

STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA

STRATEGIES FOR INCREASING THE COMPETENCY OF PROSPECTIVE INDONESIAN MIGRANT WORKERS

Desi Fitriani¹, Dadang Ramdhan², Andriyani Hapsari¹

Universitas Pamulang¹, Badan Riset dan Inovasi Nasional (BRIN)²

E-mail: ¹desiftrn25@gmail.com

ABSTRACT

Prospective Indonesian Migrant Workers (Pekerja Migran Indonesia/PMI) who will work abroad are required to have working competence. Lacks of such competence on prospective migrant workers will potentially result in issues such as discrimination, exploitation, fraud, unpaid salaries, and human trafficking. This article aims to understand strategies which could be conducted by the government and related stakeholders to improve the competence of prospective migrant workers as well as identify the success factors, obstacles and challenges in the advancement process. The analysis employs a qualitative approach with the method of a literature study on articles/journals, books, news, regulations related to migrant workers, documents, and other data from the internet. The type of research used is qualitative with a literature study method sourced from articles/journals, books, news, laws related to migrant workers, documents, and the internet. Findings show that a potential strategy to increase working competences for PMI is a job training which includes language skills and digital literacy, APBD allocation, and Final Debriefing of Departure (PAP). Through developing workers' competences, it is expected that prospective migrant workers will be able to compete well in the global labor market.

Keywords: Competence, Migrant Workers, prospective Indonesian Migrant Workers

ABSTRAK

Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang akan bekerja di luar negeri diharuskan memiliki kompetensi kerja. Kurangnya kompetensi tersebut pada calon PMI dapat menimbulkan masalah seperti diskriminasi, eksploitasi, penipuan, gaji yang tidak dibayar, sampai dengan perdagangan orang (*Human Trafficking*). Tulisan ini bertujuan untuk mengetahui strategi yang dapat dilakukan oleh pemerintah dan pihak-pihak terkait untuk meningkatkan kompetensi calon PMI, serta mengetahui faktor-faktor keberhasilan, hambatan dan tantangan dalam proses meningkatkan kompetensi calon PMI. Pendekatan yang digunakan dalam analisis tulisan ini adalah kualitatif dengan metode studi pustaka/studi literatur pada artikel/jurnal, buku, berita, regulasi terkait PMI, dokumen, dan data lain bersumber dari internet. Temuan dan analisis menunjukkan bahwa strategi yang dapat dilakukan untuk peningkatan kompetensi adalah pelatihan kerja termasuk keterampilan bahasa dan literasi digital, alokasi APBD, serta Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP). Melalui peningkatan kompetensi pekerja, diharapkan calon PMI dapat bersaing dengan baik di pasar tenaga kerja global.

Kata kunci: Kompetensi, Pekerja Migran, Calon PMI

PENDAHULUAN

Mobilitas pekerja antara negara meningkat di era globalisasi saat ini. Banyak pekerja dari negara berkembang seperti Indonesia mencari kesempatan hidup yang lebih baik di negara maju. Karena kesempatan kerja yang semakin terbatas di Indonesia, banyak orang yang ingin bekerja di luar negeri. Banyak orang di Indonesia

belum memperoleh kehidupan yang lebih baik, meskipun negara itu memiliki banyak sumber daya alam yang dapat digunakan (Hidayat et al., 2021). Menurut Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih,

mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri.

Beberapa orang memilih untuk menjadi pekerja migran karena kurangnya kesempatan kerja di dalam negeri. Mereka harus menanggung biaya hidup keluarga mereka, dan semakin banyak anggota keluarga yang ditanggungnya, semakin mahal biaya hidupnya, sehingga mereka membutuhkan penghasilan atau upah yang lebih tinggi. Ini adalah alasan mereka memilih untuk menjadi pekerja migran (Auliya, 2022). Karena upah yang ditawarkan negara tempat migrasi lebih tinggi, indikator upah adalah faktor utama yang memengaruhi keputusan PMI tentang pekerjaan mereka. Ini menjelaskan mengapa orang lebih suka bermigrasi, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, karena tingkat upah yang tinggi dapat mengubah tingkat keuangan keluarga (Fikriansyah & Julia, 2023).

Meskipun istilah “pekerja migran” biasanya didefinisikan sebagai tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Istilah ini memiliki banyak definisi yang luas. Menurut International Labour Organization (ILO), pekerja migran adalah orang yang terlibat dalam proses migrasi, baik yang sedang bermigrasi dari satu negara ke negara lain, dengan tujuan untuk bekerja dan dipekerjakan oleh orang lain. Definisi ini memperhatikan aspek perpindahan lintas negara dan partisipasi mereka dalam aktivitas pekerjaan di negara tujuan migrasi.

Dari tahun 2020 hingga 2022, ada peningkatan yang signifikan dalam jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI). Ini meningkat dari 113.436 pada tahun 2020 menjadi 200.761 pada tahun 2022, menurut data yang dikumpulkan oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Pada tahun 2022, Hong Kong menjadi negara tujuan utama bagi tenaga kerja Indonesia untuk mencari pekerjaan di luar negeri dengan 60.096 orang, diikuti oleh Taiwan dengan 53.459 orang dan Malaysia dengan 43.163 orang (BP2MI, 2022). Data ini menunjukkan bahwa selama periode tersebut, ketiga negara tersebut menjadi tujuan utama bagi PMI untuk mencari pekerjaan di luar negeri. Negara-negara ini dianggap memiliki keamanan yang lebih

tinggi dan memberikan perlindungan hukum yang lebih baik bagi pekerja migran, yang dapat memengaruhi keputusan mereka (Nuary, 2020).

Bekerja di luar negeri memberikan tantangan yang besar bagi PMI. Mereka harus berhadapan dengan budaya kerja, bahasa, iklim, dan kebiasaan masyarakat yang berbeda di negara tujuan, sehingga seringkali kita melihat PMI mengalami masalah di tempat mereka bekerja. Di antara masalah utama yang dihadapi oleh karyawan Indonesia yang bekerja di luar negeri adalah kurangnya keterampilan, pendidikan yang rendah, dan perilaku yang tidak profesional. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan Indonesia tidak memiliki kemampuan yang diperlukan untuk memenuhi standar (Kristina, 2012). Akibatnya, mereka masih kalah bersaing dibandingkan dengan negara lain.

Dengan kata lain, tenaga kerja Indonesia yang saat ini bekerja di luar negeri masih dipandang lebih rendah daripada tenaga kerja dari negara tetangga seperti Filipina. Hal ini dibuktikan dengan fakta bahwa karyawan di Filipina menerima kompensasi yang jauh lebih besar daripada karyawan di Indonesia (Erawan, 2021). Selain itu, tenaga kerja dari Indonesia seringkali tidak memahami peraturan dan hak-hak mereka sebagai pekerja migran. Banyak pekerja migran yang berangkat ke luar negeri tidak sesuai dengan persyaratan dan prosedur yang ditetapkan, seperti memalsukan dokumen, memanipulasi data calon pekerja migran, dokumen yang tidak lengkap, dan mengabaikan prosedur dan mekanisme penempatan PMI. Masalah-masalah ini dapat berdampak negatif pada kesehatan dan keselamatan PMI serta membahayakan keselamaannya.

Mereka harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan standar yang ditentukan untuk berfungsi sebagai PMI. Karena itu, PMI harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai lingkungan kerja dan memiliki keterampilan kerja yang diperlukan. Mereka juga harus mahir berbahasa asing, memahami situasi dan kondisi lingkungan kerja di negara yang akan dituju, dan memahami hak dan kewajiban selama menjadi PMI (Priyono et al., 2016). Oleh karena itu, sebelum berangkat ke luar negeri,

PMI harus meningkatkan kemampuan mereka. Ketidakmampuan PMI dapat menyebabkan berbagai masalah seperti diskriminasi, eksploitasi, penipuan, dan gaji yang tidak wajar. PMI harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan berbagai lingkungan kerja dan memiliki keterampilan kerja yang memadai untuk bertahan dalam persaingan di pasar tenaga kerja global. Oleh karena itu, sebelum berangkat ke luar negeri, PMI harus meningkatkan kemampuan mereka. Jika PMI tidak memiliki kemampuan yang diperlukan, mereka dapat mengalami berbagai masalah seperti diskriminasi, eksploitasi, penipuan, gaji yang tidak dibayar, bahkan perdagangan manusia. Oleh karena itu, semua pihak yang bertanggung jawab atas pengiriman PMI, termasuk calon pekerja migran dan pihak pemerintah dan swasta, harus berusaha untuk menghasilkan pekerja migran yang terampil dan memiliki kualitas yang baik dengan tujuan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya pekerja migran yang bekerja di luar negeri (Kristiadi et al., 2022).

Sangat penting untuk memahami bahwa pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan kompetensi calon PMI berdampak pada kualitas tenaga kerja Indonesia secara keseluruhan di tingkat global, bukan hanya pada individu tersebut. Diharapkan bahwa pendekatan ini akan membantu calon PMI meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka, sehingga meningkatkan produktivitas, keamanan, dan kesejahteraan di negara tujuan. Selain itu, pendekatan ini dapat membantu mengembangkan inisiatif yang meningkatkan kualitas pekerja migran Indonesia secara keseluruhan, menumbuhkan citra yang baik dan meningkatkan daya saing di pasar global. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pendekatan yang digunakan pemerintah dalam upaya meningkatkan kompetensi calon PMI, serta faktor-faktor yang berkontribusi pada keberhasilan, hambatan, dan tantangan dalam peningkatan kompetensi calon PMI.

Penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lainnya secara

menyeluruh, dengan deskripsi menggunakan kata-kata dan bahasa, dalam konteks alami dan dengan menggunakan berbagai metode alami (Moloeng, 2021). Metode pengumpulan data untuk penelitian ini adalah studi pustaka atau studi literatur. Setelah membaca dan mencatat informasi yang relevan, peneliti mengolah bahan penelitian. Sumber data sekunder termasuk buku, artikel, berita, regulasi PMI, dokumen, dan data internet.

PEMBAHASAN

Jauh sebelum kemerdekaan Indonesia, pengiriman Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke luar negeri telah ada. Menurut BP2MI (2022), jumlah migrasi tenaga kerja (PMI) meningkat pesat sebagai akibat dari permintaan pasar tenaga kerja di seluruh dunia. Ini terjadi meskipun migrasi tenaga kerja awalnya terjadi dalam skala kecil. Banyak orang Indonesia mencari pekerjaan di luar negeri karena kurangnya lapangan kerja di dalam negeri (Hidayat et al., 2021). Menurut Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, PMI adalah warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah bekerja dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Seringkali, orang memilih untuk menjadi PMI untuk meningkatkan taraf hidup dan peluang ekonomi, tetapi hal ini juga berarti meninggalkan tanah air untuk waktu yang lama.

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), ada 237.992 PMI yang ditempatkan dari Januari hingga Oktober 2023, dengan didominasi PMI perempuan (146.785 pekerja) dan PMI laki-laki (91.207). Sebagian besar PMI adalah pekerja rumah tangga (PRT), dengan jumlah 61.180 orang, atau 25,70% dari total pekerja PMI selama periode tersebut. Catatan BP2MI pada tahun 2022 menunjukkan bahwa Hongkong menjadi negara favorit bagi tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri, dengan 60.096 PMI terdaftar di sana. Taiwan menempati peringkat kedua dengan 53.459 pekerja, dan Malaysia menempati peringkat ketiga dengan 43.163 PMI (BP2MI, 2022).

Seringkali, PMI di luar negeri menghadapi masalah yang kompleks. Eksploitasi adalah

masalah utama. Beberapa PMI mungkin dieksploitasi oleh majikan mereka, terutama dalam sektor pekerjaan rumah tangga, di mana mereka lebih rentan terhadap pelecehan dan perlakuan tidak adil. Selain itu, diskriminasi adalah masalah besar yang dihadapi PMI. Diskriminasi dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti perlakuan tidak setara terhadap upah, hak, dan kondisi kerja. Selain itu, PMI sangat rentan terhadap kurangnya perlindungan hukum; dalam beberapa kasus, mereka mungkin tidak memiliki akses yang cukup ke sistem hukum negara tempat mereka bekerja, membuat mereka rentan terhadap penyalahgunaan dan pelanggaran hak asasi manusia.

Kurangnya kompetensi kerja adalah masalah tambahan yang dihadapi PMI di luar negeri. Ini termasuk hal-hal seperti keterbatasan keterampilan atau pemahaman tentang tugas pekerjaan, tidak memiliki akses ke pelatihan yang diperlukan, dan perbedaan budaya yang dapat memengaruhi bagaimana mereka bekerja di tempat kerja. Keterampilan tertentu, baik teknis maupun interpersonal, menjadi kendala dalam menghadapi tugas pekerjaan di lingkungan kerja baru. Oleh karena itu, solusi untuk masalah ini harus melibatkan pendekatan yang lebih luas yang mencakup peningkatan keterampilan teknis, pemahaman tentang tugas pekerjaan, dan penyesuaian dengan budaya lingkungan kerja baru. Ini dapat melibatkan penerapan program pelatihan yang luas dan peningkatan dukungan bagi PMI agar dapat menangani masalah ini.

STRATEGI PEMERINTAH DALAM UPAYA PENINGKATAN KOMPETENSI CALON PMI

Kajian penelitian menunjukkan bahwa kandidat Pekerja Migran Indonesia yang ingin bekerja di luar negeri harus memiliki kompetensi. Persyaratan ini tercakup dalam Pasal 5 Huruf (b) UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Fuadi et al. (2021), kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keinginan para calon PMI untuk bekerja ke luar negeri. Menurut Wibowo dalam

Krisnawati & Bagia (2021), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki dan sejajar dengan sikap kerja untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut. Akibatnya, gagasan kompetensi membentuk gambaran yang luas tentang sikap, kemampuan, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas tertentu dengan sukses.

Untuk meningkatkan kompetensi calon PMI, strategi yang tepat diperlukan untuk memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai sebelum berangkat ke negara tujuan. Untuk mencapai tujuan, strategi dimaksudkan untuk membantu mengoptimalkan kinerja dan efektivitas (Triwulandari & Purba, 2023). Selain itu, strategi melibatkan tindakan atau perilaku tertentu yang dapat memengaruhi hasil akhir yang diharapkan (Afandi, 2019). Akibatnya, metode ini memerlukan pendekatan yang menyeluruh yang menggabungkan pengetahuan teknis dan keterampilan praktis serta faktor psikologis dan sosial. Oleh karena itu, sangat penting untuk merancang strategi yang dapat membantu calon PMI berkembang dan sukses di lingkungan kerja global.

Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam UU No. 18 Tahun 2017 tentang PPMMI, peningkatan kompetensi calon PMI juga merupakan perlindungan. UU tersebut menegaskan bahwa pemerintah pusat dan pemerintah daerah bertanggung jawab untuk meningkatkan kompetensi calon PMI. Untuk meningkatkan kompetensi calon PMI dan memastikan keberhasilan mereka dalam karir migrasi mereka, pemerintah pusat dan daerah bertanggung jawab untuk melaksanakan program dan kegiatan dalam hal ini. Program “Government to Government” (G to G) adalah salah satu program yang diatur oleh pemerintah. Ini adalah kerja sama antara pemerintah Indonesia dan pemerintah negara tujuan migrasi untuk mengatur pengangkatan, penempatan, dan perlindungan PMI. Program G to G antara Indonesia dan negara lain termasuk kerja sama dengan Jerman, Korea Selatan, dan Jepang (Sjafiraha & Kusmayadi, 2016).

Pemerintah berusaha memastikan bahwa pekerja migran Indonesia bekerja di luar negeri

dalam kondisi yang aman dan terjamin melalui Program G to G, yang memberikan akses yang lebih terjamin, mengurangi risiko praktek ilegal, dan meningkatkan perlindungan bagi pekerja migran. Sebagai contoh, BP2MI menawarkan program G to G untuk pekerja migran Indonesia yang bekerja di Jerman, terutama yang bekerja dalam bidang perawat. Selain itu, program G to G di Korea Selatan menawarkan jaminan penempatan dan perlindungan, kontrak kerja yang jelas, asuransi keselamatan kerja, asuransi kesehatan, dan pensiun. Dengan program ini, pemerintah memastikan standar pekerjaan di luar negeri dipatuhi, hak-hak mereka dilindungi, dan pekerja migran Indonesia diawasi secara ketat saat keluar. Ini memperkuat pemenuhan hak dan keamanan PMI dan meningkatkan kepercayaan dan efisiensi penempatan pekerja migran di pasar internasional (BP2MI, 2023).

Salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kompetensi calon PMI adalah melalui pelatihan. Pelatihan adalah proses meningkatkan kemampuan seseorang dalam bidang pekerjaannya melalui pembelajaran praktis yang diberikan secara bertahap dalam waktu yang relatif singkat (Priyono et al., 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Sonhaji (2020) menemukan bahwa pelatihan kerja sangat penting bagi pekerja, termasuk calon PMI, sebelum mereka dapat memulai pekerjaan di luar negeri. Pelatihan dapat meningkatkan pemikiran kritis, kemampuan memecahkan masalah, dan kinerja pekerjaan (Mokhtar & Susilo, 2017). Dengan demikian, pelaksanaan pelatihan kerja yang direncanakan dapat meningkatkan keberhasilan calon PMI dalam menjalani pekerjaan migran. Hal ini tidak hanya memberi Anda bekal yang berguna, tetapi juga memberikan Anda landasan mental yang kokoh dan keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi kesulitan dalam lingkungan kerja internasional.

Pelatihan bahasa asing adalah salah satu jenis pelatihan yang diberikan kepada calon PMI. Untuk calon PMI yang akan bekerja di negara tujuan, terutama mereka yang berbahasa Inggris, diperlukan penguatan bahasa sebelum mereka berangkat (Afriani & Maimunah, 2020). Temuan lapangan menunjukkan bahwa

karyawan Indonesia kurang mahir berbahasa Inggris dibandingkan dengan karyawan Filipina (Maliki et al., 2022). Beberapa negara tujuan utama PMI tidak berbahasa Inggris, tetapi kemampuan berbahasa Inggris tetap diperlukan untuk berkomunikasi dengan orang lain ketika mereka belum menguasai bahasa lokal (Nernere et al., 2023). Kemampuan berbicara dalam bahasa Inggris di PMI sering dianggap sebagai bonus atau keahlian khusus, sehingga banyak dari mereka mendapatkan gaji yang lebih tinggi daripada pekerja yang tidak bisa berbicara (Perangin-Angin et al., 2023). Kemampuan berbahasa Inggris seringkali memungkinkan PMI untuk berinteraksi dengan lebih baik dengan rekan kerja yang berasal dari berbagai latar belakang budaya, yang memungkinkan kolaborasi yang lebih erat dan dinamis. Kemampuan berbahasa Inggris juga memungkinkan mereka mengakses lebih banyak pendidikan dan peluang, yang dapat meningkatkan kemampuan dan mobilitas karir mereka.

Metode atau pendekatan pembelajaran yang berpusat pada kemampuan berkomunikasi dan interaksi sehari-hari adalah yang paling penting dalam pelatihan bahasa. Pendekatan ini lebih menekankan keterampilan verbal daripada penguasaan struktur tata bahasa. Setiap orang pada dasarnya membutuhkan kemampuan komunikasi, baik dalam situasi komunikasi satu arah maupun interaksi yang memerlukan respons dari lawan bicara. Oleh karena itu, hal ini sangat penting (Manasiq, 2023). Jadi, dengan keterampilan berkomunikasi yang efektif, orang dapat menyampaikan pesan dengan jelas, memahami pesan yang diterima, dan merespons dengan tepat dalam situasi sehari-hari.

Selain itu, instruksi bahasa Inggris yang diberikan kepada pekerja migran Indonesia harus sesuai dengan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI). Standar ini didefinisikan sebagai rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas dan vokasi yang diperlukan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan (Nahartini et al., 2021). Keterampilan bahasa yang lebih baik dapat membantu PMI berkomunikasi dengan lebih baik

dan membantu mereka menghindari perselisihan dengan rekan kerja, majikan, dan orang lain di lingkungan tempat mereka bekerja. Oleh karena itu, hasil yang diharapkan secara tidak langsung adalah pengurangan masalah yang dihadapi oleh Project Management Institute (PMI), termasuk penipuan, kekerasan, dan tindakan lain yang merugikan PMI (Afriani & Maimunah, 2020). Secara keseluruhan, kemampuan berbahasa Inggris dianggap tidak hanya sebagai alat untuk berkomunikasi, tetapi juga sebagai aset berharga yang dapat meningkatkan daya saing PMI dan membuka peluang baru di dunia kerja yang terus berubah.

Pelatihan literasi digital juga perlu dilakukan jika kita ingin meningkatkan kompetensi PMI secara menyeluruh. Sangat penting bagi calon PMI untuk memahami pentingnya literasi digital, terutama di era internet saat ini. Pelatihan literasi digital dapat mencakup banyak hal, seperti memahami dasar-dasar teknologi informasi dan kemampuan untuk menggunakan perangkat lunak dan aplikasi tertentu yang relevan dengan pekerjaan mereka di luar negeri. Selain itu, literasi digital juga mencakup keterampilan untuk mencari informasi secara online, memahami bagaimana menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mereka, menggunakan sumber daya yang tersedia untuk mereka, dan efisien (Fadhillah et al., 2023).

Saat ini, ada banyak aplikasi yang memberikan PMI dan keluarganya akses ke perlindungan, aplikasi keuangan yang memungkinkan pengiriman remitansi, dan berbagai informasi penting lainnya. Literasi digital bukan hanya menjadi keterampilan tambahan, tetapi juga menjadi keharusan dengan semakin meluasnya penggunaan komputer dan internet. Ini membantu PMI menjalankan berbagai aktivitas sehari-hari (Anam et al., 2023). Oleh karena itu, pelatihan literasi digital bukan hanya merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan, tetapi juga merupakan cara praktis untuk mempersiapkan PMI untuk menghadapi tuntutan dunia kerja digital yang semakin kompleks dan dinamis.

Balai Latihan Kerja (BLK) dapat digunakan untuk memberikan pelatihan kepada calon PMI. Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah

menyatakan bahwa pemerintah akan terus mendorong calon PMI yang memiliki kompetensi dan sertifikasi. Tujuan utama inisiatif ini adalah menghasilkan calon PMI yang siap untuk terjun ke dunia kerja. Menurut Kharisma, 2022 BLK menyelenggarakan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja. BLK dapat membantu calon PMI dengan memberikan pelatihan tentang keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja, seperti keterampilan teknis dan pelatihan bahasa. Program pelatihan BLK memungkinkan calon PMI memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang relevan dengan pekerjaan yang akan mereka lakukan di luar negeri sebelum berangkat. Dengan kata lain, sebelum PMI dapat bekerja di luar negeri, mereka harus menyelesaikan pelatihan di BLKLN, yang diselenggarakan oleh organisasi swasta dan pemerintah (Nahartini et al., 2021).

Anggaran APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) juga dialokasikan untuk program pelatihan calon PMI untuk meningkatkan kompetensi mereka. Tujuan dari alokasi APBD ini adalah untuk memastikan bahwa kualitas SDM dapat berkembang secara merata di seluruh daerah. Jumlah dana yang diberikan oleh pemerintah Indonesia untuk program pelatihan PMI masih terbatas. Menurut Sudarmanto (2022), program pelatihan PMI hanya didanai oleh beberapa provinsi. Provinsi Jawa Timur adalah salah satunya.

Anggaran sebesar 7,9 miliar rupiah dari APBD telah dialokasikan oleh Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk mendukung program pelatihan dan sertifikasi kompetensi bagi calon PMI dari Jawa Timur. Anggaran ini menunjukkan komitmen kuat Pemerintah Provinsi Jawa Timur terhadap peningkatan ketrampilan dan perlindungan bagi calon PMI dari Jawa Timur. Tidak diragukan lagi, komitmen tersebut juga berfungsi untuk melaksanakan amanat UU No. 18 Tahun 2017, khususnya Pasal 40, yang mengatur tanggung jawab pemerintah daerah untuk menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh lembaga pendidikan dan pelatihan kerja yang terakreditasi, baik milik pemerintah maupun swasta. Seorang kandidat PMI diharapkan dapat memperoleh pelatihan dan

sertifikasi keterampilan yang diperlukan sebelum memulai pekerjaan di luar negeri melalui alokasi APBD ini (Dinas Kominfo Provinsi Jawa Timur, 2021).

Selain itu, calon PMI harus mempersiapkan diri secara mental, karena tuntutan pekerjaan di luar negeri menuntut mereka untuk mandiri dan beradaptasi dengan lingkungan baru. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2013, program Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) merujuk pada kegiatan memberikan pembekalan atau informasi kepada calon PMI sebelum mereka berangkat ke negara tujuan mereka untuk bekerja (Sumas, 2020). Program ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa calon PMI memiliki mental yang kuat dan memahami hak dan kewajiban mereka sebagai pekerja migran.

Selama PAP, calon PMI diajarkan tentang lingkungan kerja di negara tujuan dan cara menangani berbagai masalah yang mungkin mereka temui. Ini termasuk memahami peraturan dan peraturan keamanan setempat serta kemampuan untuk menangani masalah yang mungkin muncul di tempat kerja atau dalam kehidupan sehari-hari. Metode ini diharapkan memungkinkan calon PMI untuk memasuki lingkungan kerja internasional dengan mental yang kuat, pengetahuan yang memadai, dan siap menghadapi segala kemungkinan (Sumas, 2020).

Program ini dibuat oleh pemerintah untuk memastikan calon pekerja memahami aturan yang diberlakukan oleh perusahaan yang akan mempekerjakan mereka dan memahami lingkungan kerja di luar negeri (Erawan, 2021). Seminar, tanya jawab, diskusi, visualisasi, simulasi, dan peragaan adalah beberapa metode penyampaian materi PAP, yang juga dapat didistribusikan melalui media internet. Menurut Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur (2019), peserta PAP juga akan menerima surat keterangan setelah mengikuti pembekalan ini. Peraturan perundang-undangan negara tujuan, perjanjian kerja, pengenalan budaya dan adat istiadat negara penempatan, pembinaan mental kepribadian, dan bahaya narkoba, pola hidup sehat (mencegah IMS, HIV, dan AIDS), dan perdagangan manusia adalah

semua materi PAP yang diberikan kepada calon PMI (Anggraini & Nugroho, 2022). Diharapkan calon PMI akan memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang hak dan kewajiban di negara tujuan melalui pembekalan ini. Selain itu, calon PMI memiliki kemampuan untuk segera menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja dan kehidupan di negara tersebut.

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEBERHASILAN, HAMBATAN, DAN TANTANGAN DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI CALON PMI

Mengikuti pelatihan adalah salah satu komponen yang mempengaruhi keberhasilan peningkatan kompetensi calon PMI. Pelatihan memainkan peran penting dalam memberi calon PMI pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk bekerja dengan lebih efisien dan produktif di luar negeri. Jika pelatihan dirancang dengan baik dan dilaksanakan dengan baik, calon PMI dapat mengadopsi metode baru, memperoleh pengetahuan baru, dan mengembangkan keterampilan baru, yang akan sangat membantu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja mereka. Kwartawaty dkk., 2020).

Berbagai elemen dapat dilatih melalui pelatihan ini, seperti penguasaan bahasa asing, keahlian teknis, kemampuan manajemen, dan keterampilan interpersonal. Pelatihan bahasa Inggris yang diselenggarakan oleh beberapa pihak terkait menjadi contoh spesifik. Pelatihan dapat bermanfaat bagi calon PMI karena dapat meningkatkan kemampuan komunikasi mereka dalam bahasa Inggris dan menumbuhkan kepercayaan diri mereka (Afriani & Maimunah, 2020; Nernere et al, 2023; Perangin-Angin et al, 2023). Selain itu, pelatihan dapat membantu karyawan memahami etika kerja, standar sosial, dan cara berkomunikasi dengan baik di tempat kerja (Sonhaji, 2020).

Selain itu, keberhasilan dalam meningkatkan kompetensi PMI dapat dipengaruhi oleh perlindungan hukum. Dalam upaya meningkatkan kompetensi PMI, perlindungan hak-hak pekerja migran harus menjadi prioritas utama. Karena

pekerja migran sering menghadapi potensi eksploitasi dan penyalahgunaan di tempat kerja, perlindungan yang memadai diperlukan untuk memastikan mereka sukses. Sebagai contoh, ada sejumlah kasus pekerja migran, terutama Anak Buah Kapal (ABK), yang mengalami kekerasan dan pelanggaran hak asasi manusia. Bahkan ada kasus terakhir di mana ABK dijatuhkan ke laut tanpa memenuhi syarat. Banyak pekerja migran, terutama ABK, tidak menerima gaji mereka, sehingga mereka kembali ke tanah air tanpa apa-apa.

Peraturan Perundang-undangan Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dibuat karena kasus tersebut. Dalam undang-undang tersebut, pemerintah pusat dan daerah bertanggung jawab untuk menjaga seluruh PMI dari sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Selain itu, program jaminan sosial nasional juga melindungi PMI. Dalam hal ini, pekerja migran Indonesia dapat berkonsentrasi pada meningkatkan keterampilan dan kemampuan mereka di tempat kerja dengan perlindungan hukum.

Selain itu, dukungan dari pemerintah adalah bagian penting dari keberhasilan dalam meningkatkan kompetensi calon PMI. Pemerintah dapat menyediakan pelatihan vokasi yang memadai dengan anggaran, dan dukungannya dalam menyediakan pelatihan berkualitas tinggi dapat memberikan bekal yang baik bagi calon PMI untuk berhasil di tempat kerja. Selain itu, untuk meningkatkan kapasitas calon Pekerja Migran Indonesia (PMI), pemerintah dapat bekerja sama dengan lembaga terkait, seperti Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dan Direktorat Jenderal Pendidikan Vokasi. Kolaborasi ini dapat melibatkan penyediaan pelatihan, pembuatan kurikulum yang sesuai, dan pengawasan kualitas pendidikan vokasi yang diberikan kepada calon PMI. Sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 18 tahun 2017 tentang PPMI, pemerintah memiliki tugas untuk meningkatkan kompetensi calon PMI dengan menyediakan dan memfasilitasi pelatihan mereka melalui anggaran pelatihan vokasi yang berasal dari fungsi pendidikan.

Untuk meningkatkan kompetensi calon PMI, ada sejumlah masalah dan hambatan. Salah satunya adalah pendidikan yang rendah dan pelatihan yang kurang memadai. Sebagian besar calon PMI memiliki pendidikan formal yang rendah, seperti sekolah dasar atau menengah. Lebih dari 60% angkatan kerja Indonesia memiliki pendidikan di bawah tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP), menurut data yang dirilis pada Agustus 2018 oleh Badan Pusat Statistik (BPS). Ini pasti akan berdampak pada persaingan pekerja di Indonesia, posisi tawar, dan kualitas angkatan kerja (Solechan et al., 2020). Hal ini dapat menyebabkan kesulitan bagi mereka untuk memahami konsep yang lebih kompleks yang diperlukan di lingkungan kerja internasional.

Selain itu, masih ada keterbatasan dalam kualitas pelatihan yang diberikan kepada calon PMI. Sumber daya manusia berkualitas rendah, fasilitas dan infrastruktur yang tidak memadai, dan ketidakmampuan untuk memperbarui dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar kerja di luar negeri adalah beberapa faktor yang dapat menyebabkan kualitas pelatihan menjadi rendah. Selain itu, kurikulum dan metode pengajaran tidak ideal, yang menghambat pembentukan keterampilan yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan di luar negeri (Akbar, 2023). Sehingga, untuk meningkatkan kompetensi calon pekerja migran Indonesia, diperlukan peningkatan dan peningkatan aksesibilitas pendidikan dan pelatihan berkualitas tinggi.

Selain itu, meningkatkan kompetensi menjadi tantangan karena kurangnya informasi tentang calon PMI. Banyak calon PMI tidak menyadari persyaratan kerja di negara tujuan, seperti keterampilan yang diperlukan, lisensi atau sertifikasi yang diperlukan, dan standar kerja yang berlaku. Hal ini dapat menyebabkan calon PMI tidak siap dan tidak memiliki banyak waktu untuk mempersiapkan diri. Namun, untuk memutuskan untuk menjadi pekerja migran, diperlukan informasi yang cukup dari sumber yang dapat dipercaya (Lelisari et al., 2021). Namun, banyak PMI yang memilih untuk melakukan proses pemberangkatan yang tidak prosedural atau ilegal dan menggunakan calo sebagai perantara untuk mencapai negara tujuan mereka (Djou,

2021). Akibatnya, PMI lebih rentan terhadap pelanggaran hak dan eksploitasi. Ini dapat menghambat mereka dalam memperjuangkan hak-hak mereka dan meningkatkan kompetensi dengan aman. Ini disebabkan oleh para calon PMI yang tidak sadar dan tidak memiliki akses ke informasi yang akurat dan dapat diandalkan tentang prosedur migrasi resmi (Jumaah et al., 2022).

PENUTUP

Menurut UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang akan bekerja di luar negeri harus memiliki kompetensi. Pemerintah berusaha meningkatkan kemampuan calon PMI dengan menawarkan pelatihan, seperti keterampilan bahasa dan literasi digital, dan program Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP). Selain itu, mengikuti pelatihan, perlindungan hukum, dan dukungan pemerintah adalah komponen yang berkontribusi pada keberhasilan peningkatan kompetensi calon PMI. Salah satu hambatan dan kesulitan dalam meningkatkan kemampuan calon PMI adalah pendidikan yang rendah.

Untuk menyediakan pelatihan yang berkualitas dan memadai bagi pekerja migran Indonesia, pemerintah, lembaga pelatihan, dan sektor swasta harus bekerja sama. Dalam upaya meningkatkan produktivitas pekerja migran di luar negeri, perlindungan hak-hak mereka juga harus menjadi prioritas utama. Selain itu, perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan akses calon PMI terhadap informasi yang akurat dan dapat diandalkan tentang hak-hak pekerja migran, persyaratan kerja di negara tujuan, dan prosedur migrasi resmi.

PUSTAKA ACUAN

Afandi, Z. (2019). Strategi Pendidikan Entrepreneurship di Pesantren Al-Mawaddah Kudus. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam*, 7(1), 55–68.

Afriani, R., & Maimunah. (2020). Penguatan Keterampilan Bahasa Inggris Pekerja Migran Indonesia (PMI) Cirebon. *Equalita: Jurnal Studi Gender Dan Anak*, 2(1), 75–88.

Akbar, M. Z. (2023). *Implementasi Program Peningkatan Perlindungan Dan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia Oleh Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur Provinsi Nusa Tenggara Barat* [Thesis]. IPDN.

Anam, S., Makhroja, M. N., & Rustam, I. (2023). Peningkatan Literasi Digital Calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam Upaya Mengurangi Pemberangkatan PMI Non-Prosedural di Kota Mataram. *Journal of Community Development and Empowerment*, 4(1), 1–8.

Anggraini, D. I., & Nugroho, A. (2022). Implementasi Pembekalan Akhir Pemberangkatan Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia di LP3TKI Surabaya. *Novum: Jurnal Hukum*, 151–160.

Auliya, G (2022). Faktor-Faktor Pekerja Migran Indonesia Bekerja di Luar Negeri: Studi Kasus Kabupaten Sambas.

BP2MI. (2022). Data Penempatan dan Perlindungan PMI.

BP2MI. (2023). BP2MI Terbangkan Empat Pekerja Migran Indonesia Program G to G Jerman. Diakses di <https://bp2mi.go.id/berita-detail/bp2mi-terbangkan-empat-pekerja-migran-indonesia-program-g-to-g-jerman> pada Rabu, 27 Desember 2023.

Databoks. (2023). Pekerja Migran Indonesia Didominasi oleh Pekerja Rumah Tangga per Oktober 2023. Diakses di <https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2023/11/20/pekerja-migran-indonesia-didominasi-oleh-pekerja-rumah-tangga-per-oktober-2023> pada Rabu, 27 Desember 2023.

Dinas Kominfo Provinsi Jawa Timur. (2021). Pemprov Jatim Anggarkan Program Bantuan Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia. Diakses di <https://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/pemprov-jatim-anggarkan-program-bantuan-pelatihan-dan-sertifikasi-kompetensi-bagi-calon-pekerja-migran-indonesia> pada Rabu, 27 Desember 2023.

Dinas Tenaga Kerja & Transmigrasi Kabupaten Lombok Timur. (2019). BP3TKI Melakukan Pembekalan Akhir Pemberangkatan (PAP) kepada Calon PMI Lotim. Diakses di <https://disnakertrans.lomboktimurkab.go.id/baca-berita-161-bp3tki-melakukan-pembekalan-akhir-pemberangkatan-pap-kepada-calon-pmi-lotim>.html pada Rabu, 27 Desember 2023

Djou, A. M. G. (2021). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja di Luar

- Negeri Ditinjau dari Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 6(1), 80–86.
- Erawan, W. (2021). Strategi Peningkatan Kualitas Pemberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI). *Comm-Edu (Community Education Journal)*, 4(1), 29–37.
- Fadillah, A., Nopitasari, D., Bilda, W., Yanti, R., Sulisty, D. R., & Aini, I. D. N. (2023). Pelatihan Literasi Digital Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hongkong. *Jurnal Anugerah*, 5(1), 33–40.
- Fikriansyah, Z., & Julia, A. (2023). Faktor Penentu Keputusan Masyarakat Menjadi Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 25–32.
- Fuadi, Shavab, F. A., & Budi, S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Calon Pekerja Migran Indonesia Terhadap Motivasi Untuk Bekerja Keluar Negeri. *SAINS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 213–228.
- Hidayat, I. D., Waluyo, & Najicha, F. U. (2021). Perlindungan Pekerja Migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia Oleh Pemerintah Daerah. *Jurnal Ilmu Hukum*, 10(1), 71–80.
- Jumaah, S. H., Dewi, D. C., Kartini, F., & Benita, N. (2022). Sosialisasi Undang-Undang Perlindungan Pekerja Migran (PMI) Sebagai Upaya Pencegahan PMI Non Prosedural di Desa Bagik Payung Selatan Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Abdi Masyarakat Ilmu Pemerintahan*, 1(3), 97–105.
- Kharisma, A. (2022). Kemnaker Dorong BLK Ciptakan Calon Pekerja Migran yang Kompeten. Diakses di <https://news.detik.com/berita/d-5912861/kemnaker-dorong-blk-ciptakan-calon-pekerja-migran-yang-kompeten-pada-jumat,7-juli-2023>
- Krisnawati, K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Kristiadi, E. Y., Subekti, R., & Raharjo, P. S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 10(1), 312–317.
- Kristina, A. (2012). Standarisasi Kompetensi Sebagai Upaya Perlindungan TKI. *Neo-Bis*, 6(2), 102–115.
- Kwartawaty, N. N., Noviana, E., & Mahardhika, G. T. (2020). Pelatihan Mini Mba Secara Daring Terhadap Pekerja Migran Indonesia di Taiwan. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(4), 661–666.
- Lelisari, Imawanto, & Hamdi. (2021). Sosialisasi Undang-Undang No 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Desa Bonjeruk Kecamatan Jonggat Kabupaten Lombok Tengah. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 4(2), 334–339.
- Maliki, M., Afrimadona, Hasyiyati, S. A., & Farrahdiba. (2022). Pelatihan Bahasa Inggris Pekerja Migran Indonesia di Brunei Darussalam. *ABDI MOESTOPO: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 5(1), 39–48.
- Manasiq, A. Z. S. (2023). Peningkatan Kemampuan Komunikasi Bahasa Arab Calon TKI. *Jurnal Studi Keislaman*, 9(1), 123–140.
- Mokhtar, N. R., & Susilo, H. (2017). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian tentang Pelatihan pada Calon Tenaga Kerja Indonesia di PT Tritama Bina Karya Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 5(6), 19–26.
- Moleong, L. J. (2021). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nahartini, D., Dewi, R. S., Fitriah, S., Defianty, M., & Anasy, Z. (2021). The Quest of Developing a Better English Training Material for Migrant Worker Candidates in Indonesia. *English Review: Journal of English Education*, 10(1), 159–174.
- Nernere, M. S., Astuti, R. A. V. N. P., & Kristianto, I. I. (2023). Pelatihan Bahasa Inggris bagi Pekerja Migran Indonesia Kategori Pemula. *Abdimasku: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(2), 500–504.
- Nuary, M. G. (2020). Peneliti Ungkap Hongkong Negara Favorit Pekerja Migran. Diakses di https://www.gatra.com/news-496226-gaya-hidup-peneliti-ungkap-hongkong-negara-favorit-pekerja-migran.html#google_vignette pada Kamis, 28 Desember 2023
- Perangin-Angin, D. M., Manggala, S. A., Fitriati, A., Putranti, A., Rosiandani, N. L. P., Puri, A. D., & Pukan, E. O. (2023). Menjawab Kebutuhan Pekerja Migran Indonesia Berketerampilan Bahasa Inggris Sebagai Bahasa Global. *Abdimas Altruis: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 6(1), 37–43.
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 4 Tahun 2013. Tata Cara Pelaksanaan Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri Oleh Pemerintah.
- Priyono, A. H., Musadieq, M. Al, & Prasetya, A. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia yang Bekerja ke Luar Negeri (Studi Pada Kantor Cabang

- PT. Berkat Sukses Makmur Sejahtera). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 33(1), 43–51.
- Puanandini, D. A. (2020). Penegakan Hukum Tindak Pidana Perdagangan Orang Pekerja Migran Indonesia. *Adliya: Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*, 14(2), 264–276.
- Rohmah, B. N., & Sari, R. A. P. (2017). Tingkat Perubahan Kesejahteraan Ekonomi Keluarga Buruh Migran di Desa Panggungrejo Gondanglegi Malang. *Jurnal Penelitian Ilmiah Intaj*, 1, 120–144.
- Sjafiraha, N. A., & Kusmayadi, I. M. (2016). BPN2TKI Website Utilization in Improving Services and Protections of Indonesian Workers in Asia Pacific Region (Case Study on BP3TKI in West Java). In *Proceeding of International Conference on Communication, Culture and Media Studies (CCCMS)*.
- Solechan, Utami, T. R., & Azhar, M. (2020). Upaya Meningkatkan Jaminan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. *Administrative Law & Governance Journal*, 2(1), 153–161.
- Sonhaji. (2020). Kajian Yuridis Terhadap Pemenuhan Kewajiban Penyelenggaraan Pelatihan Kerja bagi Calon Pekerja Migran Indonesia. *Administrative Law & Governance Journal*, 3(4), 635–647.
- Sudarmanto, H. (2022). Peran Pemerintah Daerah Dalam Peningkatan Kompetensi Pekerja Migran Indonesia (PMI). *Journal of Educational and Language Research*, 2(2), 301–312.
- Sudiantini, D. (2022). *MANAJEMEN STRATEGI (Cetakan Pertama)*. Penerbit CV. Pena Persada.
- Sumas, S. (2020). Evaluasi Pembekalan Akhir Pemberangkatan bagi Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. *Jurnal Widyaiswara Indonesia*, 1(3), 130–139.
- Triwulandari, R., & Purba, I. P. M. H. (2023). Strategi Pemerintah Desa Sukosewu dalam Mencegah Pekerja Migran Non Prosedural Melalui Program Desmigratif. *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan*, 11(1), 256–271.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

