

# Kebijakan Buruh Migran Indonesia Provisi Lampung *Studi Pada tahap Pra-Penempatan*

Vol 8 Issue 2  
(Oktober, 2024)

Dhitania Hussella<sup>1</sup>, Susana Indriyati Caturiyani<sup>2</sup>, Meiliyana<sup>3\*</sup>

<sup>123</sup> Program Studi Administrasi public, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung

Email dhitania3@gmail.com,<sup>1</sup> susana.indriyati@fisip.unila.ac.id,<sup>2</sup> meiliyana@unila.ac.id<sup>3\*</sup>

## ARTICLE INFO

### Article history:

Received: xxx

Revised version received: xxx

Accepted: xxx

Available online: xxx

### Keywords:

*Policy, Protection of migrant workers, Pre-Placement Stage*

### How to Cite:

APA Style 7th

## ABSTRACT

This study aims to analyze and describe the implementation of migrant worker protection policies in Lampung province and describe the challenges and opportunities in the implementation of Indonesian migrant worker protection policies in Lampung province. The data used in this study are secondary data taken from books, journals, and online articles related to the research theme. Primary data obtained through interviews and observations to the Lampung Provincial Manpower Office, BP2MI Lampung, and P3MI PT.Sukses Mandiri Utama Lampung. The approach used in this research is qualitative research. The results obtained from the research can be concluded that the Lampung Provincial Manpower Office as an implementing agency in implementing the migrant worker protection policy is categorized as running well and in accordance with the laws used regarding the protection of migrant workers, seen from the elements of implementation put forward by Merille S. Grindle (in Sopah Kusumawati, 2020). In policy implementation according to Grindle, there are elements that influence the success of a policy, namely the elements of Policy Content and Policy Environment, in the Policy Content element there are sub-elements that influence the policy, namely the interests that influence

Available online at <https://studentjournal.umpo.ac.id/index.php/IJGCS>

Copyright (c) 2023 by IJGCS



## 1. Pendahuluan

Bekerja diluar negeri atau menjadi pekerja migran merupakan sebuah pilihan yang dipilih masyarakat untuk mengatasi permasalahan ekonomi yang diderita dengan sulitnya mendapat pekerjaan tetap di negara sendiri. Situasi tersebut mendorong masyarakat untuk mencari jalan keluar guna menyelesaikan permasalahan hidup yang dihadapi. Pekerja migran adalah setiap warga Negara Indonesia yang akan, sedang, dan telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di Negara penempatan. Menjadi pekerja migran di luar negeri bukan sesuatu hal yang mudah untuk dilakukan diperlukan berbagai keterampilan khusus terutama terkait dengan pengetahuan, keterampilan yang memadai, dan memiliki kemampuan dalam berbahasa asing sebagai bahasa pengantar di negara tujuan (Suparno & Harlina Nurtjahjanti, 2017). UU No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan pekerja migran Indonesia (pasal 8 ayat 2) menjelaskan tentang perlindungan yang diberikan pemerintah pada tahap pra penempatan terdiri dari dua perlindungan yaitu perlindungan secara administratif dan perlindungan secara teknis. Perlindungan PMI juga diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 59 Tahun 2021 tentang pelaksanaan perlindungan PMI (pasal 54 ayat 1) menerangkan Pemerintah Provinsi memiliki tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan perlindungan PMI khususnya pada tahap pra penempatan dengan menjamin perlindungan pekerja migran dengan menyelenggarakan pendidikan atau pelatihan kerja bagi CPMI, lalu menerbitkan izin kantor cabang perusahaan sebagai perusahaan pemberangkatan migran, dan membentuk Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA).

Perlindungan PMI merupakan upaya yang dilakukan oleh berbagai pihak terkait dengan pekerja migran. Perlindungan tersebut dilakukan untuk melindungi kepentingan dan hak-hak pekerja migran saat bekerja di luar negeri, penempatan pekerja migran ke negara tujuan bekerja

memiliki asas-asas yang disebut sebagai asa penempatan tenaga kerja untuk melindungi hak-hak pekerja migran. Dalam mewujudkan pembangunan manusia dan masyarakat, sehingga mampu menciptakan kesejahteraan, kemakmuran, dan keadilan, maka perlu adanya peningkatan kualitas jaminan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia (Pawitri, 2020). Perlindungan ini menjelaskan bahwa hak asasi manusia tidak hanya diberikan dalam sebatas hak sipil dan politik, melainkan hak atas pekerjaan merupakan hal yang mutlak harus didapatkan oleh warga negara Indonesia. Penempatan dan perlindungan buruh migran Indonesia adalah hal yang sangat terkait satu sama lain. Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti melalui pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan (Ratihtiari & Parsa, 2019).

Menurut laporan Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) Provinsi Lampung yang di peroleh dari web resmi badan pusat statistik menunjukkan jumlah pekerja migran Indonesia yang sudah mendaftar di BP2MI mengalami peningkatan. Sebanyak 26,4% pada tahun 2018 yaitu 18.853 juta jiwa pekerja migran yang sudah terdaftar sedangkan pada tahun 2019 sebanyak 21.501 juta jiwa pekerja migran yang sudah terdaftar. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub.Bagian Koordinator Penyiapan Penempatan BP2MI Provinsi Lampung Bapak Muhammad Meidi S.H beliau menjelaskan terjadi penurunan pemberangkatan PMI pada tahun 2020 sebanyak 12,3% disebabkan merebaknya pandemik covid 19 di Indonesia terutama di Provinsi Lampung, beliau juga menambahkan terdapat kabupaten yang paling banyak peminat untuk bekerja di Luar Negeri yaitu Kabupaten Lampung Timur pada tahun 2019 tercatat sebanyak 8.081 jiwa PMI yang sudah mendaftarkan diri untuk bekerja di Luar Negeri (Statistik, 2020).

Berdasarkan dokumentasi dari bahan presentasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung pada 28 Juni 2021 yang diikuti oleh beberapa instansi penyelenggara kebijakan, ditemukan jenis permasalahan PMI asal Lampung pada tahap pra penempatan yang sering terjadi yaitu :

1. Pemalsuan identitas calon PMI yang menyebabkan dideportasi dari Negara penempatan seperti kasus pada Juli 2021, 4 orang PMI asal Lampung di deportasi atau dipulangkan dari Malaysia dikarenakan PMI tersebut berangkat melalui jalur *nonprosedural* sehingga dilakukan deportasi oleh Pemerintah Negara Malaysia. PMI tersebut berasal dari 2 orang berasal dari Lampung Timur, 1 orang berasal dari Bandar Lampung, dan 1 orang lagi berasal dari Pringsewu (Dinas Tenaga, 2021).
2. Masih sering terjadi penipuan yang dilakukan oleh sponsor (calo). Contohnya kasus yang terjadi pada April 2022 melibatkan 11 PMI asal Lampung yang terlantar di Turki. Mereka berniat bekerja di Polandia melalui sponsor yang membawa mereka, kemudian mereka diminta untuk transit terlebih dahulu di Turki untuk mengurus dokumen yang dibutuhkan saat bekerja di Polandia. Mereka menetap sementara di Turki, karena terdapat sejumlah dokumen dari negara Polandia yang tidak dapat di penuhi oleh PMI. Selanjutnya mereka diberikan masa tunggu selama 3 bulan. Dari Febuari hingga April. Namun dengan waktu tunggu yang diberikan mereka belum juga diberangkat ke Polandia hal tersebutlah yang menyebabkan mereka terlantar di Turki (Gautama, 2022).
3. Rendahnya kemampuan bahasa asing khususnya bahasa negara penempatan dan pengetahuan tentang kondisi atau budaya dari negara tujuan. Hal ini dikarenakan masih banyaknya PMI yang berangkat secara *nonprocedural* dan memilih berangkat melalui sponsor (calo) sehingga tidak mengikuti pelatihan maupun sosialisasi mengenai prosedur untuk menjadi PMI secara prosedural dan resmi.

Menurut Lasswell dan Kaplan menjelaskan bahwa kebijakan adalah program tujuan, nilai, dan praktik yang diproyeksikan. Sedangkan definisi lain mengenai kebijakan menurut Anderson

(2006) yaitu kebijakan didefinisikan sebagai tindakan yang relatif stabil dan bertujuan yang diikuti oleh seorang aktor atau sekelompok aktor dalam menangani masalah atau masalah yang menjadi perhatian. Sejalan dengan pemahaman tersebut, para ahli di Indonesia juga mengemukakan hal yang sama seperti pandangan Pasolong (2008) yang mengemukakan bahwa kebijakan merupakan suatu rangkaian alternatif yang siap dipilih berdasarkan prinsip-prinsip tertentu. Selanjutnya menurut winarno (2002) yang mengemukakan pendapat bahwa istilah kebijakan atau *policy* secara umum digunakan untuk menunjuk perilaku seorang aktor atau sejumlah aktor dalam suatu bidang kegiatan tertentu. Terbitnya kebijakan publik dilandasi sebagai kebutuhan untuk penyelesaian masalah yang terjadi di masyarakat.

Dimensi implementasi kebijakan publik berkaitan dengan rangkaian proses kebijakan publik, yang secara teoritis terdiri dari 4 (empat) hal yaitu :

- a. Tahapan-tahapan kebijakan publik yaitu penetapan agenda kebijakan (*agenda setting*) formulasi kebijakan (*policy formulation*), Implementasi kebijakan (*Policy implementation*) hingga penilaian kebijakan (*Policy assesment*).
- b. Analisis kebijakan yaitu pemilahan-pemilahan identifikasi masalah, identifikasi alternatif, seleksi alternatif dan pengusulan alternatif terbaik untuk di implementasikan
- c. Implementasi kebijakan yaitu berkaitan dengan berbagai kegiatan yang diarahkan pada realisasi program, dalam hal ini bagaimana administrator mengatur cara untuk mengorganisir dan menginterpretasikan hingga menerapkan kebijakan yang lelah melalui seleksi.
- d. Monitoring dan evaluasi kebijakan yaitu dimaksud agar suatu proses implementasi berjalan sesuai harapan dilakukan monitoring dan evaluasi, untuk mempelajari tentang hasil yang di peroleh dalam suatu program untuk dikaitkan dengan pelaksanaannya, mengendalikan program, mempengaruhi respons dari mereka yang berada diluar kebijakan atau politik.

Menurut data BP2MI Lampung (2020) Provinsi Lampung masuk dalam lima besar daerah dengan penempatan PMI tertinggi di Indonesia. Pekerja Migran yang berangkat secara resmi tercatat dalam 5 tahun terakhir yaitu 172.448 juta jiwa, sedangkan mereka yang berangkat secara *nonprocedural* diperkirakan 2 hingga 3 kali lipat. Pekerja migran memberikan dampak dan kontribusi yang besar dalam perekonomian daerah. Namun seiring berjalannya waktu banyak masalah-masalah yang muncul dari pengiriman tenaga kerja migran ini (Yusitarani et al., 2020).

**Data Penempatan PMI Berdasarkan Provinsi**

Provinsi	2018	2019	2020
Jawa Timur	70.381	68.740	37.331
Jawa Tengah	61.434	60.432	26.419
Jawa Barat	57.230	57.957	23.246
Lampung	18.843	21.467	9.192
Nusa Tenggara Barat	32.557	30.706	8.261

*Sumber:Badan Pusat Statistik (2020)*

## 2. Metode

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan strategi kualitatif yaitu melalui pengumpulan data dari latar alami sebagai sumber langsung dengan instrument kunci peneliti itu sendiri. Penelitian semacam ini bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis dengan pendekatan induktif. Proses dan makna perspektif subjek lebih ditonjolkan dalam penelitian ini. Secara umum penelitian kualitatif dirangkum dalam tiga langkah yaitu langkah pertama adalah mengajukan pertanyaan, selanjutnya langkah kedua adalah mengumpulkan data baik dengan cara wawancara atau mengajukan pertanyaan, yang terakhir langkah ketiga yaitu menyajikan jawaban yang diperoleh sesudah data dan informasi dianalisis dengan cara yang benar dan secara komprehensif.

Lokasi yang diambil dalam penelitian ini dipilih secara sengaja karena lokasi penelitian merupakan realitas dari masalah yang difokuskan, lokasi pada penelitian ini adalah Provinsi Lampung, pemilihan Provinsi Lampung berdasarkan data pemberangkatan pekerja migran dari web resmi BP2MI bahwa Provinsi Lampung termasuk dalam 5 besar daerah pengirim pekerja

migran terbanyak. Data yang diperoleh pada penelitian ini didapati melalui dua data sumber yaitu data sumber primer dan data sumber sekunder berupa melakukan wawancara dan observasi secara langsung pada lembaga pelaksana kebijakan dan mengumpulkan data melalui berbagai sumber seperti buku, laporan, jurnal dan artikel online yang berkaitan dengan implementasi kebijakan tersebut. pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi

### 3. Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian dari implementasi kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia (studi pada tahap pra penempatan) yaitu ditinjau dari asal daerah pekerja migran Indonesia, penempatan PMI dengan jumlah terbanyak tiga tahun berturut-turut yaitu dalam kurun waktu 2018 sampai dengan 2020 ditempati oleh Provinsi Jawa Timur yang berada pada posisi pertama dengan jumlah penempatan 176.452 jiwa. Sedangkan Provinsi Lampung menempati posisi lima dengan jumlah penempatan 49.400 jiwa. Dengan Provinsi Lampung menempati lima besar daerah dalam hal penempatan PMI maka dibentuklah instansi yang membantu lembaga pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan PMI secara terpadu yaitu BP2MI Lampung guna memudahkan dalam pelayanan tentang perlindungan PMI pada tahap pra-penempatan. Dalam pasal 1 ayat 6 UU No.18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menjelaskan perlindungan pekerja migran pada tahap pra-penempatan merupakan seluruh kegiatan dalam perlindungan pekerja migran yang diberikan dari mulai sebelum pemberangkatan PMI hingga PMI sampai di negara tujuan. Sejak diterbitkannya UU No.18 Tahun 2017 mengenai perlindungan pekerja migran, Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung menjadi salah satu lembaga pemerintah yang menyelenggarakan kebijakan perlindungan PMI dalam hal melaksanakan kebijakan perlindungan PMI Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, sehingga data yang dikumpulkan bersifat deskriptif berbentuk kalimat maupun kata-kata yang dikumpulkan yang kemudian dilihat melalui konsep yang dikemukakan oleh Merille S.Grindle dan dianalisis saat penelitian berlangsung.

Tahap pengumpulan data yang dilaksanakan oleh peneliti yakni melakukan wawancara terhadap informan-informan yang dianggap memiliki kepentingan dengan masalah penelitian. Data yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan kajian pustaka yang berkaitan dengan Implementasi Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Provinsi Lampung Studi Pada Tahap Pra-Penempatan, dimana kebijakan ini melibatkan berbagai kepentingan di dalamnya. Berdasarkan jawaban dari wawancara diatas, peneliti menemukan bahwa tingkat kepatuhan para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan perlindungan PMI pada dasarnya sudah cukup baik karena sesuai dengan peraturan perundangundangan.

Permasalahan yang terjadi adalah kurangnya pemahaman PMI terkait kebijakan perlindungan PMI yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dan diawasi oleh BP2MI Lampung, perlu ada ketegasan pihak penyelenggara dan aktor yang terlibat dalam perlindungan PMI dengan melakukan sosialisasi lebih lanjut serta menjalin kerjasama yang lebih luas dengan berbagai pihak di negara penempatan. Kemudian terkait respon dari para pelaksana kebijakan mengenai permasalahan implementasi kebijakan perlindungan PMI yang saat ini dirasa belum optimal mereka mengakui sudah sesuai dengan prosedur yang ada. Para aktor yang terlibat mengusahakan berbagai opsi yang berpihak kepada pemenuhan hak pekerja migran, namun mengalami beberapa kendala seperti yang dijelaskan diatas. Menurut Ripley (dalam Abdal, 2015) menjelaskan pendekatan dalam implementasi kebijakan perlindungan PMI, yakni pendekatan kepatuhan. Pemusatan terhadap apa yang diregulasikan oleh atasan atau pembuat kebijakan merupakan inti dari pendekatan kepatuhan. Perspektif kepatuhan digambarkan sebagai analisis karakter dan kualitas perilaku organisasi. Terdapat dua kekurangan perspektif kepatuhan yakni:

1. Banyaknya faktor non-birokratis yang berpengaruh tetapi justru kurang diperhatikan
2. Adanya kebijakan yang didesain dengan baik. perspektif kedua adalah perspektif faktual yang berasumsi bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi proses implementasi kebijakan

yang mengharuskan implementor agar lebih leluasa mengadakan penyesuaian Kedua perspektif tersebut tidak saling bertentangan, melainkan saling melengkapi diantara keduanya. Grindle (dalam Abdal, 2015) menjelaskan secara empirik, perspektif dinilai setuju dengan adanya faktor eksternal organisasi yang juga mempengaruhi kinerja dari staf administrasi. Implementasi kebijakan perlindungan PMI merupakan kebijakan yang telah sepenuhnya dikelola oleh negara. setiap kebijakan yang dibuat oleh perumus kebijakan dalam hal ini adalah penyelenggara negara harus dipatuhi dan dijalankan oleh para aktor yang terlibat.

Berdasarkan penjelasan dan hasil wawancara diatas, peneliti menyimpulkan tingkat kepatuhan para aktor yang terlibat dalam implementasi kebijakan perlindungan PMI pada dasarnya sudah cukup baik karena sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan. Permasalahan yang terjadi adalah kurangnya pemahaman pekerja migran terkait kebijakan perlindungan PMI oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam hal ini sebagai lembaga pelaksana kebijakan, diperlukan adanya ketegasan dari pihak penyelenggara dan aktor yang terlibat dalam kebijakan perlindungan PMI agar pekerja migran tidak kesulitan dalam penanganan permasalahan yang menimpa mereka khususnya pada tahap pra-penempatan. Kemudian terkait respon dari pelaksana kebijakan mengenai permasalahan kebijakan perlindungan pekerja migran yang saat ini dirasa belum optimal dalam penanganannya dinas beranggapan sudah menjalankan kebijakan tersebut dengan sesuai prosedur yang ada. Seperti pada Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung selaku lembaga pelaksana kebijakan, berkewajiban untuk menyelenggarakan pendidikan atau pelatihan kerja untuk CPMI yang diadakan di lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja milik pemerintah ataupun swasta yang sudah terakreditasi hal ini sesuai dengan Undang-Undang No.17 Tahun 2017 pasal 40. Para aktor yang terlibat juga sudah mengusahakan berbagai opsi yang berpihak kepada pemenuhan hak pekerja migran, namun beberapa keterbatasan membuat pelaksanaan kebijakan tersebut masih mengalami kendala seperti yang disebutkan diatas. Hal tersebut senada dengan yang disampaikan oleh Grindle (dalam Nurdin, 2019) bahwa para aktor dapat menggunakan opsi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut. Dapat dicontohkan yakni aktor dapat berkoordinasi atau meminta kerjasama dari para elit politik, badan-badan pelaksana, para birokrat terkait kebijakan yang akan dilaksanakan, maupun dukungan masyarakat yang akan merasakan dampaknya.

### **Tantangan dan Peluang dalam Implementasi Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Pada Tahap Pra-Penempatan**

Setiap program atau kebijakan yang sudah berjalan tentu memiliki tantangan dan peluang dalam pengimplementasian kebijakan. Dalam implementasi kebijakan perlindungan PMI terdapat tantangan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yaitu :

- a. Tantangan berdasarkan unsur isi kebijakan
  1. PMI yang masih didominasi oleh pekerja sektor informal atau berketerampilan rendah sehingga diperlukan peningkatan pelatihan yang dilakukan pemerintah untuk masyarakat yang ingin bekerja di luar negeri.
  2. Kurangnya pemahaman masyarakat akan pentingnya perlindungan PMI menyebabkan kurangnya informasi dan memilih berangkat secara nonprosedural
- b. Tantangan berdasarkan unsur Lingkungan Kebijakan
  1. Kurangnya respon dari pelaksana kebijakan sehingga penanganan permasalahan PMI kurang terselesaikan dengan baik
  2. Banyak ditemukan PMI yang berangkat secara nonprosedural

Selanjutnya terdapat peluang dengan diimplementasikannya kebijakan perlindungan pekerja migran sesuai dengan Undang-Undang No.18 Tahun 2017, yaitu :

1. Dengan adanya kebijakan ini pekerja migran akan merasa terlindungi dalam bekerja sehingga merasa aman dan dengan disahkannya peraturan baru yaitu Undang-Undang No.18 Tahun 2017 menjadi harapan baru untuk Pekerja Migran Indonesia dan anggota keluarganya agar tercegah

dari tindak kejahatan kemanusiaan seperti perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, kekerasan, dan perlakuan-perlakuan yang melanggar hak asasi manusia.

2. Dengan adanya pelatihan kompetensi difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang dilaksanakan pada lembaga yang sudah terakreditasi dan bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja menjadikan PMI memiliki kemampuan dibidang kompetensi yang di minati untuk bekerja di luar negeri. Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung sebagai lembaga pelaksana dalam menjalankan kebijakan Perlindungan pekerja migran dikategorikan berjalan dengan baik dan sesuai dengan undang-undang yang digunakan mengenai perlindungan pekerja migran, dilihat dari unsur unsur implementasi yang dikemukakan oleh Merille S.Grindle (dalam Sopah Kusumawati, 2020). Dalam Implementasi kebijakan menurut grindle terdapat unsur yang mempengaruhi sebuah keberhasilan dari suatu kebijakan yaitu unsur Isi Kebijakan dan Lingkungan Kebijakan, pada unsur Isi Kebijakan terdapat sub-unsur yang mempengaruhi kebijakan tersebut yaitu kepentingan yang mempengaruhi.

#### 4. Kesimpulan

Pada unsur isi kebijakan yang berhubungan dengan target dari kebijakan perlindungan PMI yaitu unsur jenis manfaat, kepentingan-kepentingan yang mempengaruhi, serta derajat perubahan dalam pelaksanaan kebijakan berdasarkan isi kebijakan dirasa sudah cukup baik, karna pada unsur tersebut sudah menunjukkan perubahan. Sementara pada unsur pengambilan keputusan, pelaksanaan kebijakan, serta sumber daya yang dilibatkan pada kebijakan ini masih ditemukan kekurangan dalam implementasinya sehingga kurang optimal dalam implementasi kebijakan perlindungan PMI. Pada unsur lingkungan kebijakan ditemukan kelemahan pada unsur kekuasaan, kepentingan, dan strategi aktor yang terlibat dan tingkat kepatuhan dan responsibilitas dari pelaksana kekurangannya yakni kurang dalam penerapan strategi sosialisasi yang difasilitasi Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dengan masyarakat yang kurang memiliki ketertarikan dalam mengikuti kegiatan tersebut. Pada unsur tingkat kepatuhan dan responsibilitas pelaksana dikatakan masih kurang dalam penerapannya karna pengaduan yang disampaikan lewat sosial media yang dimiliki Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung kurang ditanggapi dalam penanganannya menyebabkan masalah tersebut susah dalam penyelesaiannya.

Pada unsur tantangan dalam pelaksanaan kebijakan perlindungan PMI yaitu tantangannya pada unsur isi kebijakan: Kurangnya pemahaman masyarakat akan pentingnya perlindungan PMI menyebabkan informasi yang disampaikan tidak optimal dan masih banyak PMI yang memilih berangkat secara nonprosedural, selanjutnya pada unsur Lingkungan Kebijakan: Kurangnya respon dari pelaksana kebijakan sehingga penanganan permasalahan pmi kurang terselesaikan. Selanjutnya peluang dalam implementasi kebijakan perlindungan PMI : Dengan adanya kebijakan ini pekerja migran akan merasa terlindungi dalam bekerja sehingga merasa aman dan dengan disahkannya peraturan baru yaitu Undang-Undang No.18 Tahun 2017 menjadi harapan baru bagi pekerja migran indonesia dan anggota keluarganya agar tercegah dari tindak kejahatan kemanusiaan seperti perdagangan manusia, perbudakan dan kerja paksa, kekerasan, dan perlakuan-perlakuan yang melanggar hak asasi manusia selanjutnya dengan pelatihan kompetensi yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung yang dilaksanakan pada lembaga yang sudah terakreditasi dan bekerjasama dengan Dinas Tenaga Kerja menjadikan PMI memiliki kemampuan dibidang kompetensi yang di minati untuk bekerja di luar negeri

#### References

- Agustino Leo Ph.D. (2016). *Dasar-Dasar Kebijakan Publik*. Bandung. Alfabeta. Anis Hidayah, & Wahyu, M. (2013). *Selurus Kebijakan (Minus) Perlindungan Buruh Migran Indonesia*. Jakarta Timur: Migrant Care.

- Dr.J.R.Raco, ME., M. S. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif* (Arita L (ed.)). Yogyakarta.PT.Grasindo.
- Dr. Sahya Anggara, M. S. (2014). *Kebijakan Publik*. Bandung.Pustaka Setia. Duadji,Noverman, & Tresiana,Novita. (2019). *Implementasi dan Evaluasi Kebijakan Publik*.Yogyakarta:Graha Ilmu
- Sidiq, U., & Miftachul Choiri. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif di Bidang Pendidikan* (Anwar Mujahidin (ed.)). Yogyakarta. CV.Nata Karya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Re&D*. Bandung: Alfabeta.
- Nuryanti Mustari. (2015). *Pemahaman Kebijakan Publik*. Yogyakarta. PT.Leutika Nouvalitera.
- Atedjadi, R. L. (2015). Peran Dan Tanggung Jawab Lembaga Pelayanan Penempatan Dan Perlindungan Pekerja Migran Di Indonesia. *Veritas et Justitia*, 1(2), 375–397.
- Andalia, F., & Setiawan, E. B. (2015). Pengembangan Sitem Informasi Pengelolaan Data Pencari Kerja Pada Dinas Tenaga Kerja Kota Pdang. *Jurnal Ilmiah Komputer dan Informatikan* , 01.
- BP2MI. (2022). *Pengaduan Helpdesk Online*. Bp2mii.Go.Id. <https://siskotkln.bnp2tki.go.id>
- Christianingsih, E. (2018). Implementasi Kebijakan Administrasi Kependudukan di Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmiah Magister Administrasi*, 02.
- Daerah, E. (2022). *Pemprov Lampung Uji Coba Layanan LTSA-PMI*. Berita.Gempi.Co. <https://berita.genpi.id/pemprov-lampung-uji-coba-layanan-ltsa-pmi/>
- Dinas Tenaga. (2021). *4 PMI Asal Lampung Dideportasi Dari Malaysia*. Dinas TenagaKerja. <https://disnaker.lampungprov.go.id/home/detail-post/4-pmi-asal-lampungdideportasi-dari-malaysia>
- Gautama, W. R. (2022). *Viral PMI terlantar di Turki kehabisan uang, 11 diantaranya ternyata warga Lampung*. Suara Lampung.Id. <https://lampung.suara.com/read/2022/04/20/083307/viral-pmi-terlantar-di-turkikehabisan-uang-11-diantaranya-ternyata-warga-lampung-?page=3>
- Khusufmawatu Enung, Nurasa Heru, M. B. A. (2021). Implementasi Kebijakan Standarisasi Saarana dan Prasarana Kerja di Lingkungan Pemerintah Daaerah Kabupaten Bandung (Studi Tentang Kendaraan Dinas Operasional). *Jurnal Moderat*, 7.