menikah, kedua orangtua bagi TKI yang belum menikah serta saudara kandung atau kerabat dekat.	

## 2.2. Administrasi Publik

### 2.2.1. Pengertian Administrasi Publik

Pengertian Administrasi publik menurut Wilson (dalam Syafrî, 2012 h. 21) merupakan urusan atau praktik urusan pemerintah karena tujuan pemerintah ialah melaksanakan pekerjaan publik secara efisien dan sejauh mungkin sesuai dengan selera dan keinginan rakyat. Dengan administrasi publik, pemerintah berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat, yang tidak dapat atau tidak akan dipenuhi oleh usaha privat/swasta. Berdasarkan pengertian diatas, maka administrasi publik praktik pemerintah yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sesuai dengan harapan mereka.

Menurut Siagian (dalam Syafrî, 2012 h. 25) Administrasi publik didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparat pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara. Jadi, administrasi publik merupakan semua hal yang dilakukan pemerintah beserta aparaturnya untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan menurut Presthus (dalam Pasoiong, 2013 h. 7) mendefinisikan Administrasi publik meliputi tiga hal, yaitu :

1. Implementasi kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan oleh badan- badan perwakilan politik.
2. Koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijakan pemerintah. Hal ini meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.
3. Suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijakan-kebijakan pemerintah, pengarahan, kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang

Berdasarkan pengertian diatas, maka administrasi publik dapat diartikan sebagai implementasi kebijakan pemerintah, koordinasi usaha perorangan





ataupun kelompok untuk menjalankan kebijakan pemerintah, serta proses yang berkaitan dengan kebijakan pemerintah.

Definisi lain dari Administrasi publik menurut Nigro (dalam Pasolong, 2013 h.8) merupakan :

1. Suatu kerjasama kelompok dalam lingkungan pemerintah.
2. Meliputi tiga cabang pemerintahan, yaitu: eksekutif, legislatif, dan yudikatif.
3. Mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijakan pemerintah, dan karenanya merupakan sebagian dari proses politik.
4. Sangat erat berkaitan dengan berbagai macam kelompok swasta dan perorangan dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat.
5. Dalam beberapa hal berbeda pada penempatan pengertian dengan administrasi perseorangan.

Sesuai dengan definisi diatas, maka administrasi publik merupakan kerjasama yang dilakukan oleh eksekutif, legislatif, dan yudikatif yang di dalamnya merumuskan kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

#### 2.2.2. Ruang Lingkup Administrasi Publik

Sementara untuk ruang lingkup Administrasi publik menurut Henry (dalam Pasolong, 2013 h. 19) dibagi menjadi tiga hal yaitu :

- a. Organisasi publik, dalam hal ini berkaitan dengan model-model organisasi dan perilaku birokrasi.
- b. Manajemen publik, dalam hal ini berkaitan dengan sistem dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktivitas, anggaran publik dan manajemen sumber daya manusia.
- c. Implementasi dalam hal ini berkaitan dengan pendekatan terhadap kebijakan publik dan implementasinya, privatisasi, administrasi antar pemerintahan dan etika birokrasi.



## 2.3. Kebijakan Publik

### 2.3.1. Konsep Kebijakan Publik

Dewasa ini tentunya suatu negara selalu erat kaitannya dan berhubungan dengan kebijakan publik. "*Public policy is all around us, defining our daily experiences and life chances even if we cannot see it*" (Lockhart, 2008 h. 60). Jadi disini kebijakan publik itu selalu di sekitar kita, yang mana berisi suatu pengalaman sehari-hari dan dia ada bahkan ketika kita tidak bisa melihatnya. Sementara kebijakan itu sendiri merupakan tindakan yang secara sengaja dilakukan oleh seorang aktor atau sejumlah aktor yang berkenaan dengan adanya masalah dan persoalan tertentu yang dihadapi (Anderson, 1994 h. 5). Kebijakan publik adalah hubungan yang berlangsung antara unit atau satuan pemerintah dengan lingkungannya (Eystone, 1971 h. 18).

Lebih lanjut, kebijakan publik didefinisikan sebagai apa yang dinyatakan dan dilakukan atau tidak dilakukan oleh pemerintah yang dapat ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan atau dalam *policy statement* yang berbentuk pidato-pidato dan wacana yang diungkapkan pejabat politik dan pejabat pemerintah yang segera ditindaklanjuti dengan program-program dan tindakan pemerintah untuk memenuhi kepentingan dan kebutuhan publik (Suwitri, 2009 h. 9). Kebijakan publik dijalankan sebagai proses pembangunan berkelanjutan dari bidang manapun. Kebijakan publik diartikan sebagai tujuan, program, keputusan, undang-undang dan rancangan-rancangan besar (Wahab, 1997 h. 2).

### 2.3.2. Tahap-Tahap Kebijakan Publik

Proses pembuatan kebijakan publik adalah suatu proses dimana di dalamnya melibatkan banyak alur dan sangat kompleks (Dunn, 2003 h. 24).



Implementasi kebijakan merupakan salah satu tahapan dalam kebijakan publik.

Selain itu, terdapat beberapa hal yang merupakan tahapan dalam proses kebijakan publik, antara lain:



Sumber: Dunn (2003:25)

Gambar 2.1 Proses Pembuatan Kebijakan Publik

Berdasarkan proses pembuatan kebijakan publik tersebut, dapat dibedakan menjadi lima tahapan, yaitu (1) penyusunan agenda, (2) formulasi kebijakan, (3) adopsi kebijakan, (4) implementasi kebijakan, dan (5) evaluasi kebijakan, dimana kelima tahapan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

#### 1. Penyusunan Agenda

Penyusunan agenda disini dapat menyumbangkan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan yang mempersoalkan asumsi-asumsi yang mendasari definisi masalah dan memasuki proses pembuatan kebijakan

melalui penyusunan agenda (*agenda setting*). Penyusunan agenda dapat membantu menemukan asumsi-asumsi yang tersembunyi, mendiagnosis penyebabnya, memetakan tujuan yang memungkinkan, memadukan pandangan yang bertentangan, dan merancang peluang kebijakan baru.

## 2. Formulasi Kebijakan

Formulasi kebijakan dapat menyediakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang masalah yang akan terjadi di masa mendatang sebagai akibat dari diambilnya suatu alternatif. Formulasi kebijakan dapat menguji masa depan yang plausibel, potensial, dan secara normatif bernilai, mengestimasi akibat dari kebijakan yang ada atau yang diusulkan, mengenali kendala yang mungkin akan terjadi dalam pencapaian tujuan, mengestimasi kelayakan politik (dukungan dan oposisi) dari berbagai pilihan.

## 3. Adopsi Kebijakan

Adopsi kebijakan membuahakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang manfaat atau biaya dari berbagai alternatif yang akibatnya di masa mendatang telah diestimasi melalui formulasi kebijakan. Adopsi kebijakan membantu mengestimasi tingkat resiko dan ketidakpastian, mengenali eksternalitas dan akibat ganda, menentukan kriteria dalam pembuatan pilihan, dan menentukan pertanggungjawaban administratif bagi implementasi kebijakan.

## 4. Implementasi Kebijakan

Implementasi kebijakan menyediakan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang sebab akibat dari kebijakan yang diambil sebelumnya. Banyak badan secara teratur memantau hasil dan dampak kebijakan dengan menggunakan berbagai indikator kebijakan, seperti;



kesehatan, pendidikan, iptek, kesejahteraan, dll. Implementasi kebijakan membantu menilai tingkat kepatuhan, menemukan akibat-akibat yang tidak diinginkan dari kebijakan dan program, mengidentifikasi hambatan dan rintangan implementasi, dan menemukan letak pihak-pihak yang bertanggungjawab pada setiap tahap kebijakan.

#### 5. Evaluasi Kebijakan

Evaluasi membuahkan pengetahuan yang relevan dengan kebijakan tentang ketidaksesuaian antara kinerja kebijakan yang diharapkan dengan yang benar-benar dihasilkan. Evaluasi ini membantu pengambilan kebijakan pada tahap penilaian kebijakan terhadap proses pembuatan kebijakan.

Evaluasi tidak hanya menghasilkan kesimpulan mengenai seberapa jauh masalah yang terselesaikan, tetapi juga menyumbang pada klarifikasi dan kritik terhadap nilai-nilai yang mendasari kebijakan, membantu dalam penyesuaian dan perumusan kembali masalah.

#### 2.3.3. Ciri-Ciri Kebijakan Publik

Kebijakan publik merupakan sebuah aktivitas yang khas dan mempunyai ciri-ciri tertentu yang akan membedakan dengan jenis kebijakan yang lainnya (Wanab, 2012 h. 20), meliputi:

- a. Kebijakan publik lebih merupakan suatu tindakan yang sengaja dilakukan dan mengarah pada tujuan tertentu, daripada sekedar bentuk perilaku dan tindakan menyimpang yang serba acak, asal-asalan dan serba kebetulan.
- b. Kebijakan pada hakikatnya terdiri atas tindakan-tindakan yang saling berkait dan berpola, mengarah pada tujuan tertentu yang dilakukan oleh pejabat pemerintah, bukan keputusan yang berdiri sendiri.
- c. Kebijakan itu ialah apa yang nyatanya dilakukan pemerintah dalam bidang-bidang tertentu.
- d. Kebijakan publik mungkin berbentuk positif, mungkin pula negatif. Dalam bentuk positifnya, kebijakan publik mungkin akan mencangkup beberapa bentuk tindakan pemerintah yang akan memengaruhi penyelesaian atas masalah tertentu. Sementara dalam bentuk negatif, biasanya merupakan kemungkinan keputusan-keputusan pejabat pemerintah untuk tidak bertindak atau melakukan tindakan apapun dalam masalah dimana campur tangan pemerintah itu cukup diperlukan.



## 2.4. Implementasi Kebijakan Publik

### 2.4.1. Konsep Implementasi Kebijakan Publik

Implementasi kebijakan menurut Leste dan Stewart (dalam Winarno, 2016 h. 134) merupakan tahap dari proses kebijakan yang segera setelah penetapan undang-undang. Implementasi dipandang secara luas mempunyai makna pelaksanaan undang-undang dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program. Sementara menurut Ripley dan Franklin (1985) implementasi kebijakan publik adalah apa yang terjadi setelah undang-undang ditetapkan yang memberikan otoritas program, kebijakan, keuntungan, atau suatu jenis keluaran nyata. Wahab (1990:51) mengungkapkan bahwa implementasi kebijakan memiliki peranan lebih penting dibandingkan dengan pembuatan kebijakan. Karena disini, kebijakan hanya akan menjadi impian jika suatu rencana tidak diimplementasikan.

Kemudian implementasi kebijakan adalah salah satu kebijakan publik antara pembentukan kebijakan dan konsekuensi-konsekuensi kebijakan bagi masyarakat yang dipengaruhi. (Edward dalam Winarno, 2016 h. 155). Lebih lanjut, (Van Meter dan Van Horn dalam Winarno, 2008 h.146) mengungkapkan bahwa implementasi kebijakan publik merupakan suatu tindakan atas keputusan sebelumnya. Implementasi kebijakan merupakan suatu proses melaksanakan keputusan dari suatu kebijakan, bentuknya bisa berupa undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan, perintah eksekutif sampai dekrit presiden (Wahab, 2004 h. 64). Lebih lanjut menurut Mazmanian dan Sabatier (dalam Wahab, 2014 h. 65) menyatakan bahwa implementasi merupakan:

“Proses memahami apa yang senyatanya terjadi sesudah suatu program berlaku atau dirumuskan, yang merupakan fokus perhatian dari



implementasi kebijakan, yaitu kejadian-kejadian serta kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman kebijaksanaan negara, yang mencangkup usaha-usaha untuk mengadministrasikannya maupun untuk menimbulkan dampak nyata bagi masyarakat”.

Mazmanian dan Sabatier (1983), mengungkapkan bahwa terdapat langkah-langkah yang diperlukan untuk melakukan intervensi dalam sebuah implementasi kebijakan, yang meliputi:

1. Melakukan identifikasi terhadap permasalahan yang akan di intervensi.
2. Meregaskan tujuan yang ingin dicapai
3. Merancang struktur terkait proses implementasi.

Dalam rangka mewujudkan hal tersebut diperlukan penyusunan program dengan jelas dengan menyusun struktur implementasi kebijakan tersebut, menurut Lineberry (1984). Oleh karena itu, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam implementasi kebijakan, antara lain:

- a. Pembentukan unit organisasi dan staf pelaksana, sebagai upaya untuk memahami tujuan dari kebijakan tersebut.
- b. Penjabaran tujuan melalui aturan pelaksana (*Standard Operating Procedures/ SOP*)
- c. Koordinasi dari berbagai *stakeholders* dan pembagian tugas antar badan pelaksana.
- d. Mengalokasikan sumber-sumber dalam rangka mencapai tujuan.

Proses implementasi program tentunya melibatkan banyak aktor di dalamnya, oleh karena itu, menurut Wahab (2014, h. 130-131) dalam implementasi program dapat dilihat dari tiga sudut pandang, meliputi:

“sudut pandang dalam implementasi program meliputi: (1). Sudut pandang pemrakarsa kebijakan/pembuat kebijakan, dimana fokus analisis implementasi akan mencangkup usaha-usaha yang dilakukan oleh pejabat-pejabat atasan atau lembaga tingkat pusat untuk mendapatkan keputusan dari lembaga atau pejabat tingkat yang lebih rendah/daerah,

sebagai upaya memberikan pelayanan atau mengubah perilaku masyarakat/kelompok sasaran dari program tersebut. (2). Sudut pandang pejabat-pejabat yang ada di lapangan, yang berupaya untuk menanggulangi gangguan-gangguan yang terjadi di wilayah kerjanya yang disebabkan oleh usaha-usaha dari pejabat lain di luar instansinya demi berhasilnya suatu kebijaksanaan baru. (3). Sudut pandang kelompok sasaran, dimana dipusatkan pada permasalahan apakah pelayanan/jasa yang diberikan oleh pemerintah tersebut telah merubah pola hidupnya, benar-benar memberikan dampak positif dalam jangka panjang bagi peningkatan mutu hidup termasuk pendapatan mereka. Pemahaman terhadap persepsi kelompok sasaran ini sangat penting artinya bagi pejabat untuk mengantisipasi umpan balik (*political feedback*) dan peka terhadap asumsi-asumsi perilaku (*behavioral assumption*) yang mendasari penyusunan”

Pada saat mengkaji suatu implementasi kebijakan menurut Edward (dalam Winarno, 2016 h. 156) terdapat dua pertanyaan yang perlu diajukan, meliputi:

- a. Prakondisi-prakondisi apa yang diperlukan suatu implementasi kebijakan berhasil
- b. Hambatan-hambatan utama apa yang menyebabkan suatu implementasi tersebut gagal

#### 2.4.2. Model-Model dalam Implementasi Kebijakan Publik

##### 1. Variabel-Variabel yang Mempengaruhi Proses Implementasi Kebijakan

Publik menurut Edwards III

Permasalahan utama dalam administrasi publik adalah *lack of attention to implementation*. Terdapat beberapa variabel yang mempengaruhi

Proses Implementasi Kebijakan Publik, yang tentunya dalam suatu implementasi kebijakan tidak ada variabel tunggal yang dapat

mempengaruhinya, hal ini dikarenakan sifat dari implementasi kebijakan itu sendiri yang dinamis dan mencakup banyak variabel. Oleh karena itu menurut Edwards (dalam Winarno, 2016 h. 156) terdapat beberapa variabel yang akan mempengaruhi proses implementasi kebijakan publik, meliputi:





### a. Komunikasi

Implementasi kebijakan akan berjalan efektif jika para pelaksana kebijakan mengetahui apa yang harus mereka lakukan, karena disini keputusan, perintah harus diteruskan kepada personil dalam suatu organisasi. Sehingga komunikasi harus secara akurat dan harus dimengerti oleh para pelaksana. Terdapat beberapa hal yang menjadikan komunikasi itu tidak berjalan konsisten, meliputi:

1) *Transmisi*, disini dikatakan jika sebelum pejabat dapat mengimplementasikan suatu keputusan, ia harus menyadari bahwa keputusan yang telah dibuat dan suatu perintah untuk pelaksanaannya telah dikeluarkan. Ada beberapa hambatan yang timbul dalam melakukan transmisi perintah implementasi, yakni:

- a) Perlawanan pendapat antara pelaksana dengan perintah yang dikeluarkan oleh pengambil kebijakan.
- b) Informasi melewati berlapis-lapis hierarki birokrasi.
- c) Persepsi yang selektif dan ketidakmauan para pelaksana untuk mengetahui persyaratan-persyaratan kebijakan.

2) *Kejelasan*, jika kebijakan-kebijakan itu akan diimplementasikan sebagaimana yang diinginkan, maka petunjuk pelaksanaan tidak hanya harus diterima oleh para pelaksana kebijakan, tapi juga harus jelas. Disini seringkali instruksi yang diteruskan kepada pelaksana kabur dan tidak menetapkan kapan dan bagaimana suatu program dilaksanakan.

Ketidakjelasan pesan komunikasi itu berkenaan dengan implementasi kebijakan akan mendorong terjadinya interpretasi yang salah bahkan mungkin bertentangan dengan makna pesan awal. Terdapat enam faktor



yang mendorong ketidakjelasan komunikasi, meliputi: kompleksitas kebijakan publik, keinginan untuk tidak mengganggu kelompok masyarakat, kurangnya konsensus mengenai tujuan kebijakan, masalah dalam memulai suatu kebijakan baru, menghindari pertanggungjawaban kebijakan, dan sifat pembentukan kebijakan pengadilan (*Ibid*, 26).

- 3) *Konsistensi*, jika implementasi kebijakan ingin berjalan efektif, maka perintah harus konsisten dan jelas. Disisi lain, perintah terkait implementasi kebijakan yang tidak konsisten akan mendorong para pelaksana untuk mengambil tindakan yang sangat longgar dalam menafsirkan dan mengimplementasikan kebijakan.

## 2. Sumber Daya

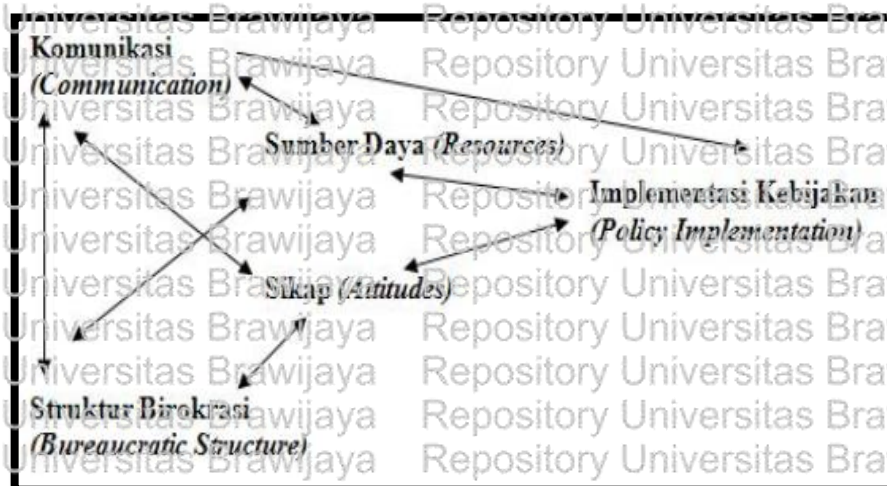
Perintah-perintah implementasi mungkin diteruskan secara cermat, jelas, dan konsisten. Tapi jika para pelaksana kekurangan sumber-sumber yang diperlukan untuk melaksanakan suatu kebijakan maka implementasi kebijakan cenderung tidak efektif. Sumber-sumber penting dalam implementasi kebijakan meliputi:

- 1) *Staf*, sumber terpenting dalam melaksanakan kebijakan adalah staf. Jumlah staf tidak selalu menjadi penentu dalam keberhasilan suatu implementasi kebijakan. Salah satu masalah yang dihadapi pemerintah adalah sedikitnya pejabat yang memiliki ketrampilan dalam hal pengelolaan. Persoalan lain biasanya berangkat dari pemrakarsa program kebijakan dan pembiayaan program kebijakan.
- 2) *Informasi*, informasi merupakan sumber penting kedua dalam hal implementasi. Bentuk dari informasi sendiri dibagi menjadi dua. Pertama, informasi mengenai bagaimana melaksanakan kebijakan. Kedua, informasi

adalah data tentang ketaatan personel lain terhadap peraturan pemerintah.

Kurangnya pengetahuan tentang bagaimana mengimplementasikan kebijakan mempunyai beberapa konsekuensi secara langsung, antara lain;

- a) Beberapa tanggung jawab secara sungguh-sungguh tidak akan dapat dipenuhi atau tidak dapat dipenuhi dengan tepat waktu.
- b) Ketidakefisienan.



Sumber: Edwards III (1980:148)

Gambar 2.2 Faktor Penentu Implementasi Kebijakan menurut Edwards III

- 3) *Wewenang*, wewenang akan berbeda antara satu program dengan program yang lain, serta bentuknya juga berbeda. Namun demikian, dalam beberapa hal suatu badan mempunyai wewenang yang terbatas untuk melaksanakan suatu kebijakan dengan tepat.

- 4) *Fasilitas*, dalam hal ini fasilitas fisik bisa merupakan sumber penting dalam suatu implementasi. Mungkin saja ketika suatu organisasi stafnya sudah memadai, paham apa yang harus mereka lakukan, serta memiliki wewenang untuk melakukan tugasnya. Namun ada satu masalah ketika organisasi tersebut tidak memiliki bangunan kantor ataupun

perlengkapan, kemungkinan besar implementasi yang telah direncanakan akan gagal.

### 3. Disposisi

Faktor penting lain dalam mewujudkan implementasi kebijakan efektif adalah disposisi atau kecenderungan. Jika pelaksana bersikap baik terhadap suatu kebijakan tertentu, dalam hal ini adanya dukungan, kemungkinan besar mereka melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan oleh para pembuat keputusan awal. Begitu juga sebaliknya bila tingkah laku dan perspektif para pelaksana berbeda dengan para pembuat keputusan, maka proses pelaksanaan suatu kebijakan semakin sulit.

### 4. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi merupakan badan yang paling sering menjadi pelaksana kebijakan. Pada dasarnya para pelaksana kebijakan mengetahui Apa yang mereka lakukan dan mempunyai sumber yang cukup untuk melakukannya, tapi hambatan ada disebabkan oleh struktur organisasi ini. Menurut Edwards (1980) ada dua karakteristik utama dari struktur birokrasi, meliputi; *Standart Operating Procedures (SOP)* dan Fragmentasi

- 1) *Standart Operating Procedures (SOP)*; dengan menggunakan SOP para pelaksana dapat memanfaatkan waktu yang tersedia. Selain itu, SOP juga menyeragamkan tindakan dari para pejabat dalam organisasi yang kompleks, yang pada gilirannya dapat menimbulkan fleksibilitas yang besar. Setiap SOP memiliki waktu kapan digunakan. Jika SOP itu dibuat pada kebijakan yang lalu, belum tentu SOP itu bisa digunakan pada kebijakan saat ini, hal ini yang dinamakan SOP dapat menghalangi suatu implementasi kebijakan. Namun, organisasi dengan prosedur

perencanaan yang luwes dan kontrol besar dalam program, kemungkinan besar akan lebih bisa menyesuaikan dengan tanggung jawab yang baru begitu juga sebaliknya.

2) Fragmentasi, konsekuensi terburuk dari fragmentasi birokrasi adalah adanya usaha untuk menghambat koordinasi. Fragmentasi juga menyebabkan pandangan yang sempit dari banyak lembaga dalam birokrasi, hal ini tentunya akan menimbulkan konsekuensi yang akan merugikan bagi suatu implementasi, meliputi:

a) Tidak ada orang yang akan mengakhiri implementasi kebijakan dengan melaksanakan fungsi tertentu karena tanggung jawab bagi suatu kebijakan yang sudah terpecah-pecah. Disamping itu, karena masing-masing badan mempunyai yurisdiksi yang terbatas atas suatu bidang, maka tugas-tugas penting mungkin akan terdampar diantara retaknya struktur organisasi.

b) Pandangan yang sempit dari badan-badan yang mungkin juga akan menghambat perubahan. Jika suatu badan mempunyai fleksibilitas yang rendah dalam misinya, maka badan itu akan berusaha mempertahankan esensinya dan besar kemungkinan akan menentang kebijakan baru yang membutuhkan perubahan.

2. Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn

Sementara, implementasi kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn (dalam Subarsono, 2005: h. 99) memiliki lima variabel yang nantinya akan mempengaruhi kinerja implementasi tersebut, antara lain:

a. Standar dan sasaran kebijakan, keduanya harus terukur sehingga dapat teralisasi dan tidak terjadi multi intepretasi dan nantinya akan menimbulkan konflik di antara para agen implementasi.

b. Sumber daya, dalam implementasi kebijakan diperlukan adanya dukungan sumber daya, baik sumber daya manusia ataupun sumber daya non manusia.

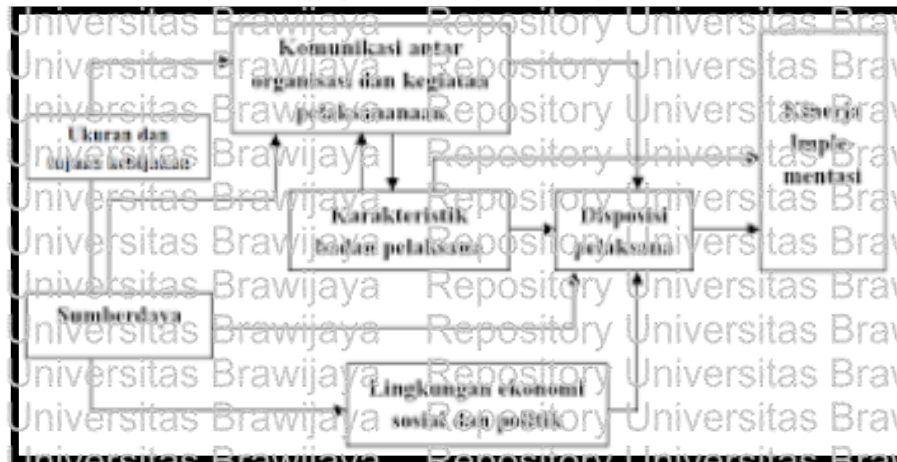
c. Hubungan antar organisasi, dalam implementasi kebijakan diperlukan koordinasi dengan instansi lain terkait program tersebut, hal ini dilakukan dalam rangka kesuksesan suatu program.

d. Karakteristik agen pelaksana, hal ini menyangkut struktur birokrasi, norma-norma, dan pola-pola hubungan yang terjadi dalam birokrasi yang nantinya akan mempengaruhi implementasi program tersebut.

e. Kondisi sosial, ekonomi dan politik, hal ini mencangkup sumber daya ekonomi lingkungan yang nantinya dapat mendukung keberhasilan implementasi kebijakan. Hal tersebut terlihat dari sejauh mana pengaruh kelompok kepentingan dalam keberhasilan implementasi kebijakan, bagaimana karakteristik partisipan lebih mendukung atau menolak, bagaimana sifat opini publik yang ada di lingkungan serta apakah elite politik juga mendukung implementasi kebijakan itu.

f. Disposisi implementor, hal ini mencangkup tiga hal penting yakni:

- 1) Respons implementor terhadap kebijakan, yang mempengaruhi kemauannya untuk melaksanakan kebijakan.
- 2) Kognisi, yaitu pemahaman terhadap suatu kebijakan.
- 3) Intensitas disposisi implementor, yaitu preferensi nilai yang dimiliki implementor.



Sumber: Van Meter dan Van Horn (1975:463)

Gambar 2.3 Model Implementasi Kebijakan menurut Van Meter dan Van Horn

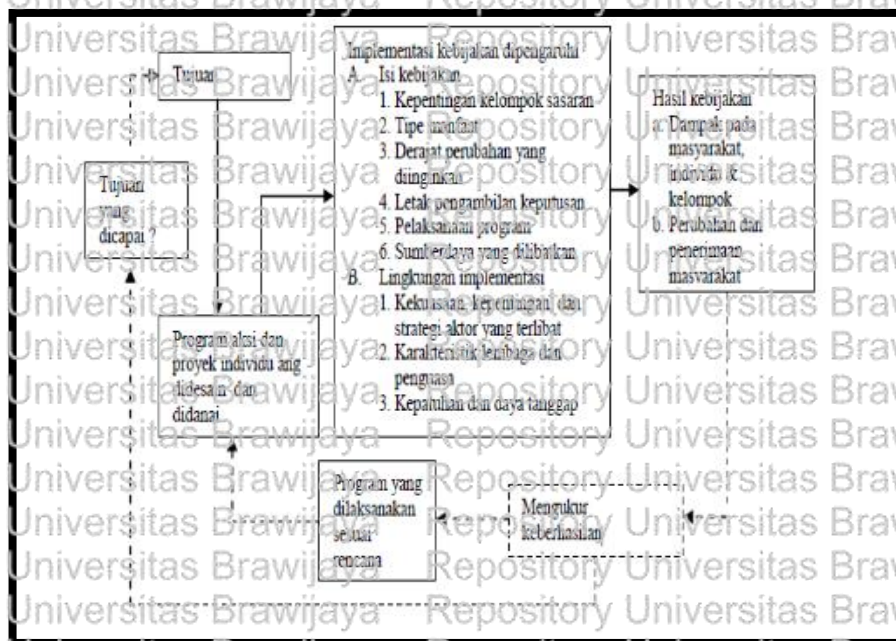
### 3. Implementasi Kebijakan Publik Model Grindle

Grindle (dalam Subarsono, 2005 h. 93) juga menyatakan bahwa keberhasilan suatu implementasi kebijakan dipengaruhi oleh dua variabel besar yaitu isi kebijakan (*content of policy*) dan lingkungan implementasi (*context of implementation*). Variabel isi kebijakan (*content of policy*) ini mencakup:

- Sejauh mana kepentingan kelompok sasaran atau *target groups* termuat dalam isi kebijakan.
- Jenis manfaat yang diterima oleh *target group*.
- Sejauh mana perubahan yang diinginkan dari sebuah kebijakan.
- Apakah letak suatu sebuah program sudah tepat.
- Apakah sebuah kebijakan telah menyebutkan implementasinya dengan rinci, serta
- Apakah sebuah program didukung oleh sumberdaya yang memadai.

Sementara variabel yang berkaitan dengan lingkungan kebijakan (*context of policy*) mencakup:

- a. Seberapa besar kekuasaan, kepentingan, dan strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan.
- b. Karakteristik institusi dan rezim yang berkuasa, dan
- c. Tingkat kepatuhan dan responsivitas kelompok sasaran.



Sumber: Grindle (1980:11)

Gambar 2.4 Model Implementasi Kebijakan sebagai Proses Politik dan Administrasi (Marilee S. Grindle)

## 2.5. Implementasi Program

### 2.5.1. Konsep Implementasi Program

Definisi Program menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) disebut sebagai rancangan mengenai asas-asas serta usaha-usaha yang akan dijalankan.

Program menurut Jones (dalam Rohman, 2009 h. 101) merupakan salah satu komponen dalam suatu kebijakan. Program merupakan upaya yang berwenang untuk mencapai tujuan. Sementara Implementasi program menurut Presman dan

Wildavsky (dalam Jones, 1991 h. 295) merupakan proses penerapan suatu

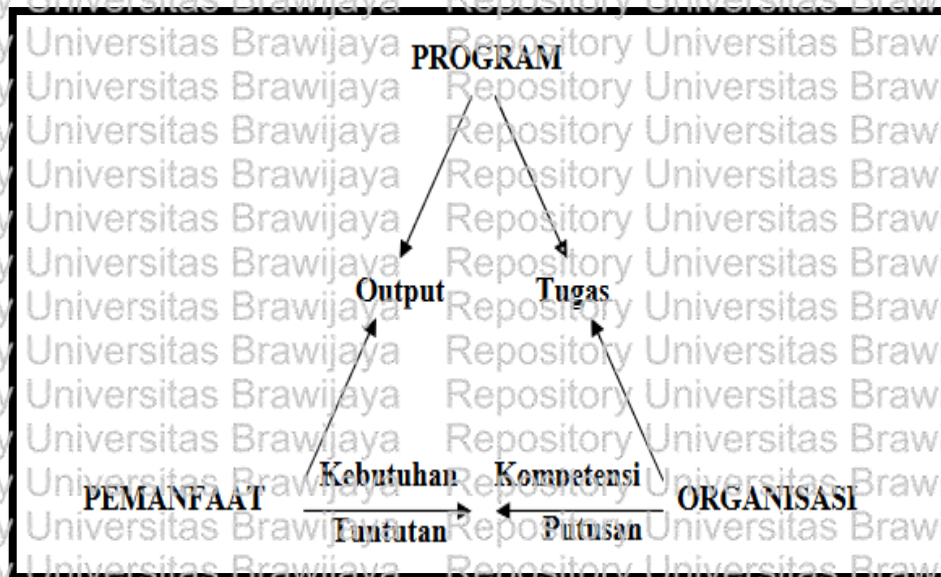


tindakan yang diusulkan pemerintah dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Jones (dalam Suryana, 2009:23) ada tiga pilar aktivitas dalam mengoperasikan program yaitu:

1. Pengorganisasian struktur organisasi yang jelas diperlukan dalam mengoperasikan program, sehingga tenaga pelaksana dapat terbentuk dari sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas.
2. Interpretasi para pelaksana harus mampu menjalankan program sesuai dengan petunjuk teknis dan petunjuk pelaksana agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.
3. Penerapan atau aplikasi perlu adanya pembuatan prosedur kerja yang jelas agar program kerja dapat berjalan sesuai dengan jadwal kegiatan sehingga tidak berbenturan dengan program lainnya.

Salah satu model implementasi program yakni model yang diungkapkan oleh David C. Korten. Model ini memakai pendekatan proses pembelajaran dan lebih dikenal dengan model kesesuaian implementasi program. Model kesesuaian Korten digambarkan sebagai berikut:





Sumber: Akib dan Tarigan (2000:12)

Gambar 2.5 Model Kesesuaian Implementasi Program

Korten menggambarkan model yang berisikan tiga elemen yang ada dalam pelaksanaan program yaitu program itu sendiri, pelaksanaan program, dan kelompok sasaran program. Menurut Korten (dalam Akib dan Tarigan, 2000 h. 12) menyatakan bahwa suatu program akan berhasil dilaksanakan jika terdapat kesesuaian dari tiga unsur implementasi program, yaitu:

1. Pertama, kesesuaian antara program dengan peminfaat, yaitu kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran (peminfaat).
2. Kedua, kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana.
3. Ketiga, kesesuaian antara kelompok peminfaat dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara syarat yang diputuskan organisasi untuk dapat memperoleh output program dengan apa yang dapat dilakukan oleh kelompok sasaran program.

Berdasarkan pola yang dikembangkan Korten dapat dipahami bahwa kinerja program tidak akan berhasil sesuai dengan apa yang diharapkan kalau tidak terdapat kesesuaian antara tiga unsur implementasi program. Hal ini disebabkan:

- a. Apabila output program tidak sesuai dengan kebutuhan kelompok sasaran, maka jelas output tidak dapat dimanfaatkan oleh kelompok sasaran.
- b. Jika organisasi pelaksana program tidak memiliki kemampuan melaksanakan tugas yang disyaratkan oleh program, maka organisasinya tidak dapat menyampaikan output program dengan tepat.
- c. Jika syarat yang diterapkan organisasi pelaksana program tidak dapat dipenuhi oleh kelompok sasaran, maka kelompok sasaran tidak mendapatkan output program.

Oleh karena itu, kesesuaian antara tiga unsur implementasi kebijakan mutlak diperlukan agar program berjalan sesuai dengan rencana yang telah dibuat. Implementasi Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan, berkaitan dengan tugas dalam mengimplementasikan program pemberdayaan di Kabupaten Tulungagung ini dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi disini berhubungan dengan penempatan TKI sampai dengan perlindungan TKI baik sebelum mereka bekerja di Luar Negeri, ketika mereka bekerja disana sampai dengan perlindungan TKI purna. Perlindungan terhadap TKI purna ini dilakukan dengan mempersiapkan mereka untuk menjadi tenaga kerja produktif di negaranya. Program pemberdayaan bagi TKI purna ini merupakan bidang tugas dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten/Kota di Indonesia termasuk Kabupaten Tulungagung, karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dianggap memiliki kompetensi dalam hal mengimplementasikan program pemberdayaan ini.

Sementara, program pemberdayaan bagi TKI purna merupakan salah satu bentuk kebutuhan bagi TKI purna itu sendiri. karena rata-rata permasalahan dari para TKI purna ini adalah mereka tidak tau *skill* dan modal yang mereka miliki akan dimanfaatkan untuk apa sehingga modal tersebut habis untuk kebutuhan konsumtif, akibatnya ketika mereka kembali ke Indonesia mereka miskin kembali dan tidak memiliki pekerjaan. Oleh karena itu, dibutuhkan suatu program dimana modal dan *skill* TKI purna ini bisa bermanfaat lebih optimal. Dari implementasi program pemberdayaan ini, output yang diharapkan pemerintah agar para TKI purna mampu bekerja secara mandiri di negaranya sendiri tanpa harus bekerja ke Luar Negeri. Berkaitan dengan hal tersebut, menurut Islamy (dalam Maryono, 2010 h. 43) untuk bisa melihat apakah proses implementasi telah berjalan dengan baik ada kriteria yang perlu diperhatikan sesuai dengan landasan dan mutu implementasi, yang meliputi:

1. Apakah unit pelaksana teknis telah disiapkan ?
2. Apakah pelaksana kebijakan telah mengerti akan rencana, tujuan, dan sasaran kebijakan ?
3. Apakah aktor-aktor utama telah ditetapkan dan siap menerima tanggung jawab pelaksanaan kebijakan tersebut ?
4. Apakah koordinasi pelaksanaan telah dilakukan dengan baik ?
5. Apakah hak dan kewajiban, kekuasaan dan tanggung jawab telah diberikan dan dipahami serta dilaksanakan dengan baik oleh pelaksana kebijakan ?
6. Apakah kriteria penilaian keberhasilan pelaksanaan kebijakan telah ada, jelas, dan diterapkan dengan baik ?

Kesimpulannya program merupakan interpretasi dari sebuah kebijakan pemerintah yang berisi kumpulan instruksi, yang dibuat untuk memperbaiki



permasalahan yang sedang berkembang. Program harus ada dalam mengimplementasikan suatu kebijakan.

#### 2.5.2. Aktor-Aktor yang Terlibat dalam Implementasi Program

Dalam implementasi program perlu mempertimbangkan aktor-aktor yang merupakan motor penggerak dari suatu program, aktor-aktor yang terlibat dalam proses implementasi program (Jones, 1991 h. 300), antara lain:

1. Pemerintah atau Birokrat, disini pemerintah maupun birokrat berkaitan erat dengan kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan serta bersifat *directed*.
2. Legislator, fungsi legislator disini lebih pada pemberi nasihat terkait program yang akan dikeluarkan pemerintah, karena keahlian mereka dalam administrasi kebijakan serta pada bidang tertentu.
3. Hakim, fungsi hakim disini berkaitan dengan kasus dan menerapkan kebijakan. Secara khusus, dalam hal yang berkaitan dengan penafsiran undang-undang yang bertentangan dengan konstitusi.
4. Masyarakat, partisipasi masyarakat ini terdiri dari berbagai bentuk. Kelompok masyarakat ini berpartisipasi dalam rangka penerapan kebijakan dalam suatu permasalahan terlepas apakah pemerintah menginginkan atau tidak.

#### 2.5.3. Tantangan-Tantangan dalam Proses Implementasi Program

Tentunya dalam proses implementasi program ada baiknya diperhatikan terkait tantangan-tantangan yang akan dihadapi (Jones, 1991 h. 297), antara lain:

1. Program-program yang membutuhkan partisipasi masyarakat dan antar pemerintahan biasanya mengundang berbagai macam penafsiran tentang maksud program itu sendiri. Penafsiran yang tidak konsisten tentang tujuan program seringkali tidak terpecahkan.

2. Program mungkin dapat dilaksanakan tanpa perlu mempelajari kegagalan.
3. Program-program sering mencerminkan kesepakatan yang dapat dicapai daripada kepastian yang sesungguhnya.
4. Banyak program dikembangkan dan dilaksanakan tanpa mendefinisikan masalahnya secara jelas.

## 2.6. Program Pemberdayaan

### 2.6.1. Konsep Pembangunan

Menurut Siagian (dalam Surjono dan Nugroho, 2007 h. 2) pembangunan merupakan suatu arah atau rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang berencana dan dilakukan oleh suatu bangsa dan negara serta pemerintah secara sadar menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa (*nation building*).

Proses tersebut dalam rangka pencapaian hakekat tujuan pembangunan nasional yaitu menciptakan masyarakat adil dan makmur serta sejahtera berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

Namun, terdapat kecenderungan konsep pembangunan yang berkembang di Indonesia menurut Wrihatnolo dan Dwijwinoto (dalam Mardikanto dan Soebianto, 2013 h. 10), tahapan tersebut meliputi:

1. Strategi pertumbuhan
2. Pertumbuhan dan distribusi
3. Teknologi tepat guna
4. Kebutuhan dasar
5. Pembangunan berkelanjutan, dan
6. Pemberdayaan.

Secara umum, dalam rangka menciptakan pembangunan nasional yang efektif, maka diperlukan pula keterlibatan sumber daya manusia. Terdapat tiga orientasi utama dalam kebijakan pembangunan daerah (Surjono dan Nugroho, 2007 h. 18), yaitu:

1. Pembangunan berorientasi pada pertumbuhan.
2. Pembangunan berorientasi pada kebutuhan dasar.
3. Pembangunan berpusat pada masyarakat.

Dalam rangka menciptakan pembangunan nasional yang efektif, maka diperlukan pula keterlibatan sumber daya manusia. Dasar intepetasi pembangunan yang berpusat pada rakyat adalah manusia sebagai sasaran pokok dan sumber strategis, karena itu pembangunan juga meliputi usaha terencana untuk meningkatkan kemampuan dan potensi manusia serta mengarahkan minat mereka untuk ikut serta dalam proses pembuatan keputusan tentang berbagai hal yang memiliki dampak bagi mereka, hal ini mengindikasikan bahwa pembangunan yang berpusat pada rakyat adalah melalui pemberdayaan (*empowerment*) yang mengarah pada kemandirian masyarakat (Mardikanto dan Soebianto, 2013 h. 18).

#### 2.6.2. Konsep Pemberdayaan

Pemberdayaan disini menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup digunakan untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya, (Parsons et al, 1994). Menurut Tim Deliveri (dalam Mardikanto dan Soebianto, 2013 h. 76) pemberdayaan sebagai suatu proses yang bertitik tolak untuk memandirikan masyarakat agar dapat meningkatkan taraf hidupnya sendiri dengan menggunakan dan mengakses sumberdaya setempat sebaik mungkin. Sementara, Sumaryadi mempertegas partisipasi merupakan komponen penting



dalam pembangkitan kemadirian dan proses pemberdayaan (Craig dan May, 1995 dalam Hikmat, 2004). Pemberdayaan dalam rangka pembangunan sumber daya manusia diupayakan sebagai program yang menjadi prioritas penting di masyarakat kedepannya. Lebih lanjut, Swift dan Levin (dalam Mardikanto dan Soebianto, 2013: h. 27), pemberdayaan meunjuk pada kemampuan orang khususnya kelompok yang lemah, tujuannya untuk:

1. Memiliki akses terhadap sumber-sumber produktif yang memungkinkan mereka dapat meningkatkan pendapatannya dan memperoleh barang dan jasa yang mereka perlukan.
2. Berpartisipasi dalam proses pembangunan dan keputusan-keputusan yang mempengaruhi mereka. Pemberdayaan disini meunjuk pada usaha pengalokasian kembali kekuasaan melalui perubahan struktur sosial.

Pemberdayaan masyarakat menurut Subejo dan Supriyanto (dalam Mardikanto dan Soebianto, 2013 h. 76) memiliki keterkaitan erat dengan *sustainable development*, yang mana pemberdayaan itu merupakan syarat utama yang akan membawa masyarakat itu menuju suatu keberlanjutan baik dalam bidang ekonomi, sosial maupun ekologi yang dinamis, serta melalui pemberdayaan masyarakat dapat memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal. Wilson (dalam Sumaryadi, 2014) menyatakan tahapan dari kegiatan pemberdayaan masyarakat meliputi:

1. Menumbuhkan keinginan pada diri seseorang untuk berubah dan melakukan perbaikan diri.
2. Menumbuhkan kemauan dan keberanian untuk melepaskan diri dari kesenangan dan hambatan yang dirasakan untuk nantinya mengambil keputusan untuk mengikuti pemberdayaan.



3. Mengembangkan kemauan untuk mengikuti dan ambil bagian dalam kegiatan pemberdayaan.
4. Peningkatan peran dan partisipasi dalam kegiatan pemberdayaan yang telah dirasakan manfaatnya.
5. Peningkatan peran dan kesetiaan pada kegiatan pemberdayaan, dan ada motivasi untuk melakukan perubahan.
6. Peningkatan efektivitas dan efisiensi kegiatan pemberdayaan.
7. Peningkatan kompetensi untuk melakukan perubahan melalui pemberdayaan baru.

Kebijakan pemerintah melalui program pemberdayaan ini dilakukan dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional yang efektif, dimana sasaran pembangunan nasional ini adalah sumber daya manusianya yaitu melalui keterlibatan masyarakat secara langsung. Salah satunya melalui program pemberdayaan ini. Pemberdayaan dilakukan dengan sasaran utama adalah mantan tenaga kerja Indonesia dan keluarganya, yang mana dilakukan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, dan ketrampilan bagi mantan TKI serta keluarga dalam bidang wirausaha mandiri maupun mempersiapkan mereka menjadi tenaga kerja produktif agar mereka memiliki kemampuan lain serta mampu menciptakan pekerjaan di negaranya sendiri. Sehingga hanya menggunakan pekerjaan sebagai TKI ini sementara waktu, dengan tujuan menghimpun modal saja, dan ketika mereka kembali ke Indonesia tidak menjadi miskin kembali. Hal ini lebih mengarah pada keberlanjutan suatu pembangunan atau *sustainable development*.

### 2.6.3. Strategi Program Pemberdayaan

Tentunya dalam kebijakan pemerintah melalui program pemberdayaan, terdapat beberapa strategi yang dapat digunakan. Dalam implementasinya, terdapat beberapa strategi yang dapat digunakan agar program tersebut dapat berjalan sesuai dengan tujuan (Mardikanto dan Soebianto, 2013 h. 169), antara lain:

1. Menyusun instrumen pengumpulan data. Dalam kegiatan ini informasi yang diperlukan dapat berupa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, referensi yang ada, dari hasil temuan lapang.
2. Membangun pemahaman, komitmen untuk mendorong kemandirian individu, keluarga dan masyarakat.
3. Mempersiapkan sistem informasi mengembangkan sistem analisis, intervensi monitoring dan evaluasi pemberdayaan individu, keluarga dan masyarakat.

Lebih lanjut menurut Priyono (dalam Mardikanto dan Soebianto, 2013 h. 170), terdapat lima program strategi pemberdayaan, yang terdiri dari:

1. Pengembangan sumberdaya manusia.
2. Pengembangan kelembagaan kelompok.
3. Pengembangan modal masyarakat (swasta).
4. Pengembangan usaha produktif.
5. Penyediaan informasi tepat guna.

#### 2.6.4. Metode Pemberdayaan Masyarakat

Metode merupakan suatu kerangka kerja untuk menyusun suatu tindakan atau suatu kerangka pikir, menyusun gagasan yang sistematis dan relevan dengan tujuan (Mardikanto dan Soebianto, 2013 h. 197). Tentunya dalam pemberdayaan masyarakat terdapat beberapa metode pemberdayaan masyarakat secara partisipatif yang dapat digunakan (Mardikanto dan Soebianto, 2013 h. 199), antara lain:

##### 1. RRA (*Rapid Rural Appraisal*)

RRA merupakan metode penilaian keadaan desa secara cepat, yang dalam praktiknya kegiatan RRA lebih banyak dilakukan oleh "orang luar", dengan tanpa atau sedikit melibatkan masyarakat setempat. Misalnya; berkaitan dengan bidang pertanian yang tidak mungkin dilakukan melalui survei yang luas atau pengamatan singkat oleh orang kota.

##### 2. PRA (*Participatory Rapid Appraisal*)

PRA merupakan penyempurnaan dari metode RRA, dimana PRA dilakukan oleh lebih banyak orang, yang melibatkan "orang dalam" yang terdiri dari *stakeholders* dengan difasilitasi oleh orang luar yang fungsinya lebih pada narasumber atau fasilitator dibanding sebagai instruktur.

##### 3. FGD (*Forum Group Discussion*)

FGD merupakan interaksi individu sekitar 10-30 orang yang mana mereka tidak saling mengenal. Dimana oleh seorang moderator diarahkan untuk mendiskusikan terkait pemahaman dan pengalaman terhadap suatu program atau kegiatan yang diikuti atau dicermati. FGD ini dirancang sebagai diskusi kelompok secara terarah

yang melibatkan semua pemangku kepentingan suatu program melalui diskusi yang partisipatif dengan dipandu dan difasilitasi oleh seorang pemandu.

#### 4. PLA (*Participatory Learning and Action*)

Metode ini dulunya lebih dikenal dengan *learning by doing*, yakni belajar sambil bekerja. Singkatnya, PLA ini merupakan metode pemberdayaan masyarakat yang terdiri dari proses belajar (curah pendapat, ceramah, diskusi, dsb) tentang suatu topik yang setelah itu segera diikuti dengan aksi atau kegiatan riil yang relevan dengan materi pemberdayaan tersebut.

#### 5. SL/ Sekolah Lapang (*Farmers Field School*)

SL merupakan kegiatan pertemuan berkala yang dilakukan oleh sekelompok masyarakat pada waktu tertentu, yang diawali dengan membahas masalah yang sedang dihadapi kemudian diikuti dengan curah pendapat, berbagi pengalaman tentang alternatif pemecahan masalah yang paling efektif dan efisien sesuai dengan sumberdaya yang dimiliki.

#### 6. Pelatihan Partisipatif

Pelatihan partisipatif ini dirancang sebagai implementasi metode pendidikan orang dewasa (POD) dengan ciri utama:

- a. Hubungan instruktur/ fasilitator dengan peserta didik tidak lagi bersifat vertikal tapi bersifat lateral/ horizontal.
- b. Lebih mengutamakan proses daripada hasil, dalam arti keberhasilan pelatihan tidak diukur dari seberapa banyak terjadi alih pengetahuan, tetapi seberapa jauh terjadi interaksi atau diskusi dan berbagi pengalaman antara sesama peserta maupun antara fasilitator dengan peserta.



### 2.6.5. Program Pemberdayaan Pekerja Pasca Migran

Kebijakan pemerintah melalui program pemberdayaan ini dilakukan dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional yang efektif, dimana sasaran pembangunan nasional ini adalah sumber daya manusianya yaitu melalui keterlibatan masyarakat secara langsung. Salah satunya melalui program pemberdayaan ini. Pemberdayaan dilakukan dengan sasaran utama adalah mantan tenaga kerja Indonesia dan keluarganya, yang mana dilakukan dengan memberikan pendidikan, pelatihan, dan ketrampilan bagi mantan TKI serta keluarga dalam bidang kewirausahaan maupun mempersiapkan mereka menjadi wirausaha mandiri serta tenaga kerja produktif agar mereka memiliki kemampuan lain serta mampu menciptakan pekerjaan di negaranya sendiri. Sehingga hanya menggunakan pekerjaan sebagai TKI ini sementara waktu, dengan tujuan menghimpun modal saja, dan ketika mereka kembali ke Indonesia tidak menjadi miskin kembali.

Pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia adalah suatu proses, cara dan upaya dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kepada Tenaga Kerja Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarganya agar dapat berusaha secara mandiri atau menjadi tenaga kerja yang lebih berkualitas. Rata-rata dari eks-TKI memiliki *skill* dan modal yang cukup tetapi tidak tau memanfaatkan modal dan *skill* yang dimiliki. Sehingga modal mereka seringkali habis untuk kebutuhan konsumtif. Oleh karena itu, pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi membuat suatu program pemberdayaan ini, yang tujuannya adalah agar eks-TKI dapat memanfaatkan *skill* dan modal yang dimiliki secara efektif dan

efisien. Hal ini lebih mengarah pada keberlanjutan suatu pembangunan atau *sustainable development*.

Tentunya dalam implementasinya, program ini menggunakan dasar hukum Peraturan Daerah (Perda) Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI Kabupaten Tulungagung, yang meliputi, perlindungan sebelum TKI berangkat, pada saat bekerja dan setelah mereka pulang ke Indonesia. Program pemberdayaan sendiri merupakan perwujudan perlindungan pasca TKI pulang ke Indonesia, yakni untuk mempersiapkan mereka menjadi tenaga kerja produktif di daerahnya. Program pemberdayaan TKI, TKI Purna, dan keluarganya terdiri dari 2 (dua) jenis pelatihan yaitu:

1. Wirausaha mandiri, pelatihan ini ditujukan untuk TKI Purna dan keluarganya yang mempunyai minat untuk berwirausaha. Adapun program wirausaha mandiri menitikberatkan pada 4 (empat) bidang program yaitu:
  - a. Ketahanan pangan, contoh: peternakan, perikanan, perkebunan.
  - b. Industri ekonomi kreatif, contoh: kerajinan dan industri kreatif lainnya.
  - c. Industri pariwisata, contoh: kuliner, *travel guide*, dan
  - d. Industri jasa, contoh: ias, menjahit, service elektronik, bengkel, salon, dan lain-lain.
2. Tenaga Kerja Produktif, pelatihan ini ditujukan untuk TKI Purna dan keluarganya yang mempunyai minat untuk bekerja kembali di perusahaan yang ada di Indonesia.

## 2.7. Pekerja Migran

Konsep Tenaga kerja dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 tersebut lebih menitikberatkan kepada Pekerja Indonesia di Luar Negeri yang merupakan warga



Negara Indonesia, yang sedang melakukan pekerjaan dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya sendiri maupun masyarakat, yang terlibat dalam aktivitas pekerjaan dengan *remunerasi* (mendapatkan imbalan gaji, upah, dsb) di suatu negara, dimana dia bukan merupakan warga negara tersebut dan telah memenuhi syarat untuk dapat bekerja di luar negeri dalam suatu hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu yang telah disepakati oleh kedua belah pihak antara pekerja Indonesia dan pengguna (Hidayat, 2016: Jurnal Sarwahita Volume 13 N0 1).

Pekerja migran (*migran workers*) menurut Soenjun (1998 h. 35) merupakan para pekerja yang berstatus warga negara, baik laki-laki maupun perempuan yang bekerja di luar negeri dalam kurun waktu tertentu. Pekerja migran jika di Indonesia lebih dikenal dengan sebutan Tenaga Kerja Indonesia (TKI). Dalam memperoleh pekerjaan mereka akan ditentukan melalui penempatan kerja dengan masa kontrak dalam kurun waktu tertentu.

Pekerja Migran Indonesia harus dilindungi dari perdagangan manusia, termasuk perbudakan dan kerja paksa, korban kekerasan, kesewenang-wenangan, kejahatan atas harkat dan martabat manusia, serta perlakuan lain yang melanggar hak asasi manusia. Pemerintah telah mengatur hal tersebut kedalam Undang-Undang No. 39 Tahun 2004 kemudian diperlengkap dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang memuat suatu sistem yang terpadu melibatkan Pemerintah Pusat, Pemerintah Daerah, dan masyarakat. Pada peraturan tersebut juga mengatur Pelindungan Setelah Bekerja.

## 2.8. Kesejahteraan Masyarakat

Menurut Undang-undang No 11 Tahun 2009, kesejahteraan masyarakat adalah kondisi terpenuhinya kebutuhan material, spiritual, dan sosial warga negara agar dapat hidup layak dan mampu mengembangkan diri, sehingga dapat melaksanakan fungsi sosialnya. Kesejahteraan sosial sebagai suatu keadaan yang dirumuskan pada Pasal 2 ayat 1 Undang-Undang Nomor 6 tahun 1974 tentang ketentuan-ketentuan pokok kesejahteraan sosial yaitu Kesejahteraan sosial ialah suatu tata kehidupan dan penghidupan sosial materiil maupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan dan ketentraman lahir batin, yang memungkinkan bagi setiap warga Negara untuk mengadakan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan jasmaniah, rohaniah dan sosial yang sebaik-baiknya bagi diri, keluarga serta masyarakat dengan menjunjung tinggi hak-hak asasi serta kewajiban manusia sesuai dengan Pancasila. Menurut Todaro (dalam Hidayat, 2014) mengemukakan bahwa kesejahteraan masyarakat menengan kebawaaan dapat direpresentasikan dari tingkat hidup masyarakat. Tingkat hidup masyarakat ditandai dengan terentaskannya dari kemiskinan, tingkat kesehatan yang lebih baik, perolehan tingkat pendidikan yang lebih tinggi, dan tingkat produktivitas masyarakat. Untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, pemerintah juga berupaya menumbuhkan aspirasi dan tuntutan masyarakat untuk mewujudkan kehidupan yang lebih baik. Pembangunan tidak hanya dapat dilihat dari aspek pertumbuhan saja.

Peningkatan kesejahteraan sosial merupakan usaha yang terencana dan melembaga yang meliputi berbagai bentuk intervensi sosial dan pelayanan sosial untuk memenuhi kebutuhan manusia, mencegah dan mengatasi masalah sosial,



serta memperkuat institusi-institusi sosial. (Suharto, 2008). Lebih lanjut menurut Suharto (2008), menyatakan bahwa tujuan pembangunan kesejahteraan sosial adalah untuk meningkatkan kualitas hidup manusia secara menyeluruh yang mencakup:

1. Peningkatan standar hidup, melalui perangkat pelayanan sosial dan jaminan sosial segenap lapisan masyarakat, terutama kelompok masyarakat yang kurang beruntung dan rentan yang sangat memerlukan perlindungan sosial.
2. Peningkatan keberdayaan melalui penetapan sistem dan kelembagaan ekonomi, sosial dan politik yang menjunjung harga diri dan martabat kemanusiaan.
3. Penyempurnaan kebebasan melalui perluasan aksesibilitas dan pilihan-pilihan kesempatan sesuai dengan aspirasi, kemampuan dan standar kemanusiaan.

Menurut Nurdin (dalam Hidayat, 2014), timbulnya masalah-masalah yang berkaitan dengan kesejahteraan sosial disebabkan oleh lima hambatan:

- a. Ketergantungan ekonomi, ketergantungan ekonomi merupakan hambatan utama yang menyebabkan adanya berbagai masalah. Hal ini dapat dilihat pada kesulitan yang dialami individu, kelompok dan masyarakat. Sebab dari Ketergantungan ekonomi sebagian besar disebabkan kurangnya pendapatan sehingga tidak dapat memenuhi standar kehidupan minimal dalam kehidupannya, atau ketidakmampuan mengelola pendapatan mereka yang seharusnya dapat mencukupi. Dari hambatan tersebut dapat menimbulkan berbagai masalah sosial antara lain kemiskinan.
- b. Ketidakmampuan menyesuaikan diri, ketidakmampuan menyesuaikan diri ini timbul dari masalah kemiskinan dan emosional, yaitu ketidakmampuan



menyesuaikan diri. Hal ini merupakan jenis hambatan yang dikenal dengan istilah "hambatan sosial psikologis". Masalah yang dapat timbul dari permasalahan ini antara lain: seseorang mengalami perubahan, baik sikap maupun perilakunya dalam berinteraksi dengan orang lain dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan norma-norma yang berlaku di lingkungan tertentu. Masalah-masalah penyesuaian diri dapat menimbulkan berbagai bentuk masalah seperti kenakalan remaja, pelacuran dan lain sebagainya.

c. Kesehatan yang buruk, kesehatan yang buruk dapat disebabkan beberapa faktor: lingkungan yang buruk atau kotor, adanya berbagai penyakit dan ketidakmengertian anggota masyarakat itu sendiri. Ketiga faktor tersebut berkaitan pula dengan kemiskinan dan kurangnya pendidikan. Persoalan-persoalan yang bersumber dari berbagai faktor diatas dapat menimbulkan berbagai masalah yang berhubungan dengan penyakit-penyakit menular, kekurangan gizi, yang akhirnya menuju kematian.

d. Kondisi sosial, penyediaan dan pengelolaan pelayanan sosial yang kurang atau tidak baik. Kondisi sosial, penyediaan dan pengelolaan pelayanan sosial yang kurang atau tidak baik misalnya keadaan lingkungan pergaulan yang buruk sehingga dapat dengan kuat mempengaruhi kepribadian individu. Demikian pula halnya dengan penyediaan dan pengelolaan pelayanan sosial yang kurang atau tidak baik, akan mengakibatkan hasil pelayanan yang kurang memadai terhadap para pengguna pelayanan tersebut. Misalnya, kurangnya kualitas pelayanan rumah sakit, kurangnya sarana pendidikan yang memadai dan sebagainya. Masalah-masalah dapat ditimbulkan oleh kondisi sosial, pelayanan yang kurang atau tidak baik dapat menjangkau penerima pelayanan.



Kesejahteraan suatu wilayah juga ditentukan dari ketersediaan sumber daya yang meliputi sumber daya manusia, sumber daya fisik dan sumber daya lain.

Ketiga sumber daya tersebut berinteraksi dalam proses pembangunan untuk pencapaian pertumbuhan ekonomi dan meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat. Menurut Todaro (dalam Hidayat, 2014) ukuran yang digunakan berbagai negara untuk tingkat kesejahteraan masyarakat adalah IPM (Indeks Pembangunan Manusia) atau HDI (*Human Development Index*). HDI adalah suatu tolak ukur angka kesejahteraan suatu daerah atau negara yang dilihat berdasarkan tiga dimensi menurut (UNDP, 1990) yaitu:

1. Angka harapan hidup pada waktu lahir (*life expectancy at birth*),
2. Angka melek huruf (*literacy rate*),
3. Rata-rata lama sekolah (*mean years of schooling*), dan
4. Kemampuan daya beli (*purchasing power parity*).

## 2.9. Kerangka Pikir Penelitian

Berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017 tentang perlindungan TKI, TKI purna dan keluarga, disebutkan bahwa banyaknya permasalahan terkait TKI di luar negeri tersebut menjadikan pemerintah meminimalisir jumlah penduduk yang ingin bekerja sebagai TKI. Upaya ini diwujudkan melalui perlindungan TKI pasca mereka pulang ke Indonesia. Karena, sebagian TKI yang ada di luar negeri adalah mereka yang sudah pernah bekerja sebagai TKI. Bentuk perwujudan upaya ini melalui program pemberdayaan TKI purna. Salah satu daerah yang mengimplementasikan program ini adalah Kabupaten Tulungagung. Hal ini disebabkan Kabupaten Tulungagung merupakan salah



satu daerah yang menjadi *supplier* TKI ke luar negeri baik dari sektor formal maupun non formal.

Implementasi program pemberdayaan TKI purna di Tulungagung ini mengacu pada Perda Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI Kabupaten Tulungagung. Tentunya dengan adanya implementasi program pemberdayaan ini memiliki berbagai dampak, baik dampak positif dan negatif, positif dalam hal ini berkaitan dengan pendayagunaan masyarakat Indonesia supaya tidak kembali lagi bekerja ke luar negeri serta mereka mampu menciptakan lapangan pekerjaan di daerah mereka sendiri. Namun disisi lain terdapat dampak negatif juga dalam hal ini berkaitan dengan berkurangnya sumber devisa bagi negara yang diperoleh dari TKI tersebut.

Implementasi Program pemberdayaan TKI purna yang dimaksud diwujudkan melalui beberapa bidang program, yang mana hal ini telah diatur dalam Peraturan Daerah (Perda) Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI Kabupaten Tulungagung serta tertuang dalam program kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yang mencakup dua hal, yakni:

- a. Menjadi wirausaha mandiri yang menitikberatkan pada bidang ketahanan pangan, industri ekonomi kreatif, industri pariwisata dan industri jasa.
- b. Pelatihan bagi tenaga kerja produktif, merupakan bidang lain yang termasuk dalam kegiatan pemberdayaan.

Sebagaimana berkaitan dengan implementasi program pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung ini, telah diusulkan berupa peraturan resmi tentang implementasi program pemberdayaan TKI purna masih diusulkan berupa RANPERDA Kabupaten Tulungagung. Berkaitan dengan hal tersebut,



implementasi program pemberdayaan pekerja pasca migran Indonesia di Kabupaten Tulungagung, yang terbagi menjadi tiga bagian utama yakni sebagai berikut:

#### 1. Implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna

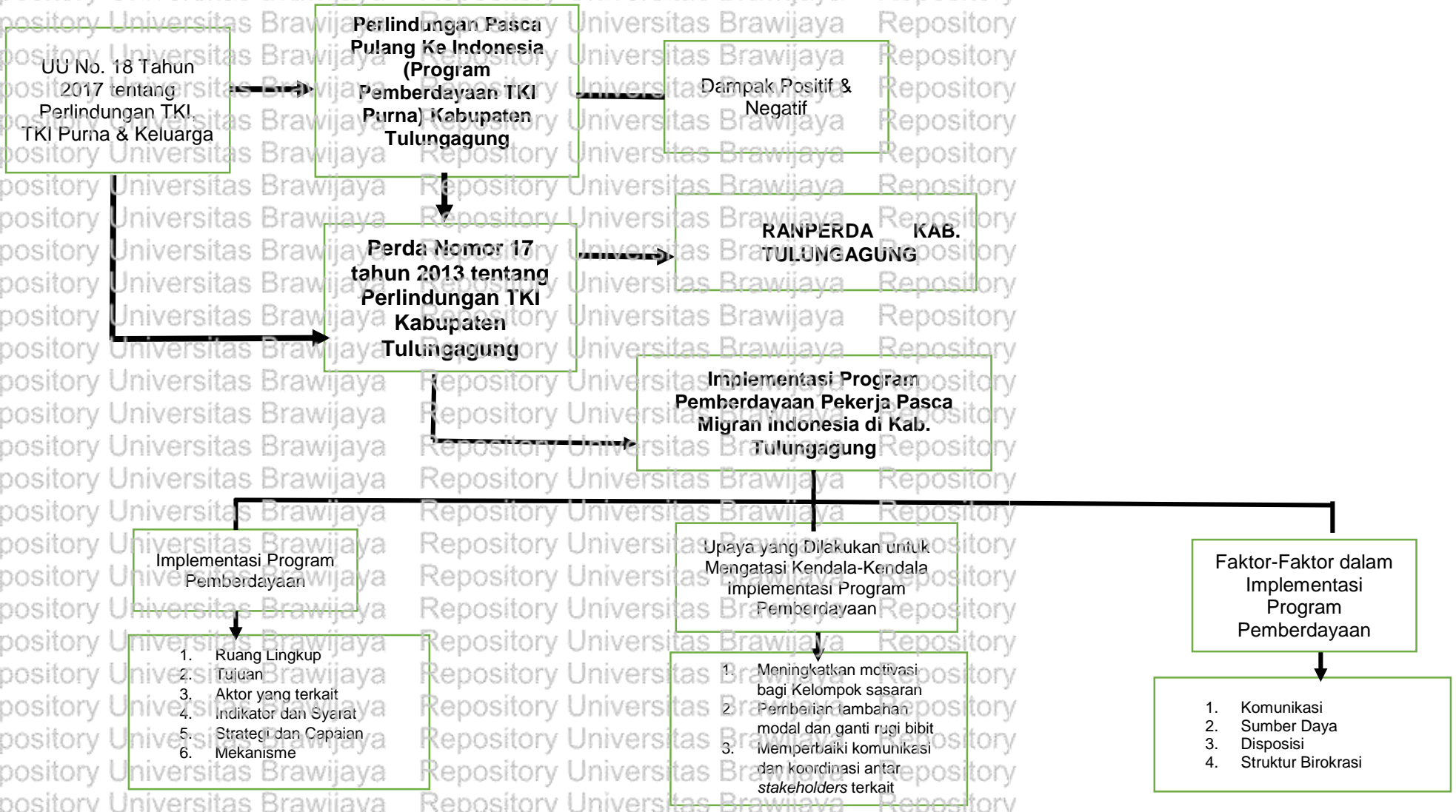
Pada proses implementasi ini mencakup beberapa hal, yakni ruang lingkup dan tujuan implementasi program (dalam hal ini untuk melihat kesesuaian antara program dengan pemanfaat), aktor yang terkait dalam implementasi (untuk melihat kesesuaian antara program dengan organisai pelaksana), serta indikator, syarat, strategi dan capaian dalam implementasi (untuk melihat kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana)

#### 2. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala impementasi

Upaya ini dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi bagi kelompok sasaran, pemberian tambahan modal dan ganti rugi bibit, serta memperbaiki komunikasi dan kordinasi antar *stakeholder* terkait

#### 3. Faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi

Faktor-faktor ini dilihat dari komunikasi (supaya proses implementasi dapat berjalan lebih efektif), sumber daya (kelengkapan sumber daya ini harus disiapkan secara cermat, jelas, dan konsisten supaya efektif), disposisi (apabila pelaksana memiliki dukungan maka akan melaksanakan kebijakan sebagaimana yang diinginkan), dan struktur birokrasi (badan yang paling sering menjadi pelaksana kebijakan, sehingga apabila pada struktur tidak melaksanakan tugas sebagaimana mestinya maka faktor terbesar munculnya penghambat ada pada struktur ini).



Gambar 2.6 Kerangka Pikir Penelitian



### BAB III

## ANALISA SOCIAL SETTING

### 3.1. Gambaran Umum Lokasi dan Situs Penelitian

Pada bab analisa *social setting* ini, data yang disajikan lebih pada mendeskripsikan tentang lokasi dan situs penelitian yang diteliti. Oleh karena itu, analisa *social setting* terdiri dari :

#### 3.1.1. Gambaran Umum Kabupaten Tulungagung

##### 1. Profil Kabupaten Tulungagung

Awalnya Tulungagung hanya merupakan daerah kecil yang terletak di sekitar tempat yang saat ini menjadi pusat kota (alun-alun). Tempat tersebut dinamakan Tulungagung karena sumber air yang besar, yang dalam bahasa Kawi, “*Tulung*” berarti mata air dan “*Agung*” berarti besar. Daerah yang lebih luas disebut Ngrowo. Nama Ngrowo masih dipakai sampai sekitar awal abad ke- 20 ketika terjadi pemindahan ibukota dari Kalangbret ke Tulungagung.

Pada tahun 1205 M masyarakat *Thani Lawadan* di selatan Tulungagung mendapatkan penghargaan dari Raja Daha terakhir yaitu Kertajaya atas kesetiaan mereka kepada Raja Kertajaya ketika terjadi serangan musuh dari timur Daha. Penghargaan tersebut tercatat didalam Prasasti Lawadan dengan candra sengkala “Sukra suklapaksa Mangga Siramasa” yang menunjuk tanggal 18 november

1205. M sebagai tanggal keluarnya prasasti tersebut, yang akhirnya dijadikan sebagai hari jadi Kabupaten Tulungagung sejak tahun 2003.

Berikut merupakan lambang dari Kabupaten Tulungagung:



Sumber: Olahan Penulis, 2018

Gambar 3.1. Makna Lambang Kabupaten Tulungagung

### LAMBANG KABUPATEN TULUNGAGUNG

1. Bentuk "Perisai berbentuk Jantung Segi Lima yang artinya, segala perjuangan dan pembelaan daerah senantiasa berpijak pada prinsip lima dasar yakni "Pancasila".
2. Tulisan "Tulungagung", diartikan dengan:
  - a. Sumber air yang besar ("Tulung" = sumber air; "Agung" = besar).
  - b. Pertolongan yang besar ("Tulung" = pertolongan; "Agung" = besar).
3. Dasar:
  - a. Perisai berlancip lima, diartikan sebagai dasar/ falsafah negara Republik Indonesia yaitu "Pancasila".
  - b. Warna hitam dan kuning, hitam melambangkan abadi dan kuning melambangkan kemsyuran. Keduanya mencerminkan tekad didalam mengamalkan dasar falsafah negara dengan disertai jiwa yang



terkandung didalam Pancasila secara murni dan konsekuen, demi tercapainya masyarakat “Tata Tentrem Kerto Raharjo”.

c. Sementara warna-warna lain mencerminkan:

- 1) Putih: Kesucian
- 2) Kuning: Kemasyuran
- 3) Coklat: Kokoh
- 4) Hijau: Kemakmuran
- 5) Hitam: Abadi
- 6) Biru muda: Kesetiaan

Kabupaten Tulungagung juga merupakan salah satu kabupaten di selatan Provinsi Jawa Timur yang memiliki potensi sumber daya alam, sumber daya manusia, dan letak geografis yang strategis guna mendukung perkembangan pembangunan Kabupaten Tulungagung sendiri maupun kabupaten sekitarnya. Dengan keadaan tersebut, Kabupaten Tulungagung mempunyai potensi besar serta tantangan dan permasalahan yang lebih kompleks dibandingkan daerah lain. Untuk mengembangkan potensi-potensi dan menangani tantangan serta permasalahan tersebut, diperlukan suatu perencanaan pembangunan yang terarah, terpadu, dan menyeluruh dengan memperhatikan 4 (empat) pilar pembangunan yaitu pilar ekonomi, sosial dan lingkungan hidup yang didukung oleh pilar aparatur atau birokrasi.

a. Kondisi Topografi, Klimatologi dan Hidrografi Kabupaten Tulungagung

1) Topografi

Luas Wilayah Kabupaten Tulungagung secara keseluruhan sebesar 105.565 Ha dengan kondisi topografi bervariasi, yang meliputi:

- Kawasan seluas ± 35.353,72 ha atau 33,49% dari wilayah Tulungagung berketinggian 0-100 meter di atas permukaan air laut.
- Kawasan seluas ± 58.926,38 Ha atau 55,82% dari wilayah Tulungagung berketinggian 100-500 meter di atas permukaan air laut.
- Kawasan seluas ± 8.096,84 Ha atau 7,67% dari wilayah Tulungagung berketinggian 500-1.000 meter di atas permukaan air laut.
- Kawasan seluas ± 3.188,06 Ha atau 3,02% dari wilayah Tulungagung berketinggian lebih dari 1.000 meter di atas permukaan air laut.

Kabupaten Tulungagung memiliki wilayah dataran rendah, sedang, dan tinggi dengan konfigurasi datar, perbukitan, dan pegunungan. Dataran rendah merupakan daerah dengan ketinggian di bawah 500 m dari permukaan laut. Daerah ini hampir di semua wilayah Kabupaten Tulungagung, kecuali di Kecamatan Pagerwojo dan Kecamatan Sendang yang dataran rendahnya hanya 4 desa. Dataran sedang dengan ketinggian 500 – 700 m dari permukaan laut meliputi Kecamatan Pagerwojo sebanyak 6 desa dan Kecamatan Sendang 5 desa. Dataran tinggi dengan ketinggian di atas 700 m dari permukaan laut terdiri dari 1 desa di Kecamatan Pagerwojo dan 2 desa di Kecamatan Sendang.

Secara garis besar wilayah Kabupaten Tulungagung ini dapat dikelompokkan ke dalam tiga bagian, yakni:



- a) Bagian Utara (Barat Daya) merupakan daerah pegunungan yang relatif subur, yang merupakan bagian tenggara dari pegunungan Wilis; mencakup areal seluas  $\pm 25\%$ ;
- b) Bagian Selatan merupakan daerah pegunungan yang relatif tandus, namun kaya akan potensi hutan dan bahan tambang, yang merupakan bagian dari pegunungan kapur selatan Jawa Timur; mencakup areal seluas  $\pm 40\%$ ;
- c) Bagian Tengah merupakan dataran rendah yang subur, yang dilalui oleh Sungai Brantas dan Kali Ngrowo (Parit Agung) beserta cabang-cabangnya; meliputi areal seluas  $\pm 35\%$ .

Secara umum luasan yang merupakan dataran rendah berada di tengah kabupaten, sedangkan dataran tinggi dengan kondisi tanah bergelombang ataupun bukit/pegunungan berada di sebelah barat laut dan selatan.

Kemiringan tanah dapat dinyatakan dalam bentuk prosentase (%). Pernyataan untuk setiap 1% kemiringan tanah (kelerengan) berarti terdapat perbedaan tinggi sebesar 1 meter dari dua tempat berjarak 100 meter. Kabupaten Tulungagung memiliki kelas kelerengan yang beragam. Jika diklasifikasi, setidaknya terdapat enam kelas wilayah kemiringan tanah, sebagaimana terdapat pada tabel di bawah ini.

## 2) Hidrologi

Di wilayah Kabupaten Tulungagung terdapat beberapa sungai yang memiliki aliran sepanjang tahun. Beberapa sungai tersebut memiliki daerah pengaliran sungai yang cukup luas dan membentuk suatu Daerah Aliran Sungai (DAS). Kabupaten Tulungagung termasuk dalam DAS

Brantas dimana terdapat sungai-sungai kecil yang bermuara di Kali Brantas. Selain dialiri oleh sunga-sungai tersebut diatas keadaan hidrologi juga ditentukan oleh adanya waduk, dam, mata air, pompa air dan sumur bor. Air permukaan merupakan air tawar yang terdapat pada sungai, saluran, danau/telaga, rawa, empang dan sebagainya.

### 3) Klimatologi

Tipe iklim Kabupaten Tulungagung secara umum termasuk tipe iklim hujan tropis bermusim. Tipe hujan dicirikan oleh turunnya hujan bermusim (bulan November sampai April), dan adanya musim kemarau pada bulan Mei sampai Oktober. Suhu rata-rata mencapai 27°C dengan suhu terendah 24°C dan suhu tertinggi 30°C. Kelembaban udara berkisar antara 74 - 77% dan curah hujan tahunan rata-rata berkisar 2.155 - 3.292 mm.

#### b. Kondisi Geografis Kabupaten Tulungagung

Kondisi Kabupaten Tulungagung dilihat dari aspek fisik wilayah dapat diidentifikasi atas beberapa kriteria fisik. Kriteria fisik tersebut yang akan menentukan ciri-ciri wilayah yang ada diberbagai kawasan Kabupaten Tulungagung. Secara geografis wilayah administratif Kabupaten Tulungagung memiliki luas wilayah sebesar 1.055,65 Km<sup>2</sup> yang terletak diantara 111°43' - 112° 07' Bujur Timur dan 7°51' - 8°18' Lintang Selatan. Wilayah administrasi Kabupaten Tulungagung dengan batas-batas sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Kabupaten Kediri
- Sebelah Timur : Kabupaten Blitar
- Sebelah Selatan : Samudra Indonesia

- Sebelah Barat : Kabupaten Trenggalek
- Wilayah Kabupaten Tulungagung dibagi kedalam beberapa wilayah administratif yang lebih kecil didalamnya berupa 19 kecamatan, 257 desa dan 14 kelurahan.

**Tabel 3.1 Potensi Fisik Dasar Kabupaten Tulungagung**

No	Potensi Fisik Dasar	Keterangan
1	Luas Wilayah	1.055,65 Km <sup>2</sup> atau 105.565 Ha
2	Titik Koordinat	111°43' BT - 112°07' BT dan 07°51' LS - 08°18' LS
3	Batas-batas	
	- Sebelah Utara	Kabupaten Kediri
	- Sebelah Timur	Kabupaten Blitar
	- Sebelah Selatan	Samudera Indonesia
	- Sebelah Barat	Kabupaten Trenggalek
4	Wilayah Pemerintahan	
	- Kecamatan	19 Kecamatan
	- Kelurahan	14 Kelurahan
	- Desa	257 Desa

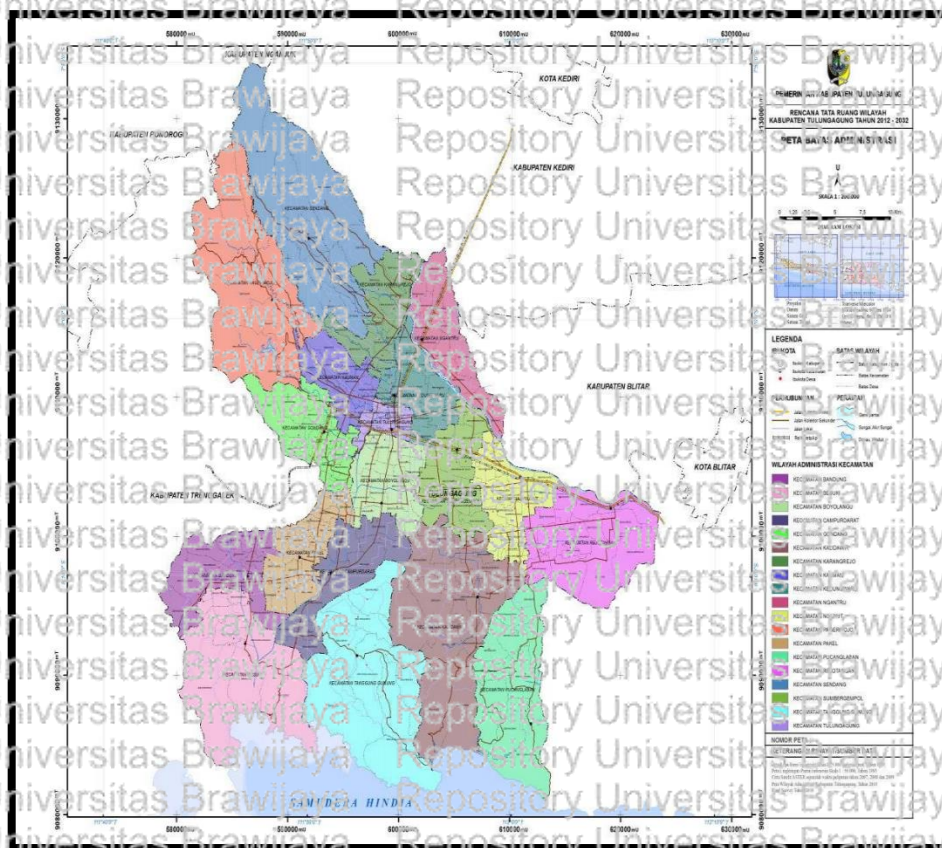
Sumber: Kabupaten Tulungagung Dalam Angka Tahun 2013.

**Tabel 3.2 Pembagian Wilayah**

No	Kecamatan	Desa / Kelurahan	Dusun	RW	RT
1.	Besuki	10	21	44	226
2.	Bandung	13	45	95	333
3.	Pakel	19	45	93	317
4.	Campurdarat	9	27	78	330
5.	Tanggunggunung	7	37	73	173
6.	Kaliawir	17	54	134	443
7.	Pucanglaban	9	24	46	170
8.	Rejotangan	16	45	146	480
9.	Ngunut	18	37	149	443
10.	Sumbergempol	17	46	121	372
11.	Boyolangu	17	44	107	462
12.	Tulungagung	14	-	93	331
13.	Kedungwaru	19	45	131	498

No	Kecamatan	Desa / Kelurahan	Dusun	RW	RT
14.	Ngantru	13	43	116	361
15.	Karangrejo	13	39	72	264
16.	Kauman	13	34	90	311
17.	Gondang	20	49	104	379
18.	Pagerwojo	11	37	62	230
19.	Sendang	11	52	97	281
	<b>Jumlah</b>	<b>271</b>	<b>724</b>	<b>1.851</b>	<b>6.404</b>

Sumber: Kabupaten Tulungagung Dalam Angka Tahun 2013



Sumber: RTRW Kabupaten Tulungagung Tahun 2012-2032

Gambar 3.2. Peta Administratif Kabupaten Tulungagung

Kabupaten Tulungagung sendiri membagi wilayahnya menjadi 19

Kecamatan, 271 Desa/ Kelurahan, 724 Dusun, 1.851 RW serta 6.404 RT.

Dimana jumlah Desa/ Kelurahan terbesar terdapat di Kecamatan

Gondang dengan 20 Desa. Sementara Kecamatan dengan jumlah Desa/Keurahan terkecil terdapat di Kecamatan Campurdarat dan Pucanglaban.

c. Kondisi Demografi Kabupaten Tulungagung

Jumlah penduduk Kabupaten Tulungagung tahun 2012 sebanyak 1.048.472 jiwa dengan jumlah penduduk laki-laki sejumlah 523.788 jiwa atau sebesar 49,96% dan penduduk perempuan sejumlah 524.684 jiwa atau sebesar 50,04%. Jumlah penduduk tertinggi terdapat di Kecamatan Kedungwaru dengan jumlah 86.659 jiwa atau sebesar 8,26%, sedangkan Kecamatan Tanggunggunung merupakan kecamatan yang memiliki jumlah penduduk terendah, yaitu sebesar 25.506 jiwa atau 2,43% dari total jumlah penduduk Kabupaten Tulungagung. Penduduk Kabupaten Tulungagung pada tahun 2012 meningkat sebesar 2,29% dari tahun 2008.

**Tabel 3.3 Jumlah dan Kepadatan Penduduk Kabupaten Tulungagung Tahun 2012**

No	Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah Penduduk	Kepadatan Penduduk (Orang/Km <sup>2</sup> )
1	Besuki	18.445	18.318	36.763	447
2	Bandung	24.326	23.596	43.422	1.154
3	Pakel	26.146	26.191	52.337	1.451
4	Campurdarat	28.054	27.416	55.470	1.402
5	Tanggunggunung	12.628	12.878	25.506	217
6	Kalidawir	34.798	34.873	69.671	712
7	Pucanglaban	12.967	13.647	26.614	321
8	Rejotangan	37.772	37.706	75.478	1.135
9	Ngunut	38.981	39.793	73.774	2.089
10	Sumbergempol	32.899	32.864	65.763	1.674
11	Boyolangu	38.121	37.405	75.526	1.965
12	Tulungagung	34.176	35.119	69.295	5.069
13	Kedungwaru	43.896	42.763	86.659	2.914
14	Ngantru	27.912	27.313	55.225	1.491
15	Karangrejo	19.788	20.377	40.165	1.130
16	Kauman	25.654	26.458	52.112	1.690
17	Gondang	28.046	28.279	56.325	1.280
18	Pagerwojo	15.251	15.496	30.747	349
19	Sandang	23.428	24.192	47.620	494
	<b>Jumlah</b>	<b>523.788</b>	<b>524.684</b>	<b>1.048.472</b>	<b>993</b>

Sumber: Kabupaten Tulungagung Dalam Angka Tahun 2013

**Tabel 3.4 Pertumbuhan Penduduk Menurut Tahun di Kabupaten Tulungagung**

Tahun	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Kepadatan (Jiwa/Km <sup>2</sup> )
2012	1.048.472	993
2011	1.043.385	988
2010	1.037.369	983
2009	1.030.926	977
2008	1.025.034	971

Sumber: Kabupaten Tulungagung Dalam Angka Tahun 2013

Dengan luas wilayah 1.055,65 Km<sup>2</sup>, kepadatan penduduk pada tahun 2012 sebesar 993 jiwa per kilometer persegi, hal ini berarti bahwa setiap satu kilometer persegi dihuni sekitar 993 orang. Kepadatan tertinggi berada pada Kecamatan Tulungagung, yaitu 5.069 orang per kilometer persegi, sedangkan terendah terdapat di Kecamatan Tanggunggunung sebesar 217 orang per kilometer persegi. Kepadatan tahun 2012 meningkat sebesar 0,51% dari tahun 2011.

**Tabel 3.5 Jumlah Penduduk Per Usia di Kabupaten Tulungagung**

No.	Keterangan	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1	0 - 4 tahun	41.692	41.762	83.454
2	5 - 9 tahun	43.627	43.705	87.332
3	10 - 14 tahun	43.572	43.645	87.217
4	15 - 19 tahun	37.879	37.946	75.825
5	20 - 24 tahun	33.600	33.658	67.258
6	25 - 29 tahun	40.795	40.864	81.659
7	30 - 34 tahun	39.961	40.033	79.994
8	35 - 39 tahun	41.465	41.534	82.999
9	40 - 44 tahun	41.783	41.854	83.637
10	45 - 49 tahun	37.552	37.615	75.167
11	50 - 54 tahun	31.108	31.162	62.270
12	55 - 59 tahun	25.845	25.893	51.738
13	60 - 64 tahun	18.433	18.463	36.896
14	65 +	46.476	46.550	93.026
<b>TOTAL</b>		<b>523.788</b>	<b>524.684</b>	<b>1.048.472</b>

Sumber: Kabupaten Tulungagung Dalam Angka Tahun 2013



d. Visi dan Misi Kabupaten Tulungagung

1) Visi Kabupaten Tulungagung

Visi dari Kabupaten Tulungagung sendiri adalah “Terwujudnya kesejahteraan masyarakat Tulungagung melalui peningkatan sumberdaya manusia yang profesional berdasarkan iman dan taqwa”

2) Misi Kabupaten Tulungagung

Kabupaten Tulungagung mempunyai misi sebagai berikut:

- a) Peningkatan pelayanan pendidikan yang murah dan berkualitas, serta pelestarian dan pengembangan kebudayaan.
- b) Peningkatan pelayanan di bidang kesehatan yang murah dan berkualitas.
- c) Mewujudkan pemerintahan yang bersih dan baik, transparan, akuntabel, responsif dan demokratis.
- d) Peningkatan pembangunan infrastruktur yang berbasis pemerataan pembangunan dan pengembangan wilayah untuk mendorong percepatan pembangunan sektor-sektor lain.
- e) Pembangunan ekonomi kerakyatan berbasis (UKM, pertanian, peternakan, perikanan dan pariwisata serta perkebunan) melalui kegiatan kewirausahaan.
- f) Pengentasan dan penanggulangan kemiskinan dengan pola terpadu.

### 3.1.2. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung

1. Profil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Tulungagung dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 20 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tulungagung. Pembentukan organisasi tersebut merupakan implementasi dari Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114). Selanjutnya, Peraturan Daerah tersebut dijabarkan ke dalam Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

Sebagai salah satu lembaga teknis daerah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan di lingkup Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam menyelenggarakan tugas tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi perumusan kebijakan teknis di lingkup Tenaga Kerja dan Transmigrasi, daerah dan pelayanan penunjang penyelenggara pemerintahan.

2. Visi dan Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung

a. Visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung

Sejalan dengan visi Kabupaten Tulungagung dan tugas dan fungsi Disnakertrans, ditetapkanlah visi sebagai berikut: "Mewujudkan



Instansi Pemerintah yang handal untuk mendukung kesejahteraan masyarakat melalui "LATPROPENTASIHKERS". Penjabaran pengertian dan istilah visi dimaksud adalah:

- 1) Mewujudkan/Terwujudnya adalah tujuan akhir setiap program/kegiatan Organisasi Perangkat Daerah (lembaga/instansi pemerintah);
- 2) LATPROPENTASIHKERS singkatan dari (Pelatihan dan Produktivitas, Penempatan, perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, serta Hubungan Industrial dan kesejahteraan Tenaga Kerja) merupakan sebuah arah pembangunan yang dilandasi dengan potensi-potensi yang ada pada Disnakertrans.

b. Misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung

Misi merupakan rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan, maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung mempunyai misi sesuai mandat yang diterima sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan penciptaan kesempatan kerja, penempatan tenaga kerja dan kerjasama dengan pemerintah di luar pulau Jawa sebagai lokasi transmigrasi;
- 2) Meningkatkan kompetensi/ketrampilan dan produktivitas tenaga kerja dan mendorong pekerja informal menjadi formal;



3) Meningkatkan proses penyelesaian perselisihan secara cepat dan tepat guna mewujudkan hubungan kerja yang harmonis antara pengusaha dan pekerja

c. Tugas Pokok dan Fungsi serta Bagian-Bagian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung

Berdasarkan Peraturan Bupati Tulungagung Nomor 55 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung telah diatur tugas dan fungsi sebagai berikut :

1) Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten.

2) Fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:

- a) Perumusan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- b) Pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- c) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.
- d) Pelaksanaan administrasi Dinas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

e) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

3) Bagian-Bagian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung

Dalam mengemban tugas dan fungsi tersebut, dibentuklah Susunan Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Tulungagung sebagai berikut :

a. Kepala Dinas

b. Sekretariat, membawahi :

1) Sub Bagian Perencanaan

2) Sub Bagian Umum dan Keuangan.

c. Bidang Pelatihan dan Produktivitas, membawahi:

1) Seksi Kelembagaan Pelatihan.

2) Seksi Penyelenggaraan Pelatihan.

3) Seksi Produktivitas Tenaga Kerja.

d. Bidang Penempatan, Perluasan Kesempatan Kerja dan Transmigrasi membawahi:

1) Seksi Penempatan Tenaga Kerja.

2) Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja.

3) Seksi Transmigrasi.

e. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja, membawahi:

1) Seksi Hubungan Industrial.

2) Seksi Perlindungan Tenaga Kerja.

3) Seksi Kesejahteraan Tenaga Kerja.



f. Unit Pelaksana Teknis Dinas

g. Kelompok Jabatan Fungsional

Tugas dan fungsi masing-masing sebagai berikut:

1) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok memimpin, membina, mengawasi, evaluasi mengkoordinasikan dan mengendalikan penyelenggaraan kegiatan serta merumuskan kebijakan teknis di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Dalam menyelenggarakan tugas, Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki fungsi:

- a) Perumusan program jangka pendek, menengah dan jangka panjang di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- b) Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- c) Pelaksanaan koordinasi, pengendalian, pengawasan, evaluasi dan pelaporan bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- d) Pemberian ijin dan pelaksanaan pelayanan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi;
- e) Pelaksanaan administrasi di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- f) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

1. Sekretariat

Sekretariat mempunyai tugas:

- a. Mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas dalam merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan bidang-bidang, membina, melaksanakan

dan mengendalikan administrasi umum, keuangan, sarana prasarana, kepegawaian, kerumahtanggaan dan kelembagaan.

- b. Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas.

Untuk melaksanakan tugas Sekretariat mempunyai fungsi:

- 1) Pengelola dan pembina urusan tata usaha dan tata kearsipan, rumah tangga dan keprotokolan Dinas;
- 2) Pengkoordinasian penyusunan program dan perencanaan Dinas;
- 3) Pengkoordinasian penyusunan rancangan peraturan perundangundangan bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
- 4) Pelaksanaan pembinaan organisasi dan tatalaksana Dinas;
- 5) Pengelolaan administrasi dan penyusun laporan kepegawaian, keuangan dan perlengkapan.

2. Bidang Pelatihan dan Produktivitas

Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai tugas merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, memverifikasi, mengendalikan dan mengevaluasi Bidang Pelatihan dan Produktivitas Bidang Pelatihan dan Produktivitas mempunyai fungsi :

- a. Pengoordinasian perumusan kebijakan teknis bidang Pelatihan dan Produktivitas;
- b. Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis bidang Pelatihan dan Produktivitas;
- c. Pengoordinasian penyelenggaraan pelatihan berbasis kompetensi (PBK);
- d. Perumusan regulasi bidang pelatihan kerja yang akan disebarluaskan kepada lembaga pelatihan kerja swasta;

- e. Peningkatan kompetensi sumber daya manusia lembaga pelatihan kerja swasta;
- f. Verifikasi pemberian izin dan pendaftaran kepada lembaga pelatihan kerja swasta;
- g. Penyebarluasan informasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- h. Pemberian konsultasi produktivitas kepada perusahaan kecil;
- i. Pengukuran produktivitas tingkat Kabupaten;
- j. Pemantauan (*surveillance*) tingkat produktivitas;
- k. Verifikasi Standar Operasional Prosedur (SOP) pembinaan kelembagaan pelatihan, penyelenggaraan pelatihan, serta peningkatan produktivitas tenaga kerja;
- l. Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas sesuai bidangnya, dan
- m. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.
3. Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Kerja  
Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai tugas merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, memverifikasi, mengendalikan dan mengevaluasi Bidang Penempatan, Perluasan Kesempatan Kerja, serta Transmigrasi. Untuk melaksanakan tugas Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Kerja mempunyai fungsi:
- a. Pengoordinasian perumusan kebijakan teknis di bidang Penempatan, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;





- b. Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis di bidang penempatan, perluasan kesempatan kerja dan transmigrasi;
- c. Pemberian dan penyebarluasan informasi pasar kerja dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- d. Penyuluhan dan bimbingan jabatan dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- e. Perantaraan kerja dalam pelayanan antar kerja serta perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat;
- f. Verifikasi penerbitan izin kepada petugas lapangan/rekruter Perusahaan Penyalur Tenaga Kerja Indonesia Swasta (PPTKIS);
- g. Penyebarluasan informasi syarat-syarat dan mekanisme bekerja ke luar negeri kepada masyarakat;
- h. Pendaftaran, perekutan dan seleksi calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI);
- i. Pelayanan dan verifikasi kelengkapan dokumen ketenagakerjaan calon TKI ke luar negeri;
- j. Pelayanan penandatanganan perjanjian kerja;
- k. Fasilitasi penyelesaian permasalahan TKI pra dan purna penempatan;
- l. Pengoordinasian pelayanan pemulangan dan kepulangan TKI;
- m. Fasilitasi pemberdayaan TKI purna;
- n. Verifikasi penerbitan perpanjangan Ijin Mempekerjakan Tenaga Kerja Asing (IMTA) dalam Kabupaten;
- o. Pelaksanaan pembinaan, pelayanan dan penyebarluasan informasi transmigrasi;

- p. Pelaksanaan dan koordinasi kerjasama antar daerah dalam rangka penyiapan lokasi transmigrasi dan pendaftaran, seleksi, pengerahan dan kepindahan calon transmigran.
- q. Verifikasi SOP Penempatan, Perluasan Kesempatan Kerja, serta Transmigrasi;
- r. Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas; dan
- s. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Salah satu seksi dalam bidang ini adalah Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja, dimana Seksi ini berkaitan langsung dengan Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia. Berkaitan dengan hal tersebut, tugas dari Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja, meliputi:

- 1) Menyusun bahan perumusan kebijakan teknis pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.
- 2) Melaksanakan kebijakan teknis pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.
- 3) Merencanakan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan yang menangani tugas pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
- 4) Merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
- 5) Menyusun rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.

6) Menyiapkan sumber daya manusia dan sarana-prasarana untuk pemberdayaan TKI purna.

7) Memantau dan mengevaluasi pemberdayaan TKI Purna.

8) Menyusun SOP perluasan kesempatan kerja.

9) Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas.

10) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

4. Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja

mempunyai tugas merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina, memverifikasi, mengendalikan dan mengevaluasi Bidang Hubungan Industrial

dan Kesejahteraan Tenaga Kerja. Untuk melaksanakan tugas Bidang Hubungan Industrial dan Kesejahteraan Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

a. Pengoordinasian perumusan kebijakan teknis hubungan industrial, perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja;

b. Pengoordinasian pelaksanaan kebijakan teknis hubungan industrial, perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja;

c. Pengoordinasian penyusunan program kegiatan pembinaan hubungan industrial, perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja;

d. Verifikasi SOP pembinaan hubungan industrial, perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja;

e. Penyusunan laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas; dan

f. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala dinas terkait dengan tugas dan fungsi.

5. OPTD Balai Latihan Kerja (BLK)



Balai Latihan Kerja (BLK) mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan teknis penunjang dinas dalam pelatihan tenaga kerja meliputi ketrampilan, pengetahuan, ketatausahaan, serta pelayanan masyarakat. Untuk melaksanakan tugas Balai Latihan Kerja (BLK) mempunyai fungsi:

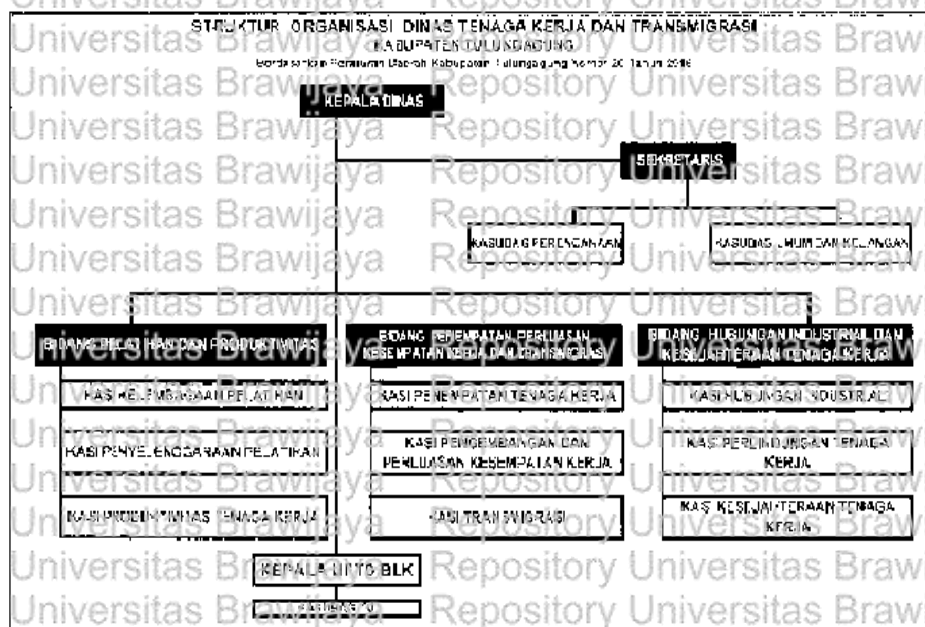
- a. Penyiapan bahan perumusan program dan petunjuk teknis yang berkaitan dengan penyelenggaraan Balai Latihan Kerja;
- b. Pelaksanaan kegiatan pelatihan terhadap berbagai jenis ketrampilan;
- c. Pelaksanaan kegiatan uji ketrampilan, kompetensi, dan sertifikasi peserta pelatihan;
- d. Penghimpunan data dan informasi tentang penyelenggaraan Balai Latihan Kerja;
- e. Pendayagunaan dan pemberian informasi pelatihan bagi calon tenaga kerja;
- f. Pelaksanaan tata usaha dan pelaporan dalam rangka penyelenggaraan latihan kerja; dan
- g. Pelaksanaan tugas dinas lain yang diberikan oleh Kepala Dinas sesuai dengan tugas dan fungsinya.

#### 4. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung

Sesuai dengan penjelasan yang sebelumnya tentang visi dan misi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, dikatakan bahwa pada suatu organisasi harus dibuatlah suatu susunan kerja organisasi yang disebut dengan struktur organisasi, dimana dalam struktur organisasi dapat digunakan untuk membedakan tugas dan fungsi masing-masing individu.



Struktur organisasi disini sangatlah diperlukan serta memiliki pengaruh dalam sebuah organisasi, karena dengan adanya struktur organisasi dapat dilihat pembagian tugas masing-masing individu serta diharapkan organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dengan diterapkannya struktur organisasi tersebut serta tugas dapat mudah dipahami dan dilaksanakan. Sehubungan dengan hal tersebut, adapun struktur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, 2018

Gambar 3.3. Struktur Organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Angka Tahun 2018

### 5. Kepegawaian di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung

Salah satu faktor pendukung yang terpenting dan utama dalam menunjang tugas-tugas dan fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

adalah faktor dukungan Sumber Daya Manusia (SDM). Kualitas dan kuantitas SDM harus benar-benar sesuai dengan tugas dan fungsi yang diemban oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung memiliki 55 orang sumber daya manusia yang beraneka ragam latar belakang pendidikan, status kepegawaian, umur, maupun kepangkatannya. Untuk lebih lengkapnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.6 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Menurut Eselon Tahun 2018**

<b>Eselon</b>	<b>Jumlah</b>	<b>(%)</b>
Eselon IV a	12	66,66
Eselon IV b	1	5,55
Eselon III a	1	5,55
Eselon III b	3	16,66
Eselon II a	-	-
Eselon II b	1	5,55
<b>JUMLAH</b>	<b>18</b>	<b>100</b>

Sumber : Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Angka 2018

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung menurut Struktural Eselon dengan rincian Struktural Eselon II b sebanyak 1 orang dan II a sebanyak 0 orang (tidak ada), Struktural Eselon III b berjumlah 3 orang dan III a sebanyak 1 orang, serta

Struktural Eselon IV b berjumlah 1 orang dan IV a sebanyak 1 orang, sehingga total dari pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung menurut Eselon adalah 18 orang.

**Tabel 3.7 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Menurut Golongan Tahun 2018**

Golongan	Jumlah	(%)
Golongan I	2	3,63
Golongan II	16	29,09
Golongan III	31	56,36
Golongan IV	6	10,90
<b>JUMLAH</b>	<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Angka 2018

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pegawai Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung menurut Golongan adalah 55 orang, dengan rincian Golongan IV sebanyak 6 orang, Golongan III berjumlah 31 orang, Golongan II berjumlah 16 orang serta Golongan I sebanyak 2 orang.

**Tabel 3.8 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Menurut Tingkat Pendidikan Tahun 2018**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	(%)
1.	SD	-	-
2.	SMP	2	3,63
3.	SMA	22	40
4.	DIPLOMA/ D3	2	3,63
5.	SARJANA/ S1	23	41,81
6.	MAGISTER/ S2	6	10,90
<b>JUMLAH</b>		<b>55</b>	<b>100</b>

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Angka 2018

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pegawai Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung menurut tingkat pendidikan adalah 55 orang, dengan rincian pendidikan Magister (S2) sebanyak 6 orang, Sarjana (S1) berjumlah 23 orang, Diploma (D3) berjumlah 2 orang, SMA sebanyak 22 orang, SMP sebanyak 2 orang, serta SD sebanyak 0 orang atau tidak ada.





## BAB IV

### METODE PENELITIAN

#### 4.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam tesis ini adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif pada hakikatnya mengamati orang dalam lingkungan hidupnya, berinteraksi dengan mereka, berusaha memahami bahasa dan tafsiran mereka tentang dunia sekitarnya menurut Zuriah (2009 h. 83). Sementara penelitian deskriptif menurut Noor (1991 h. 7) adalah bentuk atau tipe penelitian untuk pencarian fakta dengan interpretasi yang tepat. Lebih lanjut, menurut Singarimbun (dalam Noor 1991 h. 7) tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian deskriptif adalah:

1. Mengetahui perkembangan sasaran fisik tertentu atau frekuensi terjadinya suatu aspek fenomena sosial tertentu.
2. Untuk mendeskripsikan secara terperinci fenomena sosial tertentu.

Penelitian deskriptif yaitu penelitian yang berusaha untuk menuturkan pemecahan masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Jadi disini peneliti juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi (Narbuko dan Achmadi, 2013 h. 44). Penelitian deskriptif bersifat komparatif dan korelatif. Penelitian deskriptif menurut Nazir (dalam Noor, 1991 h. 8) dibagi menjadi empat jenis, yakni: metode survei, metode deskriptif berkesinambungan, penelitian studi kasus dan penelitian analisa pekerjaan dan aktivitas.

Pada penelitian ini, jenis penelitian yang digunakan adalah melalui pendekatan kualitatif, hal ini dikarenakan tujuan dari penelitian ini adalah

memperoleh gambaran yang mendalam tentang Implementasi Program pemberdayaan bagi Pekerja Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung. Data kualitatif merupakan data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar (Sugiyono, 2006 h. 14). Hasil dari penelitian kualitatif ini berupa analisis deskripsi dari suatu kejadian atau peristiwa maupun tingkah laku ataupun hal-hal lain yang berkaitan dengan aktivitas sosial dalam kelompok masyarakat yang mana hal tersebut digunakan sebagai objek dalam penelitian. Oleh karena itu, data harus mempunyai keabsahan dan kriteria tertentu yang sesuai dengan karakteristik penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif menurut Williams (dalam Moleong, 2007 h. 5) merupakan kumpulan data pada suatu latar belakang alamiah dengan menggunakan metode alamiah pula serta dilakukan oleh peneliti yang memiliki ketertarikan secara alamiah. Lebih lanjut, penelitian kualitatif menurut Malo (dalam Noor, 1991 h. 31) diperoleh dengan menelusuri lebih dalam pemikiran dasar yang membimbing penelitian di dalam memahami gejala sosial yang ditelitinya. Kemudian, dalam analisa kualitatif data yang muncul berupa kata-kata, yang biasanya disusun dalam teks dengan cara diperluas (Miles dan Huberman, 1992 h. 15). Jadi, dapat disimpulkan bahwa disini penelitian kualitatif lebih mengutamakan latar alamiah, metode alamiah serta yang melakukan adalah orang yang memiliki perhatian. Lebih lanjut, Denzin dan Lincoln (dalam Moleong, 2007 h. 5) menyatakan bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian dengan latar belakang alamiah yang tujuannya adalah untuk menafsirkan fenomena yang terjadi serta dijalankan dengan metode yang ada.

Penelitian tentang Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten



Tulungagung ini sifatnya adalah penelitian kualitatif yang dimaksudkan bahwa dampak dari program pemberdayaan ini tidak hanya mengungkapkan nilai-nilai tersembunyi dari implementasi program melalui pemberdayaan bagi eks pekerja migran di Kabupaten Tulungagung, namun dalam penelitian ini juga akan lebih peka terhadap informasi yang di dalamnya bersifat kualitatif deskriptif yang secara relatif berusaha untuk mempertahankan keutuhan dari program yang diteliti. Oleh karena itu, diharapkan peneliti dapat menjelaskan secara terperinci tentang Implementasi Program pemberdayaan bagi Pekerja migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung tersebut, sehingga nantinya dalam hasil akhir dapat memberikan rekomendasi kepada pemerintah khususnya yang dapat digunakan sebagai penyempurnaan terkait program pemberdayaan untuk pekerja migran maupun keluarga terkait.

#### **4.2. Lokasi dan Situs Penelitian**

Lokasi penelitian merupakan tempat dimana penelitian tersebut dilaksanakan dengan tujuan untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian.

Penentuan lokasi yaitu terletak di Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur.

Sementara, untuk situs penelitian yang merupakan tempat dimana peneliti dapat mengamati keadaan sebenarnya dari objek penelitian, sehingga data yang di dapatkan adalah valid, akurat serta benar-benar dibutuhkan dalam penelitian.

Maka situs penelitian yang digunakan adalah yaitu pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung Jalan Jayeng Kusuma Nomor 19 Kabupaten Tulungagung yang berkaitan langsung Implementasi Program

Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Pasca Migran di Kabupaten Tulungagung.

### 4.3. Fokus Penelitian

Menurut Moleong (2014 h. 33) dalam pendekatan penelitian kualitatif, dilihat dari aspek metode maka penelitian ini lebih mengarah pada historikal, etnografis serta studi kasus. Sementara dari konteks studinya penelitian kualitatif lebih berupaya untuk memahami fenomena yang kompleks dengan jalan mengujinya dalam konteks secara keseluruhan, mengidentifikasi tema yang relevan dengan pola-pola yang kemudian menjadi fokus studi (Moleong, 2014 h. 33).

Dalam penelitian kualitatif penentuan masalah menurut Lincoln dan Guba (dalam Moleong, 2014 h. 93) tergantung pada paradigma yang digunakan peneliti, baik sebagai peneliti itu sendiri ataupun sebagai evaluator.

Karena luasnya masalah yang diteliti, maka disini peneliti akan membatasi penelitian dalam satu atau lebih variabel. Batasan penelitian inilah yang dinamakan fokus. Fokus disini berisi kepentingan, urgensi, serta kemungkinan masalah yang akan dipecahkan. Oleh karena itu, maka untuk fokus penelitian dalam tesis ini disesuaikan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI Kabupaten Tulungagung serta Program Kerja Pemberdayaan TKI Purna meliputi:

1. Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung.

a. Ruang Lingkup Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung.

b. Tujuan dan Manfaat Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung.

c. Strategi dan Capaian Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung.

d. Indikator dan Syarat-Syarat dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung.

e. Aktor yang terkait dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung.

2. Upaya yang dapat dilakukan dalam rangka mengatasi kendala-kendala yang ada dalam implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung.

a. Meningkatkan motivasi bagi kelompok sasaran, yakni TKI purna yang diberdayakan dengan mendatangkan motivator baik TKI purna yang

sukses melalui wirausaha maupun pihak lain yang sukses menjalankan bidang usaha yang digeluti.

b. Pemberian tambahan modal dan ganti rugi bibit yang sebagian bukan bibit unggul, sehingga menimbulkan kerugian di awal pemberdayaan.

c. Memperbaiki komunikasi dan koordinasi antar *stakeholders* terkait.

### 3. Faktor-faktor dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung.

a. Faktor Pendukung

b. Faktor Penghambat

#### 4.4. Sumber Data

Menurut Lofland dan Lofland (dalam Moleong, 2014 h. 157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Sumber data adalah tempat data diperoleh dengan menggunakan metode tertentu baik berupa manusia, artefak, ataupun dokumen-dokumen (Sutopo, 2006 h. 56). Sementara, jenis data dibedakan menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder (Suliyanto, 2006 h. 131).

Data primer yaitu data utama, artinya data yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti dari sumber pertama dan dilakukan dengan pengamatan serta pencatatan.

Sedangkan, data sekunder adalah data pendukung yaitu data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan pengelolanya. Maka, dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan, meliputi:

##### 4.4.1. Jenis Data Primer

Sumber dari data ini diperoleh dari objek penelitian secara langsung, yang meliputi observasi (pengamatan), wawancara (*in depth interview*) dengan pihak-pihak yang terkait dengan Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung. Dalam hal ini data primer diperoleh dari :

1. Bapak Yumar, ST, MM selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung
2. Ibu Triningsih selaku Kepala Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung
3. Bapak Catur Subagiyo, selaku Kepala Desa Betak Kalidawir, Tulungagung
4. Bapak Arifan Riski dan Ibu Tri Widiastuti, selaku Staff Pendamping Program Pemberdayaan dan Desmigratif Desa Betak Kalidawir.
5. Bapak Nasrudin, selaku Kepala Desa Mirigambar Sumbergempol, Tulungagung.
6. Ibu Neni Wijayanti dan Bapak Ahmad Rafi Setyawan, selaku Staff Pendamping Program Pemberdayaan dan Desmigratif Desa Mirigambar Sumbergempol.
7. Masyarakat (Pekerja Pasca Migran) Kabupaten Tulungagung.
  - a. Bapak Nurjasman, selaku Ketua Kelompok "Ayam Joper" Desa Mirigambar Sumbergempol.
  - b. Ibu Siti Fatmah, selaku Ketua Kelompok "Ayam Petelur" Desa Betak Kalidawir.
8. Mitra Lokal, selaku instruktur dalam Implementasi Program Pemberdayaan Pekerja Pasca Migran di Tulungagung.

#### 4.4.2. Jenis Data Sekunder

Sumber data sekunder dapat diperoleh dari surat-surat pribadi, kitab harian, notula rapat perkumpulan, sampai dokumen-dokumen resmi dari instansi pemerintah (Nasution, 2007 h. 143). Data ini juga dapat diperoleh dari dokumen berupa Rencana Strategis (Renstra) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung Tahun 2014-2018, Rencana Kerja (Renja) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung Tahun 2018, serta Program Kerja terkait pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung. Dimana, dokumen-dokumen ini terdapat pada Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yang sesuai dengan kebutuhan fokus dalam penelitian ini.

#### 4.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

##### 4.5.1. Wawancara

Pengertian wawancara menurut Moleong (2014 h. 186) adalah percakapan dengan maksud tertentu. Dimana dalam percakapan tersebut dilakukan oleh dua pihak yaitu *interviewer* sebagai pihak yang mengajukan pertanyaan, dengan *interviewee* yaitu pihak yang memberikan jawaban atas pertanyaan tersebut.

Menurut Herdiansyah (2010 h. 118) untuk penelitian kualitatif, wawancara menjadi metode pengumpulan data yang utama, karena sebagian besar data biasanya diperoleh dari wawancara. Bentuk wawancara menurut Herdiansyah (2010 h. 121)





dibagi menjadi tiga, yaitu wawancara terstruktur, wawancara semi terstruktur, dan wawancara tidak terstruktur.

Tujuan diadakannya wawancara menurut Lincoln dan Guba (dalam Moleong, 2014 h. 186) :

“Tujuannya untuk mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntutan, kepedulian, dan lain-lain kebulatan; merekonstruksi kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu; memproyeksikan kebulatan-kebulatan sebagai yang diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang; memverifikasi, mengubah, dan memperluas informasi yang diperoleh dari orang lain, baik manusia maupun bukan manusia (triangulasi), dan memverifikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota.”

Pada penelitian ini wawancara telah dilaksanakan sekitar bulan Januari 2019

- Februari 2019. Untuk penelitian ini, perlu adanya wawancara mendalam yang

bertujuan untuk mengungkapkan data subyektif tentang Implementasi Program

Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan

Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung. Bentuk wawancara yang digunakan

adalah wawancara semi terstruktur yaitu wawancara mendalam yang dilakukan

dengan cara tanya jawab dengan informan sesuai dengan pedoman wawancara

(*guided interview*) yang sebelumnya telah dirancang serta berisi garis besar dan

kata kunci pertanyaan yang bisa dikembangkan lebih lanjut ketika wawancara

berlangsung. Pertanyaan tersebut berkisar tentang bagaimana Implementasi

Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya

Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung.

#### 4.5.2. Observasi

Observasi disebut juga sebagai pengamatan, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala yang diselidiki (Narbuko dan Achmadi, 2013 h. 70). Sedangkan ciri-ciri pengamatan dalam penelitian menurut Narbuko dan Achmadi (2013 h. 70), antara lain: mempunyai arah khusus, sistematis, diikuti pencatatan segera). Sementara, untuk jenis observasi menurut Narbuko dan Achmadi (2013 h. 70) dibedakan menjadi tiga hal yaitu:

1. Observasi Partisipan, apabila observer ikut ambil bagian atau berada dalam keadaan objek yang di observasi.
2. Observasi Sistematis, terjadi ketika ada kerangka yang memuat faktor-faktor yang telah diukur kategorinya, yang meliputi materi, cara, dan hubungan observasi dengan observasi.
3. Observasi eksperimental, yaitu dilaksanakan dengan observer mengadakan pengendalian unsur-unsur penting dalam situasi tersebut, sehingga situasi dapat diatur sesuai dengan tujuan penelitian.

Untuk penelitian ini, observasi sistematis yaitu dengan menekankan hubungan antara observasi dengan observasi, dengan tujuan untuk memperoleh data tentang Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung.

#### 4.5.3. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan cara mengumpulkan data melalui foto, video, peninggalan tertulis misal arsip, buku, teori, pendapat, dalil atau hukum, dan lain-lain yang berhubungan dengan masalah penelitian (Zuriah, 2009 h. 191).

Sementara untuk penelitian kualitatif teknik ini merupakan merupakan alat pengumpul data yang utama karena pembuktian hipotesisnya yang diajukan secara logis dan rasional melalui pendapat, teor atau hukum-hukum yang diterima, baik yang mendukung maupun membantu hipotesis tersebut (Zuriah, 2009 h.191).

Dalam penelitian ini, dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder dimana data tersebut digunakan sebagai tambahan dan pendukung dalam pembahasan serta uiasan yang diperoleh dari lapangan, tentang bagaimana implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung, yang juga termasuk sebagai upaya perlindungan terhadap eks buruh migran. Untuk itu, peneliti memanfaatkan dokumen yang terkait, seperti foto-foto terkait implementasi program pemberdayaan, dimana dokumen tersebut diperoleh dari lokasi penelitian untuk dipelajari serta dimasukkan ke dalam hasil penelitian nantinya.

#### 4.6. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat bantu bagi peneliti dalam mengumpulkan data. Kualitas instrumen akan membantu kualitas data yang terkumpul (*Garbage Tool Garbage Result*). Oleh karena itu, menyusun instrumen bagi peneliti merupakan langkah penting yang harus dipahami menurut (Suharismi, 1995 h.177).

Sementara menurut Margono dalam (Zuriah, 2009 h. 168) menyatakan bahwa umumnya penelitian akan berhasil dengan baik apabila banyak menggunakan instrumen, sebab data yang diperlukan untuk menjawab masalah

penelitian dan menjawab hipotesis diperoleh dalam instrumen. Adapun beberapa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### 4.6.1. Peneliti Sendiri

Peneliti melakukan pengamatan serta mencatat terhadap fenomena yang terjadi di tempat penelitian, dengan dukungan yang ada di praktek lapangan.

#### 4.6.2. Pedoman Wawancara

Peneliti menggunakan pedoman wawancara yang ditujukan Kepala Bidang Penempatan, Perluasan Tenaga Kerja dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

#### 4.6.3. Alat Penunjang

Peneliti menggunakan dokumentasi untuk pengumpulan data sekunder dengan dukungan alat pencatatan dokumentasi, seperti Kamera, *Handphone*, dan perekam suara.

### 4.7. Metode Analisis Data

Menurut Bogdan dan Biklen (dalam Moleong, 2014, h. 248) merupakan upaya yang dilakukan dengan cara bekerja dengan data, memilahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari serta memutuskan apa yang dapat diceritakan pada orang lain.

Sementara untuk tahapan analisis data kualitatif menurut McDrury (dalam Moleong, 2014, h. 248) meliputi :

1. Membaca dan mempelajari data, menandai kata-kata kunci dan gagasan yang ada dalam data.

2. Mempelajari kata-kata kunci tersebut, serta berupaya menemukan tema-tema yang berasal dari data.

3. Menuliskan model yang ditemukan.

4. Koding yang telah dilakukan

Analisis data pada penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai dilakukannya pengumpulan data pada periode tertentu (Miles, Huberman dan Saldana, 2014 h. 10). Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif, dimana sudut pandang menjadi alat analisis utama. Analisis data dalam penelitian ini digunakan untuk mencari dan mengembangkan catatan hasil wawancara, dimana hasil analisis tersebut berguna untuk menambah pemahaman peneliti tentang judul yang diteliti serta menyajikannya sebagai temuan bagi orang lain. Untuk meningkatkan pemahaman maka perlu dikaji kembali tentang pendapat, persepsi, pemikiran, dan interpretasi dari pihak-pihak yang dianggap kompeten terhadap masalah penelitian.

Analisis dimulai saat merumuskan dan menjelaskan suatu masalah, hal tersebut dilakukan sebelum melakukan riset di lapangan sampai dengan penulisan hasil penelitian. Prosedur yang dilakukan sebelum melakukan riset di lapangan adalah melakukan analisis terhadap data primer yang nantinya akan digunakan untuk menentukan fokus penelitian. Tetapi, sifat dari fokus penelitian adalah sementara, dikatakan demikian karena fokus penelitian akan berkembang seiring dengan dilakukannya riset di lapangan.

Kemudian analisis yang digunakan menjadi analisis data selama melakukan riset di lapangan, yang meliputi:

4.7.1. Kondensasi Data



Pada saat pengumpulan data berlangsung, terjadi tahapan dari pengumpulan data selanjutnya yang meliputi, pembuatan ringkasan, pengkodean, penelusuran tema, pembuatan gugus gugus, pembuatan partisi dan pembuatan memo. Dari pengumpulan data, dalam analisis kualitatif dimulai dengan mencari arti, serta mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi atau sebab akibat serta proposisi.

Kondensasi data merupakan proses memilih, menyederhanakan, mengabstrakan, dan mentransformasi data "kasar" yang muncul dari catatan yang tertulis di lapangan. Kondensasi data merupakan bagian dari analisis data. Kondensasi merupakan bentuk analisis yang lebih mempertajam, menggolongkan, mengarahkan, membuang hal yang tidak diperlukan, dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan nantinya dapat diverifikasi.

#### 4.7.2. Penyajian Data

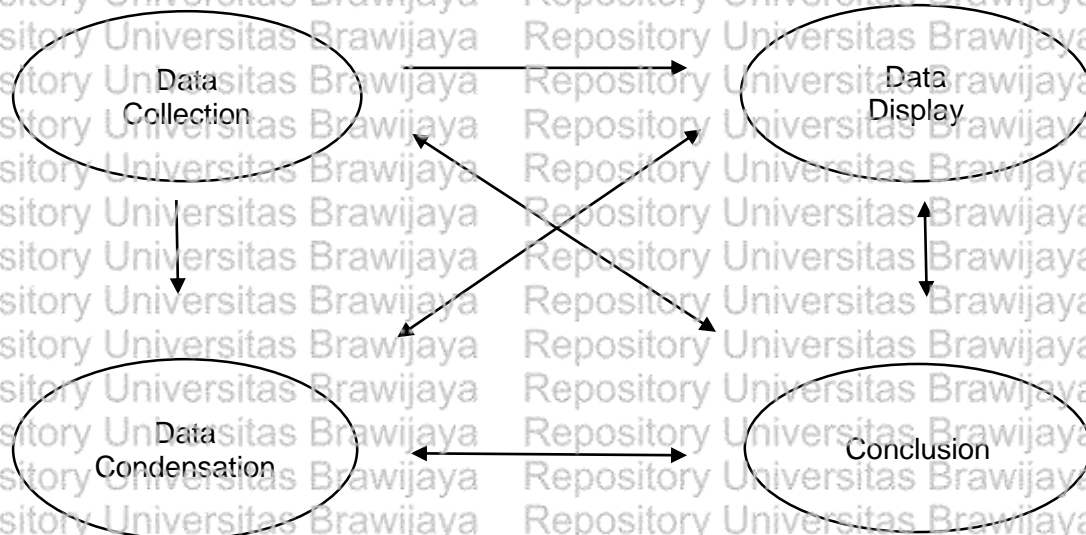
Penyajian data merupakan kumpulan informasi yang disusun secara sistematis, yang nantinya memungkinkan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian data dalam penelitian kualitatif biasanya berbentuk teks naratif. Selain itu juga bisa berupa bagan maupun hubungan antar kategori dan sejenisnya.

#### 4.7.3. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan tahap terakhir dalam analisis data. Kesimpulan tersebut diverifikasi selama penelitian berlangsung. Karena dalam kesimpulan memungkinkan data tersebut telah menjawab rumusan masalah, tetapi karena rumusan masalah sifatnya adalah sementara maka penelitian masih dapat dikembangkan. Hal yang biasanya dilakukan adalah mencatat pola serta



tema yang sama, mengelompokkan, dan mencari kasus yang berbeda atau menyimpang dari kebiasaan masyarakat.



(Sumber: Miles, Huberman dan Saldana (2014:33))

Gambar 4.1. Analisis Model Interaktif

#### 4.8. Keabsahan Data

Keabsahan data digunakan peneliti dengan tujuan untuk menjamin keakuratan dari data. Menurut Moleong (2014 h. 321), keabsahan data merupakan konsep penting yang diperbaharui dari konsep validitas dan realibilitas serta disesuaikan dengan tuntutan pengetahuan, kriteria paradigmanya sendiri.

Sementara, untuk menetapkan keabsahan data diperlukan teknik pemeriksaan menurut Moleong (2014 h. 324), dimana terdapat empat kriteria yang digunakan yang meliputi :

##### 4.8.1. *Credibility* (Kepercayaan)

*Credibility* disini fungsinya adalah melaksanakan inkuiri sehingga dapat tercapai tingkat kepercayaan penemuannya. Selain itu dalam kriteria ini juga

menunjukkan derajat kepercayaan dari hasil temuan yang dibuktikan oleh peneliti pada kondisi fakta ganda (Moleong, 2014 h. 324). Pengukuran derajat kepercayaan dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan pengulangan seluruh data dan informasi yang telah dikumpulkan yang berkaitan dengan fokus penelitian yang sedang diteliti.

#### 4.8.2. *Transferability* (Keteralihan)

Kriteria keteralihan ini menyatakan bahwa generalisasi pada suatu penemuan dapat berlaku dan diterapkan dalam semua konteks dalam populasi yang sama yang didasarkan atas penemuan yang diperoleh pada sampel secara representatif mewakili populasi tersebut (Moleong, 2014 h. 324). Pengukuran keteralihan dalam hal ini peneliti melakukan dengan memperkaya wacana ilmiah dengan cara melakukan deskripsi terperinci meliputi melakukan uraian lebih cermat dan rinci serta mendalam.

#### 4.8.3. *Dependability* (Ketertanggung)

Kriteria pengukuran ketertanggung disini dapat diartikan lebih luas dari reliabilitas. Menurut Moleong (2014 h. 325) hal ini disebabkan oleh peninjauan yang menyatakan bahwa konsep itu diperhitungkan itu merupakan segala-galanya yaitu yang ada pada realibilitas itu sendiri ditambah faktor-faktor lain yang berkaitan. Pengukuran ketertanggung sendiri dalam penelitian ini dilakukan dengan hasil penelitian diulang kembali melalui pemeriksaan secara cermat terhadap seluruh komponen dan proses penelitian serta hasil dari penelitian tersebut.



#### 4.8.4. *Coniirmability* (Kepastian)

Kriteria ini digunakan untuk memperoleh kepastian terhadap hasil penelitian. Oleh karena itu dilakukan pemeriksaan secara cermat terhadap semua komponen dan proses penelitian serta hasil penelitiannya.

Sementara dalam penelitian ini teknik pemeriksaan keabsahan yang digunakan meliputi :

##### 4.8.4.1. Triangulasi

Menurut Moleong (2014 h. 330) triangulasi merupakan pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data tersebut.

Dimana hal lain tersebut digunakan sebagai pembanding terhadap data tersebut.

Menurut Paton dalam (Moleong, 2014 h. 331), triangulasi merupakan membandingkan data dengan sumber dengan cara melakukan cek ulang terhadap derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui alat dan waktu yang berbeda. Hal tersebut dapat dilakukan dengan cara :

- a. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- c. Membandingkan apa yang dikataka orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- d. Membandingkan apa yang dikatakan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat serta pandangan orang lain.
- e. Membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen yang berkaitan.

**TABEL 4.1**  
**Triangulasi Data**

Kadinas	Ka. Bidang	Kades Betak	Kades Mirigambar	Staff Pendamping Betak	Staff Pendamping Mirigambar	Validasi	Analisis
<b>Ruang Lingkup Implementasi</b>							
Sebenarnya berkaitan dengan program pemberdayaan bagi TKI purna sendiri telah sesuai dengan kebutuhan TKI purna Tulungagung, karena rata-rata TKI purna di Tulungagung selalu ingin kembali bekerja sebagai TKI, dengan alasan mereka tidak memiliki pekerjaan ketika di Indonesia padahal mereka memiliki <i>skill</i> dan modal. Hanya saja mereka tidak tau bagaimana memanfaatkannya. Oleh karena itu kami membuat suatu program untuk memfasilitasi kebutuhan TKI	Untuk implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung itu sendiri, memang fokus pemberdayaan sendiri ditujukan untuk TKI purna yang ada di Kabupaten Tulungagung. Selain TKI purna, lingkup implementasi program pemberdayaan yang kami lakukan juga ditujukan bagi beberapa keluarga dekat seperti suami ataupun istri, ada beberapa hal yang kami lakukan agar program ini berjalan	Pemberdayaan ini dilakukan sesuai dengan masing-masing potensi yang dimiliki masyarakat. Karena sebenarnya masyarakat itu memiliki <i>skill</i> dan modal untuk memulai membuka bidang usaha	Kalau di desa Mirigambar ruang lingkungnya pada bidang usaha ayam joper, usaha ini juga sangat diminati oleh masyarakat, dimana sebelumnya juga diberikan pelatihan.	Kalau di desa Betak sendiri program yang dilaksanakan berupa bantuan peternakan ayam petelur karena memang sesuai dengan potensi masyarakat Betak	Program yang dilakukan di desa Mirigambar yaitu pemberian modal serta pelatihan pada bidang usaha ayam joper	Valid	Ruang lingkup implementasi ini ditujukan bagi TKI purna dan keluarga. Selain itu lingkup pemberdayaan juga meliputi fasilitasi pemberian pelatihan dan modal. Sementara, pemilihan bidang usaha disesuaikan dengan potensi masing-masing wilayah. Selain pemberdayaan, juga diupayakan pembentukan koperasi TKI.



purna itu sendiri sesuai dengan melalui program tujuan yang pemberdayaan. ditetapkan antara Namun, seiring lain kami berjalannya memberikan fasilitas berupa implementasi pelatihan serta pemberdayaan bagi modal bagi TKI TKI purna itu sendiri, purna serta mulai terdapat membentuk permasalahan, koperasi TKI, yang berkaitan dengan nantinya bisa rendahnya minat digunakan untuk TKI purna untuk memperoleh mengikuti program bantuan modal. ini, karena mereka. Sebenarnya ada menganggap akan laboratorium kecil di sulit untuk sukses BLK-BLK kami yang ketika bekerja di bisa digunakan Indonesia serta untuk mendukung perlu banyak prgram ini. Namun ketrampilan untuk belum dimanfaatkan melaksanakan maksimal bahkan program ini sampai hampir tidak pernah benar-benar digunakan oleh TKI berhasil. purna. Karena mereka lebih nyaman melakukan praktik di rumah ketua kelompok masing-masing memang untuk mengimplementasikan program ini, kami Disnakertrans memilih daerah-daerah yang memiliki mayoritas penduduk sebagai TKI. Sebenarnya ada beberapa wilayah yang memiliki basis TKI di

<p>Kabupaten Tulungagung. Tapi karena keterbatasan anggaran juga, kami memilih dua desa untuk mengimplementasikan program ini yaitu desa Mirigambar, Sumbergempol dan desa Betak Kalidawir</p>							
<p><b>Tujuan dan Manfaat Implementasi</b></p>							
<p>Tujuan dari adanya program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung antara lain agar mereka dalam hal ini TKI purna memiliki pengetahuan dan ketrampilan agar bisa digunakan untuk modal bekerja di negara sendiri, selain itu untuk membuka wawasan TKI purna bahwa sukses tidak hanya ketika mereka bekerja di luar negeri tapi juga mereka bisa sukses ketika bekerja di negara sendiri baik melalui bidang wirausaha maupun</p>	<p>sebenarnya tujuan utama dari adanya implementasi program ini supaya masyarakat kita ini tidak terbiasa untuk menjadi TKI. Karena dari data yang ada jumlah penduduk yang menjadi TKI di Kabupaten Tulungagung cukup besar. Sehingga, dapat dipastikan ketergantungan masyarakat untuk bekerja sebagai TKI sangat tinggi. Oleh karena itu, pemerintah berupaya meminimalisir hal tersebut, melalui pemberian ketrampilan sehingga nanti mereka dapat</p>	<p>Supaya TKI purna ini memiliki keterampilan dan keahlian yang bisa bermanfaat bagi dirinya dan keluarganya</p>	<p>Manfaatnya bisa mengelola gaji yang didapat selama bekerja di luar negeri. Sehingga TKI purna tidak ada keinginan lagi untuk kembali ke luar negeri</p>	<p>Sebenarnya adanya implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung terdapat beberapa manfaat juga yang diperoleh TKI purna itu sendiri, antara lain TKI purna bisa kembali bekerja tanpa harus pergi ke luar negeri, untuk modal dan <i>skill</i> dapat dimanfaatkan secara efektif, mendapat banyak ilmu yang baru terkait bidang usaha yang</p>	<p>Adanya program pemberdayaan bisa memberikan manfaat kepada TKI purna, yang nantinya gaji yang diterima selama bekerja di luar negeri bisa menjadi modal untuk usaha di tempat tinggalnya, sehingga tidak menggantungkan perekonomiannya di negara lain</p>	<p>Valid</p>	<p>Tujuan dari program pemberdayaan bagi TKI purna adalah memiliki pengetahuan dan keterampilan supaya bisa digunakan untuk modal bekerja di negara sendiri. Selain itu manfaat yang didapatkan dari program ini adalah TKI purna memiliki pekerjaan sendiri di negara sendiri tanpa haru kembali lagi ke negara lain. Selain itu, mereka bisa membuka lapangan pekerjaan bagi orang lain dan mereka bisa</p>



<p>yang lainnya. Kemudian kami memotivasi sampai melakukan pendampingan terhadap pemberdayaan ini tujuannya agar mereka tidak merasa sulit untuk mempelajari hal-hal yang baru, baik saat pelatihan, permodalan sampai dengan pemasaran hasil pemberdayaan ini. Dan yang</p> <p>membuka lapangan kerja sendiri. Tujuan lain adanya implementasi program pemberdayaan ini agar mereka dalam hal ini TKI purna memiliki pengetahuan dan ketrampilan agar bisa digunakan untuk modal bekerja di negara sendiri. Selain itu untuk membuka wawasan TKI purna bahwa sukses tidak hanya ketika mereka bekerja di luar negeri tapi juga mereka bisa sukses ketika bekerja di negara sendiri baik melalui bidang wirausaha maupun yang lainnya. Kemudian kami memotivasi sampai melakukan pendampingan terhadap pemberdayaan ini, tujuannya agar mereka tidak merasa sulit untuk mempelajari hal-hal yang baru, baik saat pelatihan, permodalan sampai dengan pemasaran hasil pemberdayaan ini. Dan yang</p>		<p>diberdayakan, kemudian sumber daya yang sebelumnya tidak memiliki nilai jual, menjadi bernilai jual tinggi serta bisa membuka lapangan pekerjaan bagi orang lain, kesejahteraan TKI purna meningkat dan tentunya bisa berkumpul dengan keluarga</p>		<p>berkumpul dengan keluarga.</p>
---	--	--	--	-----------------------------------



terakhir tujuan implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna ini adalah meningkatkan kesejahteraan TKI purna itu sendiri pasca pulang ke Indonesia. Sebenarnya adanya implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung terdapat beberapa manfaat juga yang diperoleh TKI purna itu sendiri, antara lain TKI purna bisa kembali bekerja tanpa harus pergi ke luar negeri untuk modal dan *skill* dapat dimanfaatkan secara efektif, mendapat banyak ilmu yang baru terkait bidang usaha yang diberdayakan, kemudian sumber daya yang sebelumnya tidak memiliki nilai jual menjadi bernilai jual tinggi serta bisa membuka lapangan

	<p>pekerjaan bagi orang lain kesejahteraan TKI purna meningkat dan tentunya bisa berkumpul dengan keluarga</p>						
<p><b>Strategi dan Capaian Implementasi</b></p>							
<p>untuk implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung sendiri belum mencapai 100%. Hal tersebut terlihat baik dari penyaluran bantuan &amp; modal pemberdayaan, pelatihan, pelaksanaan sampai dengan penjualan. Banyak manfaat juga yang diperoleh antara lain TKI purna bisa kembali bekerja tanpa harus pergi ke luar negeri, mendapat banyak ilmu yang baru terkait bidang usaha yang diberdayakan, sampai bisa membuka lapangan</p>	<p>untuk strategi yang kami lakukan dalam implementasi program ini pertama berhubungan dengan pemilihan tempat. Disini pemilihan tempat disesuaikan dengan wilayah yang besar di Kabupaten Tulungagung, dalam hal ini kami memilih Desa Mirigambar Sumbergepol dan Desa Betak Kalidawir, dengan alasan kedua Desa ini hampir setiap rumah bermata pencaharian sebagai TKI di berbagai negara. Kedua, melakukan koordinasi dengan TKI purna dan Keluarga dengan cara mengumpulkan mereka. Disini kami</p>			<p>dari pihak Desa Betak sendiri memiliki beberapa strategi dalam mengimplementasikan program pemberdayaan bagi TKI purna itu sendiri diantaranya adalah melakukan sosialisasi secara detil tentang program pemberdayaan ini. Kemudian untuk anggota kelompok dipilih secara tepat sasaran, artinya mereka harus memiliki basic di bidang yang diberdayakan itu. Ketiga, pemilihan tempat harus sesuai dengan kebutuhan program pemberdayaan, begitu pula dengan pemilihan ketua kelompok</p>	<p>berhubungan dengan implementasi program pemberdayaan ini, capaian dari implementasi program khususnya bidang usaha "ayam joper" sendiri masin sekitar 55% di desa Mirigambar ini.</p>	<p>Valid</p>	<p>Secara keseluruhan sudah bagus namun juga belum bisa dikatakan berhasil. Sebab masih ada beberapa poin yang memerlukan pemantauan lebih khusus dan detail. Meskipun hasil capaian yang didapatkan dari program ini belum mencapai 100%, namun dengan adanya program ini strategi yang dilakukan sudah tepat sasaran yaitu pemilihan bidang usaha yang sesuai dengan <i>skill</i> atau kemampuan yang dimiliki oleh TKI purna.</p>



<p>pekerjaan bagi orang lain</p>	<p>akan melakukan diskusi berhubungan dengan apa yang sebenarnya mereka butuhkan, sehingga penghasilan mereka itu dapat bermanfaat jangka panjang. Ketiga, melakukan analisa berkaitan dengan potensi lokal wilayah tersebut. Sumber daya apa yang bisa dimanfaatkan dan memiliki nilai jual. Contohnya: Desa Besuki, di desa ini jumlah pisang cukup melimpah, dulunya pisang di desa ini tidak memiliki nilai jual. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberdayakan TKI purna untuk industri keripik pisang, sehingga pisang tersebut bisa bermanfaat dan bernilai jual. Keempat, membuat kelompok-kelompok kecil berisi 20 orang per kelompok. Tujuannya agar pelatihan lebih mudah dilakukan. Yang terakhir adalah dengan dibantu dalam hal</p>		<p>juga harus tepat dan disepakati semua pihak. Yang terakhir, dilakukan <i>monitoring</i> setiap minggunya untuk mengetahui perkembangan implementasi program pemberdayaan ini, sementara untuk capaian implementasi kurang lebih mencapai 70%</p>		
----------------------------------	--	--	---	--	--





	<p>modal, dengan cara memfasilitasi kelompok-kelompok tersebut dalam melakukan pinjaman BNI, BUMDES, Koperasi TKI. Karena usaha mereka adalah usaha baru, maka pinjaman hanya bisa dilakukan oleh kelompok untuk implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung sendiri belum mencapai 100%. Hal tersebut terlihat baik dari penyaluran bantuan &amp; modal pemberdayaan, pelatihan, pelaksanaan sampai dengan penjualan</p>						
<p><b>Indikator dan Syarat-Syarat dalam Implementasi</b></p>							
<p>Syarat yang ditetapkan bagi TKI purna ini terdapat beberapa indikator, yaitu terkait dengan jumlah anggota, kelompok, penentuan ketua</p>	<p>untuk indikator dan syarat sendiri yang diberikan bagi TKI purna seperti program ini di khususkan bagi TKI purna dan keluarga dekat saja, bidang</p>	<p>Kalau untuk bidang usaha dan kelompok ditentukan oleh pihak Disnaker jadi kami tinggal pelaksanaannya</p>	<p>Jadi dalam pelaksanaan implementasi ini sebenarnya tidak harus di rumah ketua kelompok bisa di mana saja</p>	<p>Program ini diberikan secara khusus kepada TKI purna dan keluarga dekat</p>	<p>Kalau dari Disnaker itu kan memberikan modal berupa fasilitas dan peralatan jadi kami tetap</p>	<p>Valid</p>	<p>Indikator dan syarat yang di tetapkan yaitu terkait dengan jumlah anggota, penentuan ketua kelompok</p>

<p>kelompok, nantinya mengikuti musyawarah menentukan usaha dilaksanakan</p>	<p>yang akan dalam bidang yang</p>	<p>usaha dipilih oleh kami dengan pertimbangan potensi lokal daerah, jumlah anggota kelompok 20 orang dengan 2 kelompok untuk setiap desmigratif, ketua kelompok adalah hasil musyawarah. Kemudian, pelatihan dilaksanakan di rumah ketua kelompok. Kami hanya memberikan modal berupa peralatan dan fasilitas saja, bukan berupa uang. Mitra lokal tidak hanya bertugas memberikan pelatihan saja, melainkan membantu mencari pasar dan penjualan. Selain itu, diperlukan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaannya. Yang terakhir untuk tempat usaha itu tidak harus di rumah ketua kelompok, bisa juga di rumah anggota ataupun dimana saja.</p>	<p>saja dan sesuai dengan kebutuhan bidang usaha</p> <p>mengawasi proses berjalannya program pemberdayaan ini</p>		<p>membantu untuk memantau perjalanan selama proses implementasi berlangsung</p>		<p>dan penentuan tempat yang bisa dijadikan sebagai bidang usaha, tempat ini tidak harus berada</p>
--	------------------------------------	--	---	--	--	--	---

	disesuaikan dengan kebutuhan dari bidang usaha itu sendiri						
<b>Aktor-aktor yang terkait dalam Implementasi</b>							
<p>Untuk implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung sendiri terdapat beberapa aktor yang terlibat, seperti: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, dalam hal ini adalah bagian penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga kerja. Kemudian aktor lain seperti Kepala Desa dan Perangkat Desa di Betak Kalidawir, petugas dan pendamping program pemberdayaan dan Desmigratif, mitra lokal serta TKI purna yang diberdayakan</p>	<p>dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung ini, tentunya melibatkan beberapa pihak di dalamnya seperti Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, kami sendiri dari Bagian Penempatan, Perluasan dan Pelatihan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, Kepala Desa tempat pemberdayaan berlangsung yaitu Desa Betak dan Desa Mirigambar, petugas pendamping program pemberdayaan, Mitra lokal, serta tentunya TKI purna yang kami berdayakan. Aktor-</p>	<p>Aktor-aktor yang terkait dalam hal ini yaitu Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, Bagian Penempatan, Perluasan dan Pelatihan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Kemudian kami sendiri sebagai Kepala Desa.</p>	<p>Kami merupakan salah satu aktor yang ikut terkait dalam implementasi program tersebut yang didampingi oleh staff pendamping dari masing-masing desa untuk mengawal proses yang berjalan</p>	<p>Kalau staff pendamping seperti kami ini bertugas secara langsung dalam proses implementasi, yang nantinya terhubung secara langsung dengan TKI purna</p>	<p>untuk implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung sendiri terdapat beberapa aktor yang terlibat, seperti: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, dalam hal ini adalah bagian penempatan dan pelatihan tenaga kerja. Kemudian aktor lain seperti Kepala Desa dan Perangkat Desa di Betak Kalidawir, petugas dan pendamping program pemberdayaan dan Desmigratif, mitra lokal serta TKI purna yang diberdayakan</p>	Valid	<p>Beberapa aktor yang terkait dalam proses implementasi ini adalah (1) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, (2) Bagian Penempatan, Perluasan dan Pelatihan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, (3) kepala desa Betak, (4) kepala desa Mirigambar, (5) staff pendamping desa Betak, (6) staff pendamping desa Mirigambar, dan (7) Mitra Lokal</p>



aktor tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan implementasi program pemberdayaan ini, sehingga diharapkan nantinya tercipta sinkronisasi dan optimalisasi terkait implementasi program itu sendiri

Kadinas	Ka. Bidang	Kades Betak	Kades Mirigambar	Staff Pendamping Betak	Staff Pendamping Mirigambar	TKI Purna Betak	TKI Purna Mirigambar	Validasi	Analisis
<b>Faktor Pendukung</b>									
Faktor pendukung dalam proses implementasi ini antara lain, adanya sinerga yang positif dari setiap elemen yang berhubungan dalam proses implementasi. Hal ini sangat penting karena dengan adanya sinergi yang positif akan menimbulkan sikap peduli dan saling membantu	memang benar dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna sendiri terdapat beberapa faktor yang mendukung untuk pelaksanaan program ini seperti dari segi bantuan peralatan seperti mesin sesuai dengan kebutuhan bidang yang akan diberdayakan. Adanya kerjasama dari hulu ke hilir dan antara <i>stakeholders</i> terkait. Ketiga, diuangkannya waktu untuk melakukan diskusi rutin terkait	Kalau dari pihak desa diadakan monitoring setiap minggu dengan tujuan untuk mengetahui kendala dan dapat mencegahnya supaya tidak menjadi penyakit dan penghalang dalam proses implementasi ini	Adanya komunikasi, kerjasama dan monitoring yang dilakukan pihak desa setiap minggu merupakan salah satu faktor pendukung dalam proses implementasi ini.	terdapat beberapa faktor yang menjadi pendukung dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Desa Betak itu sendiri seperti dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan perhatian akan program ini terbukti setiap tiga bulan sekali dilakukan <i>monitoring</i> terkait implementasi program pemberdayaan di desa ini. Kedua, pelatihan yang diberikan kepada	dalam implementasi program pemberdayaan di Kabupaten Tulungagung itu, khususnya di Desa Mirigambar faktor pendukungnya sendiri berupa bantuan fasilitas pemberdayaan seperti bantuan bibit "ayam joper" itu sendiri serta mesin penetas. Selain itu untuk pendamping program ini sendiri diberikan pelatihan sehingga akan mampu menyalurkan ilmu yang	yang bisa dikatakan sebagai pendukung program ini seperti, sebelum adanya program ini para peserta diberikan pelatihan tentang bidang akan kami kerjakan. Kemudian, diberikan fasilitas berupa bibit unggul siap telur dan 20 jago ayam untuk kelompok kami	hal-hal yang bisa dikatakan pendukung untuk implementasi program pemberdayaan ini ya berkaitan dalam hal ini berupa ayam jago serta 2 mesin penetas. Selain itu, ada tambahan modal sekitar 5 juta untuk pemberdayaan ini serta ganti rugi untuk bibit yang diberikan di awal bukan bibit unggul, dan pemberian pelatihan terkait peternakan ayam joper, dan pemberian pelatihan	Valid	Faktor pendukungnya antara lain: (1) adanya bantuan peralatan yang sesuai dengan kebutuhan, (2) adanya kerjasama dari hulu ke hilir, (3) waktu untuk melakukan diskusi terkait dengan program implementasi, (4) adanya kegiatan <i>monitoring</i> dari pihak desa setiap minggunya. (5) dari SDM pelaksana sudah cukup mumpuni di bidangnya serta adanya komitmen tinggi dalam implementasi program



<p>implementasi program kendala yang terjadi. Keempat, adanya kegiatan <i>monitoring</i> dari pinak desa setiap minggunya. Kelima, dan SDM pelaksana sudah cukup mumpuni di bidangnya serta adanya komitmen tinggi dalam implementasi program</p>	<p>pendamping cukup efektif. Sehingga, pendamping memiliki pengetahuan dan kemampuan mumpuni untuk melaksanakan program ini. Ketiga, pemilihan bidang telah disesuaikan dengan potensi lokal desa ini, sehingga implementasi program pemberdayaan ini tepat sasaran. Keempat, fasilitas yang diberikan pemerintah telah sesuai dengan bidang pemberdayaan yaitu 400 ayam petelur dan 40 ayam jago serta 4 mesin penetas yang diberikan untuk 2 kelompok. Terakhir, berhubungan dengan</p>	<p>didapatkan dengan baik. Kemudian dari segi TKI puma sendiri mereka memiliki motivasi untuk konsisten melanjutkan usaha dari program pemberdayaan tersebut. Meskipun banyak hambatan yang terjadi</p>	<p>terkait peternakan ayam joper</p>		
---	---	---	--------------------------------------	--	--



			<p>sosialisasi yang dilakukan sudah cukup rinci, baik dengan diskusi dan koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Desa dan pendamping kemudian diteruskan kepada peserta program pendamping cukup efektif. Sehingga pendamping memiliki pengetahuan dan kemampuan mumpuni untuk melaksanakan program ini. Ketiga, pemilihan bidang telah disesuaikan dengan potensi lokal desa ini, sehingga implementasi program pemberdayaan ini tepat sasaran.</p>		
--	--	--	---	--	--



				Keempat, fasilitas yang diberikan pemerintah telah sesuai dengan bidang pemberdayaan yaitu 400 ayam petelur dan 40 ayam jago serta 4 mesin penetas yang diberikan untuk 2 kelompok. Terakhir, berhubungan dengan sosialisasi yang dilakukan sudah cukup rinci, baik dengan diskusi dan koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Desa dan pendamping kemudian diteruskan kepada peserta program					
<b>Faktor Penghambat</b>									
sebenarnya kalau penghambat itu terletak	yang bisa dikatakan sebagai penghambat	Kalau bilang, purna itu "gak gelem soro",	Selain dari diri TKI purna, faktor penghambat	untuk implementasi program pemberdayaan	hambatan yang terjadi dalam implementasi	hambatan sendiri lebih modal yang diberikan	kendala dalam pelaksanaan pemberdayaan seperti modal	Valid	Faktor penghambat dari implementasi



<p>pada diri TKI purna itu sendiri, yang mungkin masih belum siap untuk berwirausaha jadi pada semangatnya ya. Karena dia terbiasa kerja dengan mudah dan mendapatkan gaji yang besar</p>	<p>dalam implementasi pemberdayaan bagi TKI purna itu sendiri adalah <i>mindset</i> dari TKI purna itu sendiri yang menganggap bahwa wirausaha itu bukan sebagai suatu pekerjaan, karena mereka terbiasa bekerja dengan mudah. Jumlah TKI di Kabupaten Tulungagung per tahunnya kurang lebih 6000 TKI sementara anggaran pemerintah untuk program ini hanya 200 juta per tahun. Sehingga hanya cukup untuk 10-11 kelompok saja. Untuk memperluas cakupan program pemberdayaan ini dirasa cukup sulit</p>	<p>artinya tidak mau bekerja keras. Mereka maunya enak saja. Hal inilah yang menjadi faktor penghambat utama karena cbyek program ini sendiri adalah TKI purna akan tetapi mereka tidak fokus dalam melakukan pelatihan.</p>	<p>terletak pada anggaran dana. Banyaknya TKI purna menjadikan anggaran dana tidak cukup apabila akan dilakukan program implementasi ini secara keseluruhan.</p>	<p>bagi TKI purna sendiri faktor penghambatnya lebih pada proses adaptasi terhadap program, butuh waktu tidak sebentar, karena program ini adalah terobosan baru dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, sehingga dibutuhkan waktu untuk beradaptasi terhadap program ini. Kedua, TKI purna dirasa kurang telaten karena proses belajar dimulai dari nol sampai dengan sukses. Ketiga, para TKI purna menganggap jumlah bantuan dan fasilitas yang diberikan kurang pas dan sesuai.</p>	<p>program pemberdayaan bagi TKI purna ini seperti pemilihan bidang usaha untuk desa ini sesuai keputusan dinas sehingga tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki masyarakat, sementara desa tidak boleh ikut campur dalam pemilihan bidang usaha. Kedua, minat TKI purna untuk ikut serta dalam program pemberdayaan masih kurang. Ketiga, untuk peternakan ayam joper ini dimulai dari nol, sehingga dibutuhkan waktu untuk adaptasi. Keempat, fasilitas yang diberikan kurang, hanya sebatas bibit dan mesin penetas saja, sementara</p>	<p>masih kurang untuk mengembangkan usaha, kemudian fasilitas yang diberikan hanya sebatas bibit dan mesin saja. Selain itu anggota kelompok belum kompak dalam menjalankan program ini. Kurang adanya tanggung jawab dari anggota kelompok serta koordinasi kelompok belum berjalan dengan baik</p>	<p>yang diberikan kepada kami masih sangat kurang, hanya sebatas bibit dan mesin saja. Proses untuk sampai pada penjualan masih cukup panjang. Kemudian proses penjualan cukup susah, karena kami baru mengenal bidang usaha ini, sementara MOU dalam hal penjualan cilanggar oleh pelatih. Selain itu, banyak terjadi miskomunikasi antara Dinas, desa, dan kelompok. Bantuan juga hanya sebatas bibit dan mesin, sementara yang lain merupakan hasil swadaya kelompok sehingga cukup memberatkan kami. Hal ini</p>		<p>program ini diantaranya adalah : (1) <i>mindset</i> dari TKI purna itu sendiri yang menganggap bahwa wirausaha itu bukan sebagai suatu pekerjaan, (2) terbatasnya anggaran, sehingga tidak bisa mencakup keseluruhan jumlah TKI purna, dan (3) TKI purna yang masih belum fokus ketika dilaksanakan pelatihan</p>
---	--	--	--	---	--	--	--	--	--



dengan anggaran tersebut. Kemudian, banyak dari TKI yang masih belum fokus ketika dilaksanakan pelatihan, sehingga ada beberapa yang hasilnya kurang efektif.	Karena, hanya sebatas bibit ayam dan mesin penetas, sementara untuk memenuhi kebutuhan yang lain hasil swadaya kelompok	kebutuhan yang lain dibebankan bagi peserta. Kelima TKI purna kesulitan akan modal dan pasar, modal untuk mengembangk an usaha tidak ada, sementara untuk penjualan juga sulit karena tidak memiliki pasar	diperparah dengan bibit yang diberikan bukan bibit unggul dan ada satu mesin yang tidak berfungsi		
---	---	--	---	--	--

Kadinas	Ka. Bidang	Kades Betak	Kades Mirigambar	Staff Pendamping Betak	Staff Pendamping Mirigambar	Masy. Betak	Masy. Mirigambar	Validasi	Analisis
<b>Upaya-Upaya untuk mengatasi Kendala</b>									
upaya yang bisa dilakukan dalam mengatasi kendala yang terjadi diantaranya adalah dengan meningkatkan motivasi bagi kelompok	dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung pasti ada beberapa kendala yang terjadi. Namun							Valid	Upaya-upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala yang terjadi, meliputi: meningkatkan motivasi bagi kelompok sasaran



<p>sasaran, pemberian tambahan modal, serta memperbaiki komunikasi dan koordinasi</p>	<p>di sini kami berupaya agar kendala-kendala ini tidak meluas dan menjadikan program ini gagal. Upaya-upaya yang kami lakukan antara lain; meningkatkan motivasi bagi kelompok sasaran dengan menghadirkan TKI purna yang sukses bekerja di Indonesia misalnya melalui wirausaha. Karena, sebagian dari TKI kurang semangat dan telaten untuk menjalankan program ini dan mereka menganggap wirausaha bukan suatu pekerjaan. Kedua, pemberian tambahan modal 5 dan ganti rugi bibit atas</p>				<p>dengan menghadirkan TKI purna yang sukses bekerja di Indonesia misalnya melalui wirausaha. pemberian tambahan modal 5 dan ganti rugi bibit atas kegagalan dari bibit yang diberikan di awal. Ketiga, Memperbaiki komunikasi dan koordinasi antar <i>stakeholders</i> terkait</p>
---	---	--	--	--	---





## BAB V

### PENYAJIAN DAN PEMBAHASAN DATA

#### 5.1. Penyajian Data

Sebagai langkah dalam penyajian data, maka peneliti pada tahap ini akan menguraikan hasil penelitian yang diperoleh di lapangan pada saat penelitian berlangsung, selanjutnya hasil temuan di lapangan akan disesuaikan dengan rumusan masalah dan fokus penelitian. Pada penelitian ini, peneliti akan memfokuskan pada implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan (Studi pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung). Dideskripsikan sebagai berikut:

##### 5.1.1. Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung

Implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung merupakan suatu bentuk dari penjabaran kebijakan perlindungan tenaga kerja Indonesia, dimana lebih menekankan perlindungan pasca mereka bekerja di luar negeri atau ketika mereka telah pulang ke Indonesia. Karena sebagian besar permasalahan utama dari TKI purna sendiri adalah tidak memiliki lapangan pekerjaan ketika pulang ke Indonesia. Bentuk dari implementasi program pemberdayaan sendiri mengupayakan agar TKI purna memiliki ilmu dan ketrampilan baru dalam wirausaha dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki oleh daerah serta modal dan *skill* yang pernah didapatkan ketika bekerja di luar

negeri. Tujuan utama adanya implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna sendiri supaya TKI purna tersebut mampu bekerja di negara sendiri, bisa sukses tanpa harus menjadi TKI serta membuka lapangan pekerjaan bagi banyak orang.

Berkaitan dengan implementasi program tersebut, Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia bekerjasama dengan pemerintah daerah yang memiliki mayoritas penduduk sebagai TKI untuk mengimplementasikan program tersebut.

Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu daerah dengan basis TKI terbesar di Jawa Timur. Oleh karena itu, Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia menunjuk daerah ini untuk mengimplementasikan program pemberdayaan bagi TKI purna tersebut. Dimana, dalam implementasinya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yang ditunjuk sebagai implementor program ini, karena Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dianggap mampu untuk mengimplementasikan program ini di dukung dengan tupoksi yang mereka miliki. Salah satunya yaitu untuk memfasilitasi pemberdayaan bagi TKI purna.

Seperti yang dipaparkan pada bab sebelumnya, maka implementasi program dalam penelitian ini disesuaikan dengan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI Kabupaten Tulungagung, yang merupakan dasar hukum yang digunakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dalam rangka mengimplementasikan program pemberdayaan ini. Dimana penjabaran lebih lanjut berkaitan dengan pemberdayaan TKI purna telah dituangkan dalam program kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, dan pada fokus penelitian juga disesuaikan dengan tiga kesesuaian David Korten yang meliputi:

## 1. Ruang Lingkup Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung

Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran di Kabupaten Tulungagung ini, dilakukan dalam rangka mencegah TKI purna di Kabupaten Tulungagung untuk kembali lagi bekerja ke luar negeri. Hal ini dilakukan dengan cara memberikan lapangan kerja bagi TKI purna yang ada di Kabupaten Tulungagung melalui program pemberdayaan. Program ini didasari oleh kondisi bahwa sebagian besar penghasilan dari TKI itu sendiri habis untuk kegiatan konsumtif. Sehingga pemerintah mengupayakan penghasilan para TKI itu bisa bermanfaat jangka panjang. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung berupaya membuat suatu terobosan melalui program pemberdayaan bagi TKI purna, sehingga penghasilan dari TKI bisa digunakan untuk modal mereka bekerja di daerah masing-masing.

Sementara, berkaitan dengan ruang lingkup pemberdayaan sendiri dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung ini, mengarah pada siapa yang akan diberdayakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung serta apa saja penjabaran dari implementasi program pemberdayaan tersebut. Adapun ruang lingkup dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung sebagaimana diungkapkan oleh Ibu Triningsih selaku Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, yakni:

“Untuk implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung itu sendiri, memang fokus pemberdayaan sendiri ditujukan untuk TKI purna, khususnya mereka yang gagal mengelola penghasilannya. Karena disini sangat kelihatan bahwa TKI yang pulang ke



Tulungagung hampir semuanya tidak memiliki pekerjaan, yang ujung-ujungnya mereka memilih untuk kembali lagi menjadi TKI. Namun, jika mereka tidak memiliki uang saku untuk kembali lagi kesana, mereka menjadi pengangguran di daerah kami. Selain TKI purna, lingkup implementasi program pemberdayaan yang kami lakukan juga ditujukan bagi beberapa keluarga dekat seperti suami ataupun istri, alasannya karena disini uang hasil TKI bekerja di luar negeri tentunya akan diterima oleh pihak keluarga terdekat. Sehingga pemberdayaan biasanya dilakukan terlebih dahulu untuk keluarga terdekatnya, sebelum TKI pulang ke Tulungagung” (Hasil wawancara pada 17 Januari 2019)

Berkaitan dengan implementasi program pemberdayaan yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, program ini ditujukan bagi TKI purna dan keluarganya. Hal ini juga sesuai dengan apa yang tertuang dalam Perda Nomor 17 tahun 2013 tentang Perlindungan TKI Kabupaten Tulungagung. Karena, tujuan utama adanya program ini adalah mencegah serta meminimalisir jumlah TKI yang berangkat ke luar negeri. Rata-rata penduduk Indonesia memilih untuk bekerja sebagai TKI dengan alasan faktor ekonomi dan ketidaktersediaan lapangan pekerjaan di Indonesia, sehingga menyebabkan mereka memilih untuk bekerja di luar negeri. Oleh karena itu, Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung membuat suatu program, dimana kebutuhan TKI purna akan lapangan pekerjaan bisa teratasi, sehingga jumlah TKI purna yang berangkat kembali ke luar negeri berkurang.

Selain itu, implementasi program pemberdayaan ini juga ditujukan bagi keluarga TKI, dengan alasan bahwa penghasilan dari TKI tersebut akan diterima oleh keluarga terdekat sebelum mereka kembali ke Indonesia. Sehingga secara tidak langsung pengelolaan keuangan akan diserahkan oleh keluarga tersebut.

Rata-rata keluarga TKI ini juga memiliki kelemahan dalam mengelola keuangan TKI tersebut. Penghasilan TKI sebagian besar habis untuk kebutuhan konsumtif





mereka. Sehingga, ketika TKI tersebut pulang, penghasilan tersebut telah menipis.

Oleh karena itu, pemerintah berupaya mengarahkan penghasilan TKI tersebut untuk digunakan modal usaha jangka panjang.

Implementasi program pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung ini, terdapat beberapa hal yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung agar program ini berjalan sesuai tujuan. Hal tersebut diungkapkan oleh Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yaitu Ibu Triningsih, yakni:

“...ada beberapa hal yang kami lakukan agar program ini berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, antara lain kami memberikan fasilitas berupa pelatihan serta modal bagi TKI purna serta mulai membentuk koperasi TKI, yang nantinya bisa digunakan untuk memperoleh bantuan modal. Sebenarnya ada laboratorium kecil di BLK-BLK kami yang bisa digunakan untuk mendukung program ini. Namun belum dimanfaatkan maksimal bahkan hampir tidak pernah digunakan oleh TKI purna. Karena mereka lebih nyaman melakukan praktek di rumah ketua kelompok masing-masing...” (Hasil wawancara pada 17 Januari 2019).

Sehingga secara rinci ruang lingkup dari implementasi program pemberdayaan ini meliputi: pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia purna dan keluarganya, dengan fasilitas berupa pemberian pelatihan terkait bidang usaha yang akan diberdayakan serta pembentukan koperasi Tenaga Kerja Indonesia dan Tenaga Kerja Indonesia Purna. Fasilitas berupa pelatihan sendiri dilaksanakan di kediaman ketua kelompok masing-masing. Meskipun sebenarnya terdapat laboratorium yang bisa digunakan untuk mendukung program ini. Hanya saja dengan berbagai alasan TKI purna lebih nyaman untuk melaksanakan pelatihan di kediaman ketua kelompok masing-masing. Sementara, untuk pembentukan koperasi TKI masih belum berjalan dengan maksimal. Karena, TKI purna maupun



keluarganya lebih memilih menabung di bank daripada menginvestasikan penghasilannya di koperasi TKI tersebut.

Adapun bidang pemberdayaan sendiri disesuaikan dengan potensi masing-masing daerah, misalnya; ketahanan pangan, industri ekonomi kreatif, industri pariwisata dan industri jasa. Program pemberdayaan bagi TKI purna atau pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung ini merupakan suatu program yang diimplementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Program ini di latar belakanginya adanya suatu kondisi terkait TKI purna di Tulungagung yang memiliki keinginan kuat untuk kembali lagi bekerja di luar negeri, dengan alasan bahwa taraf hidup dari TKI purna itu akan meningkat jika bekerja di Luar negeri serta tidak memiliki pekerjaan ketika mereka pulang ke Indonesia. Padahal ketika TKI purna tersebut pulang ke Indonesia tentunya mereka memiliki modal dan *skill*, hanya saja mereka tidak tau akan memanfaatkannya untuk apa. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung berupaya memfasilitasi kebutuhan-kebutuhan dari TKI purna tersebut agar modal dan *skill* yang mereka miliki dapat bermanfaat jangka panjang, terutama agar modal yang mereka cari tidak habis untuk kebutuhan konsumtif saja yang nantinya TKI purna ini akan kembali lagi bekerja ke luar negeri ketika penghasilannya tersebut habis. Atas dasar hal tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung membuat suatu program berupa program pemberdayaan bagi TKI purna, dimana dalam program ini modal dan *skill* yang dimiliki oleh TKI Purna ini akan dimanfaatkan secara optimal, sehingga nantinya mereka bisa bekerja secara mandiri di daerahnya tanpa harus pergi ke Luar negeri. Hal tersebut diungkapkan oleh Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yaitu Ibu Triningsih, yaitu:

"...Untuk bidang pemberdayaan sendiri disesuaikan dengan potensi lokal tiap-tiap daerah, misalnya ketahanan pangan, industri ekonomi kreatif, industri pariwisata maupun industri jasa. Tentunya sebelum memilih bidang usaha yang akan diterapkan, kami pergi ke lapangan dulu untuk melakukan analisa tentang potensi apa yang dimiliki daerah ini, sehingga nantinya implementasi program ini bisa tepat sasaran. Hanya saja sejauh ini yang sudah berjalan di dua desmigratif kami adalah bidang peternakan, khususnya peternakan ayam itu..." (Hasil wawancara pada 17 Januari 2019)

Implementasi program ini difokuskan untuk daerah-daerah yang termasuk

Desmigratif (desa migran produktif) di Kabupaten Tulungagung, dengan alasan bahwa desa-desa tersebut hampir setiap rumah terdapat keluarga yang bekerja sebagai TKI serta para TKI purna ini juga memiliki keinginan untuk bekerja kembali ke Luar negeri. Hal tersebut diungkapkan oleh Kepala Bidang Penempatan,

Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transnigrasi Kabupaten Tulungagung yaitu Ibu Triningsih, yaitu:

"...memang untuk mengimplementasikan program ini, kami Disnakertrans memilih daerah-daerah yang memiliki mayoritas penduduk sebagai TKI. Sebenarnya ada beberapa wilayah yang memiliki basis TKI di Kabupaten Tulungagung. Tapi karena keterbatasan anggaran juga, kami memilih dua desa untuk mengimplementasikan program ini yaitu desa Mirigambar, Sumbergempol dan desa Betak Kalidawir..." (Hasil wawancara pada 17 Januari 2019)

Fokus utama dalam mengimplementasikan program pemberdayaan bagi TKI purna ini adalah dengan memfokuskan bagi daerah-daerah dengan jumlah TKI terbesar di Kabupaten Tulungagung. Terdapat dua Desmigratif di Kabupaten Tulungagung, yaitu Desa Mirigambar Sumbergempol dan Desa Betak Kalidawir.

Berikut ini merupakan data-data terkait jumlah TKI purna yang ada di kedua desmigratif di Kabupaten Tulungagung, yang digunakan sebagai dasar implementasi program pemberdayaan tersebut, meliputi:

Tabel 5.1

## Data Rumah Tangga PMI Desa Betak, Kalidawin

No	RT	RW	Nama Dusun	Jumlah Rumah Tangga yang didata	Jumlah PMI Aktif yang didata	Jumlah Mantan PMI yang didata	Jumlah Anak PMI yang didata
1	1	1	Krajan 1	15	7	10	11
2	2	1	Krajan 1	12	5	9	11
3	3	1	Krajan 1	17	8	13	18
4	4	1	Krajan 1	21	13	16	24
5	1	2	Krajan 1	22	13	14	27
6	2	2	Krajan 1	29	16	21	21
7	3	2	Krajan 1	13	6	8	10
8	4	2	Krajan 1	23	18	10	21
9	1	3	Krajan 2	24	8	16	25
10	2	3	Krajan 2	26	14	15	27
11	3	3	Krajan 2	32	10	26	25
12	1	4	Krajan 2	24	9	17	16
13	2	4	Krajan 2	19	13	11	22
14	3	4	Krajan 2	21	9	16	21
15	1	5	Krajan 3	49	25	29	51
16	2	5	Krajan 3	52	27	35	54
17	3	5	Krajan 3	26	10	19	24
18	4	6	Krajan 3	20	9	14	16
19	1	6	Krajan 3	24	14	11	27
20	2	6	Krajan 3	23	15	12	23
21	3	6	Krajan 3	26	17	9	24
22	4	6	Manding	20	14	9	14
23	1	7	Manding	24	9	19	28
24	2	7	Manding	21	9	17	19

No	RT	RW	Nama Dusun	Jumlah Rumah yang didata	Jumlah PMI Aktif yang didata	Jumlah Mantan PMI yang didata	Jumlah Anak PMI yang didata
25	3	7	Manding	21	10	14	14
26	4	7	Manding	32	13	23	25
27	1	8	Manding	11	8	6	10
28	2	8	Manding	10	6	5	6
29	3	8	Manding	16	9	18	14
30	4	8	Manding	9	4	6	7
31	1	9	Sambirejo	21	13	3	21
32	2	9	Sambirejo	21	8	20	20
33	3	9	Sambirejo	9	7	2	6
34	1	10	Sambirejo	39	26	28	45
35	2	10	Sambirejo	28	12	23	26
36	3	10	Bonsari	35	12	34	35
37	1	11	Bonsari	17	13	24	19
38	2	11	Bonsari	11	8	10	9
39	3	11	Bonsari	10	3	2	8
40	4	11	Bonsari	20	20	6	19
41	1	12	Bonsari	12	13	8	14
42	2	12	Bonsari	8	3	0	6
43	3	12	Bonsari	20	7	7	26
44	4	13	Bonsari	24	11	18	23
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>12</b>	<b>6 Dusun</b>	<b>957</b>	<b>509</b>	<b>633</b>	<b>915</b>

Sumber: SK Pendataan Desa Betak Kalidawir

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah mantan TKI di desa Betak, Kalidawir cukup tinggi. Dari 6 Dusun yang ada yaitu dusun Krajan 1, Krajan 2, Krajan 3, Manding, Sambirejo, dan Bonsari, jumlah mantan TKI sebesar 633 jiwa. Jumlah

tersebut lebih besar dibandingkan penduduk desa tersebut yang masih menjadi TKI yakni 509 jiwa. Oleh karena itu, diperlukan suatu program agar TKI purna ini bisa tetap memiliki pekerjaan, meskipun sudah tidak lagi menjadi TKI.

**Tabel 5.2**  
**Data Rumah Tangga PMI Desa Mirigambar, Sumbergempol**

No	RT	RW	Jumlah Rumah Tangga yang didata	Jumlah PMI Aktif yang didata	Jumlah Mantan PMI yang didata	Jumlah Anak PMI yang didata
1	1	1	40	24	21	47
2	2	1	52	26	35	60
3	3	1	50	32	34	56
4	1	3	45	14	35	44
5	3	3	22	10	13	26
6	1	4	81	47	48	97
7	2	4	75	37	56	78
8	3	4	73	37	51	102
9	1	5	39	27	25	44
10	2	5	68	35	46	80
11	3	5	34	12	24	45
<b>TOTAL</b>	<b>22</b>	<b>35</b>	<b>579</b>	<b>301</b>	<b>388</b>	<b>679</b>

Sumber: SK Pendataan Desa Mirigambar Sumbergempol

Tabel diatas menunjukkan bahwa jumlah mantan TKI di desa Mirigambar, Surnbergempol masih cukup tinggi. Dari total 22 RT dan 35 RW jumlah mantan TKI sebesar 388 jiwa. Jumlah tersebut lebih besar dibandingkan penduduk desa tersebut yang masih menjadi TKI yakni 301 jiwa. Oleh karena itu, diperlukan suatu program agar TKI purna ini bisa tetap memiliki pekerjaan, meskipun sudah tidak lagi menjadi TKI.

## **2. Tujuan dan Manfaat Implementasi Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia Sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung**

Jika dilihat, tujuan adanya implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna ini adalah untuk mencegah serta meminimalisir jumlah TKI yang berangkat ke luar negeri. Rata-rata penduduk Indonesia memilih untuk bekerja sebagai TKI dengan alasan ketidakterediaan lapangan pekerjaan di Indonesia, sehingga menyebabkan mereka memilih untuk bekerja di luar negeri. Hal ini dilakukan sebagai upaya peningkatan kesejahteraan. Kesejahteraan disini lebih pada kesejahteraan di bidang sosial, artinya lebih pada terpenuhinya kebutuhan baik dari segi materiil maupun spiritual sesuai dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 1974. Hal ini juga diungkapkan oleh Ibu Triningsih yang merupakan Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, yakni:

"...sebenarnya tujuan utama dari adanya implementasi program ini supaya masyarakat kita ini tidak terbiasa untuk menjadi TKI. Karena dari data yang ada jumlah penduduk yang menjadi TKI di Kabupaten Tulungagung cukup besar. Sehingga, dapat dipastikan ketergantungan masyarakat untuk bekerja sebagai TKI sangat tinggi. Oleh karena itu, pemerintah berupaya meminimalisir hal tersebut, melalui pemberian ketrampilan sehingga nanti mereka dapat membuka lapangan kerja sendiri. Tujuan lain adanya implementasi program pemberdayaan ini agar mereka dalam hal ini TKI

purna memiliki pengetahuan dan ketrampilan agar bisa digunakan untuk modal bekerja di negara sendiri. Selain itu untuk membuka wawasan TKI purna bahwa sukses tidak hanya ketika mereka bekerja di luar negeri tapi juga mereka bisa sukses ketika bekerja di negara sendiri baik melalui bidang wirausaha maupun yang lainnya. Kemudian kami memotivasi sampai melakukan pendampingan terhadap pemberdayaan ini, tujuannya agar mereka tidak merasa sulit untuk mempelajari hal-hal yang baru, baik saat pelatihan, permodalan sampai dengan pemasaran hasil pemberdayaan ini. Dan yang terakhir tujuan implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna ini adalah meningkatkan kesejahteraan TKI purna itu sendiri pasca pulang ke Indonesia...” (Wawancara tanggal 18 Januari 2019)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, tujuan adanya implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna meliputi:

- a. Memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang baru bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung yang dapat digunakan untuk modal bekerja di negara sendiri
- b. Membuka wawasan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung, bahwa mereka bisa sukses ketika bekerja di negara sendiri. Salah satunya melalui program pemberdayaan ini, baik dalam wirausaha maupun bidang yang lainnya
- c. Memberikan motivasi serta pendampingan dalam implementasi program pemberdayaan pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung ini. Sehingga mereka tidak merasa ragu dan kesulitan untuk mempelajari program pemberdayaan ini
- d. Meningkatkan kesejahteraan pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung.

Berkaitan dengan tujuan dari implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna itu sendiri, berdasarkan hasil observasi program ini juga termasuk dalam program-program pembangunan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten



Tulungagung, yang dirancang sebagai upaya untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, yakni:

**Tabel 5.3**

**Penjabaran Program Pembangunan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung**

Program	Kegiatan Indikatif
1. Program Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja.	1. Pemberdayaan TKI Purna; 2. Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja bagi Pencari Kerja; 3. Penyelesaian TKI Bermasalah di Kabupaten Tulungagung; 4. Penciptaan wira usaha baru melalui terapan Teknologi Tepat Guna (TTG); 5. Pemberdayaan melalui kegiatan Tenga Kerja Mandiri Terdidik; 6. Pemberdayaan tenaga kerja melalui sistem padat karya; 7. Dst.

Sumber: Renstra Disnakertrans Kabupaten Tulungagung Tahun 2014-

2018

Berdasarkan tabel 5.3 diatas berkaitan dengan program pembangunan Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, perwujudan dari program tersebut melalui program penempatan dan perluasan kesempatan kerja. Hal ini dilakukan melalui program pemberdayaan bagi TKI purna, salah satunya melalui pemberdayaan yang ada di dua desmigratif di Kabupaten Tulungagung yakni bidang usaha peternakan.

Adanya implementasi program pemberdayaan ini, tentunya memberikan beberapa manfaat bagi TKI purna itu sendiri, hal tersebut diungkapkan oleh Ibu

Triningsih yang merupakan Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung sebagai salah satu pihak yang menjalankan program tersebut yaitu:

“... Sebenarnya adanya implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung terdapat beberapa manfaat juga yang diperoleh TKI purna itu sendiri, antara lain TKI purna bisa kembali bekerja tanpa harus pergi ke luar negeri, untuk modal dan *skill* dapat dimanfaatkan secara efektif, mendapat banyak ilmu yang baru terkait bidang usaha yang diberdayakan, kemudian sumber daya yang sebelumnya tidak memiliki nilai jual, menjadi bernilai jual tinggi serta bisa membuka lapangan pekerjaan bagi orang lain, kesejahteraan TKI purna meningkat dan tentunya bisa berkumpul dengan keluarga...” (Wawancara tanggal 18 Januari 2019)



Sumber: Dokumentasi Penelitian

Gambar 5.1 Bentuk Pemberdayaan Bidang Usaha "Ayam Joper" di Desa Mirigambar Sumbergempol

Gambar diatas menunjukkan bentuk kelompok pemberdayaan usaha "ayam joper" di salah satu lahan di desa Mirigambar Sumbergempol, dengan ketua kelompok Bapak Nurjisman. Secara garis besar, implementasi program pemberdayaan pada kelompok ini masih terjadi banyak kendala, karena kelompok ini menanggapi bahwa bidang usaha yang ditetapkan oleh dinas belum sesuai dengan potensi lokal di desa ini. Selain itu, untuk sampai pada tahap penjualan membutuhkan waktu yang panjang. Sehingga, banyak dari anggota kelompok kurang telaten dengan bidang usaha ini. Namun, dalam implementasinya sejauh ini kelompok masih tetap bertahan dan konsisten untuk menjalankan usaha ini, karena mereka menganggap bahwa usaha ini memberikan ilmu baru bagi mereka dari segi positiinya, yang sebelumnya mereka belum pernah ketahui.

Uraian diatas menunjukkan bahwa implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna yang diimplementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung itu memberikan beberapa manfaat bagi TKI purna itu sendiri, yang meliputi: (1) TKI purna mendapatkan beberapa ilmu baru terkait bidang usaha yang diberdayakan. (2) Skill dan modal yang dimiliki oleh TKI purna bisa dimanfaatkan lebih maksimal dan berguna jangka panjang. (3) Sumber daya yang sebelumnya tidak bernilai jual menjadi bernilai jual tinggi (4) TKI purna memiliki pekerjaan di negara sendiri, sehingga tidak perlu bekerja di luar negeri. (5) Bisa berkumpul bersama keluarga. (6) Kesejahteraan dari TKI purna meningkat. Dengan demikian, program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung yang diimplementasikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung telah sesuai dengan kebutuhan dari TKI purna di wilayah Tulungagung sendiri.



Sumber: Dokumentasi Penelitian  
 Gambar 5.2 Bentuk Pemberdayaan Bidang Usaha “Ayam Petelur” di Desa Betak Kalidawir

Gambar 5.2 diatas menunjukkan bentuk kelompok pemberdayaan usaha “ayam petelur” di salah satu lahan di desa Betak Kalidawir, dengan ketua kelompok Ibu Siti Fatimah. Secara garis besar, implementasi program pemberdayaan pada kelompok ini masih terdapat kendala, terutama berkaitan dengan modal. Karena, pihak dinas hanya memberikan modal di awal berupa bibit dan mesin saja, sementara untuk kebutuhan lain seperti pakan, obat masih dibebankan kepada kelompok, sehingga disini masih terkesan memberatkan kelompok itu sendiri.

Dari bentuk pemberdayaan diatas, untuk Kabupaten Tulungagung implementasi program pemberdayaan TKI puna lebih ditekankan pada bidang peternakan ayam. Karena dianggap di dua desa tersebut dianggap sesuai untuk bidang usana tersebut. Sementara dalam implementasi program pemberdayaan ini, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi membagi kelompok menjadi dua

untuk tiap-tiap desa. Dimana, setiap kelompok berisi 20 anggota dengan pemberian fasilitas berupa benih ayam dan mesin penetas.

### **3. Strategi dan Capaian dalam Implementasi Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia Sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Kabupaten Tulungagung**

#### **a. Strategi dalam Implementasi Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung**

Setiap program yang dikeluarkan memiliki target atau sasaran yaitu memberikan kesejahteraan bagi penerima manfaat. Ketepatan ini berkenaan dengan bagaimana kondisi target dalam implementasi suatu program apakah program tersebut sama efektifnya dengan program yang lain. Target program merupakan salah satu tolak ukur yang cukup penting dalam melihat keefektifan implementasi sebuah program. Dalam hal ini yang akan dilihat adalah siapa saja yang ditargetkan untuk menerima program tersebut dan bagaimana kondisi kesiapan target yang diintervensi. Kesesuaian target, berarti disini penerima melihat apakah target sudah tepat sesuai yang direncanakan ataukah ada pertentangan. Dalam Implementasi Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia di Tulungagung, target penerimanya adalah TKI purna itu sendiri.

Agar output tersebut sesuai dengan target yang ditetapkan oleh organisasi, maka terdapat upaya-upaya yang dilakukan pihak oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung untuk mencapai target tersebut. Upaya-upaya ini dituangkan dalam suatu strategi implementasi program, sebagaimana

telah tertulis dalam program kerja oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu penyalur TKI terbesar di Provinsi Jawa Timur. Namun, dengan adanya hal tersebut tentunya terdapat beberapa masalah yang terjadi, terutama setelah para TKI itu kembali lagi ke Indonesia. Para TKI purna tersebut tidak memiliki lapangan pekerjaan, sementara penghasilan para TKI yang seharusnya bisa digunakan untuk modal jangka panjang tetapi lebih digunakan untuk kebutuhan konsumtif yang lain. Dengan kondisi tersebut maka Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung berupaya mengatasi masalah tersebut melalui program pemberdayaan bagi TKI purna. Tujuan implementasi program pemberdayaan ini supaya penghasilan yang mereka dapatkan ketika bekerja di luar negeri tersebut bisa digunakan untuk modal jangka panjang serta mencegah TKI purna itu bekerja di luar negeri kembali.

Tentunya keberhasilan suatu program dapat terlihat dari bagaimana strategi implementasinya. Adapun strategi dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung sebagaimana diungkapkan oleh salah seorang informan yaitu Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yaitu Ibu Triningsih yang berbunyi:

"... untuk strategi yang kami lakukan dalam implementasi program ini pertama berhubungan dengan pemilihan tempat. Disini pemilihan tempat disesuaikan dengan wilayah dengan basis TKI yang besar di Kabupaten Tulungagung, dalam hal ini kami memilih Desa Mirigambar Sumbergempol dan Desa Betak Kalidawir, dengan alasan kedua Desa ini hampir setiap rumah bermata pencaharian sebagai TKI di berbagai negara. Kedua, melakukan koordinasi dengan TKI purna dan Keluarga dengan cara mengumpulkan mereka. Disini kami akan melakukan diskusi berhubungan dengan apa yang sebenarnya mereka butuhkan, sehingga penghasilan mereka itu dapat bermanfaat jangka panjang. Ketiga, melakukan analisa

berkaitan dengan potensi lokal wilayah tersebut. Sumber daya apa yang bisa dimanfaatkan dan memiliki nilai jual. Contohnya: Desa Besuki, di desa ini jumlah pisang cukup melimpah, dulunya pisang di desa ini tidak memiliki nilai jual. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberdayakan TKI purna untuk industri keripik pisang, sehingga pisang tersebut bisa bermanfaat dan bernilai jual. Keempat, membuat kelompok-kelompok kecil berisi 20 orang per kelompok. Tujuannya agar pelatihan lebih mudah dilakukan. Yang terakhir adalah dengan dibantu dalam hal modal, dengan cara memfasilitasi kelompok-kelompok tersebut dalam melakukan pinjaman BNI, BUMDES, Koperasi TKI. Karena usaha mereka adalah usaha baru, maka peminjaman hanya bisa dilakukan oleh kelompok...” (Wawancara tanggal 21 Januari 2019)

Berkaitan dengan pernyataan di atas, informan dari Desa Betak

Kalidawir yaitu Bapak Arfi sebagai petugas dan pendamping implementasi program pemberdayaan ini juga mengungkapkan strategi dalam implementasi program pemberdayaan yakni:

“... dari pihak Desa Betak sendiri memiliki beberapa strategi dalam mengimplementasikan program pemberdayaan bagi TKI purna itu sendiri diantaranya adalah melakukan sosialisasi secara detil tentang program pemberdayaan ini. Kemudian untuk anggota kelompok dipilih secara tepat sasaran artinya mereka harus memiliki *basic* di bidang yang diberdayakan itu. Ketiga, pemilihan tempat harus sesuai dengan kebutuhan program pemberdayaan, begitu pula dengan pemilihan ketua kelompok juga harus tepat dan disepakati semua pihak. Yang terakhir, dilakukan *monitoring* setiap minggunya untuk mengetahui perkembangan implementasi program pemberdayaan ini...” (Wawancara tanggal 30 Januari 2019)



Sumber: Dokumentasi Penelitian

Gambar 5.3 Proses Diskusi dan *Monitoring* oleh Pihak Desa Berkaitan dengan Implementasi Program Pemberdayaan Pekerja Pasca Migran

Dari hasil wawancara diatas, terlihat bahwa strategi dari implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pemilihan tempat dan lokasi yang cocok untuk implementasi program pemberdayaan TKI purna, dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran ini pemilihan tempat akan disesuaikan dengan wilayah dengan jumlah TKI cukup besar di Kabupaten Tulungagung, atau implementasi program ini akan ditetapkan pada daerah dengan mayoritas penduduknya bermata pencaharian sebagai TKI.
- 2) Melakukan diskusi rutin dengan para TKI purna, tujuan dilakukan kegiatan ini adalah mengetahui apa yang menjadi permasalahan TKI purna saat ini, sehingga memicu mereka untuk kembali lagi bekerja sebagai TKI. Setelah masalah diketahui memberikan fasilitas sesuai kebutuhan mereka.
- 3) Melakukan analisa terkait potensi wilayah di daerah yang akan diimplementasikan program tersebut. Potensi wilayah disini berarti melihat



sumber daya apa yang bisa dimanfaatkan untuk menunjang implementasi program pemberdayaan ini, sehingga nantinya sumber daya yang tidak bernilai jual akan menjadi sebaliknya.

- 4) Memberikan kemudahan pada saat pelatihan. Misalnya; pelatihan akan dipusatkan di rumah ketua kelompok tidak perlu dilakukan di kantor atau BLK. Kemudian dalam pelatihan tersebut dibagi menjadi kelompok kecil berisi 20 orang.
- 5) Membantu dalam hal modal. Berkaitan dengan hal tersebut modal disini bukan dalam bentuk uang. Namun bentuknya lebih pada bibit serta alat penetas. Tetapi jika mereka kekurangan modal lain pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi akan membantu untuk melakukan pinjaman.
- 6) Untuk pihak Desa melakukan sosialisasi secara detil, termasuk tentang keuntungan dalam memelihara ayam joper, prospek kedepan seperti apa, dan bagaimana pelaksanaan dari program tersebut.
- 7) Pemilihan anggota kelompok harus tepat sasaran. Artinya anggota kelompok yang dipilih adalah mereka yang memiliki basic pada bidang yang akan diberdayakan. Tujuannya adalah agar mereka lebih mudah menyerap apa yang disampaikan dalam pelatihan serta dapat konsisten untuk melakukan usaha tersebut.
- 8) Pemilihan tempat dan ketua kelompok harus tepat, sehingga program ini akan terus berjalan.
- 9) Melakukan *monitoring* setiap minggunya, tujuannya adalah untuk mengetahui bagaimana perkembangan dari implementasi program pemberdayaan ini.

Tentunya dari kesembilan strategi tersebut tidak semuanya berhasil, terutama berkaitan dengan modal serta analisa potensi wilayah untuk menentukan bidang usaha. Namun, secara garis besar implementasi program pemberdayaan TKI purna ini telah berhasil menerapkan strategi diatas. Sehingga, capaian implementasi program sendiri telah memenuhi target yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, meskipun untuk Desa Mirigambar Sumbergempol capaian dari implementasi program ini masih kecil.

#### b. Capaian dalam Implementasi Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung

Implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung merupakan bentuk dari implementasi kebijakan perlindungan tenaga kerja Indonesia, dimana lebih menekankan perlindungan pasca mereka bekerja di luar negeri. Bentuk dari implementasi program pemberdayaan sendiri mengupayakan agar TKI purna memiliki ilmu dan ketrampilan baru dalam wirausaha dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki daerah serta modal dan *skill* yang pernah didapatkan ketika bekerja di luar negeri.

Tujuan adanya implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna sendiri supaya TKI purna tersebut mampu bekerja di negara sendiri, bisa sukses tanpa harus menjadi TKI serta membuka lapangan pekerjaan bagi banyak orang. Terdapat dua desa yang mengimplementasikan program pemberdayaan ini di Kabupaten Tulungagung, yakni desa Betak Kalidawir dan desa Mirigambar Sumbergempol.

Program pemberdayaan sendiri dicetuskan mulai tahun 2017, dimana dimulai pada desa-desa dimana memiliki basis TKI cukup besar. Dalam



implementasinya program pemberdayaan ini dilaksanakan pada desa-desa yang ditetapkan sebagai Desmigratif (Desa migran produktif), yakni terdapat pada dua desa yaitu desa Mirgambar Sumbergempol dan desa Betak Kalidawir. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung menyatakan capaian program pemberdayaan untuk kedua desa ini belum 100% dengan beberapa manfaat juga yang diperoleh. Berkaitan dengan hal tersebut Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yaitu Ibu Triningsih menyatakan:

"... untuk implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung sendiri belum mencapai 100%. Hal tersebut terlihat baik dari penyaluran bantuan & modal pemberdayaan, pelatihan, pelaksanaan sampai dengan penjualan. Meskipun sudah banyak manfaat juga yang diperoleh antara lain TKI purna bisa kembali bekerja tanpa harus pergi ke luar negeri, mendapat banyak ilmu yang baru terkait bidang usaha yang diberdayakan, sampai bisa membuka lapangan pekerjaan bagi orang lain..." (Wawancara tanggal 25 Januari 2019)



**Tabel 5.4**  
**Sasaran Disnakertrans Kabupaten Tulungagung Tahun 2018**

Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Tahun 2018	Program	Kegiatan Indikatif
1. Mewujudkan perluasan kesempatan kerja	1) Meningkatkan penempatan tenaga kerja	1. % penempatan tenaga kerja	22,5	1. Program penempatan dan perluasan tenaga kerja	1) Pemberdayaan TKI purna 2) Penempatan tenaga kerja dan perluasan kesempatan kerja bagi pencari kerja
	2) Meningkatkan jumlah persebaran dan mobilitas penduduk	2. % lokasi transmigrasi yang ditindaklanjuti	100	2. Program Transmigrasi	1) Peningkatan kerjasama antar wilayah, antar pelaku, dan antar sektor dalam rangka pengembangan kawasan transmigrasi 2) Pengerahan fasilitas perpindahan serta 3) penempatan transmigrasi untuk memenuhi kebutuhan SDM dan transmigrasi swakarsa mandiri 4) pembinaan dan pelatihan calon transmigran



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Tahun 2018	Program	Kegiatan Indikatif
		3. % transmigrasi yang ditempatkan	100		
2. Mewujudkan tenaga kerja yang kompeten/terampil dan produktif untuk mengisi kesempatan kerja di dalam dan di luar negeri dan mendorong pekerja informal menjadi formal	5) Meningkatkan kompetensi dan ketrampilan tenaga kerja dan produktifitas kerja	1. % peserta pelatihan yang memiliki kompetensi	60	3. Program peningkatan kualitas dan produktifitas tenaga kerja	1) Peningkatan kemampuan dan ketrampilan kerja masyarakat di sektor informal 2) Peningkatan produktivitas calon tenaga kerja  3) Pembinaan terhadap lembaga pelayanan ketenagakerjaan 4) Pelatihan membangun jiwa kewirausahaan bagi calon tenaga kerja
				4. Program penunjang teknis operasional	1) Pembinaan kemampuan dan ketrampilan kerja bagi



Tujuan	Sasaran	Indikator Sasaran	Target Kinerja Tahun 2018	Program	Kegiatan Indikatif
				bidang pelatihan tenaga kerja	tenaga kerja dan masyarakat
3. Mewujudkan hubungan industrial yang harmonis dan kondusif serta perlindungan hak-hak pekerja/ buruh	4) meningkatnya derajat kesejahteraan pekerja dan penanganan masalah ketenagakerjaan	5. % peningkatan derajat kesejahteraan pekerja/ buruh	8	5. Program peningkatan hubungan industri perlindungan tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja	1) Fasilitasi prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industri 2) Fasilitasi penyelesaian prosedur pemberian perlindungan hukum dan jaminan kesejahteraan pekerja 3) Pemantauan kinerja penyalur tenaga kerja ke luar negeri di Tulungagung
		6. % penanganan perselisihan hubungan industrial	90		4) Peningkatan fungsi lembaga tripartit kabupaten Tulungagung

Sumber: Perubahan Renja Disnakertrans Kabupaten Tulungagung Tahun 2018

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 27 Januari 2019 dan melihat data pada tabel 5.4 tersebut, target yang diberikan dinas untuk implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna sendiri adalah 22,5%. Sementara untuk desa-desa yang telah mengimplementasikan program pemberdayaan sendiri, rata-rata capaian dari implementasi program pemberdayaan TKI purna sendiri lebih dari 50%. Sehingga capaian dari implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna telah melampaui dari target yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

Informasi lain juga diperoleh dari hasil wawancara dari informan yaitu Pak Ari yang merupakan petugas pendamping dalam implementasi program pemberdayaan dari Desa Betak Kalidawir, menyatakan:

“... untuk capaian dari implementasi program pemberdayaan khususnya bidang usaha peternakan “ayam petelur” sendiri secara keseluruhan sudah mencapai 70% di desa ini. Program ini sudah berjalan selama satu tahun dan bidang usaha sudah bisa dikatakan cukup berkembang. Para TKI purna sudah bisa menjual sendiri produk tersebut. Dari 220 bibit ayam petelur serta 2 mesin penetas setiap minggunya sudah menghasilkan kurang lebih 2 kwintal telur. Hal tersebut sudah melampaui target yang ditetapkan Disnakertrans. Karena keuntungan sudah hampir 100% dan modal telah kembali. Sementara banyak manfaat juga yang didapatkan oleh kelompok TKI purna dengan adanya program ini antara lain; sumber daya yang sebelumnya tidak bernilai jual bisa dimanfaatkan dan menjadi bernilai jual, TKI purna bisa bekerja di negara sendiri karena sebenarnya mereka lebih nyaman bekerja di Indonesia karena bisa berkumpul dengan keluarga...” (Wawancara tanggal 1 Februari 2019)

Berkaitan dengan hal tersebut, informan dari Desa Mirigambar Sumbergempol yang merupakan pendamping program ini yaitu Ibu Nancy dalam wawancaranya menyatakan:

“... berhubungan dengan implementasi program pemberdayan ini, capaian dari implementasi program khususnya bidang usaha “ayam joper” sendiri masih sekitar 55% di desa Mirigambar ini. Implementasi program pemberdayaan di desa ini dikatakan berhasil juga belum, namun tetap bertahan dan konsisten. Dari capaian tersebut sebenarnya desa Mirigambar sudah melebihi target yang ditetapkan oleh pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Meskipun,

keuntungan dari bidang usaha yang diberdayakan ini masih 0%, tetapi modal telah kembali. Berkaitan dengan hal tersebut adanya program ini juga memberikan manfaat tersendiri bagi TKI purna antara lain; TKI purna banyak mendapat ilmu baru dari adanya program ini. Kemudian mereka mempunyai pekerjaan di negara sendiri dan bisa berkumpul bersama keluarga...” (Wawancara tanggal 28 Januari 2019)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, dapat diketahui capaian dari implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung belum mencapai 100%, kurang lebih sekitar 65%. Namun, rata-rata dari kedua Desmigratif yang merupakan tempat diimplementasikannya program ini sudah melebihi target yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung itu sendiri. Secara keseluruhan implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung telah dituangkan dalam rencana program dan kegiatan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, dimana di dalam rencana program dan kegiatan tersebut juga mencangkup data capaian serta target dari tahun ke tahun. Untuk capaian tahun 2018 sendiri pemberdayaan ditargetkan dilakukan untuk 40 orang TKI purna dengan jumlah anggaran kurang lebih 100 juta rupiah. Hal tersebut secara rinci dicantumkan pada tabel 5.5 tentang Rencana Program dan Kegiatan, Indikator Kinerja Kelompok Sasaran dan Pendanaan Indikator.











Program dan Kegiatan	Indikator Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun 2013	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	Program dan Kegiatan	Indikator Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun 2013	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	Program dan Kegiatan	Indikator Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun 2013	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	Program dan Kegiatan	Indikator Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun 2013
7. kewirausahaan Penciptaan peluang kerja dan usaha bagi pekerja dan tenaga kerja muda potensial	Jumlah peserta pelatihan kewirausahaan	75	100	100	150	150	200	175	250	200	300	225	350	250
8. Pengembangan infrastruktur pelayanan umum informasi yang mendukung informasi pasar kerja	Tersedianya sarana informasi pasar kerja	1	1	40	1	50	1	60	2	65	2	70	2	75
9. Penyiapan tenaga kerja siap pakai	Jumlah peserta pelatihan magang di perusahaan	75	100	100	150	150	200	175	250	200	300	225	350	250

Program dan Kegiatan	Indikator Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun 2013	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	Program dan Kegiatan	Indikator Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun 2013	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	Program dan Kegiatan	Indikator Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun 2013	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	Program dan Kegiatan	Indikator Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun 2013
10. Penyiapan tenaga	Jumlah peserta pelatihan	75	100	100	150	150	200	175	250	200	300	225	350	250
11. Penyiapan tenaga kerja siap pakai	Jumlah peserta pelatihan magang di perusahaan	75	100	100	150	150	200	175	250	200	300	225	350	250
12. Penempatan tenaga kerja melalui AKAL, AKAD, & AKAN	% pencari kerja yang ditempatkan	100	0,02	335	0,03	350	0,04	350	0,05	350	0,07	350	0,07	350
13. Penyusunan database tenaga kerja daerah	Jumlah dokumen tenaga kerja yang tersusun	1	1	50	1	60	1	70	2	75	2	75	2	80
14. Penciptaan wirausaha baru	Jumlah tenaga kerja yang	20	20	20	50	25	60	25	75	30	100	100	30	100

Program dan Kegiatan	Indikator Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun 2013	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	Program dan Kegiatan	Indikator Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun 2013	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	Program dan Kegiatan	Indikator Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun 2013	Target Kinerja Program dan Kerangka Pendanaan	Program dan Kegiatan	Indikator Program dan Kegiatan	Data Capaian pada Tahun 2013
15. melalui TTG	menciptakan WUB													
16. Pemberdayaan melalui TKMT	Jumlah tenaga kerja yang berusaha secara mandiri	20	20	50	25	60	30	75	30	80	30	100	30	100
17. Pemberdayaan tenaga kerja melalui sistem padat karya	Jumlah tenaga kerja yang disalurkan	300	300	500	320	600	325	700	330	750	350	800	350	800

Sumber: Perubahan Renja Disnakertrans Kabupaten Tulungagung Tahun 2018

#### 4. Indikator dan Syarat-Syarat dalam Implementasi Program

##### Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung

Implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung merupakan suatu program yang dimaksudkan agar sebagian besar

TKI purna yang dianggap gagal tersebut dapat terserap dan memiliki pekerjaan, sehingga memungkinkan TKI purna tersebut untuk tidak memiliki keinginan kembali untuk bekerja sebagai TKI. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut, pemerintah Kabupaten Tulungagung melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung melakukan koordinasi dengan beberapa desa dengan mayoritas penduduk bekerja sebagai TKI. Dimana, koordinasi tersebut dilakukan untuk menghimpun TKI purna yang ada di desa tersebut serta menggali potensi lokal di masing-masing desa. Sehingga, nantinya pemberdayaan akan terarah dan tepat sasaran. Selain hal tersebut, tentunya dengan adanya implementasi program pemberdayaan ini modal dan *skill* yang dimiliki TKI purna tersebut akan bisa digunakan jangka panjang dan lebih bermanfaat.

Berkaitan dengan output program sebagaimana yang disyaratkan oleh organisasi dalam hal ini adalah oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung terhadap penerima manfaat yaitu TKI purna, tentunya terdapat beberapa indikator dan syarat yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung bagi TKI purna itu sendiri, antara lain:

- 1) Peserta program pemberdayaan adalah TKI purna dan keluarga terdekat.
- 2) Kelompok TKI purna yang diberdayakan harus mengikuti ketentuan dari Dinas terkait pemilihan bidang usaha ditentukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan

Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dengan melihat yang didasarkan pada potensi lokal masing-masing daerah.

- 3) Jumlah anggota kelompok yang diberdayakan adalah 20 orang dengan tiap Desmigratif memiliki 2 kelompok serta ketua kelompok ditetapkan melalui hasil musyawarah anggota kelompok.
- 4) Pelaksanaan pelatihan terkait bidang usaha yang akan digeluti terletak di kediaman ketua kelompok.
- 5) Adanya pembagian tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaan program pemberdayaan.
- 6) Modal usaha dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung hanya berupa peralatan dan fasilitas saja. Sementara untuk kebutuhan lain dipenuhi melalui swadaya anggota kelompok.
- 7) Pembimbing atau mitra lokal bertugas memberikan pelatihan sampai dengan penjualan hasil usaha di awal kegiatan (memberikan pasar bagi kelompok yang diberdayakan).
- 8) Lahan yang akan digunakan untuk usaha disesuaikan dengan kebutuhan bidang usaha yang digeluti. Tidak harus di kediaman ketua kelompok.

Berkaitan dengan indikator dan syarat yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, hal ini disampaikan juga oleh Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yaitu Ibu Triningsih yang berbunyi:

“... untuk indikator dan syarat sendiri yang diberikan bagi TKI purna seperti program ini di khususkan bagi TKI purna dan keluarga dekat saja, bidang usaha dipilih oleh kami dengan pertimbangan potensi lokal daerah, jumlah anggota tiap kelompok 20 orang dengan 2 kelompok untuk setiap desmigratif, ketua kelompok adalah hasil musyawarah. Kemudian, pelatihan dilaksanakan di rumah ketua kelompok. Kami hanya memberikan

modal berupa peralatan dan fasilitas saja, bukan berupa uang. Mitra lokal tidak hanya bertugas memberikan pelatihan saja, melainkan membantu mencari pasar dan penjualan. Selain itu, diperlukan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab dalam pelaksanaannya. Yang terakhir untuk tempat usaha itu tidak harus di rumah ketua kelompok, bisa juga di rumah anggota ataupun dimana saja, disesuaikan dengan kebutuhan dari bidang usaha itu sendiri....” (Wawancara tanggal 21 Januari 2019)

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 7 Februari 2019 dari ketujuh indikator dan syarat tersebut tidak semua bisa dipenuhi oleh aktor-aktor yang terlibat dalam implementasi program tersebut antara lain:

- a. Berkaitan dengan pemilihan bidang usaha, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung belum menyesuaikan dengan potensi lokal daerah, khususnya untuk desa Mirigambar Sumbergempol.
- b. Berkaitan dengan peran mitra lokal dalam implementasi program ini, dimana tugas dari mitra lokal ini adalah memberikan pelatihan sampai dengan penjualan hasil usaha di awal kegiatan serta memberikan pasar bagi kelompok yang diberdayakan, namun faktanya tugas tersebut tidak dilaksanakan. Mereka hanya memberikan pelatihan di awal serta rekomendasi untuk pembelian bibit, setelah itu mitra lokal ini tidak mau tau bagaimana pemberdayaan ini berjalan.

##### **5. Aktor yang Terkait dalam Implementasi Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung**

Proses implementasi merupakan suatu proses dimana tindakan yang dilakukan sebagai upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung terdapat lima pihak yang terlibat dalam proses implementasi tersebut, antara lain



Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, Bagian Penempatan, Perluasan Dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, Kepala Desa Betak Kalidawir dan Kepala Desa Mirigambar Sumbergempol, Petugas dan Pendamping implementasi program pemberdayaan, mitra lokal serta TKI purna yang diberdayakan. Hal ini dijelaskan pula oleh Ibu Triningsih yang merupakan Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung sebagai salah satu pihak yang menjalankan program tersebut yaitu:

“... dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung ini, tentunya melibatkan beberapa pihak di dalamnya seperti Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, kami sendiri dari Bagian Penempatan, Perluasan dan Pelatihan tenaga kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, Kepala Desa tempat pemberdayaan berlangsung yaitu Desa Betak dan Desa Mirigambar, petugas pendamping program pemberdayaan, Mitra lokal, serta tentunya TKI purna yang kami berdayakan. Aktor-aktor tersebut memiliki keterkaitan langsung dengan implementasi program pemberdayaan ini, sehingga diharapkan nantinya tercipta sinkronisasi dan optimalisasi terkait implementasi program itu sendiri...” (Wawancara tanggal 17 Januari 2019)

Senada dengan pernyataan di atas, informan dari Desa Betak Kalidawir juga mengungkapkan hal yang serupa dengan di atas, yakni berbunyi sebagai berikut:

“... untuk implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung sendiri terdapat beberapa aktor yang terlibat, seperti: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, dalam hal ini adalah bagian penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga kerja. Kemudian aktor lain seperti Kepala Desa dan Perangkat Desa di Betak Kalidawir, petugas dan pendamping program pemberdayaan dan Desmigratif, mitra lokal serta TKI purna yang diberdayakan...” (Wawancara tanggal 29 Januari 2019)

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, terdapat beberapa aktor yang terlibat dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di



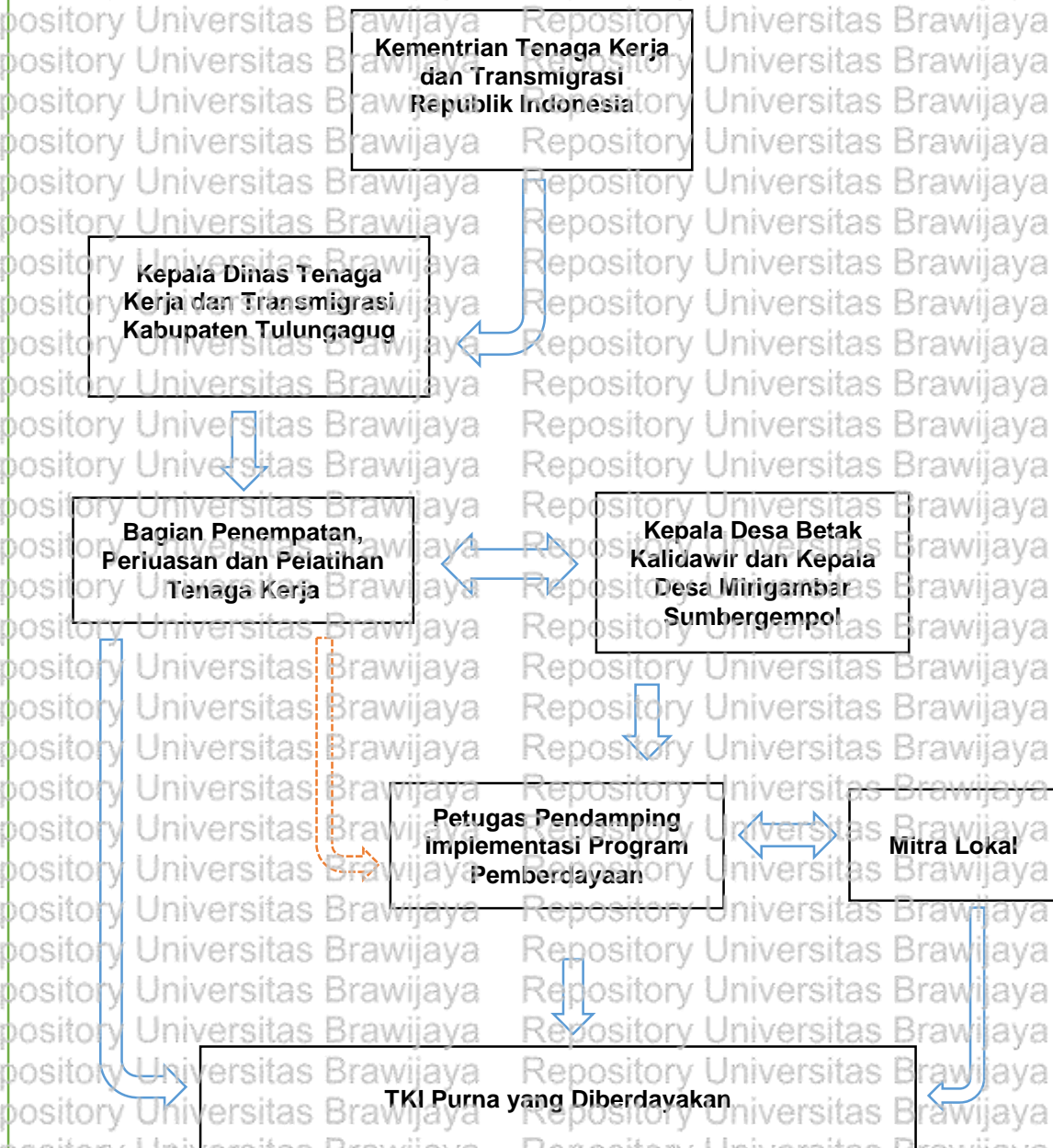
Kabupaten Tulungagung, dimana aktor-aktor ini juga memiliki tugas serta peran masing-masing, antara lain:

a. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi, merupakan kementerian yang mengeluarkan kebijakan perlindungan TKI melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, dimana kebijakan tersebut mencakup kebijakan perlindungan TKI purna dan keluarga. Kebijakan perlindungan TKI purna dan keluarga ini dijabarkan melalui program pemberdayaan TKI purna yang diimplementasikan bagi daerah-daerah yang memiliki penduduk mayoritas adalah TKI.

b. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung melalui Bagian Penempatan, Perluasan Dan Pelatihan Tenaga Kerja sendiri merupakan SKPD yang ditunjuk oleh Kementerian Tenaga Kerja untuk mengimplementasikan program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung, karena mereka dianggap memiliki tupoksi untuk melaksanakan fasilitasi pemberdayaan bagi TKI purna dengan cara menyiapkan sumber daya manusia dan sarana prasarana untuk pemberdayaan TKI purna serta memantau dan mengevaluasi pemberdayaan TKI Purna.

c. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, merupakan penanggung jawab dari program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung serta memiliki kewenangan untuk menetapkan pedoman umum dari program ini, alokasi anggaran untuk program pemberdayaan, lokasi yang akan digunakan dalam implementasi program pemberdayaan ini, serta tentunya arahan bagi pelaksana program pemberdayaan TKI purna.

- d. Kepala Desa (Desmigratif), yaitu Kepala Desa Betak Kalidawir dan Kepala Desa Mirigambar Sumbergempol, yang merupakan fokus dari lokasi implementasi program pemberdayaan memiliki peran untuk menunjuk, mengeluarkan SK bagi petugas pendamping pemberdayaan, memantau dan mengakomodasi kebutuhan dari TKI purna itu sendiri.
- e. Petugas dan pendamping implementasi program pemberdayaan di Kabupaten Tulungagung, sesuai dengan SK yang dikeluarkan, maka mereka memiliki tugas untuk mendampingi dan mengarahkan terkait implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna sendiri. Terdapat dua petugas untuk masing-masing desa yang mendampingi dalam proses implementasi program pemberdayaan ini.
- f. Mitra lokal merupakan pihak yang yang sukses dalam bidang yang diberdayakan sekaligus berperan menjadi pelatih dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung.
- g. TKI purna, merupakan pihak yang menjadi objek dalam implementasi program pemberdayaan ini, dimana mereka akan menerima dampak langsung dengan adanya program pemberdayaan ini.



Sumber: Program Kerja Dishakertrans Kabupaten Tulungagung

Gambar 5.4 Alur Kerja dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran di Kabupaten Tulungagung

Berkaitan dengan implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung, agar program tersebut berhasil diperlukan kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana. Artinya bahwa diperlukan adanya kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana. Kesesuaian pelaksana dapat dilihat dari Kesesuaian aktor-

aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan. Aktor yang ikut terlibat dalam pelaksanaan Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia di Tulungagung dan tepat atau tidaknya aktor-aktor tersebut sebagai pelaksana.

Berkaitan dengan hal tersebut, khusus untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, khususnya tugas dari Seksi Pengembangan dan Perluasan Kesempatan Kerja, meliputi:

- 1) Menyusun bahan perumusan kebijakan teknis pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.
- 2) Melaksanakan kebijakan teknis pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.
- 3) Merencanakan penyediaan sumber daya manusia untuk jabatan yang menangani tugas pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
- 4) Merencanakan penyediaan sarana dan prasarana pengembangan dan perluasan kesempatan kerja kepada masyarakat.
- 5) Menyusun rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja.
- 6) Menyiapkan sumber daya manusia dan sarana prasarana untuk pemberdayaan TKI purna.
- 7) Memantau dan mengevaluasi pemberdayaan TKI Purna.
- 8) Menyusun SOP perluasan kesempatan kerja.
- 9) Menyusun laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas
- 10) Melakukan tugas lain yang diberikan oleh Kepala Bidang.

Berdasarkan uraian tugas diatas, Dinas Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung memang berkaitan erat dengan implementasi pemberdayaan TKI

purna, yang meliputi; penyusunan rencana kerja tentang pengembangan dan perluasan kesempatan kerja, menyiapkan sumber daya manusia dan sarana prasarana untuk pemberdayaan TKI purna serta memantau dan mengevaluasi pemberdayaan TKI Purna.

### **5.1.2. Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Kendala-Kendala yang Dihadapi dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung**

Berkaitan dengan implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung tentunya tidak selalu berjalan sesuai apa yang diharapkan oleh pelaksana program. Namun, tentunya terdapat beberapa kendala yang terjadi yang nantinya dapat menghambat dari implementasi program tersebut serta berpengaruh juga terhadap capaian dari program itu. Dalam rangka mengatasi kendala-kendala tersebut, terdapat beberapa upaya yang dilakukan agar kendala itu tidak meluas menjadi permasalahan, sehingga nantinya implementasi program tersebut akan gagal. Adapun beberapa upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala-kendala yang terjadi dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung sebagaimana diungkapkan oleh Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yaitu Ibu Triningsih, yakni:

“... dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung pasti ada beberapa kendala yang terjadi. Namun disini kami berupaya agar kendala-kendala ini tidak meluas dan menjadikan program ini gagal. Upaya-upaya yang kami lakukan antara lain; meningkatkan motivasi bagi kelompok sasaran dengan menghadirkan TKI purna yang sukses bekerja di Indonesia misalnya melalui wirausaha

Karena, sebagian dari TKI kurang semangat dan telaten untuk menjalankan program ini dan mereka menganggap wirausaha bukan suatu pekerjaan. Kedua, pemberian tambahan modal 5 dan ganti rugi bibit atas kegagalan dari bibit yang diberikan di awal. Ketiga, Memperbaiki komunikasi dan koordinasi antar *stakeholders* terkait..” (Hasil wawancara pada 4 Februari 2019)

Hal serupa juga diungkapkan oleh informan lainnya, yaitu Bapak Yumar, ST, MM selaku Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung sebagai berikut:

“....upaya yang bisa dilakukan dalam mengatasi kendala yang terjadi diantaranya adalah dengan meningkatkan motivasi bagi kelompok sasaran, pemberian tambahan modal, serta memperbaiki komunikasi dan koordinasi....” (Hasil wawancara pada 4 Februari 2019).

Dari hasil wawancara diatas, secara rinci dapat diuraikan upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka mengatasi kendala-kendala yang terjadi dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung, antara lain:

- a. Peningkatan motivasi bagi kelompok sasaran, yakni TKI purna yang diberdayakan dengan mendatangkan motivator baik TKI purna yang sukses melalui wirausaha maupun pihak lain yang sukses menjalankan bidang usaha yang digeluti.
- b. Pemberian tambahan modal dan ganti rugi bibit yang sebagian bukan bibit unggul, sehingga menimbulkan kerugian di awal pemberdayaan.
- c. Memperbaiki komunikasi dan koordinasi antar *stakeholders* terkait.

### 5.1.3. Faktor-Faktor dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung

#### 1. Faktor Pendukung dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung

Keberhasilan dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Kabupaten Tulungagung tentunya tidak terlepas dari pengaruh faktor-faktor lain yang dapat menjadi pendukung dalam implementasi program itu sendiri. Hasil wawancara dari informan yaitu Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yaitu Ibu Triningsih, menyatakan:

“...memang benar dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI puna sendiri terdapat beberapa faktor yang mendukung untuk pelaksanaan program ini seperti dari segi bantuan peralatan seperti mesin sesuai dengan kebutuhan bidang yang akan diberdayakan. Adanya kerjasama dari hulu ke hilir dan antara *stakeholders* terkait. Ketiga, diluangkannya waktu untuk melakukan diskusi rutin terkait implementasi program, kendala yang terjadi. Keempat, adanya kegiatan *monitoring* dari pihak desa setiap minggunya. Kelima, dari SDM pelaksana sudah cukup mumpuni di bidangnya serta adanya komitmen tinggi dalam implementasi program...” (Hasil wawancara pada 4 Februari 2019)

Berkaitan dengan hal tersebut, informan dari Desa Mirigambar Sumbergempol yang merupakan pendamping program ini yaitu Ibu Nancy dalam wawancaranya menyatakan:

“...dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI puna di Kabupaten Tulungagung itu, khususnya di Desa Mirigambar faktor pendukungnya sendiri berupa beberapa bantuan fasilitas pemberdayaan seperti bantuan bibit “ayam joper” itu sendiri serta mesin penetas. Selain



itu untuk pendamping program ini sendiri diberikan pelatihan sehingga akan mampu menyalurkan ilmu yang didapatkan dengan baik. Kemudian dari segi TKI purna sendiri, mereka memiliki motivasi untuk konsisten melanjutkan usaha dari program pemberdayaan tersebut. Meskipun banyak hambatan yang terjadi..." (Hasil wawancara pada tanggal 28 Januari 2019)

Senada dengan pernyataan diatas, informan lain dari Desa Mirigambar Sumbergempol yakni Bapak Nurjasman yang merupakan TKI purna peserta program pemberdayaan sendiri, dalam implementasi program ini juga menyatakan bahwa

"... hal-hal yang bisa dikatakan pendukung untuk implementasi program pemberdayaan ini ya berkaitan dengan modal dalam hal ini berupa ayam siap telur sebanyak 200 ekor dan 20 ayam jago serta 2 mesin penetas. Selain itu, ada tambahan modal sekitar 5 juta untuk pemberdayaan ini serta ganti rugi untuk bibit yang diberikan di awal bukan bibit unggul, dan pemberian pelatihan terkait peternakan ayam joper..." (Hasil wawancara pada tanggal 5 Februari 2019)

Kemudian informan yaitu Pak Arfi yang merupakan petugas pendamping dalam implementasi program pemberdayaan dari Desa Betak Kalidawir, menyatakan terdapat beberapa faktor yang menjadi pendukung dalam implementasi program pemberdayaan TKI purna itu sendiri, yakni:

"... terdapat beberapa faktor yang menjadi pendukung dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Desa Betak itu sendiri, seperti dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan perhatian akan program ini terbukti setiap tiga bulan sekali dilakukan *monitoring* terkait implementasi program pemberdayaan di desa ini. Kedua, pelatihan yang diberikan kepada pendamping cukup efektif. Sehingga, pendamping memiliki pengetahuan dan kemampuan mumpuni untuk melaksanakan program ini. Ketiga, pemilihan bidang telah disesuaikan dengan potensi lokal desa ini, sehingga implementasi program pemberdayaan ini tepat sasaran. Keempat, fasilitas yang diberikan pemerintah telah sesuai dengan bidang pemberdayaan yaitu 400 ayam petelur dan 40 ayam jago serta 4 mesin penetas yang diberikan untuk 2 kelompok. Terakhir, berhubungan dengan sosialisasi yang dilakukan sudah cukup rinci, baik dengan diskusi dan koordinasi antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan Desa dan pendamping kemudian diteruskan kepada peserta program..." (Hasil wawancara pada tanggal 31 Januari 2019)



Lebih lanjut pernyataan lain dari informan TKI purna peserta program pemberdayaan yaitu ibu Siti Fatimah menyatakan bahwa sebagai faktor pendukung dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Desa Betak sendiri yaitu:

"...yang bisa dikatakan sebagai pendukung program ini seperti, sebelum adanya program ini, para peserta diberikan pelatihan tentang bidang program yang akan kami kerjakan. Kemudian, diberikan fasilitas berupa bibit unggul yaitu 220 ayam siap telur dan 20 jago ayam untuk kelompok kami..." (Hasil wawancara pada tanggal 7 Februari 2019)



Sumber: Dokumentasi Penelitian  
Gambar 5.5 Bantuan Fasilitas Peralatan untuk Program Pemberdayaan

Dari hasil wawancara dari berbagai informan diatas, diketahui bahwa yang menjadi faktor pendukung dalam rangka keberhasilan implementasi program pemberdayaan itu sendiri antara lain:

Tabel 5.6

**Faktor Pendukung dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi  
Pekerja Pasca Migran di Kabupaten Tulungagung**

No.	Faktor Pendukung		
	Disnakertrans	Mirigambar	Desa Betak
1	Bantuan peralatan, seperti mesin-mesin yang dibutuhkan oleh kelompok.	Pelatihan para pendamping, sehingga pendamping mendapat berbagai ilmu baru terkait program pemberdayaan ini yang nantinya dapat disalurkan kepada peserta.	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung memberikan perhatian lebih akan program pemberdayaan ini, hal tersebut dibuktikan melalui <i>monitoring</i> yang dilakukan setiap 3 bulan sekali. Tujuannya, untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan program TKI purna itu sendiri serta kendala yang terjadi di lapangan.
2	Adanya kerjasama antar <i>stakeholders</i> terkait.	Motivasi dan semangat dari TKI purna tetap konsisten menjalankan bidang usaha.	Adanya program pelatihan untuk petugas pendamping program pemberdayaan yang cukup efektif.
3	Diskusi yang dilaksanakan untuk memecahkan masalah bersama.	Tambahan bantuan modal sebesar 5 juta rupiah dan ganti rugi untuk bibit yang memiliki kualitas rendah untuk usaha peternakan "ayam joper" tersebut.	Mempertimbangkan potensi lokal untuk pemilihan bidang. Bidang usaha ayam petelur sudah sesuai dengan potensi lokal di desa Betak ini.

No.	Disnakertrans	Desa Mirigambar	Desa Betak
4	Adanya <i>monitoring</i> dari pihak desa secara rutin dilaksanakan setiap minggu		
5	Konsistensi dan semangat para TKI purna untuk melanjutkan program pemberdayaan.		Pelaksanaan sosialisasi cukup rinci, baik dilakukan melalui diskusi maupun koordinasi antara pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan desa maupun pendamping kemudian disalurkan kepada peserta program pemberdayaan.
6	SDM pelaksana yang mumpuni di bidangnya.		
7	Komitmen yang tinggi dari pelaksana program.		



Berkaitan dengan faktor pendukung SDM pelaksana juga merupakan salah satu faktor yang mendukung keberhasilan dari implementasi program pemberdayaan TKI purna ini, terutama dari bagian penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga kerja merupakan lulusan Strata-1 (S1) dengan latar belakang jurusan yang sesuai.

Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 4 Februari 2019, berikut merupakan data berkaitan dengan latar belakang pendidikan dari implementor program, meliputi:

**Tabel 5.7 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Bagian Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2018**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SD	
2.	SMP	
3.	SMA	4
4.	DIPLOMA/ D3	5
5.	SARJANA/ S1	6
6.	MAGISTER/ S2	3
<b>JUMLAH</b>		<b>18</b>

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam Angka 2018

Berdasarkan tabel diatas, jumlah pegawai Dinas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung menurut tingkat pendidikan adalah 18 orang, dengan rincian pendidikan Magister (S2) sebanyak 3 orang, Sarjana (S1) berjumlah 6 orang, Diploma (D3) berjumlah 5 orang, SMA sebanyak 4 orang, SMP

sebanyak 0 orang, serta SD sebanyak 0 orang atau tidak ada. Sehingga, dari latar belakang pendidikan diatas, SDM pelaksana dari Bagian Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja bisa dikatakan mendukung, dan mampu melaksanakan program pemberdayaan TKI purna ini.

## 2. Faktor Penghambat dalam Implementasi Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia Sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan Di Kabupaten Tulungagung

Selain faktor pendukung yang menjadi penunjang dalam keberhasilan implementasi program pemberdayaan, namun disini juga terdapat faktor penghambat yang merupakan kendala-kendala dalam implementasi program pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran di Kabupaten Tulungagung, seperti yang diungkapkan oleh Kepala Bidang Penempatan, Perluasan dan Pelatihan Tenaga Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yaitu Ibu Triningsih, yakni:

“... yang bisa dikatakan sebagai penghambat dalam implementasi pemberdayaan bagi TKI purna itu sendiri seperti *mindset* dari TKI purna itu sendiri yang menganggap bahwa wirausaha itu bukan sebagai suatu pekerjaan, karena mereka terbiasa bekerja dengan mudah. Jumlah TKI di Kabupaten Tulungagung per tahunnya kurang lebih 6000 TKI, sementara anggaran pemerintah untuk program ini hanya 200 juta per tahun. Sehingga hanya cukup untuk 10-11 kelompok saja. Untuk memperluas cakupan program pemberdayaan ini dirasa cukup sulit dengan anggaran tersebut. Kemudian, banyak dari TKI purna yang masih belum fokus ketika dilaksanakan pelatihan, sehingga ada beberapa yang hasilnya kurang efektif”. (Hasil wawancara pada 23 Januari 2019)

Berkaitan dengan faktor penghambat dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna, informan dari desa Betak Kalidawir yaitu Pak Ari yang merupakan petugas pendamping dalam implementasi program ini menyatakan bahwa:

“... untuk implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna sendiri faktor penghambatnya lebih pada proses adaptasi terhadap program, butuh waktu tidak sebentar, karena program ini adalah terobosan baru dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, sehingga dibutuhkan waktu untuk beradaptasi terhadap program ini. Kedua, TKI purna dirasa kurang telaten karena proses belajar dimulai dari nol sampai dengan sukses. Ketiga, para TKI purna menganggap jumlah bantuan dan fasilitas yang diberikan kurang pas dan sesuai. Karena, hanya sebatas bibit ayam dan mesin penetas, sementara untuk memenuhi kebutuhan yang lain hasil swadaya kelompok...” (Hasil wawancara pada 30 Januari 2019)

Lebih lanjut informan lain dari desa Betak Kalidawir yang merupakan TKI purna peserta program pemberdayaan yaitu Ibu Siti Fatimah menyatakan:

“... hambatan sendiri lebih pada modal yang diberikan masih kurang untuk mengembangkan usaha, kemudian fasilitas yang diberikan hanya sebatas bibit dan mesin saja. Selain itu, anggota kelompok belum kompak dalam menjalankan program ini. Kurang adanya tanggung jawab dari anggota kelompok serta koordinasi kelompok belum berjalan dengan baik...” (Hasil wawancara pada 31 Januari 2019)

Senada dengan pernyataan diatas, Ibu Nancy petugas pendamping dalam implementasi program di desa Mirigambar Sumbergempol ini juga menyatakan bahwa

“... hambatan yang terjadi dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna ini seperti pemilihan bidang usaha untuk desa ini sesuai keputusan dinas, sehingga tidak sesuai dengan potensi yang dimiliki masyarakat, sementara desa tidak boleh ikut campur dalam pemilihan bidang usaha. Kedua, minat TKI purna untuk ikut serta dalam program pemberdayaan masih kurang. Ketiga, untuk peternakan ayam joper ini dimulai dari nol, sehingga dibutuhkan waktu untuk adaptasi. Keempat, fasilitas yang diberikan kurang, hanya sebatas bibit dan mesin penetas saja, sementara kebutuhan yang lain dibebankan bagi peserta. Kelima, TKI purna kesulitan akan modal dan pasar, modal untuk mengembangkan usaha tidak ada, sementara untuk penjualan juga sulit karena tidak memiliki pasar...” (Hasil wawancara pada 28 Januari 2019)

Selain pernyataan diatas, informan lain dari desa Mirigambar Sumbergempol yang merupakan TKI purna peserta program pemberdayaan yaitu Bapak Nurjasman juga menyatakan:

“... kendala dalam pelaksanaan pemberdayaan seperti modal yang diberikan kepada kami masih sangat kurang, hanya sebatas bibit dan



mesin saja. Proses untuk sampai pada penjualan masih cukup panjang. Kemudian proses penjualan cukup susah, karena kami baru mengenal bidang usaha ini, sementara MOU dalam hal penjualan dilanggar oleh pelatih. Selain itu, banyak terjadi miskomunikasi antara Dinas, desa, dan kelompok. Bantuan juga hanya sebatas bibit dan mesin, sementara yang lain merupakan hasil swadaya kelompok sehingga cukup memberatkan kami. Hal ini diperparah dengan bibit yang diberikan bukan bibit unggul dan ada satu mesin yang tidak berfungsi...” (Hasil wawancara pada 4 Januari 2019)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka dapat diketahui beberapa faktor yang menjadi penghambat dalam implementasi pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung, antara lain:

Tabel 5.8

**Faktor Penghambat dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran di Kabupaten Tulungagung**

No	Disnakertrans	Faktor Penghambat	
		Desa Mirigambar	Desa Betak
1	Mindset dari TKI purna yang menganggap bahwa wirausaha bukan merupakan pekerjaan.	Pernilaian bidang usaha belum sesuai dengan potensi lokal, hanya merupakan keputusan sepihak dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.	Proses adaptasi butuh waktu yang tidak sebentar, karena program ini merupakan suatu terobosan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.
2	Anggaran dirasa masih kurang jika digunakan untuk memperluas cakupan dari	Butuh waktu cukup lama untuk melakukan adaptasi, karena	TKI purna dirasa kurang telaten untuk menjalani program ini
3	Jumlah TKI purna yang akan diberdayakan cukup besar.	Minat dari TKI purna untuk mengikuti program pemberdayaan masih cukup rendah.	Jumlah bantuan dan fasilitas masih dianggap kurang.



No	Disnakertrans	Desa Mirigambar	Desa Betak
4	Sebagian anggota kelompok peserta program pemberdayaan tersebut masih kurang fokus dalam pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan.	Fasilitas yang diberikan untuk implementasi program ini masih dirasa kurang, karena sebatas bibit dan mesin saja. Selain itu adalah hasil swadaya kelompok.	Modal untuk mengembangkan usaha masih kurang.
5		Bibit yang diberikan sebagian bukan bibit unggul, sehingga terjadi gagal jual pada awal program.	Sebagian anggota kelompok belum kompak untuk menjalankan program ini.
6		TKI purna kesulitan terkait modal dan pasar, karena karena pelatih yang seharusnya membantu proses penjualan di awal melanggar MOU yang telah disepakati.	Kurang adanya tanggung jawab antar anggota serta koordinasi belum berjalan dengan baik.
7		Banyak terjadi miskomunikasi antara Dinas, desa dan kelompok.	
8		Pelaksanaan dan pengawasan program belum berjalan dengan baik.	



## 5.2. Pembahasan Data

### 5.2.1. Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung

Salah satu tahapan dalam proses kebijakan publik adalah melalui implementasi. Dimana, implementasi ini dilakukan setelah kebijakan tersebut dirumuskan tujuannya dengan jelas. Sementara, salah satu komponen dalam kebijakan berupa program. Implementasi disini merupakan suatu rangkaian aktivitas dalam rangka menyalurkan program tersebut kepada masyarakat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Suatu implementasi program akan bisa dimulai ketika didalam program tersebut telah memiliki tujuan yang jelas, komponen didalam program telah ditetapkan, serta anggaran telah dialokasikan dalam rangka mencapai tujuan dari program tersebut. Implementasi program disini juga dapat diartikan sebagai upaya dari beberapa aktor maupun *stakeholders* terkait saling bekerjasama satu sama lain sesuai dengan prosedur yang ditetapkan sehingga tujuan dari program tersebut dapat dicapai. Oleh karena itu, implementasi merupakan tahapan paling penting dalam suatu kebijakan maupun program. Menurut (Wahab, 1990 h. 51) implementasi merupakan hal yang sangat penting, bahkan lebih penting dibandingkan pembuatan kebijakan. Suatu kebijakan maupun program hanya akan menjadi rencana jika tidak mampu diimplementasikan. Program dioperasionalkan dalam bentuk peraturan maupun keputusan

Berkaitan dengan program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran ini dalam implementasinya dituangkan dalam Peraturan Daerah (Perda) Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI Kabupaten Tulungagung. Dimana, program ini ditujukan bagi TKI purna yang dianggap gagal untuk mengelola keuangannya serta keluarganya, sehingga dengan adanya implementasi program ini modal dan *skill* yang dimiliki oleh TKI purna tersebut dapat dimanfaatkan secara optimal, sehingga tidak hanya digunakan untuk kebutuhan konsumtif saja. Selain itu, TKI purna ini mampu membuka lapangan pekerjaan di negaranya sendiri tanpa harus menjadi TKI. Permasalahan utama dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna ini adalah berkaitan dengan *mindset* dari TKI purna itu sendiri yang menganggap wirausaha bukan sebagai suatu pekerjaan, selain itu keterbatasan anggaran juga menjadi permasalahan untuk memperluas jangkauan dari implementasi program itu sendiri, serta seringkali terjadi miskomunikasi antar *stakeholders* yang terlibat menjadi permasalahan belum maksimalnya implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna itu sendiri.

Oleh karena itu, pembahasan penelitian akan difokuskan untuk melakukan deskripsi, analisis serta identifikasi pada; (1) implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung disesuaikan yang mengacu pada Perda Nomor 17 tahun 2013 tentang Perlindungan TKI Kabupaten Tulungagung, yang secara rinci dituangkan dalam program kerja serta disesuaikan dengan unsur kesesuaian David Korten. (2) upaya-upaya yang dilakukan dalam rangka mengatasi kendala yang terjadi dalam implementasi program



pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung. Serta (3) faktor-faktor yang merupakan pendukung maupun penghambat dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung. Berikut ini adalah uraian dari pembahasan dalam penelitian ini, yang meliputi:

### **1. Ruang Lingkup Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung**

Program menurut Jones (dalam Rohman, 2009 h. 101) merupakan salah satu komponen dalam suatu kebijakan. Program pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung merupakan penjabaran dari kebijakan perlindungan TKI purna yang dicetuskan oleh Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Program dikatakan juga sebagai upaya yang berwenang untuk mencapai tujuan. Tujuan adanya program pemberdayaan TKI purna ini adalah untuk mencegah TKI purna untuk kembali lagi bekerja di luar negeri. Oleh karena itu program pemberdayaan TKI purna sendiri ditujukan bagi daerah yang memiliki basis TKI yang besar. Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu daerah dengan basis TKI terbesar di Jawa Timur yaitu mencapai 6000 jiwa dari total angkatan kerja sebanyak 537.081 jiwa (Disnakertrans, 2017). Sementara jumlah angkatan kerja antar negara (AKAN) merupakan tingkat pekerjaan yang paling diminati yakni pada tahun 2017 sebesar 3.867 jiwa (Disnakertrans, 2017).

Dari data tersebut, terlihat bahwa masyarakat Tulungagung memiliki minat yang cukup besar untuk bekerja sebagai TKI. Besarnya



minat masyarakat untuk menjadi TKI sebenarnya memberikan dampak positif bagi pemerintah, karena memberikan sumbangan devisa yang besar bagi negara. Namun, disisi lain hal ini juga menimbulkan keresahan bagi pemerintah sendiri, karena sebagian besar TKI yang berada di luar negeri bekerja di sektor non formal, sehingga menimbulkan berbagai permasalahan terutama berkaitan dengan perlindungan TKI itu sendiri.

Banyaknya permasalahan yang terjadi ketika TKI itu bekerja di luar negeri, menjadikan pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan menggandeng Kabupaten/Kota yang memiliki basis TKI yang besar mencetuskan suatu program pemberdayaan bagi TKI purna. Dalam rangka mendorong kesejahteraan bagi TKI purna, maka program pemberdayaan TKI purna ini dirancang sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan ketergantungan bagi TKI purna itu sendiri. Sehingga kedepannya diharapkan TKI purna ini bisa lebih mandiri dalam melihat peluang kerja di negaranya sendiri. Slamet (dalam Anwas, 2013 h. 49) menyatakan bahwa pemberdayaan bertujuan agar masyarakat mampu membangun dan memperbaiki kehidupannya, dalam arti mereka mampu melihat peluang, memanfaatkan kesempatan, termotivasi menjadi lebih baik, berani mengambil keputusan dan berani mengambil resiko serta memiliki inisiatif dalam tindakannya. Pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung dimaksudkan agar TKI purna ini mampu bekerja secara mandiri di negaranya sendiri tanpa harus bekerja sebagai TKI.

Salah satu daerah yang mengimplementasikan program ini adalah Kabupaten Tulungagung. Implementasi program menurut Presman dan Wildavsky (dalam Jones, 1991 h. 295) merupakan proses penerapan suatu



tindakan yang diusulkan pemerintah dalam rangka mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Implementasi program pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu upaya dan tindakan pemerintah untuk mencapai sasaran yang ditetapkan, yakni meminimalisir jumlah penduduk yang bekerja sebagai TKI. Implementasi program bukan hanya mengenai pelaksanaan program, tetapi juga penggunaan strategi yang dilakukan oleh pemerintah, organisasi dan pribadi dalam hal ini masyarakat dalam menjalankan proses setelah program itu dirumuskan.

Disini akan terlihat apakah program tersebut menghasilkan output seperti tujuan dan sasaran yang dikehendaki sebelumnya. Implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung menggunakan dasar hukum Peraturan Daerah (Perda) Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI Kabupaten Tulungagung. Adanya program ini didasari adanya permasalahan bahwa TKI purna ketika mereka kembali ke Indonesia memiliki *skill* dan modal namun mereka tidak tau bagaimana memanfaatkannya, sehingga penghasilan yang mereka dapatkan ketika bekerja di luar negeri hanya habis untuk kebutuhan konsumtif saja.

Oleh karena itu, pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung berupaya agar penghasilan yang mereka dapatkan ketika bekerja di luar negeri tersebut dapat dimanfaatkan secara maksimal, terutama untuk membuka lapangan pekerjaan di daerahnya masing-masing, sehingga TKI purna tersebut tidak perlu kembali ke luar negeri untuk bekerja. Menurut Korten (dalam Akib dan Targan, 2000 h. 12) menyatakan bahwa suatu program akan berhasil dilaksanakan jika terdapat kesesuaian dari tiga unsur implementasi



program, salah satunya adalah kesesuaian antara program dengan pemanafaat, yaitu kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran (pemanafaat).

Program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung sendiri ditujukan bagi TKI purna yang kembali ke Indonesia namun belum memiliki pegangan pekerjaan. Program ini juga mempertimbangkan kebutuhan dari kelompok sasaran, yang lebih menekankan kebutuhan terkait ketersediaan lapangan pekerjaan. Adanya program ini bertujuan agar TKI purna tersebut tetap bisa bekerja tanpa harus kembali lagi menjadi TKI. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, program pemberdayaan sendiri diimplementasikan di Kabupaten Tulungagung dengan dasar bahwa Kabupaten Tulungagung merupakan salah satu daerah dengan basis TKI terbesar di Jawa Timur sekitar 6000 jiwa per tahunnya. Namun, hal tersebut menjadikan para TKI tersebut memiliki keinginan untuk kembali lagi bekerja di luar negeri dengan alasan untuk mencari modal. Padahal, rata-rata dari mereka minimal bekerja sebagai TKI selama tiga tahun, dengan gaji yang cukup tinggi seharusnya waktu sedemikian bisa dimanfaatkan untuk menghimpun cukup banyak modal.

Tetapi, faktanya, TKI purna ketika kembali lagi ke Tulungagung mereka tidak memiliki pegangan, baik modal maupun pekerjaan. Seharusnya, dengan *skill* dan modal yang dimiliki dari mereka bekerja di luar negeri tersebut bisa digunakan untuk modal usaha di Indonesia. Tetapi kenyataannya justru tidak. Penghasilan mereka dari bekerja di luar negeri habis untuk kebutuhan konsumtif semata, memenuhi kebutuhan hidup dan bermewah-mewahan. Sehingga hasilnya, uang tersebut habis sekeiap dan



mereka miskin kembali ketika di negara sendiri tanpa pegangan pekerjaan.

Hal inilah yang kemudian memicu keinginan TKI purna tersebut untuk kembali bekerja di luar negeri dengan banyak resiko yang harus ditanggung. Atas dasar itulah pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung berupaya mengakomodasi kepentingan dan kebutuhan para TKI purna tersebut agar bisa bekerja di negara sendiri dengan memanfaatkan *skill* dan modal yang telah ada. Oleh karena itu, dicetuskanlah suatu program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran sebagai upaya peningkatan kesejahteraan.

Sementara ruang lingkup implementasi program pemberdayaan merupakan batasan cakupan yang digunakan dalam mengimplementasikan program ini. Implementasi program ini ditujukan untuk TKI purna dan keluarga dengan dasar bahwa TKI purna ini mempunyai modal dan *skill* tapi tidak tau akan dimanfaatkan untuk apa. Disini terlihat bahwa kebutuhan kelompok sasaran menjadi pertimbangan utama. Selain itu, dalam implementasinya program ini juga ditujukan untuk keluarga juga karena keluarga merupakan pihak yang menerima penghasilan dari TKI ketika mereka masih bekerja di luar negeri, sehingga penghasilan tersebut bisa bermanfaat jangka panjang atau tidak itu juga tergantung bagaimana keluarga tersebut mengelola keuangan itu. Berkaitan dengan hal tersebut untuk ruang lingkup dari implementasi program pemberdayaan ini dilakukan melalui pemberdayaan Tenaga Kerja Indonesia purna dan keluarganya, dengan pemberian pelatihan terkait bidang usaha yang akan diberdayakan serta pembentukan koperasi Tenaga Kerja Indonesia dan Tenaga Kerja Indonesia Purna. Selain itu,





bentuk pemberdayaan sendiri disesuaikan dengan potensi masing-masing daerah, misalnya, ketahanan pangan, industri ekonomi kreatif, industri pariwisata dan industri jasa.

Hal ini juga sesuai dengan penjelasan Grindle (dalam Subarsono, 2005:93), bahwasanya suatu kebijakan akan berhasil jika di dalam isi suatu kebijakan (*content of policy*), kebijakan tersebut telah tepat dan sesuai dengan kebutuhan/penerimaan/manfaat itu sendiri. Sementara untuk implementasi program pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung ini, implementasi program ini ditujukan sebagai upaya dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung untuk mengakomodasi kepentingan dan kebutuhan dari TKI purna sendiri untuk memaksimalkan *skill* dan modal yang dimiliki agar bisa bekerja di negaranya sendiri. Berdasarkan ruang lingkup implementasi program pemberdayaan sendiri dilakukan dengan melakukan program pelatihan pemberdayaan kepada TKI purna dan keluarga. Sebagai upaya mendukung implementasi program pemberdayaan ini, pemilihan kelompok sasaran dalam hal ini adalah anggota kelompok juga harus mempertimbangkan latar belakang anggota tersebut. Diharapkan anggota kelompok ini harus memiliki *basic* di bidang tersebut, seperti yang diterapkan di Desa Betak Kalidawir.

Program ini sangat dibutuhkan oleh TKI purna itu sendiri khususnya untuk daerah Desmigratif, karena Desmigratif sendiri dibentuk untuk daerah-daerah yang mayoritas penduduknya bekerja sebagai TKI. Berkaitan dengan hal ini Grindle (dalam Subarsono, 2005 h. 93) juga menyatakan bahwa kebijakan akan berhasil jika terdapat manfaat yang



akan diterima oleh *target group* itu sendiri. Sementara, bentuk program ini sendiri lebih pada menumbuhkembangkan usaha-usaha produktif TKI, TKI purna dan keluarga serta pembentukan koperasi desmigratif yang mana koperasi TKI yang digunakan sebagai bantuan modal dalam kegiatan pemberdayaan TKI purna. Desmigratif yang sudah terbentuk di Kabupaten Tulungagung sendiri terdapat di desa Betak Kalidawir dan desa Mirigambar Sumbergempol. Kedua desa ini mayoritas penduduknya dan hampir setiap rumah bermata pencaharian sebagai TKI.

Berdasarkan prinsipnya, pemilihan bidang usaha juga disesuaikan dengan potensi masing-masing daerah. Keberhasilan suatu implementasi program pemberdayaan juga bisa dilakukan dengan pendekatan *bottom-up*. Menurut Anwas (2003, h. 87) pendekatan *bottom-up* ini bisa dilakukan dengan menggali potensi-potensi yang ada di daerah tersebut, tentunya dengan disesuaikan pada permasalahan serta kebutuhan pemberdayaan itu sendiri. Terdapat empat bidang usaha yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung untuk implementasi program pemberdayaan ini yaitu ketahanan pangan, industri ekonomi kreatif, industri pariwisata dan industri jasa. Namun, untuk implementasi program pemberdayaan yang sudah berjalan di Kabupaten Tulungagung lebih difokuskan pada bidang ketahanan pangan melalui peternakan yang ada di dua desa yakni desa Mirigambar Sumbergempol dan desa Betak Kalidawir. Namun berdasarkan hasil observasi, desa Mirigambar Sumbergempol bidang usaha yang ditetapkan belum sesuai dengan potensi desa itu, yakni peternakan "ayam joper". Sementara untuk desa Betak Kalidawir telah disesuaikan yakni peternakan "ayam petelur"

Secara keseluruhan, terlihat bahwa program pemberdayaan ini telah sesuai diimplementasikan di Kabupaten Tulungagung terutama di kawasan Desmigratif, dengan alasan mayoritas penduduk bermata pencaharian sebagai TKI. Kemudian, program ini juga sesuai dengan kebutuhan penerima manfaat karena, rata-rata TKI purna ketika pulang ke Tulungagung tidak memiliki pekerjaan, sementara untuk modal sendiri telah habis untuk kegiatan konsumtif. Oleh karena itu, diperlukan suatu program dimana modal dan *skill* yang dimiliki TKI purna tersebut bisa bermanfaat jangka panjang. Adanya program pemberdayaan bagi TKI purna sendiri telah memberikan banyak manfaat bagi TKI purna seperti yang telah dipaparkan sebelumnya. Sehingga, kesejahteraan dari TKI purna sendiri meningkat.

## **2. Tujuan Implementasi Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung**

Implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung dicetuskan sebagai upaya agar TKI purna yang ada di Kabupaten Tulungagung bisa memanfaatkan *skill* dan modal yang telah mereka miliki, sehingga nantinya mereka bisa bekerja tanpa harus kembali menjadi TKI dan modal serta *skill* tersebut bisa dimanfaatkan jangka panjang. Adanya program ini, juga menjadi salah satu bentuk perwujudan dari visi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung yaitu mengarahkan pembangunan di Kabupaten Tulungagung ini berlandaskan potensi-potensi yang ada pada Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Sementara, upaya yang dilakukan melalui pelatihan dan produktivitas, penempatan, perluasan tenaga kerja dan transmigrasi serta hubungan industrial dalam rangka kesejahteraan tenaga kerja. Berkaitan dengan hal tersebut, adanya implementasi program pemberdayaan TKI purna itu sendiri tentunya juga memiliki beberapa tujuan yang lain diantaranya:

- a. Memberikan pengetahuan dan ketrampilan yang baru bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung yang dapat digunakan untuk modal bekerja di negara sendiri.
- b. Membuka wawasan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung, bahwa mereka bisa sukses ketika bekerja di negara sendiri. Salah satunya melalui program pemberdayaan ini, baik dalam wirausaha maupun bidang yang lainnya.
- c. Memberikan motivasi serta pendampingan dalam implementasi program pemberdayaan pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung ini. Sehingga mereka tidak merasa ragu dan kesulitan untuk mempelajari program pemberdayaan ini.
- d. Meningkatkan kesejahteraan pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung.

Berdasarkan uraian terkait tujuan implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna tersebut, secara garis besar implementasi program pemberdayaan ini bertujuan untuk memberikan perubahan bagi TKI purna itu sendiri terkait *mindset* mereka untuk selalu kembali lagi bekerja sebagai TKI, dengan didasari alasan TKI purna tersebut tidak memiliki pegangan pekerjaan. Melalui pemberian motivasi dan wawasan



serta didukung dengan berbagai pelatihan yang dapat memberikan ilmu dan pengetahuan baru terkait bidang usaha yang akan digeluti, tentunya para TKI purna tersebut tidak akan terpaku dengan mata pencaharian sebagai TKI serta mampu bekerja di negara mereka sendiri, sehingga akan memberikan beberapa dampak positif dan perubahan yang terjadi bagi TKI purna itu sendiri.

Perubahan ini sangat perlu dilakukan terutama berkaitan dengan permasalahan tenaga kerja. Kurangnya lapangan pekerjaan serta minimnya gaji yang diterima menjadikan para penduduk terutama di Kabupaten Tulungagung ini memiliki pemikiran bahwasannya dengan menjadi TKI taraf hidup mereka akan berubah menjadi lebih baik, meskipun berbagai resiko yang harus ditanggung. Oleh karena itu, diperlukan suatu arah pembangunan yang jelas. Pembangunan ini lebih diarahkan pada pembangunan sumber daya manusia. Menurut Mardikanto dan Soebianto (2013 h. 18) dalam rangka menciptakan pembangunan nasional yang efektif, maka diperlukan pula keterlibatan sumber daya manusia. Disini manusia akan digunakan sebagai sasaran pokok, karena pembangunan disini lebih ditekankan sebagai usaha terencana untuk meningkatkan kemampuan dan potensi manusia serta mengarahkan minat mereka untuk ikut serta dalam proses pembuatan keputusan tentang berbagai hal yang memiliki dampak bagi mereka, hal ini mengindikasikan bahwa pembangunan yang berpusat pada rakyat adalah melalui pemberdayaan (*empowerment*) yang mengarah pada kemandirian masyarakat. Salah satu bentuk pembangunan sumber daya manusia melalui pemberdayaan ini adalah pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung, dimana



dalam implementasinya program ini juga digunakan untuk meningkatkan kemampuan dari TKI purna itu sendiri, sehingga nantinya akan memberikan manfaat bagi mereka.

Sementara itu, menurut Grindle (dalam Subarsono, 2005 h. 93) keberhasilan suatu kebijakan akan terlihat jika terjadi perubahan dengan adanya kebijakan tersebut. Dengan adanya program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung, tentunya memberikan beberapa perubahan bagi TKI purna itu sendiri, seperti: mereka mampu bekerja tanpa harus menjadi TKI dan TKI purna di Kabupaten Tulungagung percaya bahwa mereka dapat bekerja di daerah masing-masing, meskipun belum semua memiliki opini seperti itu. Untuk mendukung implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung sendiri,

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga memberikan program pelatihan yang dilakukan untuk kedua desa tersebut selama 10 hari. Selain itu, para kelompok TKI purna juga diberikan modal berupa fasilitas sesuai dengan bidang usaha. Implementasi program pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung sejak bulan oktober 2017.

Sejauh ini, manfaat yang diperoleh dari implementasi program pemberdayaan ini bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung antara lain; TKI purna mendapatkan beberapa ilmu baru terkait bidang usaha yang diberdayakan, TKI purna memiliki pekerjaan di negara sendiri, sehingga tidak perlu bekerja di luar negeri serta bisa berkumpul bersama keluarga.

Korten (dalam Akib dan Tarigan, 2000 h. 12) menyatakan bahwa suatu implementasi program akan berhasil jika terdapat kesesuaian antara unsur-unsur yang ada dalam implementasi program tersebut. Salah



satunya adalah diperlukan adanya kesesuaian antara apa yang ditawarkan oleh program dengan apa yang dibutuhkan oleh kelompok sasaran (pemanfaat), sehingga nantinya output dari implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung ini akan memberikan manfaat tersendiri bagi penerima program tersebut.

Adanya implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung sejauh ini memberikan dampak positif yaitu sebagian TKI purna yang ada di Kabupaten Tulungagung memiliki pekerjaan di daerahnya, serta tidak kembali lagi bekerja sebagai TKI. Selain itu, dengan adanya program ini TKI purna yang diberdayakan mendapatkan pengetahuan dan ketrampilan tambahan terkait bidang usaha yang diberdayakan, hal ini telah sesuai dengan tujuan dari implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna itu sendiri.

### **3. Strategi dan Capaian dalam Implementasi Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung**

a. Strategi dalam Implementasi Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung

Program pemberdayaan bagi TKI purna ini dalam implementasinya mengacu pada dasar hukum yaitu Peraturan Daerah (Perda) Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI Kabupaten Tulungagung. Sementara itu, untuk mencapai target yang ditetapkan oleh pemerintah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki sembilan

strategi dalam implementasi program pemberdayaan TKI purna ini, dimana terdapat beberapa strategi yang telah dijalankan dengan baik, misalnya, berkaitan dengan implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran ini pemilihan tempat akan disesuaikan dengan wilayah dengan jumlah TKI cukup besar di Kabupaten Tulungagung. Strategi implementasi merupakan suatu sarana yang ditetapkan bersama dalam rangka tujuan jangka panjang yang hendak dicapai dalam suatu implementasi (David, 2011 h 18).

Berkaitan implementasi program pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung terdapat beberapa strategi yang diterapkan oleh implementor program, yaitu berhubungan dengan pemilihan tempat ini dengan mempertimbangkan wilayah yang merupakan basis TKI di Kabupaten Tulungagung sendiri, yang kemudian nantinya akan ditetapkan menjadi Desmigratif. Terdapat dua desa yang mayoritas penduduknya bekerja sebagai TKI yaitu desa Betak Kalidawir dan desa Mirigambar Sumbergempol. Kedua desa ini ditetapkan untuk mengimplementasikan program pemberdayaan bagi TKI purna, dengan pertimbangan bahwa banyaknya penduduk yang bekerja sebagai TKI, berarti juga akan banyak penduduk tersebut yang akan menjadi TKI purna, dimana ketika mereka kembali ke Tulungagung tidak memiliki pekerjaan tetap.

Selain itu, dilakukan diskusi rutin untuk mengetahui apa yang menjadi permasalahan TKI purna saat ini, sehingga memicu mereka untuk kembali lagi bekerja sebagai TKI. Kemudian hasil diskusi ini di analisa bersama bagaimana pemecahan dari permasalahan tersebut yang





selanjutnya, setelah masalah tersebut dipecahkan maka pemerintah akan memberikan fasilitas sesuai kebutuhan mereka. Sementara, untuk menunjang pemilihan bidang usaha, dilakukan analisa terhadap potensi wilayah disini berarti melihat sumber daya apa yang bisa dimanfaatkan untuk menunjang implementasi program pemberdayaan ini, sehingga nantinya sumber daya yang tidak bernilai jual akan menjadi sebaliknya. Hal ini juga dilakukan dalam rangka mempermudah para TKI purna untuk mempelajari bidang usaha yang akan mereka geluti, karena jika bidang usaha dan sumber daya yang digunakan masih terkesan baru untuk mereka maka akan membutuhkan waktu yang cukup lama untuk adaptasi terkait program pemberdayaan ini.

Dalam praktiknya, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memberikan berbagai kemudahan. Bentuk kemudahan yang diberikan misalnya, pelatihan akan dipusatkan di rumah ketua kelompok tidak perlu dilakukan di kantor atau BLK. Kemudian dalam pelatihan tersebut dibagi menjadi kelompok kecil berisi 20 orang. Alasan digunakan metode seperti itu karena banyak dari TKI purna yang diberdayakan dirasa kurang fokus pada saat pelatihan. Banyak faktor yang menyebabkan hal itu, seperti ada tanggungan pekerjaan di rumah, anak dan sebagainya serta jika dilakukan di BLK terkesan kurang fleksibel baik dari segi waktu maupun kegiatan pelatihannya, sehingga pelatihan yang dilakukan tidak terserap dengan baik dan kurang efektif serta efisien. Oleh karena itu pelatihan dilakukan di tempat ketua kelompok dan program ini tidak individual melainkan bersama. Sehingga para peserta lebih semangat, tidak merasa malu dan lebih fokus.

Sebagai upaya untuk menunjang hal diatas, dalam pelaksanaannya juga sangat dipertimbangkan terkait pemilihan tempat.

Karena pemilihan tempat juga sangat menentukan apakah usaha yang diberdayakan akan bisa berkembang atau tidak yang nantinya akan menentukan bidang program ini bisa dikatakan berhasil dan berdampak positif atau tidak. Misalnya untuk bidang usaha peternakan "ayam petelur" maupun "ayam joper". Tentunya untuk bidang usaha ini dibutuhkan tempat yang luas serta sumber air yang tidak terbatas dan pertimbangan dampak bagi penduduk. Karena kedua hal tersebut juga menentukan hasil dan kualitas dari bidang usaha peternakan itu sendiri, apakah bernilai jual tinggi atau tidak.

Selain itu, sebelumnya dari pihak desa memberikan sosialisasi secara detil. Sosialisasi disini merupakan salah satu bentuk dari proses komunikasi dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna sendiri dilakukan melalui sosialisai terkait program ini. Baik dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung maupun desa masing-masing berupaya melakukan sosialisasi secara detil, supaya para TKI purna benar-benar paham dengan program pemberdayaan ini, termasuk tentang keuntungan dalam memelihara "ayam joper" maupun "ayam petelur", prospek kedepan seperti apa, dan bagaimana pelaksanaan dari program tersebut. Kemudian, selama implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna sendiri baik dari desa melalui petugas pendamping serta maupun dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung melakukan *monitoring* secara rutin.

Tujuan *monitoring* ini adalah untuk mengetahui bagaimana perkembangan dari implementasi program pemberdayaan ini, kendala apa saja yang terjadi di lapangan serta bagaimana upaya yang dilakukan jika terdapat kendala-kendala di lapangan. Dari pihak desa sendiri *monitoring* dilakukan seminggu sekali, sementara untuk pihak Disnakertrans *monitoring* dilakukan setiap tiga bulan.

Agar suatu program maupun kebijakan bisa berhasil strategi-strategi itu harus dijalankan dengan tepat. Hal ini diungkapkan oleh Grindle (dalam Subarsono, 2005: h. 93), bahwa keberhasilan dari suatu kebijakan juga dipengaruhi oleh strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan tersebut. Sementara, dari kesembilan strategi tersebut terdapat beberapa strategi yang dijalankan belum maksimal seperti terkait bantuan untuk melakukan pinjaman modal. Strategi ini belum dijalankan oleh pihak Dinas. Sehingga, beberapa dari anggota kelompok merasa terbebani dengan adanya program ini, karena beberapa kebutuhan harus dipenuhi atas swadaya kelompok.

Permasalahan modal menjadi kendala utama untuk memperluas cakupan dari implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna ini. Selain itu, jika modal hanya diberikan berupa fasilitas saja sementara kebutuhan yang lain dibebankan kepada kelompok, maka akan sulit menarik minat dari TKI purna itu sendiri untuk ikut dalam program pemberdayaan. Karena, mereka menganggap dengan adanya program ini bukan mengatasi masalah yang mereka hadapi terkait ketersediaan lapangan pekerjaan, namun justru akan menambah beban mereka



karena harus menyediakan modal yang cukup besar untuk bisa berhasil. Sehingga, berkaitan dengan strategi terkait bantuan modal ini perlu menjadi prioritas dari pemerintah untuk menyediakannya, agar implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna ini dapat menarik minat dari TKI purna itu sendiri serta cakupan dari implementasi program pemberdayaan ini bisa diperluas.

Keberhasilan implementasi program tentunya ditentukan oleh bagaimana strategi yang diterapkan pihak implementor tersebut, apakah strategi tersebut tepat sasaran atau tidak. Berkaitan dengan implementasi program pemberdayaan TKI purna ini disebabkan oleh adanya *powerless* dari TKI purna itu sendiri. *Powerless* disini dapat diartikan orang tersebut lemah dalam hal pengetahuan, pengalaman, sikap, modal usaha, *networking*, modal, semangat, kerja keras, ketekunan, serta berbagai aspek yang lain (Anwas, 2013 h 48). Namun dalam kasus TKI purna di Kabupaten Tulungagung ini, dasar adanya program ini disebabkan TKI purna tersebut tidak mampu memanfaatkan *skill* dan modal yang mereka miliki dengan maksimal. Sementara, dalam proses implementasinya TKI purna ini lebih bermasalah pada aspek ketekunan, pengetahuan terkait bidang usaha dan semangat dari TKI purna itu sendiri. Hal ini disebabkan kurangnya modal yang bisa untuk memperluas usahanya dan kesulitan untuk mempelajari bidang usaha yang diterapkan, serta kelompok TKI purna ini masih kesulitan untuk mencari pasar.

b. Capaian dalam Implementasi Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung

Capaian implementasi program pemberdayaan TKI purna merupakan hasil yang telah dicapai dari adanya implementasi program pemberdayaan TKI purna tersebut. Berkaitan dengan implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung sendiri secara keseluruhan belum mencapai 100%, dari mulai sosialisasi, penyaluran bantuan, sampai dengan implementasi, meskipun tiap-tiap bidang usaha yang diberdayakan telah melampaui target yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

Misalnya untuk desa Betak Kaidawir dengan bidang usaha "ayam petelur" keuntungan sudah mencapai 100% dari 220 ayam siap telur dengan 20 ayam jago dan 2 mesin penetas sudah berhasil menjual per minggunya kurang lebih sekitar 2 kwintal. Dari hasil tersebut untuk kelompok ini telah berhasil mengembalikan modal dan keuntungan mencapai 100%. Sementara, capaian dari implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna untuk desa Betak sendiri secara keseluruhan kurang lebih adalah 70%.

Kemudian, untuk Desmigratif lain di Kabupaten Tulungagung yakni desa Mirigambar Sumbergempol. Dimana desa ini bidang usaha yang diberdayakan adalah "ayam joper". Fasilitas yang diberikan berupa 220 ayam siap telur dengan 20 ayam jago dan 2 mesin penetas, yang mana dalam satu tahun terjadi 5 kali penjualan. Namun, untuk

keuntungan sendiri masih 0%, hanya saja modal telah kembali. Secara keseluruhan di desa Mirigambar Sumbergempol capaian dari implementasi program pemberdayaan TKI purna sendiri kurang lebih 55%, tetapi capaian ini telah melampaui target juga dari pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung.

Berkaitan dengan capaian implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung, terutama untuk desa yang merupakan desmigratif dan mengimplementasikan program pemberdayaan ini yaitu desa Betak Kaldawir dan desa Mirigambar Sumbergempol, masing-masing desa ini capaiannya telah melampaui target yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, yang berarti TKI purna di Kabupaten Tulungagung terutama di dua Desmigratif tersebut mampu memenuhi sebagian besar syarat yang ditetapkan oleh organisasi pelaksana dalam hal ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Sesuai dengan teori Korten (dalam Akib dan Tarigan, 2000 h. 12) menyatakan bahwa suatu program akan berhasil dilaksanakan jika terdapat kesesuaian dari tiga unsur implementasi program yang salah satunya adalah kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara syarat yang diputuskan organisasi untuk dapat memperoleh output program dengan apa yang dapat dilakukan oleh kelompok sasaran program. Sehingga dengan capaian dua desmigratif yang ada di Tulungagung tersebut, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung bisa dikatakan tepat mengimplementasikan program pemberdayaan ini di dua desa itu,

karena kedua desa itu mampu menjalankan program ini dengan baik dan secara konsisten, output dari implementasi program ini juga telah mencapai target yang ditetapkan, serta telah banyak manfaat yang diterima TKI purna dengan adanya program pemberdayaan ini.

Meskipun demikian, secara keseluruhan Kabupaten Tulungagung belum mencapai 100% terkait implementasi program pemberdayaan TKI purna ini. Menurut hasil observasi hal ini terutama disebabkan keterbatasan modal dari kelompok yang diberdayakan. Sementara, untuk mencapai target yang ditetapkan oleh pemerintah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi memiliki sembilan strategi dalam implementasi program pemberdayaan TKI purna ini. Hal ini diungkapkan oleh Grindie (dalam Subarsono, 2005 h. 93), bahwa keberhasilan dari suatu kebijakan juga dipengaruhi oleh strategi yang dimiliki oleh para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan tersebut.

Dari kesembilan strategi tersebut, terdapat beberapa strategi yang dijalankan belum berjalan secara maksimal seperti terkait bantuan untuk melakukan pinjaman modal. Strategi ini belum dijalankan oleh pihak Dinas. Sehingga, beberapa dari anggota kelompok merasa terbebani dengan adanya program ini, karena beberapa kebutuhan harus dipenuhi atas swadaya kelompok. Hal ini juga yang akan mempengaruhi hasil capaian dari implementasi program itu sendiri.

#### 4. Indikator dan Syarat-Syarat dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung

Implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung merupakan bentuk dari penerapan kebijakan perlindungan tenaga kerja Indonesia, dimana lebih menekankan perlindungan pasca mereka bekerja di luar negeri. Bentuk dari implementasi program pemberdayaan sendiri mengupayakan agar TKI purna memiliki ilmu dan ketrampilan baru dalam wirausaha dengan memanfaatkan potensi yang dimiliki daerah serta modal dan skill yang pernah didapatkan ketika bekerja di luar negeri. Tujuan adanya implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna sendiri supaya TKI purna tersebut mampu bekerja di negara sendiri, bisa sukses tanpa harus menjadi TKI serta membuka lapangan pekerjaan bagi banyak orang. Terdapat dua desa yang mengimplementasikan program pemberdayaan ini di Kabupaten Tulungagung, yakni desa Betak Kaidawir dan desa Mirigambar Sumbergempol.

Tentunya, untuk mencapai output yang diharapkan oleh pemerintah, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung telah menetapkan beberapa syarat yang digunakan sebagai indikator dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna itu sendiri. Indikator dan syarat dalam implementasi program merupakan variabel yang digunakan untuk mengukur perubahan yang terjadi dengan adanya implementasi program ini (Green, 1992). Berkaitan dengan hal





tersebut indikator dan syarat dalam implementasi program pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung, antara lain:

- a. Peserta program pemberdayaan adalah TKI purna dan keluarga terdekat.
- b. Kelompok TKI purna yang diberdayakan harus mengikuti ketentuan dari Dinas terkait pemilihan bidang usaha ditentukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dengan melihat potensi lokal masing-masing daerah.
- c. Jumlah anggota kelompok yang diberdayakan adalah 20 orang dengan tiap Desmigratif memiliki dua kelompok serta ketua kelompok ditetapkan melalui hasil musyawarah anggota kelompok.
- d. Pelaksanaan pelatihan terkait bidang usaha yang akan digeluti terletak di kediaman ketua kelompok.
- e. Adanya pembagian tugas serta tanggung jawab dalam pelaksanaan pemberdayaan.
- f. Modal usaha dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung hanya berupa peralatan dan fasilitas saja. Sementara untuk kebutuhan lain dipenuhi melalui swadaya anggota kelompok.
- g. Lahan yang akan digunakan untuk usaha disesuaikan dengan kebutuhan bidang usaha yang digeluti. Tidak harus di kediaman ketua kelompok.

Dari beberapa indikator dan syarat yang ditetapkan oleh organisasi pelaksana terhadap penerima manfaat diatas, tidak semua syarat bisa dipenuhi dengan maksimal, terutama berkaitan dengan output dari implementasi program tersebut. Hal ini disebabkan oleh adanya



pelanggaran MOU dari mitra lokal dengan *target group* itu sendiri. Peran dan tugas dari mitra lokal sendiri selain memberikan bimbingan, mencari bibit unggul sampai membantu sampai proses penjualan termasuk mencari pasar. Namun, hal tersebut dilanggar oleh pihak mitra lokal. Sehingga dampaknya, kelompok ini sulit dalam mencari pasar. Selain itu, proses pembelajaran yang cukup singkat ini membuat mereka belum menguasai pengetahuan akan bidang usaha yang digeluti. Sehingga *output* yang keluar dari implementasi program ini belum bisa dikatakan maksimal.

Sementara, untuk desa Mirigambar Sumbergempol sendiri pemilihan bidang yang ditetapkan belum sesuai dengan potensi lokal daerahnya. Potensi lokal desa ini adalah wirausaha di bidang industri gula merah, namun bidang usaha yang ditetapkan adalah peternakan "ayam joper". Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, beranggapan bahwa, jika bidang usaha yang ditetapkan adalah industri gula merah seperti rata-rata yang ada di desa itu, maka kelompok yang diberdayakan akan sulit maju dan berkembang karena akan terjadi *over produksi*. Dalam hal ini juga perlu dipertimbangkan terkait *cost and benefit* dari suatu program, dinas beranggapan lebih baik perlu waktu adaptasi lama namun usaha yang digeluti berhasil, daripada usaha yang digeluti sulit berkembang. Dengan adanya keputusan dinas terkait pemilihan bidang usaha ini, dari pihak desa Mirigambar merasa kesulitan untuk mengembangkan usaha yang digeluti. Sehingga sampai saat ini bidang usaha peternakan "ayam joper" di desa Mirigambar Sumbergempol tidak bisa berkembang pesat, hanya saja tetap konsisten.

Hal lain yang belum mampu dipenuhi *target group* adalah berkaitan dengan tanggung jawab akan tugas yang diberikan pada setiap anggota kelompok dalam implementasi program ini. Beberapa anggota kurang disiplin untuk menjalankan jadwal yang telah ditetapkan tersebut. Hal ini nantinya juga akan menghambat jalannya implementasi program itu sendiri.

Suatu implementasi program bisa dikatakan berhasil jika kesesuaian antara kelompok pemanfaat dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara syarat yang diputuskan organisasi untuk dapat memperoleh output program dengan apa yang dapat dilakukan oleh kelompok sasaran program, Korten (dalam Akib dan Tarigan, 2000 h. 12). Karena, jika syarat yang ditetapkan organisasi pelaksana ini tidak bisa dipenuhi oleh kelompok pemanfaat, maka kelompok pemanfaat ini tidak mendapatkan output dari program itu sendiri. Indikator maupun syarat-syarat yang ditetapkan dalam implementasi program pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung ini sebenarnya bertujuan agar implementasi program ini berjalan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, yakni meminimalisir jumlah penduduk yang berkeinginan untuk bekerja sebagai TKI.

##### **5. Aktor yang Terkait dalam Implementasi Program Pemberdayaan**

###### **Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung**

Sebagai upaya untuk mewujudkan suatu keberhasilan sebuah program, maka sangat ditentukan oleh strategi yang diterapkan. Begitu



juga dengan strategi tidak akan berhasil tanpa adanya aktor-aktor yang berperan dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran tersebut. Dalam implementasinya sendiri terdapat beberapa peran aktor yang menunjang keberhasilan dari program tersebut antara lain;

a. Kementerian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia, merupakan pencetus kebijakan perlindungan TKI purna yang dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.

b. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, merupakan penanggung jawab dari program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung serta memiliki kewenangan untuk menetapkan pedoman umum dari program ini, alokasi anggaran untuk program pemberdayaan, lokasi yang akan digunakan dalam implementasi program pemberdayaan ini, serta tentunya arahan bagi pelaksana program pemberdayaan TKI purna.

c. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, dalam hal ini adalah bagian penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga kerja sebagai pencetus ide serta pelaksana dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung.

d. Kepala Desa Betak Kaidawir dan Kepala Desa Mirigambar Sumbergempol, yang berperan dalam mengeluarkan SK bagi petugas pendamping pemberdayaan, memantau dan mengakomodasi kebutuhan dari TKI purna.



e. Petugas dan Pendamping implementasi program pemberdayaan dan program Desmigratif di Kabupaten Tulungagung, disini bertugas untuk mendampingi dan mengarahkan terkait implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna sendiri.

f. Mitra Lokal, dalam hal ini mereka yang sukses dalam bidang yang diberdayakan sekaligus berperan menjadi pelatih dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung.

g. Masyarakat, dalam hal ini adalah TKI purna yang diberdayakan.

Keterlibatan keenam aktor tersebut telah sesuai dengan salah satu teori yang diungkapkan oleh Korten dalam (dalam Akib dan Tarigan, 2000

h. 12), bahwa perlu diperhatikan bahwa suatu program akan berhasil jika terdapat kesesuaian program tersebut dengan unsur-unsur yang ada dalam program itu, salah satunya adalah kesesuaian antara program dengan organisasi pelaksana, yaitu kesesuaian antara tugas yang disyaratkan oleh program dengan kemampuan organisasi pelaksana.

Dimana, dalam hal ini organisasi pelaksana yang dimaksud adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, terutama bagian bagian penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga kerja, dimana dalam tupoksinya adalah melaksanakan fasilitasi pemberdayaan bagi TKI purna dengan cara menyiapkan sumber daya manusia dan sarana prasarana untuk pemberdayaan TKI purna serta memantau dan mengevaluasi pemberdayaan TKI Purna. Karena dalam implementasinya, program pemberdayaan bagi TKI purna ini telah dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung, yang mana tupoksinya



adalah memfasilitasi pemberdayaan bagi TKI purna, maka dalam implementasinya antara program dengan organisasi pelaksana telah tepat dan sesuai.

Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Grindle (dalam Subarsono, 2005: h. 93) bahwa implementasi kebijakan akan berhasil jika di dalam implementasi kebijakan tersebut implementasinya telah tepat. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung merupakan pihak yang tepat untuk melaksanakan implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna, karena dalam tupoksinya juga telah disebutkan dengan jelas untuk memberikan fasilitasi pemberdayaan bagi TKI purna, baik dari segi sumber daya manusia sampai dengan sarana prasarana.

### **5.2.2. Upaya yang Dilakukan untuk Mengatasi Kendala-Kendala yang Dihadapi dalam Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung**

Implementasi program pemberdayaan pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung tentunya memiliki beberapa kendala pemberdayaan pada masyarakat. Kendala yang dimaksud dalam pembahasan ini adalah kendala dalam pelaksanaan program. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi terdapat beberapa kendala yang menghambat implementasi program pemberdayaan itu sendiri, dimana faktor tersebut berasal dari dalam diri kelompok sasaran, anggaran, fasilitas maupun hubungan pelaksana dengan kelompok sasaran. Faktor penghambat dalam diri kelompok sasaran adalah TKI purna kurang telaten, karena proses belajar cukup lama dimulai dari nol sampai dengan



sukses, *mindset* dari TKI purna yang menganggap wirausaha bukan merupakan suatu pekerjaan, anggota kelompok belum kompak (punya kesibukan masing-masing), anggota kelompok belum fokus bekerja pada bidang tersebut (kurang adanya tanggung jawab), anggota kelompok sulit untuk bekerjasama, dan minat sebagian TKI purna masih kurang dalam program ini.

Untuk mengatasi kendala ini beberapa upaya yang dilakukan dengan:

a. Meningkatkan motivasi dari kelompok sasaran

Berkaitan dengan permasalahan ini terlihat bahwa motivasi yang minim menjadi kendala dalam pelaksanaan pemberdayaan. Hasil penelitian tersebut dikuatkan dengan pernyataan Wilson (dalam Sumaryadi, 2014) bahwa dalam implementasi program pemberdayaan diperlukan adanya kemauan untuk mengikuti dan ambil bagian dalam kegiatan pemberdayaan. Sementara, berdasarkan hasil observasi permasalahan dari implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna ini adalah motivasi yang minim dari beberapa TKI purna itu sendiri. Hal ini disebabkan TKI purna terbiasa dengan pekerjaan yang mudah namun menghasilkan uang yang cukup besar. Inilah yang berbeda ketika mereka bekerja melalui program pemberdayaan. Keterampilan yang dibutuhkan tinggi, harus telaten, dan penghasilan tidak menentu.

Oleh karena itu, baik dinas maupun desa berupaya untuk terus memupuk motivasi dari TKI purna tersebut dengan cara sosialisasi dan pendampingan.

Dimana dalam sosialisasi dan pendampingan itu mereka diberikan wawasan baru terkait bidang usaha yang mereka tekuni serta menunjukkan hasil-hasil positif dari bidang usaha tersebut. Lebih lanjut Wilson (dalam Sumaryadi, 2014) menyatakan bahwa dalam tahapan proses pemberdayaan mengandung suatu tujuan, dimana suatu program pemberdayaan haruslah berjalan secara efektif dan efisien.



Sehingga nantinya, output dari program pemberdayaan tersebut sesuai dengan harapan. Perwujudan hal tersebut, dapat dilakukan melalui pemberian pengarahan, pelatihan, dan motivasi kepada kelompok TKI purna yang diberdayakan terkait bidang usaha yang digeluti. Peningkatan motivasi ini juga dilakukan dengan mendatangkan motivator yaitu baik TKI purna yang sukses melalui wirausaha maupun pihak lain yang sukses menjalankan bidang usaha yang digeluti.

**b. Pemberian tambahan modal dan bibit yang lebih baik**

Berkaitan dengan anggaran dan fasilitas juga menjadi kendala terbesar dalam program ini. Para TKI purna menganggap jumlah bantuan dan fasilitas yang diberikan kurang pas dan sesuai. Karena hanya sebatas benih dan mesin penetas saja. Kebutuhan yang lain seperti pakan obat-obatan merupakan hasil swadaya kelompok. Apalagi untuk salah satu desa, yaitu desa Mirigambar bibit yang diberikan sebagian bukan bibit unggul dan masih kecil. Sebenarnya, disini bukan sepenuhnya kesalahan pada Dinas, melainkan ini terjadi karena adanya pelanggaran kesepakatan dari pihak mitra lokal yang dalam salah satu perannya menyediakan bibit unggul bagi kelompok. Belum adanya sanksi yang tegas inilah yang menyebabkan seringkali terjadi pelanggaran MOU oleh mitra lokal tersebut.

Edwards (dalam Winarno, 2016 h.156) bahwa terdapat beberapa variabel yang akan mempengaruhi proses implementasi kebijakan salah satunya adalah sumber daya, baik dari segi fasilitas maupun anggaran. Lebih lanjut, Van Meter dan Van Horn (dalam Subarsono, 2005 h. 99) menyatakan bahwa dukungan sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia akan mempengaruhi kinerja suatu implementasi nantinya. Berkaitan dengan hal tersebut, untuk mengatasi kendala ini sudah diberikan bantuan yang menunjang





program ini seperti memberikan bibit unggul kembali serta ada tambahan modal 5 juta untuk kelompok pemberdayaan TKI purna di desa Mirigambar, karena dianggap mengalami kerugian karena kualitas bibit yang diberikan. Karena keberhasilan suatu program dan kebijakan juga sangat ditentukan oleh faktor sumber daya, termasuk didalamnya adalah fasilitas dan anggaran.

c. Memperbaiki komunikasi dan koordinasi antar *stakeholders* terkait

Permasalahan lain yang muncul dalam implementasi program pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung adalah koordinasi kelompok belum berjalan dengan baik, terutama banyak terjadi miskomunikasi antara dinas dan desa. Salah satunya adalah di desa Mirigambar Sumbergempol, dimana pemilihan bidang usaha di desa Mirigambar tidak sesuai dengan potensi lokal setempat. Hal ini terjadi karena, Dinas memiliki pandangan berbeda dengan desa terkait pemilihan bidang usaha. Dinas menganggap jika bidang usaha disesuaikan dengan rata-rata industri yang ada di desa ini maka usaha dari TKI purna yang merupakan usaha baru akan sulit berkembang. Edwards (dalam Winarno, 2016 h. 156) mengungkapkan bahwa keberhasilan suatu proses implementasi kebijakan dipengaruhi juga oleh faktor komunikasi. Implementasi akan berjalan efektif apabila pelaksana kebijakan mengetahui apa yang harus mereka lakukan, karena nantinya keputusan serta perintah akan diteruskan kepada pelaksana program yang lain.

Perbaikan komunikasi ini dilakukan juga dengan mendiskusikan langsung berbagai permasalahan yang terjadi, yang diperoleh dari hasil *monitoring*. Sehingga diharapkan berbagai permasalahan akan segera teratasi dan tidak meluas. Selain itu, Van Meter dan Van Horn (dalam Subarsono, 2005 h. 99) menyatakan bahwa koordinasi juga menentukan kesuksesan dari suatu program,



koordinasi ini bisa dilakukan antar aktor terkait dalam implementasi program tersebut. Faktor komunikasi memiliki peranan penting dalam implementasi program itu sendiri.

### **5.2.3. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Program Pemberdayaan Bagi Pekerja Pasca Migran Indonesia sebagai Upaya Peningkatan Kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung**

Implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung secara umum bisa dikatakan berhasil serta mencapai target yang ditetapkan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Anggapan ini muncul berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa di dua desa (Desmigratif) yang mengimplementasikan program ini jumlah TKI purna yang berniat kembali lagi bekerja di luar negeri berkurang serta lebih memilih bekerja di Indonesia dengan menerapkan ilmu yang mereka dapatkan dari program pemberdayaan. Namun, karena hasil implementasi program sendiri belum mencapai 100%, terutama terkait penyebaran program itu sendiri di Kabupaten Tulungagung yang belum merata, diperlukan adanya suatu perbaikan terhadap implementasi program ini terutama hal ini dikarenakan permasalahan terbatasnya anggaran untuk program ini. Anggaran sangat kecil dengan kondisi jumlah TKI purna di Kabupaten Tulungagung yang cukup besar, sehingga program ini hanya mampu diimplementasikan untuk beberapa daerah saja, yang di fokuskan bagi daerah yang memiliki basis TKI terbesar di Kabupaten Tulungagung.

Selain permasalahan anggaran, berkaitan dengan implementasi program sendiri sering juga terjadi miskomunikasi antara Dinas dengan desa dan TKI



purna. Hal inilah yang menyebabkan proses implementasi program belum berjalan efektif. Sebagaimana diungkapkan oleh Lester dan Stewart (dalam Winarno, 2016 h. 134) implementasi merupakan tahapan dari proses kebijakan yang segera setelah penetapan undang-undang. Implementasi dipandang secara luas mempunyai makna pelaksanaan undang-undang dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur dan teknik bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan dalam upaya untuk meraih tujuan-tujuan kebijakan atau program-program. Dari teori diatas, terlihat bahwa dalam implementasi diperlukan proses koordinasi yang tepat sehingga nantinya implementasi program akan berjalan sesuai dengan tujuan dan target.

Untuk mengungkap keberhasilan pelaksanaan program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung, dibutuhkan adanya indikator-indikator atau faktor yang dapat mempengaruhi pelaksanaan program agar dapat diketahui seberapa berhasil program yang telah dijalankan dalam setiap aspek yang ada. di dalam faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan pelaksanaan suatu program terdapat indikator-indikator didalamnya menurut Edwards (dalam Winarno, 2016 h. 156) terdapat beberapa variabel yang akan mempengaruhi proses implementasi kebijakan publik, seperti; komunikasi, sumberdaya, disposisi, dan struktur birokrasi.

#### 1. Komunikasi

Komunikasi yang efektif akan menciptakan kesamaan pandangan dan pemikiran antara pembuat dan pelaksana program mengenai arti, maksud, tujuan dan sasaran dari program yang akan dilaksanakan. Informasi program ini disampaikan kepada para pelaksana program agar implementor dapat mengetahui



arti, maksud, tujuan dan arah program serta kelompok yang menjadi sasaran program, sehingga dapat mempersiapkan dan merencanakan program agar dapat diimplementasikan dengan benar sesuai tujuan yang diharapkan. Komunikasi menurut Sopiah (2008, h. 141) juga diartikan sebagai penyampaian informasi baik secara lisan maupun tulisan atau bisa dengan alat komunikasi, yang bertujuan agar mendapatkan respon dari kedua pihak. Lebih lanjut, Muhammad (2012, h. 17) menyatakan komponen dasar dalam komunikasi dibagi menjadi lima hal, yaitu; pengirim, penerima, pesan tersebut, saluran yang dipakai, serta respon.

Dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna di Kabupaten Tulungagung ini komunikasi dilakukan antara beberapa pihak, yaitu antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dengan pihak desa yang diberdayakan, mitra lokal sampai dengan TKI purna yang diberdayakan. Jika proses komunikasi dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna ini berjalan baik, maka tentunya implementasi program tersebut juga akan berjalan dengan baik. Komunikasi dalam implementasi program pemberdayaan ini dibagi dalam berbagai macam dimensi penilaian, meliputi:

a. Transmisi

Dalam penelitian ini, dimensi transmisi dalam komunikasi harus disampaikan oleh pembuat program pemberdayaan TKI purna kepada para pelaksana program yang ada di lapangan dan juga masyarakat dalam hal ini adalah TKI Purna di Tulungagung yang menjadi kelompok sasaran program. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi aktor pembuat program akan memberikan informasi kepada implementor program terutama unit pelaksana teknis di lapangan dan masyarakat sekitar yang menjadi kelompok sasaran. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang telah dilakukan, dalam



pelaksanaan program pemberdayaan TKI purna ini pusat informasi dipegang oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi *stakeholder* utama pembuat program, dan untuk mendukung lancarnya arus informasi dari pembuat program kepada kelompok sasaran, maka informasi dijelaskan kepada Kepala desa, dan Perangkat desa. Kemudian untuk menjelaskan program ini kepada kelompok sasaran, para pelaksana yaitu petugas dan pendamping program pemberdayaan melakukan proses sosialisasi program.

Komunikasi instansi secara internal maupun eksternal yang terkait dan antara instansi dengan sektor privat yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung juga berjalan belum maksimal. Bentuk komunikasi yang dilakukan melalui adanya diskusi dan koordinasi setiap minggu antara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung dengan petugas pendamping dari desa. Tujuannya agar mengetahui kendala di lapangan dan bagaimana pelaksanaan program pemberdayaan TKI purna ini. Kemudian diteruskan kepada ketua kelompok dan disampaikan pada anggotanya. Selain itu juga dilakukan *monitoring* setiap tugas bulan sekali agar mengetahui kendala dan bagaimana pelaksanaan program pemberdayaan TKI purna ini.

Namun koordinasi yang dijalankan selama ini masih belum berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya kesalahan persepsi dan maksud terkait penentuan bidang usaha yang diterapkan terutama untuk desa Mirigambar Sumbergempol. Mereka menganggap penentuan bidang usaha ini belum sesuai dengan potensi lokal daerahnya. Padahal dalam kondisi ini, pihak desa telah menjelaskan pada dinas. Koordinasi dalam implementasi program memiliki peranan cukup penting dalam rangka mencapai keberhasilan suatu implementasi program. Hal ini juga diungkapkan oleh Van Meter dan Van Horn (dalam



Subarsono, 2005, h. 99), dimana dalam hubungan antar organisasi pada implementasi kebijakan diperlukan adanya koordinasi antar *stakeholders* terkait.

Ini dimaksudkan agar terjadi kesamaan maksud, sehingga nantinya implementasi program akan berhasil.

Oleh karena itu, pemberi informasi harus memiliki pengetahuan dan ketrampilan lebih agar mampu menjelaskan secara detil terkait program tersebut.

Jika dinas menetapkan bidang usaha yang akan diimplementasikan tidak sesuai dengan potensi lokal daerah tersebut, seharusnya dinas juga menjelaskan secara jelas apa dasar yang menjadi alasan keputusan tersebut dibuat. Sehingga, tidak terjadi kesalahan persepsi antar aktor yang terlibat di dalamnya.

#### b. Kejelasan

Pada dimensi kejelasan ini menghendaki bahwa program yang ditransmisikan kepada para pelaksana, kelompok sasaran dan pihak lain yang terikat langsung maupun tidak langsung terhadap program tersebut dapat diterima dengan jelas sehingga diantara mereka mengetahui dan memahami apa yang menjadi maksud, tujuan dan sasaran serta substansi dari program tersebut.

Adapun dalam penelitian ini, kejelasan program yang ditransmisikan kepada kelompok sasaran dimulai dengan tahapan sosialisasi kepada masyarakat.

Adanya, kejelasan dalam pemberian informasi terhadap pelaksana program, seharusnya tidak akan menimbulkan suatu miskomunikasi antar pelaksana program.

Hal ini disampaikan oleh Edwards III (1980, h. 26) menyatakan bahwa informasi disini bukan hanya informasi yang begitu saja diterima oleh pelaksana, namun juga informasi tersebut haruslah jelas. Sehingga, nantinya dalam program tersebut tidak terjadi multi tafsir dan para pelaksana lebih mudah untuk



memadukan gerak langkah dan persepsi mengenai arti, maksud dan tujuan program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran agar dapat diterima oleh masyarakat. Dengan adanya pelatihan dan pendampingan secara intensif kepada kelompok sasaran juga menjadikan proses sosialisasi berjalan dengan baik. Sehingga dapat dikatakan secara keseluruhan kejelasan komunikasi yang diperoleh oleh para aktor program yang terlibat ini cukup baik. Namun disini kendalanya masih terjadi beberapa miskomunikasi antara dinas dan desa.

### c. Konsistensi

Pada dimensi konsistensi ini menghendaki agar informasi atas program publik yang ada mengenai arti, maksud, tujuan dan sasaran ini konsisten atau tidak berubah sewaktu-waktu. Karena jika terjadi inkonsistensi informasi program yang diberikan kepada pelaksana program maupun kelompok sasaran maka akan menimbulkan kebingungan dalam pelaksanaan program tersebut. Program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran ini telah berjalan sejak Oktober 2017. Berkaitan dengan maksud dan tujuan serta output yang ingin dicapai dari program ini masih tetap seperti pada saat perumusan program, yaitu mengenai implementasi dari program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung. Jadi dapat dikatakan bahwa program ini masih konsisten dan belum mengalami perubahan.

Secara keseluruhan, faktor komunikasi dalam pelaksanaan program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ini berjalan belum maksimal. Hal ini ditunjukkan dengan adanya beberapa hambatan dalam tahapan implementasi program yang juga membutuhkan adanya komunikasi yang berjalan baik didalamnya. Dimana dalam tahapan sering terjadi miskomunikasi antara

dinas dan desa. Berkaitan dengan hal tersebut, untuk desa Mirigambar Sumbergempol terdapat perbedaan persepsi mengenai pemilihan usaha yang ditetapkan. Melihat hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa proses komunikasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ini telah terbentuk dengan baik namun masih belum efektif.

## 2. Sumber Daya

George C. Edward III yang menegaskan dan meyakini bahwa faktor sumber daya ini sangat signifikan terhadap proses implementasi program. Van Meter dan Van Horn (dalam Subarsono, 2005 h. 99) menyatakan bahwa kinerja suatu implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh sumber daya yang ada di dalamnya, baik sumber daya manusia maupun sumber daya non manusia. Dalam penelitian ini, terdapat beberapa macam sumber daya yang mendukung program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran, yang meliputi:

### a. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi keberhasilan dan juga kegagalan pelaksanaan program. Sumber daya manusia ini harus memiliki kualitas (keahlian). Sumber daya manusia juga harus mengetahui apa yang harus dilakukan. Oleh karena itu, pelaku program tidak hanya cukup mengetahui informasi mengenai cara melaksanakan program tersebut saja, tapi juga harus mengetahui arti penting mengenai kepatuhan pihak lain yang terlibat terhadap peraturan dan pengaturan yang berlaku. Sumber daya manusia yang terlibat dalam pelaksanaan program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran ini adalah pegawai dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung khususnya bagian penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga



kerja, Kepala desa, dan perangkat desa yang bertanggungjawab pada program tersebut, lalu yang memahami informasi pelaksanaan di lapangan yaitu petugas pendamping program pemberdayaan.

Hal ini juga didukung dari latar belakang pendidikan implementor dari program tersebut. Sebagian besar pelaksana program dalam hal ini dari bagian penempatan, perluasan dan pelatihan tenaga kerja merupakan lulusan Strata-1 (S1) dengan latar belakang jurusan yang sesuai. Sehingga, implementasi program akan lebih mudah untuk dijalankan. Selain itu, untuk petugas pendamping sendiri juga dipilih dari lulusan Strata-1 (S1), dengan tujuan mereka akan mampu memahami program dengan cepat dan memahami program dengan baik. Selain itu, pihak lain yang terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung yaitu mitra lokal. Setiap sumber daya manusia atau aktor tersebut telah mengetahui peran dan tugasnya masing-masing. Aktor pelaksana program atau sumber daya manusia yang ditunjuk merupakan mereka yang terlatih di bidang tersebut. Pendamping memiliki kemampuan dan pengetahuan yang luas akan program ini, karena sudah terlatih sebelumnya. Secara kualitas para pelaksana ini mampu menguasai teknik pemberdayaan masyarakat, memiliki pemahaman mengenai implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran. Namun peran motivator dalam hal ini masih kurang.

Dikarenakan program ini baru bagi kelompok sasaran yaitu TKI Purna sehingga motivasi dalam diri masih naik turun, sehingga menimbulkan kendala dalam kelompok. Hal ini ditunjukkan dengan sikap anggota kelompok yang sulit bekerjasama, belum bertanggungjawab, sulit diajak koordinasi, dan melakukan pelanggaran dengan pihak pelaksana. Selain itu, dari mitra lokal di Desa Mirigambar juga melanggar *MOU* yang disepakati, dengan hanya melakukan



bimbingan dan pelatihan saja. Namun, untuk proses penjualan kelompok pemberdayaan harus mencari pasar sendiri dan mereka tidak mau tau akan permasalahan ini.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa ketersediaan sumber daya manusia yang terlibat dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran ini masih kurang memadai dari segi mitra lokal. Sementara, untuk pelaksana program baik dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung maupun Desa Betak Kalidawir dan desa Mirigambar Sumbergempol secara kualitas atau keahlian sumber daya sudah cukup mampu dan memadai. Namun dengan kurangnya kualitas dari mitra lokal ini dapat mempengaruhi efektifitas implementasi dan tujuan yang ingin dicapai program ini. Faktor sumber daya manusia disini cukup penting. Hal ini disampaikan juga oleh Van Meter dan Van Horn (dalam Subarsono, 2005 h. 99) bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang nantinya akan mempengaruhi kinerja suatu implementasi kebijakan maupun program. Karena, sumber daya manusia disini memiliki peranan yang sangat penting dalam implementasi program, yaitu sebagai pelaksana program itu sendiri.

b. Anggaran

Selain sumber daya manusia, salah satu faktor yang mempengaruhi efektifitas pelaksanaan program adalah sumber daya dana yang diperlukan untuk biaya operasionalisasi dari implementasi program. Terbatasnya anggaran yang tersedia dapat menimbulkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat juga terbatas. Kondisi seperti ini menyebabkan kurang optimalnya tugas dan fungsi para pelaku program, karena mereka tidak mendapatkan insentif

sesuai dengan yang diharapkan, yang akhirnya dapat menyebabkan output dari program tidak sesuai dengan harapan.

Dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran ini, pihak desa tidak diberikan berupa dana melainkan hanya berupa fasilitas.

Berdasarkan uraian sumber dana tersebut dapat diinterpretasikan bahwa ketersediaan anggaran atau dana dalam pelaksanaan program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran harus diadakan. Dikarenakan hal ini sangat berpengaruh bagi kelangsungan program. Tidak adanya modal untuk mengembangkan usaha, membuat semangat sebagian anggota kelompok mulai menurun, karena berhubungan dengan modal masih cukup memberatkan pelaku, karena modal masih dibebankan oleh kelompok ataupun swadaya kelompok.

Sementara untuk pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi sendiri juga menganggap bahwa anggaran yang dikeluarkan pemerintah untuk program ini masih terbilang kecil. Dengan kondisi jumlah TKI di Kabupaten Tulungagung per tahunnya kurang lebih sebesar 6000 jiwa, sementara anggaran yang diberikan hanya sekitar 200 juta per tahun, anggaran sangatlah kurang untuk memperluas cakupan dari implementasi program pemberdayaan itu sendiri. Jumlah anggaran yang tertera hanya cukup digunakan untuk memberdayakan 10-11 kelompok saja.

Hal ini juga yang nantinya akan menghambat implementasi program berjalan merata di Kabupaten Tulungagung.

### c. Fasilitas

Menurut George Edwards III, dengan terbatasnya jumlah fasilitas dan peralatan yang diperlukan dalam pelaksanaan program, maka akan menyebabkan kegagalan dalam implementasi juga. Fasilitas yang dimaksud dalam pelaksanaan program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung

seperti, tersedianya bantuan bibit, mesin, dan sebagainya yang berhubungan dengan kegiatan pemberdayaan bagi pekerja pasca migran. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa sumber daya fasilitas yaitu bantuan berupa 200 ayam siap telur, 20 ayam jago dan 2 mesin penetas. Sehingga total untuk 2 kelompok dalam satu desa adalah 40 orang dengan 400 ayam petelur dan 40 ayam jago, serta 4 mesin penetas. Sementara untuk desa mendapat bantuan seperti, poster, buku-buku yang berhubungan dengan program pemberdayaan.

Namun pendapat dari para TKI purna menganggap jumlah bantuan dan fasilitas yang diberikan kurang pas dan sesuai. Karena hanya sebatas bibit ayam dan mesin penetas saja. Kebutuhan yang lain seperti, pakan obat, dan sebagainya merupakan hasil swadaya kelompok. Hal inilah yang juga dianggap memberatkan anggota kelompok. Sementara narasumber dari TKI purna di desa Miringambar Sumbergempol menyatakan bahwa alat penetas tidak semua memiliki kualitas yang bagus, hanya ada satu alat yang dapat digunakan. Sementara, berkaitan dengan bibit yang diberikan juga sebagian bukan bibit unggul, sehingga terkadang telur gagal menetas.

Berdasarkan berbagai uraian mengenai sumber daya berupa fasilitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ketersediaan fasilitas dan peralatan dalam pelaksanaan program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran ini masih kurang memadai dan perlu dilakukan pembaharuan dan memperbanyak fasilitas sesuai dengan yang TKI purna butuhkan. Karena hal tersebut dapat berpengaruh untuk operasionalisasi implementasi program itu sendiri.

### 3. Disposisi

Disposisi disini akan muncul diantara pelaku program manakala tidak hanya menguntungkan organisasi namun juga secara pribadi. Setiap pelaku program akan mengetahui bahwa program tersebut akan menguntungkan organisasi dan dirinya, ketika seseorang cukup akan pengetahuan dan sangat mendalam dan memahaminya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sikap dari para pelaksana program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran ini menerima apa yang menjadi keputusan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk menjalankan program pemberdayaan ini. Karena dinilai dengan adanya program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran ini dapat mengatasi permasalahan bagi TKI purna yang selalu memiliki keinginan kembali lagi bekerja di luar negeri, dengan alasan mereka tidak memiliki pekerjaan ketika kembali ke Indonesia, sementara kebutuhan mereka selalu berjalan.

Para pelaksana program disini juga tidak hanya sekedar menerima dan menjalankan program tersebut, namun dalam faktanya mereka sebagai aktor utama dalam menjalankan program ini memiliki kemauan dan komitmen yang tinggi. Sikap pelaksana yang ditunjukkan dalam program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran ini cukup baik. Mereka memahami dan mengetahui bahwa program ini merupakan program pemberdayaan masyarakat dalam hal ini adalah TKI purna dengan memanfaatkan potensi yang ada di masing-masing daerah. Van Meter dan Van Horn (dalam Subarsono, 2005 h. 99) menyatakan bahwa respon dari implementor untuk melaksanakan suatu kebijakan juga akan mempengaruhi keberhasilan dari implementasi program tersebut.

Dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI purna ini, banyak sisi positif akan program ini, di satu sisi potensi lokal yang telah dimanfaatkan sebaik mungkin akan menghasilkan suatu nilai jual, serta di lain pihak adanya ketersediaan lapangan pekerjaan, khususnya bagi para TKI purna itu sendiri.

Secara tidak langsung terlihat bahwa respon mereka yang mendukung implementasi program tersebut, yang ditunjukkan dengan rata-rata TKI purna yang diberdayakan di dua desmigratif tersebut pro dengan program pemberdayaan di bidang peternakan ini, baik bidang peternakan “ayam petelur” maupun “ayam joper”. Terbukti dengan konsistensi sampai saat ini dan mereka termotivasi untuk mengembangkan usaha untuk mencapai keefektifan program, meskipun disini terlihat ada beberapa kendala yang terjadi, khususnya di desa Mirigambar Sumbergempol yang bidang usahanya merupakan bidang usaha baru dan kelompok belum mengerti sama sekali akan usaha ini. Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa disposisi atau sikap para pelaksana program dan kelompok sasaran menunjukkan tanggapan yang positif dan baik mengenai program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran. Hal ini juga terlihat dari respon mereka dalam mengimplementasikan program tersebut untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

#### 4. Struktur Birokrasi

Lembaga maupun insitusi yang merupakan pelaksana dalam birokrasi memiliki peranan dalam proses implementasi program. Karena, ketika suatu program telah diputuskan, maka dibutuhkan suatu sistem untuk melaksanakan program tersebut, sistem inilah yang disebut sebagai birokrasi. Menurut Edward III, struktur birokrasi dipandang sebagai terdapatnya suatu *Standart Operating Procedures (SOP)* yang mengatur aliran pekerjaan dan pelaksanaan program atau



berkaitan dengan prosedur rutin yang di dalamnya mengatur mekanisme kerja proses pelaksana kebijakan. Keberhasilan implementasi program tentunya dibutuhkan adanya kerjasama yang baik dari banyak orang. Dengan adanya hal fragmentasi organisasi dapat menghambat koordinasi dalam implementasi program tersebut.

Program ini merupakan penjabaran dari kebijakan Kemenaker terkait perlindungan TKI purna, yang salah satu bentuknya melalui program pemberdayaan TKI purna. Berkaitan dengan program pemberdayaan TKI purna ini, Kemenaker telah menyerahkan sepenuhnya untuk masing-masing daerah dengan jumlah TKI sebagai mayoritas pekerjaan, termasuk di Kabupaten Tulungagung. Sejaun ini, tidak ada masalah terkait struktur birokrasi dan pembagian kerja dari pusat ke daerah. Karena, Kemenaker menyerahkan semua hal berkaitan dengan pelaksanaan program pemberdayaan TKI purna ini kepada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Sehingga, untuk Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung memiliki kewenangan penuh terkait implementasi program ini. Berkaitan dengan tupoksi jelasnya tertuang dalam program kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Sementara dasar hukum yang khusus mengatur terkait implementasi program pemberdayaan TKI purna masih sampai Rancangan Peraturan Daerah (Ranperda).

Van Meter dan Van Horn (dalam Subarsono, 2005 h. 99) menyatakan bahwa karakteristik agen pelaksana, dalam hal ini menyangkut struktur birokrasi serta pola hubungan dalam birokrasi nantinya akan berpengaruh dalam implementasi program tersebut. Terkait implementasi program pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung tidak terjadi masalah terkait struktur birokrasi.



Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung memiliki kewenangan penuh untuk mengimplementasikan program pemberdayaan TKI purna ini.







## BAB VI PENUTUP

### 6.1. Kesimpulan

Implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung merupakan suatu program yang dicetuskan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung. Program ini mulai berjalan sejak oktober 2017, dimana program ini telah sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI Kabupaten Tulungagung. Berkaitan dengan Implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung, belum berjalan maksimal. Hal ini terlihat dari dasar hukum yang di khususnya untuk implementasi program pemberdayaan belum ada, sehingga berpengaruh terhadap anggaran yang dikeluarkan. Selain itu, dari segi TKI puna sendiri berkaitan dengan *mindset* dari TKI puna tentang wirausaha mandiri bukan sebagai suatu pekerjaan, keterbatasan modal bagi kelompok untuk memperluas usaha, adanya pelanggaran MCU dari mitra lokal yang berdampak bagi TKI puna yang sulit mencari pasar, serta minimnya tanggung jawab antar anggota kelompok. Selain itu faktor komunikasi juga menjadi permasalahan dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI puna di Kabupaten Tulungagung. Berkaitan dengan adanya hambatan-hambatan tersebut, capaian dari implementasi sendiri kurang lebih sekitar 65%.

Adanya hambatan-hambatan yang terjadi dalam implementasi program pemberdayaan bagi TKI puna di Kabupaten Tulungagung, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung berupaya untuk mengatasi kendala-

kendala tersebut, dengan tujuan kendala-kendala ini tidak menimbulkan masalah dalam proses implementasi kedepannya. Upaya-upaya yang dilakukan antara lain; Peningkatan motivasi bagi TKI purna yang diberdayakan dengan mendatangkan motivator baik TKI purna yang sukses melalui wirausaha maupun pihak lain yang sukses menjalankan bidang usaha yang digeluti, pemberian tambahan modal dan ganti rugi bibit yang sebagian bukan bibit unggul, sehingga menimbulkan kerugian di awal pemberdayaan serta memperbaiki komunikasi dan koordinasi antar *stakeholders* terkait. Upaya-upaya tersebut dilakukan, dengan tujuan agar kedepannya implementasi program pemberdayaan TKI Purna berjalan lebih baik lagi.

## 6.2. Saran

Implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran di Kabupaten Tulungagung terdapat beberapa kendala yang di hadapi, untuk itu diperlukan adanya solusi agar Implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran dapat dilaksanakan lebih baik lagi. Berikut beberapa saran yang diharapkan dapat membantu agar Implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran ini dapat dijalankan secara maksimal lagi, yaitu:

1. Berkaitan dengan *mindset* dari TKI purna yang masih sulit untuk berwirausaha, disini perlu dilakukan mendatangkan motivator sukses di bidang terkait dengan menunjukkan hasil-hasil capaian dari bidang usaha yang digeluti. Proses pembelajaran yang dilakukan memiliki waktu yang lebih lama dari sebelumnya, karena proses untuk merubah *mindset* dari peserta ini adalah bertahap. Sehingga nantinya, dengan adanya proses

pembelajaran yang bertahap ini diharapkan akan bisa menarik minat dari TKI purna itu sendiri akan program pemberdayaan ini.

2. Terkait minimnya anggaran untuk memperluas cakupan pemberdayaan, pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Tulungagung perlu mengusulkan kepada pemerintah, agar program ini menjadi prioritas, karena bekerja sebagai TKI bukan pilihan terbaik bagi masyarakat. Selain itu, bisa dilakukan opsi lain, misalnya dengan sistem korporasi dan kerja sama dengan swasta.

3. Pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi perlu mempertimbangkan pendapat dari desa terkait pemilihan bidang usaha yang diberdayakan, karena desa lebih mengetahui potensi lokal dari daerahnya. Sehingga nantinya tidak terjadi miskomunikasi antara Desa dengan Dinas.

4. Bantuan fasilitas untuk pemberdayaan harus benar-benar memiliki kualitas yang baik, sehingga output yang diberikan juga akan maksimal.

5. Pemberian bantuan seharusnya tidak sebatas fasilitas saja, namun juga berupa tambahan modal. Karena disini, anggota kelompok yang diberdayakan merasa keberatan jika kebutuhan lain untuk keberlanjutan program ini seperti pakan, obat-obatan itu dibebankan kepada kelompok.

6. MOU benar-benar harus disepakati oleh pihak-pihak yang terlibat, karena dalam kasus ini kelompok merasa kesulitan untuk proses penjualan, karena bidang usaha ini benar-benar baru. Sementara, mitra lokal tidak mau tau akan proses penjualan ini. Diperlukan adanya sanksi tegas bagi mitra lokal jika melanggar MOU tersebut. Sehingga nantinya, output dari program tersebut akan sesuai dengan tujuan.

7. Diperlukan peran lembaga, misalnya koperasi TKI yang dapat mengawal implementasi program, terutama berkaitan dengan pendanaan usaha.
8. Dasar hukum yang khusus mengatur tentang pemberdayaan TKI puna harus ada, karena akan berpengaruh terhadap anggaran yang dikeluarkan untuk program tersebut.
9. Komunikasi antar *stakeholder* harus benar-benar diperhatikan, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman terhadap pelaksanaan program



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Wahab, Solichin. 2008. *Analisis Kebijakan*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2012. *Analisis Kebijakan, dari Formulasi ke Implementasi Kebijakan Negara*. Jakarta: Bumi Aksara
- Adisasmita, Rahardjo. 2013. *Pembangunan Pedesaan: Pendekatan Partisipatif, Tipologi, Strategi, Konsep Desa Pusat Pertumbuhan*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Akib, Haedar dan Tarigan, Antonius. 2008. *Artikulasi Konsep Implementasi Kebijakan: Perspektif, Model Dan Kriteria Pengukurannya*. *Jurnal Kebijakan Publik*
- Anderson, James E. 1994. *Public Policy Making*. New York: Holt Rinehart and Wiston
- Ann, Leigh. 2017. *A case for a health promotion framework: the psychosocial experiences of female, migrant sex workers in Ireland*. *International Journal of Migration, Health and Social Care*
- Arikunto, Suharsimi. 1990. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rincle Cipto
- Arifiatiningsih. 2015. *Pemberdayaan Mantan Buruh Migran Perempuan (BMP) di Desa Lipusari, Kecamatan Leksono, Kabupaten Wonosobo*. *Jurnal Sosiologi Reflektif*, Vol. 11, No. 1
- Diantha, I Made Pasek. 2015. *Protecting Migrant Workers, An Indonesian Experiences*. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 7, Issue 3 (Aug.)
- Edwards, George C. 1980. *Implementing Public Policy*. Washington, D.C: CQ PRESS
- Eyestone, Robert. 1971. *The Treads of Public Policy: A Study in Policy Leadership*. Indianapolis: Boobs-Merrill
- Herdiansyah, Haris. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakrta: Salemba Humanika
- Hidayat, A. Azi Alimul. 2014. *Pengantar Kebutuhan Dasar Manusia*. Jakarta: Salemba Merdeka
- Hidayat, Dede Rahmat. 2016. *Pencegahan TKI Kembali Ke Luar Negeri melalui Pelatihan untuk dapat Benvirausaha*. *Jurnal Sarwahita "Pengabdian Masyarakat"* Vol. 12, No. 1

Keban, T. Yeremias. 2008. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik: Konsep, Teori dan Isu*. Gava Media. Yogyakarta

Kristiyana, Naning. 2014. *Transisi Peran TKI Purna Di Ponorogo, Dari Buruh Menjadi Wirausahawan Dan Tuan Tanah*. *Jurnal Ekuilibrium*, Vol. 12, No. 1

Kusumanegara, Solahuddin. 2010. *Model dan Aktor dalam Proses Kebijakan Publik*. Yogyakarta: Gava Media

Latifah, Sri Wahjuni, dkk. 2016. *Pemberdayaan Mantan TKI melalui Pengembangan Usaha Berbasis Potensi Lokal*. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, Vol. 2, No. 12016: 67-80

Mardikanto, Totok dan Soebianto, Poerwoko. 2017. *Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta

Mazmanian, Daniel H., dan Paul A. Sabatier. 1983. *Implementation and Public Policy*. New York: HarperCollins

Miles, Huberman, dan Saldana. 2014. *Qualitative Data Analysis-Third Edition*. London : Sage Publication Ltd

Moleong, J. Lexy. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Narbuko, C dan Achmadi, A. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Bumi Aksara

Nasution, Mustafa Edwin. 2007. *Proses Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: UI Press

Natasudian Jaya, Nenet. 2016. *Entrepreneurship Model of Post-Migrant Workers Empowerment in West Lombok*. *American Journal of Business and Society*, Vol. 1, No. 1

Niriella. 2014. *Protection of the Female Domestic Migrant Workers: Concerns, Challenges and Regulatory Measures in Sri Lankan Context*. *International Journal of Humanities and Social Science*, Vol. 4, No. 11

Noor, Irwan. 1991. *Metodologi Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Malang: PPUS Unibraw & Rul-Social Science Project

Nugroho, Riant. 2011. *Public Policy: Dinamika Kebijakan, Analisis Kebijakan, dan Manajemen Kebijakan, Easis Ketiga*. Jakarta: Elex Media Komputindo

O Jones, Charles. 1991. *Pengantar Kebijakan Publik*. Jakarta: Rajawali



Parson, Wayne. 2008. *Public Policy: Pengantar Teori dan Praktik Analisis Kebijakan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Parsons, et. Al, 1994. *The Integration Of Social Work Practice*, California: Wardworth, inc.

Pasolong, Harbani. 2013. *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta

Peraturan Daerah (PERDA) Kabupaten Tulungagung Nomor 17 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Kabupaten Tulungagung

Peraturan Kepala (PERKA) BNP2TKI Nomor 04 Tahun 2017 tentang Pemberdayaan Tenaga Indonesia, Tenaga Kerja Indonesia Purna dan Keluarganya

Puspawidjaja, Rizani. 2003. *Materi Pelatihan Pemberdayaan Ekonomi Kerakyatan Kampung Tua (RPEK-KT), Pola Kepemimpinan Masyarakat*. Bandar Lampung: Universitas Lampung

Ripley, Randall B. 1935. *Policy Analysis in Political Science*. Chicago: Nelson-Hall Publisher

Rohman, Arif. 2009. *Politik Ideologi Pendidikan*. Yogyakarta: Laksbang Mediatarna

S, Mulyadi. 2003. *Ekonomi Sumber daya manusia dalam Perspektif Pembangunan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Siregar, Ariin. 1982. *Sumber daya manusia, Kesempatan Kerja dan Pembangunan Ekonomi*. Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI

Snape, Holly. 2009. *Women migrant workers in China: grassroots NGOs facilitating empowerment?. International Journal Green Economics*, Vol. 3, No. 2

Subarsono, Agus. 2006. *Analisis Kebijakan Publik Konsep, Teori dan Aplikasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Sugito, Toto, Et Al. 2017. *The Role Of Society And Village Government In Empowering Potential And Former Migrant Workers. International Journal Of Management And Applied Science*, ISSN: 2394-7926, Volume-3, Issue-2

Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis*. Yogyakarta: Andi Offset

Suharto, Edi. 2008. *Membangun Masyarakat Membardayakan Rakyat*. Bandung: PT. Refika Aditama

Sutopo. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: UNS Press



Suwitri, Sri. 2009. *Konsep Dasar Kebijakan Publik*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Syafri, Wirman. 2012. *Studi tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga

Tandos, Rosita. 2014. *Empowering Indonesian Female Domestic Workers*. *Jurnal Ilmu Dakwah*, Vol. 34, No. 2

Tjokroamidjojo, Bintoro dan A.R. Mustopadidjaja. 1998. *Teori dan Strategi Pembangunan Nasional*. Jakarta: Gunung Agung

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

UNDP. (1990). *Human Development Report 1990*. New York : Oxford University Press

Usman, Sunyoto. 2012. *Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Winarno, Budi. 2016. *Kebijakan Publik Era Globalisasi*. Jakarta: PT. Buku Seru

Zimmerer.W Tohmas, Narmon M, scaboroougeh.1996. *Entrepreneurship And New Venterre Formation* Newsey. Prentic hall international inc

Zuriah, Nurul. 2009. *Metodologi Penelitian "Sosial dan Pendidikan"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara









**KABUPATEN TULUNGAGUNG  
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN DAERAH KABUPATEN TULUNGAGUNG**

**NOMOR 17 TAHUN 2013**

**TENTANG**

**PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)**

**KABUPATEN TULUNGAGUNG**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI TULUNGAGUNG,**

Menimbang : a. bahwa Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Kabupaten Tulungagung ke luar negeri merupakan salah satu upaya untuk memperluas kesempatan kerja di daerah;

b. bahwa Pemerintah Daerah menjamin dan memberikan perlindungan terhadap TKI Kabupaten Tulungagung guna memberikan penghormatan dan penghargaan terhadap harkat dan martabatnya dimulai sejak keberangkatan sampai dengan pemulangan di daerah;

c. bahwa pelayanan penempatan dan perlindungan TKI oleh Pemerintah Daerah sebagaimana telah diatur dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 24 Tahun 2010 perlu disesuaikan dengan Peraturan pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan TKI di Luar Negeri;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Kabupaten Tulungagung.

Mengingat :

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar 1945;
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam lingkungan Propinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana (Lembaran Negara Tahun 1981 Nomor 76, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3209);
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor



39, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279);

5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
6. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004 tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 133, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4445);
7. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2011 tentang Keimigrasian (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 52, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5216);
8. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2012 tentang Ratifikasi Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak Pekerja Migrain dan Anggota Keluarganya (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2012 Nomor 115, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5314);
9. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 3 Tahun 2013 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri (Lembaran Negara Republik Indonesia 2012 Nomor 3);
13. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2006 tentang Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia;
14. Keputusan Presiden Nomor 36 Tahun 2002 tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor 88 mengenai Lembaga Pelayanan Penempatan Tenaga Kerja (The Organization Of The Employment Servise);
15. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi



Republik Indonesia Nomor : PER.07/MEN/IV/2008  
tentang Penempatan Tenaga Kerja;

16. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 09/Men/V/2009 tentang Tata Cara Pembentukan Kantor Cabang Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta;
17. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.07/Men/V/2010 tentang Asuransi Tenaga Kerja Indonesia;
18. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor Per.14/Men/X/2010 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri.
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 26 Tahun 2012 tentang Pemberdayaan Masyarakat yang akan Menjadi Calon dan Purna Tenaga Kerja Indonesia;
20. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Timur Nomor 2 Tahun 2004 tentang Pelayanan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Timur Tahun 2004 Nomor 1 seri E);
21. Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 16 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tulungagung Tahun 2011 Nomor 2 seri D);

**Dengan Persetujuan Bersama**

**DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN TULUNGAGUNG**

dan

**BUPATI TULUNGAGUNG**

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI) KABUPATEN TULUNGAGUNG.**

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1.**

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tulungagung,
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Tulungagung;
3. Bupati adalah Bupati Tulungagung;
4. Dinas adalah satuan kerja perangkat daerah yang bertanggungjawab dibidang ketenaga kerjaan di daerah,
5. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut Calon TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang berasal dari Kabupaten Tulungagung yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri yang terdaftar di Dinas yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan;

6. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap Warga Negara Indonesia yang berasal dari Kabupaten Tulungagung dan memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah;
7. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri yang selanjutnya disebut penempatan TKI adalah kegiatan pelayanan untuk mempertemukan TKI asal Kabupaten Tulungagung sesuai bakat, minat dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri yang meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan dan pemulangan dari negara tujuan;
8. Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta yang selanjutnya disingkat PPTKIS adalah badan hukum yang telah memperoleh ijin tertulis dari pemerintah untuk menyelenggarakan pelayanan penempatan TKI di luar negeri;
9. Perjanjian Penempatan adalah perjanjian tertulis antara pelaksana penempatan TKI swasta dengan Calon TKI yang memuat hak dan kewajiban masing-masing pihak dalam rangka penempatan TKI di negara tujuan sesuai dengan peraturan perundang-undangan;
10. Pelatihan Kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan;
11. Sertifikasi kompetensi kerja adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan obyektif melalui uji kompetensi sesuai Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia, standar internasional dan/atau standar khusus;
12. Sertifikat kompetensi kerja adalah bukti tertulis yang diterbitkan oleh lembaga sertifikasi profesi terakreditasi yang menerangkan bahwa seseorang telah menguasai kompetensi kerja tertentu sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia;
13. Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan;
14. Perlindungan TKI adalah segala upaya untuk melindungi kepentingan Calon TKI / TKI dalam mewujudkan terjaminnya pemenuhan hak-haknya sesuai dengan peraturan perundang-undangan, baik sebelum, selama, maupun sesudah bekerja;
15. Kantor Cabang PPTKIS adalah Kantor Cabang PPTKIS yang berada di Kabupaten Tulungagung merupakan perwakilan PPTKIS yang bertindak untuk dan atas nama PPTKIS yang bersangkutan;
16. Asuransi TKI adalah suatu bentuk perlindungan bagi TKI dalam bentuk santunan berupa uang yang meliputi kematian, kecelakaan dan kerugian material;
17. Rekrutmen adalah mekanisme penjarangan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang akan ditempatkan di luar negeri;
18. Satuan Tugas Penanganan TKI Bermasalah yang selanjutnya disebut Satgas TKI adalah yang mempunyai fungsi sebagai pelaksana pengawasan dan penanganan terhadap TKI yang mengalami permasalahan.



19. Penyidik Pegawai Negeri Sipil adalah Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberi wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan.
20. Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat BNP2TKI adalah Lembaga Pemerintah non Kementerian yang bertanggungjawab langsung kepada Presiden dan mempunyai fungsi sebagai pelaksana kebijakan di bidang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2004.
21. Unit Pendaftaran, Penerimaan, dan Penempatan Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat UP3CTKI adalah perwakilan cabang PPTKIS yang bertindak dan atas nama PPTKIS yang bersangkutan.

## **BAB II**

### **ASAS DAN TUJUAN**

#### **Pasal 2**

Penempatan dan perlindungan calon TKI/TKI berasaskan keterpaduan, persamaan hak, demokrasi, keadilan social, kesetaraan dan keadilan gender, anti diskriminasi, serta anti perdagangan manusia.

#### **Pasal 3**

Perlindungan TKI bertujuan untuk:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan TKI secara optimal dan manusiawi;
- b. Menjamin dan melindungi calon TKI/TKI pada saat pra penempatan dan purna penempatan.
- c. Meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya.

## **BAB III**

### **WEWENANG, TUGAS DAN TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DAERAH**

#### **Bagian Kesatu**

#### **WEWENANG**

#### **Pasal 4**

Pemerintah Daerah dalam rangka perlindungan TKI mempunyai wewenang untuk:

- a. Pelaksanaan penyuluhan, pendaftaran dan seleksi Calon TKI di Daerah.
- b. Pengawasan pelaksanaan rekrutmen Calon TKI di Daerah.
- c. Fasilitasi pelaksanaan perjanjian kerjasama bilateral dan multilateral penempatan TKI yang pelaksanaannya di Daerah.
- d. Penerbitan rekomendasi izin pendirian kantor cabang PPTKIS di Daerah.
- e. Penerbitan rekomendasi paspor TKI di Daerah berdasarkan asal / alamat Calon TKI.
- f. Penyebarluasan sistem informasi penempatan TKI.
- g. Sosialisasi terhadap substansi perjanjian kerja penempatan TKI ke luar negeri skala daerah.

- h. Penelitian dan pengesahan perjanjian penempatan TKI ke Luar Negeri.
- i. Pembinaan, pengawasan, dan monitoring penempatan maupun perlindungan TKI Daerah.
- j. Penerbitan perizinan tempat penampungan TKI di Daerah.
- k. Pelayanan kepulangan TKI yang berasal dari Daerah.

## **Bagian Kedua**

### **TUGAS**

#### **Pasal 5**

Dalam penempatan dan perlindungan TKI ke luar negeri, Pemerintah Daerah mempunyai tugas sebagai berikut :

- a. melaksanakan sosialisasi tentang penempatan dan perlindungan TKI di luar negeri;
- b. meningkatkan kompetensi Calon TKI/TKI;
- c. menyediakan Balai Latihan Kerja (BLK);
- d. membentuk Satuan Tugas Penanganan TKI Bermasalah;
- e. melakukan fasilitasi dan advokasi kepada Calon TKI dan TKI ke luar negeri yang bermasalah.

## **Bagian Ketiga**

### **TANGGUNG JAWAB**

#### **Pasal 6**

Dalam penempatan dan perlindungan TKI Pemerintah Daerah mempunyai tanggung jawab sebagai berikut :

- a. mengawasi pelaksanaan penempatan Calon TKI dengan berkoordinasi dengan instansi terkait;
- b. membentuk dan mengembangkan sistem informasi penempatan Calon TKI di luar negeri;
- c. memberikan perlindungan kepada Calon TKI/TKI selama pra penempatan dan purna penempatan serta memfasilitasi selama masa penempatan.

## **BAB IV**

### **HAK DAN KEWAJIBAN CALON TKI**

#### **Pasal 7**

- (1) Setiap Calon TKI asal Daerah mempunyai hak untuk:
- a. memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja di luar negeri dan prosedur penempatan TKI diluar negeri;
  - b. memperoleh informasi jenis pekerjaan dan informasi upah yang akan diterima;
  - c. mendapatkan pelayanan yang sama dalam memperoleh kesempatan bekerja di luar negeri;

d. memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan selama pra penempatan, purna penempatan dan kepulangan TKI ke tempat asal.

(2) Setiap Calon TKI asal Daerah mempunyai kewajiban untuk:

- a. Menaati peraturan perundang-undangan baik di dalam negeri maupun di Negara tujuan;
- b. Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja;
- c. Menjadi peserta asuransi TKI;
- d. Membayar biaya pelayanan penempatan TKI di luar negeri sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- e. Memberitahukan atau melaporkan kedatangan, keberadaan dan kepulangan TKI kepada Perwakilan Republik Indonesia di Negara tujuan bagi penempatan TKI Mandiri formal dan TKI Profesional

## **BAB V**

### **KEWAJIBAN PPTKIS**

#### **Pasal 8**

- (1) Setiap PPTKIS yang merekrut Calon TKI asal Daerah wajib untuk:
  - a. membuka kantor cabang dan /atau UP3CTKI di Daerah;
  - b. melaksanakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan kompetensi pekerjaan yang akan dilakukan;
  - c. memiliki surat izin pengerahan dari pejabat yang berwenang;
  - d. memiliki surat pengantar rekrut Calon TKI dari Pemerintah Provinsi;
  - e. melaporkan hasil perekrutan Calon TKI ke Dinas;
  - f. mengikutsertakan Calon TKI/TKI sebagai peserta asuransi perlindungan tenaga kerja;
  - g. membantu dan memfasilitasi Calon TKI yang telah lulus seleksi untuk melakukan pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
  - h. melaporkan petugas rekruter kepada Dinas dengan membawa dan menunjukkan Surat Tugas;
  - i. membuat dan menandatangani perjanjian penempatan dengan Calon TKI dan diketahui oleh Dinas;
  - j. mengikutsertakan Calon TKI dalam program pembekalan akhir pemberangkatan (PAP) dan penerbitan KTKLN;
  - k. bertanggungjawab atas kepulangan TKI dari negara penempatan ke Daerah;
    - l. paling lambat 6 (enam) bulan setelah persyaratan terpenuhi, memberangkatkan Calon TKI;
    - m. melaporkan keberangkatan, keberadaan dan kepulangan TKI Daerah kepada Dinas;
    - n. memiliki Surat Izin Pelaksana Penempatan TKI (SIPPTKI) dari pejabat yang berwenang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
  - o. PPTKIS atau kantor cabang atau UP3CTKI melaporkan realisasi penempatan TKI Daerah ke Dinas setiap bulan.
- (2) PPTKIS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b dalam melaksanakan pendidikan dan pelatihan berkoordinasi dengan Dinas.





- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara untuk membuka kantor cabang PPTKIS sebagaimana yang dimaksud pada ayat (1) huruf a diatur dengan Peraturan Bupati.

**EAB VI**  
**TATA CARA PENEMPATAN TKI MELALUI PPTKIS**  
**Pasal 9**

- (1) Dinas melakukan pendaftaran terhadap Calon TKI yang akan direkrut oleh PPTKIS.
- (2) Pendaftaran Calon TKI dilakukan secara online yang terintegrasi ke Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri (SISKOTKLN).
- (3) Pendaftaran Calon TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan oleh Petugas Pengantar Kerja.
- (4) Calon TKI harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
  - a. berusia sekurang-kurangnya 18 (delapan belas) tahun yang dibuktikan dengan Kartu Tanda Penduduk dan akte kelahiran dari instansi yang berwenang;
  - b. surat keterangan sehat.
  - c. surat keterangan izin dari suami/istri/orang tua/ wali yang diketahui oleh Kepala Desa atau Lurah; dan
  - d. surat keterangan sehat bagi Calon TKI perempuan tidak dalam keadaan hamil;
  - e. Surat Keterangan Untuk Bekerja (SKUB) dari Desa/Kelurahan setempat dengan tembusan ke Kecamatan dan Kepolisian setempat.
  - f. Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK).
  - g. memiliki pendidikan dan ketrampilan sesuai yang dipersyaratkan.
  - h. Berpendidikan serendah-rendahnya SD atau yang sederajat.

**Pasal 10**

- (1) Calon TKI yang telah memenuhi persyaratan administrasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (4) menandatangani perjanjian penempatan dengan PPTKIS yang diketahui oleh Dinas dan dijadikan sebagai dasar dalam memberikan rekomendasi penerbitan paspor.
- (2) Perjanjian Penempatan sekurang-kurangnya memuat :
  - a. nama dan alamat PPTKIS;
  - b. nama, jenis kelamin, umur, status perkawinan dan alamat Calon TKI;
  - c. nama dan alamat calon Pengguna;
  - d. hak dan kewajiban para pihak dalam rangka penempatan TKI di Luar Negeri yang harus sesuai dengan kesepakatan dan syarat-syarat yang ditentukan oleh calon pengguna sebagaimana tercantum dalam Perjanjian Kerjasama Penempatan;
  - e. jabatan dan jenis pekerjaan Calon TKI sesuai permintaan pengguna;
  - f. jaminan PPTKIS kepada TKI dalam hal pengguna tidak memenuhi kewajibannya kepada TKI sesuai Perjanjian Kerja;
  - g. waktu keberangkatan Calon TKI;
  - h. biaya penempatan yang harus ditanggung oleh Calon TKI dan cara pembayarannya;

- i. tanggungjawab pengurusan penyelesaian masalah;
- j. akibat atas terjadinya pelanggaran penempatan TKI oleh salah satu pihak; dan
- k. tanda tangan para pihak

(3) Perjanjian Penempatan dibuat dalam rangkap 4 (empat) dan disampaikan kepada:

- a. Calon TKI yang bersangkutan;
- b. PPTKIS yang bersangkutan;
- c. Dinas;
- d. BP3TKI/LP3TKI/UPTP3TKI.

#### **Pasal 11**

- (1) Calon TKI yang telah menandatangani Perjanjian Penempatan dilakukan pemeriksaan dan kesehatan oleh Lembaga yang berwenang.
- (2) Calon TKI yang akan bekerja di luar negeri wajib memiliki ketrampilan atau kompetensi kerja.
- (3) Bagi Calon TKI yang belum memiliki ketrampilan atau kompetensi kerja wajib mengikuti pelatihan ketrampilan dan bahasa asing/bahasa Negara tujuan penempatan yang dilakukan oleh lembaga pelatihan milik swasta atau di Balai Latihan Kerja Khusus TKI yang ada di Daerah.

### **BAB VII**

#### **PERLINDUNGAN CALON TKI/TKI**

##### **Bagian Kesatu**

##### **UMUM**

#### **Pasal 12**

- (1) Setiap Calon TKI/TKI mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
- (2) Perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan mulai dari pra penempatan, masa penempatan sampai dengan purna penempatan.

##### **Bagian Kedua**

##### **Pra Penempatan**

#### **Pasal 13**

- (1) Perlindungan Calon TKI pada pra penempatan adalah memberikan informasi yang lengkap kepada Calon TKI dalam hal:
  - a. Dokumen yang harus dimiliki;
  - b. Hak dan kewajiban Calon TKI/TKI;
  - c. Besarnya biaya penempatan;
  - d. Kondisi dan syarat kerja yang meliputi gaji, waktu kerja, waktu istirahat/cuti, lembur, jaminan perlindungan, dan fasilitas lain yang diperoleh;
  - e. Resiko-resiko yang mungkin dihadapi.
- (2) Selain perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Calon TKI juga mendapatkan perlindungan dalam bentuk:

- a. verifikasi job order;
- b. kepastian keikutsertaan asuransi;
- c. fasilitasi pembelaan atas pemenuhan hak-haknya;
- d. peningkatan kualitas; dan
- e. pembinaan dan pengawasan.

(3) Tata cara dan prosedur pelaksanaan perlindungan pra penempatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Bupati.

### **Bagian Ketiga**

#### **Masa Penempatan**

##### **Pasal 14**

Perlindungan TKI selama penempatan dimulai sejak TKI tiba di negara penempatan, selama bekerja dan sampai berakhirnya Perjanjian Kerja.

##### **Pasal 15**

(1) Dinas melalui BNP2TKI dan/atau PPTKIS melakukan monitoring/memantau keberadaan dan kondisi kerja TKI.

(2) Monitoring/pemantauan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi :

- a. Nama dan alamat pengguna;
- b. Kesesuaian jabatan/pekerjaan dan tempat kerja TKI;
- c. Pemenuhan hak-hak TKI;
- d. Kondisi kerja dan permasalahan yang dihadapi TKI;
- e. Jangka waktu Perjanjian Kerja.

##### **Pasal 16**

(1) Dinas memberikan pelayanan kepada TKI yang mendapatkan permasalahan meliputi :

- a. Fasilitasi penyelesaian klaim asuransi;
- b. Memanggil PPTKIS yang tidak memenuhi kewajibannya sebagaimana tercantum dalam perjanjian penempatan untuk menyelesaikan permasalahan;
- c. Fasilitasi penyelesaian TKI yang bermasalah.

(2) PPTKIS harus melaporkan TKI yang bermasalah kepada Dinas paling lambat 3 (tiga) hari sejak diterimanya informasi.

(3) Dinas setelah mendapatkan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling lambat 7 (tujuh) hari kerja melakukan verifikasi dan klarifikasi terhadap pihak terkait.

### **Bagian Keempat**

#### **Purna Penempatan**

##### **Pasal 17**

(1) Pemulangan TKI dilakukan karena telah habis masa perjanjian kerja dan/atau TKI bermasalah.

- (2) Pemulangan TKI yang telah habis masa perjanjian kerjanya dilakukan oleh PPTKIS.
- (3) Pemulangan TKI yang bermasalah dilakukan oleh PPTKIS bersama dengan Dinas.
- (4) Dinas memberikan pembinaan dan pelatihan kewirausahaan kepada Purna TKI beserta keluarganya.
- (5) Tata cara pemulangan dan pembinaan TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (4) diatur dengan Peraturan Bupati.

## **BAB VIII PENYELESAIAN PERSELISIHAN**

### **Pasal 18**

- (1) Dalam hal terjadi sengketa antara Calon TKI dengan PPTKIS mengenai pelaksanaan perjanjian penempatan dan/atau perjanjian kerja, maka dilakukan secara musyawarah antara kedua belah pihak yang difasilitasi oleh Dinas.
- (2) Dalam hal penyelesaian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak tercapai, maka penyelesaiannya dilakukan dengan cara litigasi.

## **BAB IX PEMBINAAN DAN PENGAWASAN**

### **Pasal 19**

- (1) Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan penempatan dan perlindungan Calon TKI/TKI Daerah di luar negeri.
- (2) Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan secara terpadu dan terkoordinasi dengan Instansi terkait.
- (3) Dinas melaporkan pelaksanaan program pembinaan dan perlindungan TKI di luar negeri kepada Dinas Provinsi dengan tembusan kepada Menteri.

### **Pasal 20**

Pembinaan oleh Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada Pasal 18, dilakukan dalam bidang :

- a. informasi;
- b. sumber daya manusia; dan
- c. perlindungan TKI.

### **Pasal 21**

Pembinaan oleh Pemerintah Daerah dalam bidang informasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf a, dilakukan dengan :

- a. membentuk sistem dan jaringan informasi yang terpadu mengenai pasar kerja luar negeri yang dapat diakses secara meluas oleh masyarakat;
- b. memberikan informasi keseluruhan proses dan prosedur mengenai penempatan TKI di luar negeri termasuk resiko bahaya yang mungkin terjadi selama masa penempatan TKI di luar negeri.

#### **Pasal 22**

Pembinaan oleh Pemerintah Daerah dalam bidang sumber daya manusia sebagaimana dimaksud dalam pasal 20 huruf b, dilakukan dengan:

- a. meningkatkan kualitas keahlian dan/atau keterampilan kerja Calon TKI/TKI yang akan ditempatkan di luar negeri termasuk kualitas kemampuan berkomunikasi dalam bahasa asing;
- b. mengembangkan pelatihan kerja yang sesuai dengan standar dan persyaratan yang ditetapkan.

#### **Pasal 23**

Pembinaan oleh Pemerintah Daerah dalam bidang Perlindungan TKI Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 20 huruf c, dilakukan dengan:

- a. memberikan fasilitasi dan advokasi bagi Calon TKI/TKI saat pra penempatan dan purna penempatan;
- b. memfasilitasi penyelesaian perselisihan atau sengketa antara Calon TKI/TKI dengan PPTKIS.
- c. menyusun dan mengumumkan daftar PPTKIS bermasalah secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

#### **Pasal 24**

- (1) Pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan Calon TKI/TKI ini dilakukan oleh Dinas.
- (2) Dalam rangka efektifitas fungsi pengawasan terhadap perlindungan Calon TKI/TKI di daerah dibentuk Satgas TKI yang ditetapkan oleh Bupati.
- (3) Susunan keanggotaan Satgas TKI sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melibatkan lintas sektor.

### **BAB X**

#### **SANKSI ADMINISTRASI**

#### **Pasal 25**

- (1) Pemerintah Daerah menjatuhkan sanksi administratif atas pelanggaran sebagaimana diatur dalam Pasal 8 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf d, huruf e, huruf f, huruf g, huruf n, huruf i, huruf j, huruf k, huruf l, huruf m, dan huruf o terhadap segala kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan, penempatan dan perlindungan TKI.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:

- a. peringatan tertulis;
  - b. penundaan pelayanan terhadap PPTKIS dan/atau kantor cabang dan/atau UP3CTKI;
  - c. penghentian sementara sebagian atau seluruh kegiatan usaha perekrutan Calon TKI di Daerah;
  - d. rekomendasi pencabutan izin kantor cabang PPTKIS di Daerah.
- (3) Tata cara mengenai sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (2) diatur dengan Peraturan Bupati.

## **BAB XI**

### **KETENTUAN PENYIDIKAN**

#### **Pasal 26**

- (1) Pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu di instansi Pemerintah Daerah yang bertanggungjawab di bidang Ketenagakerjaan diberi wewenang khusus sebagai Penyidik sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1981 tentang hukum acara pidana, untuk melakukan penyidikan tindak pidana sebagaimana diatur dalam Undang-Undang ini.
- (2) Dalam melaksanakan tugas penyidikan, Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berwenang:
  - a. melakukan pemeriksaan atas kebenaran laporan tentang tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
  - b. melakukan pemeriksaan terhadap orang yang diduga melakukan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
  - c. meminta keterangan dan bahan bukti dari orang atau badan hukum sehubungan dengan tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
  - d. melakukan pemeriksaan atau penyitaan bahan atau barang bukti dalam perkara tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
  - e. melakukan pemeriksaan atas surat dan/atau dokumen lain tentang tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI;
  - f. meminta bantuan tenaga ahli dalam rangka pelaksanaan tugas penyidikan tindak pidana dibidang penempatan dan perlindungan TKI;
  - g. menghentikan penyidikan apabila tidak terdapat cukup bukti yang membuktikan tentang adanya tindak pidana di bidang penempatan dan perlindungan TKI.
- (3) Kewenangan Penyidik Pegawai Negeri Sipil sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan Undang-Undang nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana.

## **BAB XII**

### **KETENTUAN PIDANA**

#### **Pasal 27**

- (1) Setiap orang dan/atau Badan Hukum yang melanggar ketentuan Pasal 8 ayat (1) huruf c dan huruf n diancam dengan sanksi pidana kurungan paling lama

6 (enam) bulan dan/atau denda paling tinggi sebesar Rp. 50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah).

(2) Perbuatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan tindak pidana pelanggaran.

(3) Denda yang dikenakan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Peraturan Daerah ini merupakan Pendapatan Kas Negara.

### **BAB XIII**

### **KETENTUAN PENUTUP**

#### **Pasal 28**

Dengan berlakunya Peraturan Daerah ini maka Peraturan Daerah Kabupaten Tulungagung Nomor 24 Tahun 2010 tentang Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Kabupaten Tulungagung ke Luar Negeri (Lembaran Daerah Kabupaten Tulungagung Tahun 2010 Nomor 01 Seri E), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

#### **Pasal 29**

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Tulungagung

Ditetapkan di Tulungagung  
pada tanggal 31 Desember 2013

**BUPATI TULUNGAGUNG,**

ttd

**SYAHRI MULYO**

Diundangkan di Tulungagung  
pada tanggal 21 Maret 2014

**SEKRETARIS DAERAH**

ttd

**Ir. INDRA FAUZI, MM**

Pembina Utama Madya  
NIP. 19590919 199003 1 006

Lembaran Daerah Kabupaten Tulungagung  
Tahun 2014 Nomor 10 Seri E



**PENJELASAN  
ATAS  
PERATURAN DAERAH KABUPATEN TULUNGAGUNG  
NOMOR 17 TAHUN 2013  
TENTANG  
PERLINDUNGAN TENAGA KERJA INDONESIA (TKI)  
KABUPATEN TULUNGAGUNG**

**I. UMUM**

Setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Namun pada kenyataannya, keterbatasan akan lowongan kerja di dalam negeri khususnya di daerah menyebabkan banyaknya Warga Negara Indonesia/TKI mencari pekerjaan ke luar negeri. Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Kabupatane Tulungagung ke luar negeri merupakan salah satu upaya untuk mengatasi pengangguran dan keterbatasan lapangan kerja di dalam negeri/daerah dengan memanfaatkan pasar kerja internasional melalui peningkatan kualitas kompetensi tenaga kerja.

Besarnya minat masyarakat untuk bekerja di luar negeri dan besarnya jumlah TKI yang sedang bekerja di luar negeri di satu sisi mempunyai sisi positif, yaitu disamping mengurangi pengangguran dan meningkatkan kesejahteraan TKI dan keluarganya, tetapi disisi lain menimbulkan aspek negative berupa resiko kemungkinan terjadinya perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI. Resiko tersebut dapat dialami oleh TKI baik selama proses keberangkatan sampai dengan setelah pulang ke daerah.

Perlindungan terhadap tenaga kerja Kabupaten Tulungagung merupakan upaya peningkatan kualitas kehidupan dan kesejahteraan serta penghormatan terhadap harkat martabatnya, sehingga perlu dilaksanakan secara optimal dimulai sejak sebelum keberangkatan sampai dengan tiba kembali di Kabupaten Tulungagung. Dengan demikian perlu dilakukan pengaturan agar resiko perlakuan yang tidak manusiawi terhadap TKI dapat dihindari dan mampu memperoleh perlindungan yang optimal.

**II. PASAL DEMI PASAL**

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.







Pasal 23

Cukup jelas

Pasal 24

Cukup jelas

Pasal 25

Cukup jelas

Pasal 26

Cukup jelas

Pasal 27

Cukup jelas

Pasal 28

Cukup jelas

Pasal 29

Cukup jelas

Lampiran II Surat Izin Penelitian Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik  
(Bankesbangpol) Kabupaten Tulungagung

		<b>BUPATEN TULUNGAGUNG</b> <b>BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK</b>
Jln. Yos Sudarso III No. 7 Karangwaru, Tulungagung 66217, Telp./Faks. (0355) 320726-327556 Email: bankesbangpol@tulungagung.go.id		Tulungagung, 31 Januari 2019
Nomor Sifat Lampiran Perihal	072/14/601/2019 Segera <u>Rekomendasi Penelitian/Survey/ Pengambilan Data</u>	Kepada: Yth. Sdr. 1. Kadishakertrans Kab. Tulungagung 2. Camat Sumbergempol 3. Camat Kalidawir
		Di <b>TULUNGAGUNG</b>
Menunjuk Surat	Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya	
Tanggal	18 Desember 2018	
Nomor	16213/UNTO.003.01/PP/2018	
Bersama ini diberitahukan bahwa:		
Nama	RANI KUMASARI	
Alamat	Ds. Pulosari, Kec. Nguntat, Kab. Tulungagung	
Kebangsaan	Indonesia	
Yang bersangkutan diberikan Rekomendasi untuk Ijin survey/Observasi/Pengambilan Data: Judul/Topik/tema: "Implementasi Program Pemberdayaan bagi Pekerja Pasa Migran Indonesia sebagai Upaya peningkatan Kesejahteraan"		
Pengikat Waktu	4 Januari s.d 28 Februari 2019	
Lokasi	1. Dishakertrans Kab. Tulungagung 2. Ds. Mirigambar, Kec. Sumbergempol, Kab. Tulungagung 3. Ds. Detak, Kec. Kalidawir, Kab. Tulungagung	
Ketentuan	1. Pemohon Ijin Penelitian/Pengambilan Data wajib mematu peraturan dan tata tertib yang berlaku. 2. Pelaksanaan Ijin Penelitian/Pengambilan Data, agar tidak disalah gunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban di daerah setempat. 3. Dalam jangka waktu yang telah ditentukan, setelah selesai melaksanakan Ijin Penelitian/Pengambilan Data, harap melaporkan hasilnya kepada Pemerintah Kabupaten Tulungagung, eq. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Tulungagung 4. Apabila tidak melampirkan hasil Ijin Penelitian/Pengambilan Data maka Bakesbang Pol Kabupaten Tulungagung akan mengirim surat kepada yang bersangkutan jayab pada acara resepsi dan catat hukum. 5. Permohonan Ijin Penelitian/Pengambilan Data hanya dapat digunakan sesuai dengan peruntukannya (tidak boleh digunakan untuk kegiatan lainnya). 6. Pemohon Ijin Penelitian/Pengambilan Data tetap berpedoman dan menghormati ketentuan-ketentuan yang berlaku. 7. Dengan dikeluarkannya surat ini, maka surat sebelumnya dianggap tidak berlaku.	
Demikian Rekomendasi Ijin Penelitian disambatkan, mohon di fasilitasi sesuai kebutuhan dan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.		
		<b>KERALA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK</b> <b>KABUPATEN TULUNGAGUNG</b>
		 <b>RUDY CHRISTANTO, S.P., S.M.M.</b> Pembina Utama Muda NIP. 19590703 198303 1 017
Tembusan:	Yth. 1. Sdr. Dandim 0807 / Pati / Tulungagung	

### Lampiran III Pedoman Wawancara

#### Pedoman Wawancara (Disnakertrans Kabupaten Tulungagung)

##### 1. Proses Implementasi:

- a. Siapa yang diberdayakan ?
- b. Lingkup pemberdayaan untuk siapa saja ?
- c. Adakah dasar hukum yang digunakan terkait dengan implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ?
- d. Apa yang menjadi latar belakang adanya implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ?
- e. Siapa saja aktor yang terkait dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ?
- f. Strategi apa saja yang digunakan dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ?
- g. Bagaimana mekanisme dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ?
- h. Sejauh ini, berapa persen capaian dari implementasi program ini, apakah telah memenuhi target atau tidak ?

##### 2. Berkaitan dengan pelatihan sendiri, dilakukan berapa kali dengan durasi ?

3. Apa saja bentuk implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ?
4. Adakah juklak juknis, program kerja maupun SOP yang digunakan sebagai dasar implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ?
5. Apakah implementasi program pemberdayaan TKI purna ini sudah mengakomodir kepentingan seluruh pihak ?
6. Fasilitas apa saja yang diberikan untuk implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ?
7. Sejauh mana implementasi program pemberdayaan TKI purna di Kabupaten Tulungagung ini berjalan ?
8. Bagaimana sikap dari TKI purna serta aktor yang terlibat di dalamnya terkait adanya program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ? (pro atau kontra)
9. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ?
10. Apa saja yang menjadi penghambat dalam implementasi program pemberdayaan bagi pekerja pasca migran Indonesia sebagai upaya peningkatan kesejahteraan di Kabupaten Tulungagung ?



### Pedoman Wawancara (Desmigratif Kabupaten Tulungagung)

1. Dengan adanya program ini, manfaat apa yang diterima oleh TKI purna itu sendiri ?
2. Untuk desa ini program sudah berjalan berapa lama ?
3. Capaian dari desa ini terkait implementasi program pemberdayaan TKI purna ini telah mencapai berapa persen ? (telah memenuhi target atau tidak)
4. Bentuk pemberdayaan di desa ini apa saja ?
5. Sejauh ini, bagaimana pelaksanaan program pemberdayaan tersebut ?
6. Bagaimana peran pihak desa khususnya pendamping dalam implementasi program pemberdayaan TKI purna tersebut ?
7. Strategi desa seperti apa dalam menjalankan program ini ?
8. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam implementasi program pemberdayaan TKI purna di desa ini ?
9. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam implementasi program pemberdayaan TKI purna di desa ini ?

### Pedoman Wawancara bagi TKI Purna

1. Adakah hambatan dalam implementasi program pemberdayaan TKI purna menurut Anda ?
2. Apa saja yang menjadi faktor pendukung dalam implementasi program pemberdayaan TKI purna menurut Anda ?
3. Apa saja yang menjadi faktor penghambat dalam implementasi program pemberdayaan TKI purna menurut Anda ?
4. Sejauh ini bagaimana upaya yang pernah dilakukan dinas terkait penyelesaian masalah yang ada ?
5. Bagaimana hasil yang telah dicapai dari adanya implementasi program pemberdayaan TKI purna ?
6. Harapan Anda untuk implementasi program ini kedepannya seperti apa ?



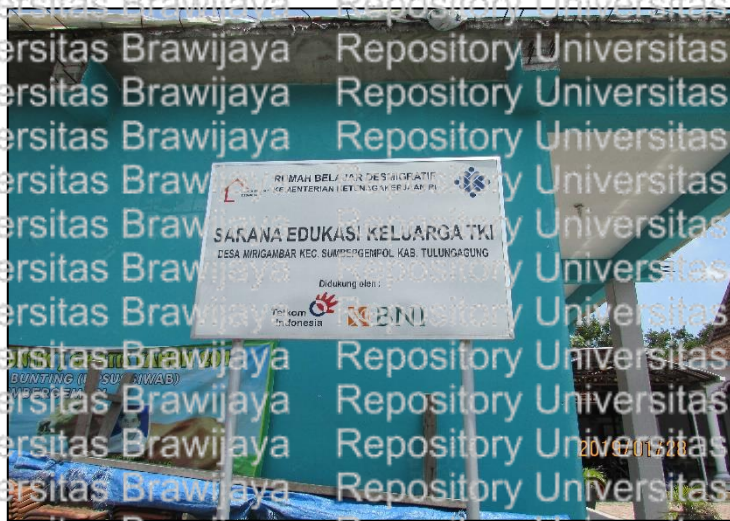
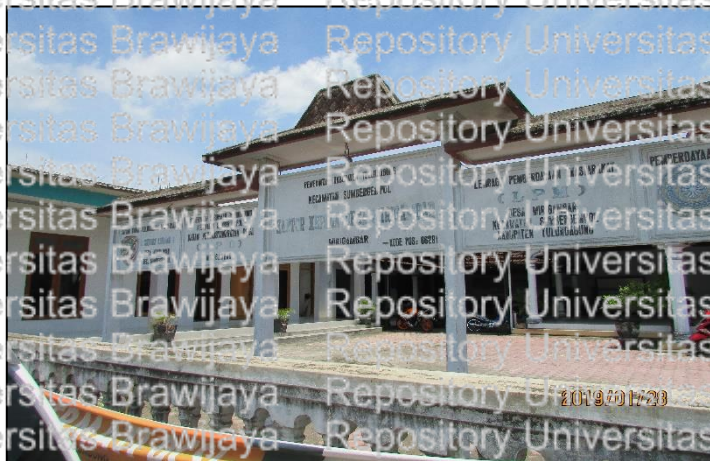
Lampiran VIII Dokumentasi

Dokumentasi Riset dengan Disnakertrans Kabupaten Tulungagung



Dokumentasi Riset dengan Pihak Desa dan TKI Purna di Desa Mirigambar, Sumbergempol





Dokumentasi Riset dengan Pihak Desa dan TKI Purna di Desa Betak, Kalidawir





REPOSITORY.UB.AC.ID

UNIVERSITAS  
BRAWIJAYA



REPOSITORY.UB.AC.ID

UNIVERSITAS  
BRAWIJAYA



REPOSITORY.UB.AC.ID

UNIVERSITAS  
BRAWIJAYA

