

Collaborative Governance dalam Perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Serang pada Tahun 2018

Toriq Nauval Satrio¹

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia

Toriqnauval16@gmail.com

Ipah Ema Jumiaty²

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia

ipah.ema@untirta.ac.id

Bayu Nurrohman³

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Banten, Indonesia

bayu.nurrohman@untirta.ac.id

ABSTRACT

The implementation of collaborative governance in the protection of Women's labor in Serang regency in 2018 is one of the solutions in solving the problem of Women's labor in Serang regency. Serang Regency area ranked first in banten province with 696 people in 2018. Therefore, the concept of collaborative governance is very suitable to be carried out to cooperate in solving the problems of this woman's workforce. This study measured the success rate of De Seve's theory, collaborative governance theory. The basis of this theory is 8 measures of success, namely, network structure, commitment to goals, the existence of anxiety between actors in the network, the existence of certainty, access to power, sharing accountability for information sharing and access to resources. This study uses qualitative research methods. Data collection was carried out observations down directly to interview the Disnaker Serang Regency, BP3TKI and SBMI. The results of this study explain how this collaborative governance process has not run optimally. The absence of administratively formed networks and the absence of agreements between these three agencies have difficulty carrying out collaboration. So that researchers encourage related agencies to encourage the creation of agreements between agencies so that administratively and legally clear their positions so that they can carry out the collaboration of women's labor protection to the maximum.

Keywords: *People with Mental Disorders/ODGJ, Democracy and Human Rights, Covention on the Rights Pesrons with Disabilities/CRPD.*

LATAR BELAKANG

Tenaga Kerja merupakan salah satu faktor aktor dalam pembangunan perekonomian. Maka dari itu peran dari Tenaga Kerja itu sendiri sangatlah penting dalam menjalankan perekonomian nasional. Indonesia sebagai negara yang dengan buruh migran terbesar di ASEAN setelah filipina. Mayoritas dari pekerja migran yang berasal dari Indonesia bekerja di Kawasan Timur Tengah dan Malaysia. Karena menurut peneliti lapangan, Kawasan Timur

Tengah menurut para pekerja migran merupakan Kawasan yang tidak jauh berbeda dengan di Indonesia. Maka dari itu kebanyakan dari orang Indonesia bekerja sebagai pekerja kantor atau pekerja kasar di daerah Timur Tengah. Dengan diposisi Indonesia kedua di ASEAN, buruh migran yang berasal dari Indonesia merupakan penyumbang devisa negara. karena mereka mengirimkan uang dari luar negeri ke daerah asalnya yang berpengaruh ke pajak untuk di negara Indonesia. Hal ini merupakan suatu keuntungan yang dimiliki dari pengaruh penyumbang buruh migran terbesar kedua di wilayah ASEAN. Dengan adanya keuntungan tersebut tetapi tidak diimbangi dengan kebijakan yang mengakomodir kepentingan dari para buruh migran Indonesia.

Permasalahan yang muncul dari sebuah keuntungan yang tidak diimbangi dengan kebijakan yang baik seperti banyaknya pelanggaran HAM kepada para tenaga kerja, banyak pekerja migran yang Unprocedural, dan tidak adanya sistem yang mengakomodir untuk bisa merdeka secara perekonomian setelah menjadi Purna TKW itu. Maka dari itu instansi terkait harus Bersama-sama duduk bareng untuk memformulakan sebuah kebijakan untuk upaya perlindungan terhadap Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Serang ini.

Di kabupaten serang, bekerja menjadi buruh migran atau menjadi TKW sudah menjadi hal yang sangat lumrah dan juga banyak menarik minat bagi mayoritas orang. Karena mereka mendapat gaji yang lumayan diatas rata-rata dibanding bekerja di dalam negeri yang hanya mengandalkan ijazah SMA. Selain itu juga dengan persyaratan yang mudah para calon TKW ini bisa dengan cepat dan mudah mendaftarkan menjadi Pekerja Migran. Data dari BNP2TKI penempatan pekerja migran Indonesia pada periode 2018 yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 1.432 orang dan dari periode 2011 hingga 2018 dengan total 49.489 orang. Faktor ini bisa diteliti dari banyaknya pengangguran yang berada di Indonesia dan juga minimnya lapangan kerja yang berada di Indonesia.

Tabel 1
Jumlah Penempatan PMI Asal Provinsi Banten Berdasarkan Kab-Kota Periode Tahun 2011-2018

NO	KAB-KOTA	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
1	SERANG	13.036	4.105	5.964	4.181	1.654	929	738	696	31.303
2	TANGGERANG (KAB)	4.442	2.483	2.503	1.719	756	413	298	300	12.914
3	LEBAK	4.200	1.581	1.606	1.291	634	350	269	299	10.230
4	PANDEGLANG	3.133	1.243	1.283	1.205	760	638	637	724	9.623
5	CILEGON	2.050	378	558	426	116	122	140	125	3.915
6	KOTA TANGERANG	715	647	575	371	133	99	91	95	2.726
7	TANGERANG SELATAN	0	211	493	310	77	53	53	55	1.252
8	SERANG (KOTA)	0	179	233	184	135	73	94	85	983
9	RANGKAS BITUNG	0	26	29	33	5	7	0	1	101
Total		27.576	10.853	13.244	9.720	4.270	2.684	2.320	2.380	73.047

* Periode data di tarik pada tanggal 16 Januari 2019

Sumber: Diolah dari berbagai sumber

Faktor yang menyebabkan tingginya daya tarik menjadi seorang TKW di Kabupaten Serang yaitu, angka pengangguran yang tinggi, lapangan kerja minim, kurangnya skill yang dimiliki masyarakat Kabupaten Serang dan juga minim informasi yang diterima untuk masyarakat. Faktor-faktor ini menjadi sangat keterkaitan sehingga menjadi sangat kompleks untuk menjadi faktor tingginya daya tarik menjadi seorang TKW. Dengan mata pencaharian masyarakat yang hanya menjadi pelaut atau budidaya ikan, mereka berpikiran untuk mencari pekerjaan yang lain agar bisa menafkahi dan menghidupi keluarganya.

Dengan realitas masyarakat Indonesia yang lebih banyak menganggur sedangkan lapangan pekerjaan sedikit, maka dari itu salah satu alternatif pemerintah adalah dengan menyalurkan tenaga kerja Indonesia keluar negeri. Pemerintah pun membuat kebijakan yang berdasarkan hukum untuk bisa mengirim tenaga kerja Indonesia keluar negeri. Pemerintah Indonesia mengatur dalam peraturan dari UU No.59 tahun 2004 tentang perlindungan TKI, lalu di revisi menjadi UU No.18 tahun 2017 tentang perlindungan PMI. Berjalannya waktu, pemerintah Indonesia memperbaiki kekurangan-kekurangan yang berada didalam UU tersebut. Tujuan pemerintah ini adalah untuk mengurangi pengangguran dan juga mempercepat laju perekonomian di Indonesia serta memajukan kualitas dari sumber daya manusia nya di Indonesia.

Menurut dari peneliti yang ditemui, ada banyak berbagai jalan untuk bisa mendapatkan pekerjaan ke luar negeri. Pertama melalui tahapan yang sesuai prosedur yaitu seperti bekerja sama mendaftarkan ke perusahaan jasa pengiriman tenaga kerja keluar negeri yang mempunyai izin resmi dari Disnaker dan juga Kemenaker. Kedua melalui jalur resmi dari

pemerintah dengan mendaftarkan diri ke BP3TKI dan juga Disnaker terkait. Proses ini melalui prosedur yang Panjang seperti pengecekan data pribadi, surat keterangan sehat yang dikeluarkan oleh klinik yang bekerja sama dengan dinas terkait, visa, paspor dan juga sudah melewati uji kompetensi pada saat di Balai Latihan Kerja. Ada juga program resmi dari pemerintah yang biasa di sebut dengan Government to Government (G to G) atau Private to Private (P to P). Jalur ini bekerjasama dengan pemerintah luar negeri dan Indonesia, biasanya untuk proyek-proyek nasional hasil dari investasi yang masuk. Lalu P to P Kerjasama antara sektor swasta diluar negeri dengan swasta di Indonesia. Ketiga melalui jalur Unprocedural, yaitu jalur TKW yang diselundupkan oleh oknum-oknum tertentu yang bertindak sebagai agen penyalur tenaga kerja.

Indonesia masih banyak yang terjebak dalam jalur Unprocedural. Karena menurut peneliti yang temukan dilapangan, masyarakat Indonesia ingin cepat bekerja diluar negeri dengan gaji yang banyak dan dengan proses yang mudah. Melalui jalur ini calon pekerja yang ingin berangkat ke luar negeri hanya bermodalkan KTP dan juga uang untuk memperlancar proses administrasi seperti visa dan paspor. Oknum yang menyebut dirinya sebagai agen dari pihak swasta ini justru banyak menipu para calon pekerja ini. Dengan diiming-imingi pekerjaan yang enak, nyaman dan juga gaji yang besar para calon pun banyak yang tertarik.

Dengan maraknya TKW yang tidak sesuai prosedur maka dari itu timbul masalah bagi pemerintah Indonesia. Menurut data dari Serika Buruh Migran Indonesia (SBMI) pada tahun 2018 sekitar 75% TKW di Kabupaten Serang merupakan yang Unprocedural. Para oknum agen swasta ini menargetkan orang-orang yang latarbelakang tidak memiliki pekerjaan dan mau bekerja diluar negeri dengan diming-imingi pekerjaan yang bergaji tinggi. Biasanya para agen ini menyalurkan pekerjaan ini keluar negeri di sektor informal contohnya sebagai pembantu rumah tangga (PRT). Selain diimingi gaji tinggi, oknum itu juga memilih dari latar belakang yang tidak mempunyai Pendidikan yang tinggi, pengalaman, wawasan dan informasi yang minim mengenai bekerja di luar negeri. Inilah penyebab dari beberapa masalah yang dihadapi tenaga kerja di Indonesia yang menurut peneliti sangatlah kompleks dari mulai sebelum, penempatan hingga Kembali ke tanah air (Erwan 2007:170).

Permasalahan pertama muncul pada masa pra penempatan khususnya dimasa proses perekrutan, pelatihan dan juga pembekalan. Masa ini merupakan dimana masa yang paling mempengaruhi kualitas dari para TKW itu sendiri agar bisa cepat beradaptasi diluar negeri. Biasanya para calon ini di kumpulkan berkas-berkasnya lalu juga harus melewati medical check up untuk mengecek kondisi para calon TKW ini. Lalu setelah berkas selesai biasanya langsung di tempatkan di Balai Latihan Kerja sesuai dengan daerah daftarnya. Setelah dengan melalui BLK, para calon TKW ini mendapatkan sertifikat karena sudah mengikuti pelatihan yang diberikan pemerintah ataupun swasta.

Pada masa pra penempatan ini biasanya banyak terjadi pemalsuain dokumen agar bisa cepat bekerja diluar negeri. Di Kabupaten Serang pernah terjadi kasus meninggalnya TKW asal Tirtayasa Kabupaten Serang di Dubai. Menurut Poros.id, pihak Imigrasi Kelas I serang

memberikan penjelasan terkait adanya perbedaan tahun lahir pada KTP dan Paspor. Usia TKW yang bernama Kaswah tersebut tercatat lahir pada 1 juli 1967, sementara pada paspor menunjukan lahir pada 1 juli 1980. Lalu pihak dari imigrasi menduga adanya praktik pemalsuan identitas para TKW (Dikutip dari Poros.id. 2018. Imigrasi Duga Disdukcapil Palsukan Usia TKW asal Kabupaten Serang yang meninggal di Dubai. <https://poros.id/3584/imigrasi-duga-disdukcapil-palsukan-usia-tkw-asal-kabupaten-serang-yang-meninggal-di-dubai.html>. Diakses pada 10 September 2020). Selain itu, banyak juga TKW mengambil jalur cepat untuk bisa sesegera mungkin bekerja yaitu dengan cara bekerjasama dengan agency lalu membayar yang sudah ditentukan dan hanya sekedar KTP untuk formalitas belaka. Hal seperti ini lah yang masih terjadi dan menjadi dasar dari permasalahan dari Instansi terkait khususnya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Kabupaten Serang untuk bisa mensinkronkan demi perlindungan TKW di Kabupaten Serang.

Selanjutnya Ketika Calon TKW bermasalah pada masa penempatan, masalah yang paling sering diterima pengaduan yaitu permasalahan keterampilan dan juga penguasaan Bahasa. Sarana dan prasarana serta instruktur yang kurang memadai di Balai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BP3TKI) Kabupaten Serang guna menunjang kualitas dari calon TKW itu sendiri. jika persoalan keterampilan dan penguasaan Bahasa saja tidak dimaksimalkan maka sudah dipastikan para TKW yang bekerja di luar negeri akan kebingungan apa yang harus dikerjakan disana dan juga bagaimana cara berkomunikasi dengan orang disana.

Para TKW juga banyak yang menginginkan untuk dipulangkan karena di negara mereka bekerja gaji yang harus dibayarkan tidak berjalan dengan lancar, diberhentikan secara sepihak, bekerja tidak sesuai keahlian dan jam kerja dan juga banyaknya tindakan kekerasan dari majikan. Hal ini sudah menjadi ranah HAM untuk segera diusut tuntas oleh pemerintah Indonesia. Dari banyaknya kasus pada masa penempatan ini seharusnya pemerintah pusat bisa mengarahkan kepada pemerintah daerah untuk bisa meminimalisir kejadian seperti ini. Dengan cara pengawasan dari awal TKW yang tidak sesuai prosedur. karena hal ini terjadi biasanya dari Tenaga Kerja yang tidak sesuai prosedur dan tidak terdeteksi oleh pemerintah. Sehingga terkadang pemerintah kesulitan untuk menyelesaikan kasus ini.

Menurut BNP2TKI, jumlah pengaduan terbanyak dari negara Malaysia pada tahun 2018 dengan 3.133 pengaduan. Disusul dari negara Arab Saudi dengan jumlah pengaduan pada tahun 2018 dengan 441 pengaduan. Jumlah tersebut akan bisa terus bertambah jika pemerintah pusat, daerah hingga LSM yang langsung beririsan dengan masyarakat tidak melakukan Kerjasama kolaborasi untuk menyelesaikan permasalahan ini.

Didalam Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia juga mengatur tentang perlindungan pada masa purna penempatan. Dimana pada masa ini para purna TKW diharuskan mendapatkan hak-hak nya jika tidak mereka bisa melaporkan untuk difasilitasi dengan instansi terkait untuk bisa menyelesaikannya. Salah

satu contohnya seperti, memfasilitasi bantuan hukum, fasilitas kepulangan, pemantauan, hingga menyelesaikan hak-hak TKW yang belum terselesaikan.

Demi menjadikan TKW beserta dengan keluarganya menjadi lebih sejahtera, BP3TKI, SBMI dan Disnakertrans Kabupaten Serang harus berkolaborasi mensosialisasikan atau mewadahi para purna TKW ini lebih berdaya secara perekonomian. Biasanya dengan membentuk UMKM dan juga pameran demi bisa meningkatkan kesejahteraan para purna TKW. SBMI dan BP3TKI melakukan Kerjasama untuk upaya mensejahterakan para purna dengan mewadahi UMKM yang dibuat oleh para purna. Hasil olahan daerah mereka seperti emping, dodol rumput laut, bontot, dan sate bandeng dipasarkan di daerah seluruh Banten. Upaya ini dilatarbelakangi untuk bisa mensejahterakan para purna. Lalu juga ada upaya untuk mensosialisasikan bahwasannya menjadi pekerja migran yang sesuai prosedur dan juga membekali ilmu untuk berusaha sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing.

Setidaknya ada tiga poin yang sangat penting dalam menyelesaikan permasalahan perlindungan TKW ini yaitu, (1) kebijakan nasional mengenai perlindungan Tenaga Kerja Wanita ke luar negeri; (2) pengawasan terhadap praktik-praktik penempatan; serta (3) tanggung jawab pemerintah dalam melindungi warga negaranya pada saat diluar negeri. (Teguh 2010:44).

Setelah permasalahan dipaparkan diatas, maka proses Kerjasama dan koordinasi antar Lembaga pemerintah daerah dan non pemerintah seperti Disnaker, BP3TKI dan juga SBMI. Tidak adanya dasar hukum atau MoU untuk melakukan kolaborasi ini juga menjadikan kendala dari struktur jaringan untuk bergerak dan juga berinovasi untuk menyelesaikan permasalahan perlindungan TKW di Kabupaten Serang. Sudah menjadi kewajiban dari Disnakertrans, BP3TKI, hingga SBMI Banten untuk melakukan perlindungan dan juga pengawasan ketenagakerjaan untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan, dengan melakukan optimalisasi fungsi pengawasan dan penataan prosedur mekanisme pengawasan dan juga memaksimalkan pembinaan para calon Tenaga Kerja Wanita.

Permasalahan yang kompleks dan harus dilakukan dengan secara Bersama-sama dengan instansi terkait maka harus dilaksanakan dengan kolaborasi. Kolaborasi merupakan penyatuan apresiasi dan sumber daya material, seperti informasi, uang, dan tenaga kerja. Kolaborasi ini juga menyangkut dua atau lebih stakeholders untuk memecahkan seperangkat masalah yang tidak dapat dipecahkan secara individu. Dimana pada saat ini globalisasi telah menyentuh seluruh tempat di dunia. Perkembangan teknologi informai dan sistem pemerintahan mengupayakan setiap negara menjalankan kerjasama antar stakeholder, mulai dari publik, swasta dan non pemerintah, untuk mengimplementasikan rencana pembangunan dan memastikan urusan warganya terpenuhi dengan baik dan lancar sesuai target dan tujuan yang di tetapkan.

Menurut Sudarmo (2015:195) Kolaborasi adalah konsep promosi dalam proses fasilitasi dan implementasi yang-melibatkan banyak-organisasi atau institusi (lebih dari satu) untuk

menyelesaikan masalah tidak mudah diselesaikan atau dengan mudah diselesaikan oleh satu organisasi saja. Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa Collaborative ditujukan untuk tercapainya tujuan tertentu yang berkaitan dengan pelaksanaan program atau kebijakan pemerintah. Maka dari itu dengan permasalahan ini, pemerintah harus bekerja sama dalam menuntaskan kasus dengan instansi terkait. Karena kerja sama inilah untuk mengatur, mengelola dan memecahkan masalah dengan melibatkan institusi pemerintah dan non pemerintah demi mencapai tujuan tersebut.

METODE

Pada penelitian ini, penulis menyakini bahwa pendekatan kualitatif akan dapat menjawab pertanyaan penelitian. Untuk bisa menemukan bagaimana hasil penelitian tentang Collaborative Governance dalam perlindungan Tenaga Kerja Wanita (TKW) Kabupaten Serang pada tahun 2018, dengan beberapa indikator didalamnya, dan elemen dasar yang harus ditemukan berdasarkan tujuan, manfaat penelitian dan rumusan masalah secara ilmiah untuk mendapatkan data secara ilmiah dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2012:2). Ada tiga macam dari tujuan penelitian yaitu, bersifat penemuan, verifikasi dan pengembangan. Penemuan berarti data yang diperoleh dari penelitian itu adalah data baru yang benar-benar tidak dikenal. Memfokuskan dan memperluas/pengetahuan yang telah dikumpulkan adalah merupakan sebuah pembuktian.

Menurut Moleong (2007:6) metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh objek penelitian seperti pelaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain lain. Penelitian kualitatif bertujuan untuk mengetahui fenomena yang didapatkan oleh peneliti seperti Tindakan, motivasi, perilaku dan juga persepsi. Serta pada dasarnya bisa menemukan permasalahan-permasalahan yang terjadi dan juga memberi resolusi kebijakan (rekomenadasi) terkait penelitian tentang Collaborative Governance Dalam Perlindungan Tenaga Kerja Wanita (TKW) di Kabupaten Serang pada tahun 2018.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan pada suatu penelitian bertujuan untuk menjawab identifikasi masalah penelitian sesuai dengan interpretasi peneliti dan juga pengolahan data yang sebelumnya telah dilakukan. Peneliti menggunakan teori De Seve (2007:50) dengan 8 ukuran keberhasilan dari proses Collaborative Governance yaitu:

1. Sturktur Jaringan (*Networked Structure*)

Pada indikator ini menjelaskan bagaimana deskripsi konseptual suatu keterkaitan antara elemen satu dengan elemen yang lainnya untuk menyatukan secara Bersama-sama yang mencerminkan dari unsur fisik dari jaringan yang dibuat.

Penanganan permasalahan TKW di Kabupaten Serang ini selain melibatkan Dinas Pemerintahan Daerah dan juga LSM yang langsung berada dilapangan. Secara keterlibatan sama seperti Disnaker dan BP3KI bahwasannya tidak ada keterkaitan atau tidak adanya entitas struktur yang menaungi antar ketiga Lembaga ini. Mereka bekerja sesuai dengan apa yang terjadi dilapangan seperti permasalahan TKW ilegal, sosialisasi agar tidak menjadi TKW ilegal, advokasi permasalahan yang sedang menimpa para TKW dan juga pemberdayaan Purna TKW.

Dengan melibatkan BP3TKI, Disnaker Kabupaten Serang dan SBMI ini bekerja sama dengan melakukan sosialisasi terhadap para calon TKW yang akan berangkat keluar negeri. Sosialisasi ini diberikan agar para calon TKW ini lebih paham mengenai pekerja yang legal. Mengenai penindakan Disnaker bekerja sama dengan BP3TKI untuk melakukan penindakan dimana jika ada pelaporan TKW yang bermasalah didalam atau diluar negeri. SBMI yang langsung berhadapan dengan TKW yang mengumpulkan informasi dan melaporkan ke BP3KI dan juga Disnaker. Jadi ketiga ini saling bekerja sama satu sama lain.

Dari seluruh pemangku kepentingan yang terlibat dalam perlindungan TKW, dapat digaris bawahi pentingnya sebuah kolaborasi yang dilakukan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Permasalahan yang rumit akan lebih mudah jika adanya Kerjasama antar elemen. Tetapi pada ukuran keberhasilan kolaboratif ini bahwa antar ketiga pemangku kepentingan ini tidak adanya entitas administratif, tetapi setiap pemangku kepentingan mengikuti proses dalam kolaborasi ini. Model ini pun tidak mempunyai jaringan dan juga struktur yang kaku.

2. Komitmen Terhadap Tujuan (*Commitmen To a Commong Purpose*)

Komitmen mensyaratkan untuk berbagi tujuan dan pembentukan kepercayaan yang tinggi dan bertanggungjawab bersama untuk tujuan yang akan dicapai bersama-sama. Jadi komitmen merupakan keseriusan dalam kolaborasi untuk kepentingan Bersama dengan satu tujuan yang sama. Maka dari itu komitmen mempunyai tujuan mengacu pada alasan mengapa sebuah jaringan kolaborasi harus ada.

Pihak Pemerintah Daerah memberikan kepercayaan kepada SBMI untuk ikut serta membantu dalam perlindungan TKW di Kabupaten Serang. Karena LSM sebagai yang diluar pemerintahan dapat memainkan peranan sebagai pendamping dan juga kepanjangan tangan dari Dinas terkait. Oleh karena itu, sangat diperlukan adanya rasa kepercayaan dari pemeerintah daerah kepada LSM. Bertentangan dengan penjelasan dari Vangen dan Huxham (2003:13) yang mengungkapkan bagaiman rasa kepercayaan dan rasa hormat adalah bagian terpenting jika kolaborasi ingin sukses dan menyenangkan. Hal ini menjadi penting agar kolaborasi yang dibangun dalam perlindungan TKW di Kabupaten Serang bisa berjalan dengan baik.

Dari penjelasan diatas, rasa percaya hanya dibangun antar Lembaga pemerintah tetapi dengan Lembaga diluar pemerintah justru rasa kepercayaannya kecil. Ego sektoral juga masih menyelimuti kelembagaan pemerintahan disini, sehingga ini juga menjadi faktor penghambat dalam berjalannya konsep *Collaborative Governance*.

3. Kepercayaan (*Trust among The Participants*)

Dalam sebuah pemerintahan yang berkolaborasi, kepercayaan sangat dibutuhkan oleh setiap pemangku kepentingan, dan kaitan dengan perlindungan TKW setiap pemangku kepentingan yang terlibat harus memiliki rasa saling percaya agar kolaborasi berjalan dengan baik. Didasarkan pada hubungan profesional atau sosial, keyakinan bahwa partisipan mempercayakan pada informasi atau usaha-usaha dari instansi lain untuk mencapai tujuan Bersama.

Adanya rasa saling percaya tersebut juga didasari karena memang sesuai tupoksi dari ketiga dari Lembaga ini. Seperti pengecekan pemberkasan awal administrasi berada di BP3TKI, yang dimana pengecekan ini dimulai dari berkas-berkas diri hingga surat keterangan kepelatihan. Lalu dengan SBMI yang berada dilapangan dan dekat dengan Calon dan para TKW menjadi memudahkan kerja Disnaker untuk memberi informasi yang terjadi dilapangan.

Berdasarkan temuan dilapangan seharusnya dari pihak Pemerintah Daerah memberikan kepercayaan kepada SBMI untuk ikut serta membantu dalam perlindungan TKW di Kabupaten Serang. Karena LSM sebagai yang diluar pemerintahan dapat memainkan peranan sebagai pendamping dan juga kepanjangan tangan dari Dinas terkait. Oleh karena itu, sangat diperlukan adanya rasa kepercayaan dari pemeerintah daerah kepada LSM. Bertentangan dengan penjelasan dari Vangen dan Huxham (2003:13) yang mengungkapkan bagaiman rasa kepercayaan dan rasa hormat adalah bagian terpenting jika kolaborasi ingin sukses dan menyenangkan. Hal ini menjadi penting agar kolaborasi yang dibangun dalam perlindungan TKW di Kabupaten Serang bisa berjalan dengan baik.

Dari penjelasan diatas, rasa percaya hanya dibangun antar Lembaga pemerintah tetapi dengan Lembaga diluar pemerintah justru rasa kepercayaannya kecil. Ego sektoral juga masih menyelimuti kelembagaan pemerintahan disini, sehingga ini juga menjadi faktor penghambat dalam berjalannya konsep *Collaborative Governance*. Pada dasarnya adanya persoalan kepercayaan dari masing-masing pemangku kepentingan sangat lah penting demi turwujudnya kolaborasi perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Serang ini.

4. Governance

Indikator ini meliputi (a). *Boundary* dan *Exclucivity*, yang menegaskan siapa saja yang termasuk anggota dan siapa yang bukan termasuk anggota (b). *Rules* (aturan-aturan) yang menegaskan sejumlah pembatasan perilaku anggota (c). *Self Determination*, yakni

kebebasan untuk menentukan bagaimana *Network* atau kolaborasi akan dijalankan dengan siapa saja (d). *Network Managemen* yakni berkenaan dengan resolusi penolakan atau tantangan, alokasi sumber daya, control, dan pemeliharaan organisasi.

Dari ukuran selanjutnya ini, pada indikator *Governance* dalam upaya perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Serang belum berjalan dengan maksimal karena tidak adanya aturan yang mendasari kolaborasi antar ketiga ini. Misalnya dengan dibuatnya peraturan daerah tentang Kerjasama kolaborasi agar bisa memperjelas mengenai siapa saja yang termasuk anggota, aturan-aturan yang berlaku didalam jaringan tersebut, hingga alokasi sumber daya. Selama ini antar ketiga instansi tidak memiliki jaringan yang kaku dan tidak memiliki entitas administratif. Sehingga menurut peneliti diharuskan adanya peraturan yang tertulis atau nota kesepakatan untuk memperjelas bagaimana jaringan tersebut berjalan untuk mencapai tujuan secara Bersama.

5. Akses Terhadap Kekuasaan (*Access to Authority*)

Untuk menjalankan kolaborasi dalam perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Serang antara Disnaker, BP3TKI dan juga SBMI harus memiliki kewenangan dan otoritasnya masing-masing dalam upaya perlindungan tenaga kerja wanita ini.

Instansi yang berada di dalam jaringan mendasari setiap tugas mereka kerjakan tidak adanya aturan yang mengikat. Mereka hanya menjalankan kewenangan yang mereka miliki sendiri sesuai aturan masing-masing yang sudah dibentuk. Maka dari itu tidak menggambarkan kolaborasi yang berasal dari konsensus. Sesuai dengan wawancara diatas, mereka selama ini bertindak sesuai dengan peraturan instansi masing-masing. Hanya berlandaskan sepemahaman instansi masing-masing walaupun ada beberapa kewenangan yang sama.

6. Pembagian Akuntabilitas (*Distributive Accountability*)

Dalam menjalankan kolaborasi ini persoalan penataan, pengelolaan, dan juga manajemen dilakukan secara Bersama-sama dan pembuatan keputusan dilakukan secara bersamaan oleh seluruh anggota, dengan demikian berbagai tanggung jawab mencapai hasil yang diinginkan.

Persoalan pembagian akuntabilitas ini terjadi dengan sendirinya karena tidak ada peraturan yang mengikat untuk sama-sama mengelola perencanaan hingga manajemen dari Kerjasama yang terbentuk dan juga tidak ada kesepakatan yang dibentuk sebelumnya. Hal ini juga terjadi karena setiap instansi hanya menjalankan tugas-tugas yang sudah ditetapkan pada tiap instansi, sehingga setiap pembagian tugas ini bukan pembagian tugas yang sudah harusnya ditetapkan sebelum menjalankan sebuah kolaborasi.

7. Berbagi Informasi (*Information Sharing*)

Berbagi Informasi dalam hal ini adalah kemudahan akses informasi manajemen informasi yang telah dibangun didalam jaringan yang ada antar pemangku kepentingan dalam upaya perlindungan TKW di Kabupaten Serang. Mudah akses bagi para anggota, perlindungan *Privacy* identitas pribadi anggota, dan juga akses bagi yang bukan anggota jugalah sangat penting.

Terkait kerahasiaan pribadi seorang, apabila seorang atau suatu pihak yang berada dalam lingkungan Kerjasama perlindungan TKW di Kabupaten Serang ini, maka dalam mengkomunikasikan atau penyampaian sesuatu sifatnya terjadi kerahasiannya. Dikarenakan informasi yang disampaikan disampaikan pada forum yang isinya anggotanya hanya untuk kolaborasi perlindungan TKW ini saja. Tetapi apabila dengan kerahasiaan korban, maka kerahasiaan korban sangat dijaga identitasnya tidak boleh diketahui siapapun.

Dari peneliti yang menemukan bahwasannya, perlindungan TKW ini untuk ukuran berbagai informasi sudah baik. Berbagi informasi pada saat pertemuan tetapi pertemuan ini hanya dilakukan jika adanya permasalahan dilapangan dan membahas bagaimana penuntasan permasalahan itu. Untuk kerahasiaan informasi kepada tiap anggota dan juga kerahasiaan kepada korban. Lalu menurut peneliti juga identitas korban dirahasiakan dari siapapun selain instansi yang berkaitan dalam mengurus permasalahan TKW ini.

8. Akses Sumber Daya (*Access to Resource*)

Dalam melaksanakan *Collaborative Governance*, akses sumber daya jugalah sangat penting. Jika dalam pelaksanaannya sumber daya tidak memadai, maka *Collaborative Governance* akan sulit berjalan dengan baik. Bahwa yang harus dilakukan oleh pemerintah untuk melaksanakan sebuah kebijakan adalah alokasi sumber daya, seperti pendistribusian anggaran, anggota yang menjalankan kebijakan organisasi. Oleh karena itu hal itu lah menjadi standar ukuran ketentuan prosedur yang jelas.

Mengenai sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam pelaksanaan kolaborasi. Karena ditangani oleh manusia, jadi sudah pasti pemerintah membutuhkan sumber daya manusia pula untuk menangani perlindungan TKW di Kabupaten Serang. Agar tugas-tugas terlaksana dengan baik, maka dari itu dibutuhkan sumber daya manusia yang sesuai dan juga maksimal.

Tabel 2
Jumlah Sumber Daya Manusia dalam perlindungan TKW

No	Instansi	Jumlah
1	Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi kabupaten Serang	10
2	BP3TKI	13
3	SBMI	15
Jumlah Keseluruhan		38

Sumber: Peneliti

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa jumlah sumber daya manusia yang berada Kerjasama kolaborasi perlindungan TKW di Kabupaten Serang berjumlah 38, dengan jumlah paling banyak berada di BP3TKI dan SBMI. Jumlah anggota ini digunakan pada saat sosialisasi dan juga program pemberdayaan kepada TKW di Kabupaten Serang. Dari jumlah diatas menurut peneliti untuk permasalahan perlindungan TKW ini masih kurang maksimal. Karena jumlah TKW yang banyak sedangkan anggota untuk melaksanakan perlindungan dengan sosialisasi hingga pemberdayaan hanya sedikit.

Terkait sumber daya keuangan, diakui masih sangat terbatas karena yang pertama masih dari instansi masing-masing dan juga APBD daerah. Padahal demi menciptakan Calon TKW yang legal dan juga melakukan perlindungan di dalam hingga diluar membutuhkan biaya yang tidak sedikit.

Dapat disimpulkan menurut peneliti, untuk persoalan akses terhadap sumber daya ini belum memadai. Dikarenakan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu pertama mengenai pendanaan untuk melakukan kegiatan mengenai perlindungan TKW

di kabupaten Serang ini tidak banyak, karena APBD Kabupaten Serang juga tidak memadai untuk mengurus perlindungan TKW ini. Dalam jumlah SDM menurut peneliti juga masih kurang, karena dengan mengurus jumlah TKW yang banyak dengan SDM yang ada tidak akan maksimal. Karena tugas yang dibentuk mengenai administrasi, penindakan dan juga sosialisasi. Jadi menurut peneliti pun yang paling banyak melakukan kegiatan dan paling aktif dalam melakukan upaya dalam perlindungan TKW justru SBMI. Mereka aktif melakukan sosialisasi di tiap daerah kabupaten Serang dan juga membuat suatu perekonomian alternatif dalam upaya pemberdayaan agar para purna TKW bisa berdikari secara ekonomi dan tidak bekerja Kembali menjadi TKW.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian berjudul Collaborative Governance dalam perlindungan tenaga kerja Wanita di Kabupaten Serang pada tahun 2018 yang sudah dijelaskan pada pembahasan yaitu:

Pada struktur jaringan sangatlah penting untuk memperhatikan keberhasilan dari konsep Collaborative Governance. Dengan adanya struktur jaringan jelas akan terlihat bagaimana Batasan dan juga kedudukan setiap instansi yang tergabung dalam jaringan. Dari yang peneliti temukan masih kurang maksimal karena tidak adanya entitas jaringan yang terlihat dan tidak adanya pemimpin dalam jaringan ini. Tetapi pada dasarnya walaupun tidak ada jaringan yang tetap, jaringan ini tetap melaksanakan kegiatan serta komunikasi antar jaringan.

Komitmen dalam menjalankan konsep ini menurut peneliti juga sudah baik tetapi harus dimaksimalkan dengan adanya perjanjian Kerjasama antar instansi. Karena ini menjadikan hal yang sangat penting. Jadi ada dasar untuk melakukan sesuatu hal untuk berinovasi demi memecahkan masalah tersebut.

Rasa kepercayaan juga sangat penting dalam menjalankan konsep ini. Antara pihak pemerintah daerah dan non pemerintah harus bersinergis Bersama demi mencapai tujuan. Karena antar instansi ini berangkat dari rasa kepedulian antar manusia mengenai HAM tentang TKW, maka peneliti melihat sudah baik tetapi terkadang masih ada beberapa rasa kurang kepercayaan mengenai data dilapangan. Itu terkadang yang menjadi ganjalan mendata dan memetakan permasalahan dilapangan.

Penjelasan dari temuan dilapangan dapat menggambarkan bagaimana ukuran keberhasilan pada indikator Governance atau kepastian tata kelola dalam upaya perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Serang belum berjalan dengan maksimal karena tidak adanya mekanisme yang mengatur jaringan ini agar lebih terorganisir. Hal ini menjadikan ketiga instansi ini tidak mempunyai kepastian mengenai aturan, alokasi sumber daya dan juga memperjelas anggota di dalam jaringan tersebut.

Para jaringan yang tergabung dalam perlindungan TKW ini untuk ukuran berbagai informasi sudah baik. Berbagi informasi pada saat pertemuan untuk menjalankan Kerjasama sosialiasi serta juga komunikasi yang terjalin jika terjadi permasalahan dilapangan dan pemecahan masalah. Tetapi pertemuan ini hanya dilakukan jika adanya permasalahan dilapangan dan membahas bagaimana penuntasan permasalahan itu. Untuk kerahasiaan informasi kepada tiap anggota dan juga kerahasiaan kepada korban. Akses sumber daya dalam kolaborasi perlindungan Tenaga Kerja Wanita di Kabupaten Serang pada tahun 2018 masih belum memadai karena dana yang terbatas. Dana yang di dapat dari APBD sedangkan dana tersebut tidak banyak karena pendapatan daerah Kabupaten Serang tidak banyak. SDM juga masih terbatas dan juga sarana prasarana hanya dimiliki masing-masing instansi. Maka dari itu kebutuhan akses sumber daya sangat mempengaruhi jalannya kolaborasi baik dari SDM, sumber finansial maupun sarana dan prasarana.

Jadi, menurut peneliti Collaborative Governance belum berjalan dengan baik, karena masih ada beberapa ukuran keberhasilan yang belum dilaksanakan secara baik. Pembentukan Peraturan Daerah atau dibuatnya perjanjian antar instansi harus segera dilaksanakan demi menjalan amanat dalam perlindungan Pekerja Migran Indonesia khususnya Pekerja Perempuan.

REFERENSI

- Alamsyah, Lubis Anwar Fuad. (2017). "Collaborative Governanace dalam program CERDAS (Percepatan rehabilitasi dan apresiasi sekolah) di Dinas Pendidikan kabupaten Deli Serdang". Skripsi. Departemen Ilmu Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Ansell, C & Gash, A (2007) Collaborative Governance in theory and practice. Journal of public administration research and theory. Vol.18, No.4, Hal 543-571.
- Baharudin, Erwan. (2007). "Perlindungan Hukum Terhadap TKI di Luar Negeri Pra Pemberangkatan, Penempatan dan Purna Penempatan". Lex Jurnalica. Vol.4 no.3.
- Dewi, Ratna Trisuma. (2012). "Faktor-faktor yang mempengaruhi Collaborative Governance dalam pengembangan industri kecil (studi kasus tentang reyog dan pertunjukan Reyog di Kabupaten Ponorogo)". Skripsi. Program Studi Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Saputra, Riza Widya. (2016). "Collaborative Governance bidang perlindungan Anak dalam mewujudkan keluarahan layak anak di kelurahan jebres Kota Surakarta". Program Studi Administrasi Negara. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Wardoyo, Teguh. 2010. "Diplomasi Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri". Jurnal Diplomasi. Vol.2 No.1.