

Collaborative Governance Dalam Tata Kelola Pekerja Migran Indonesia Di Era Society 5.0

Yuyun Fitriani¹, Mirnawati², Risa Dwi Anzani³, Asri Aprilla Dewanti⁴

^{1,2,3,4}Prodi Administrasi Publik, FISIP Universitas Dharma Wacana

Email: yuyunfitriani01.yf@gmail.com

Kata kunci

Pekerja Migran Indonesia (PMI); peran stakeholders; komunikasi; pelayanan; era society 5.0;

Keywords

Indonesian Migrant Workers (PMI); role of stakeholders; communication; service; era society 5.0;

Abstrak

Tata kelola PMI di Kota Metro saat ini belum terorganisir dan belum mendapatkan perhatian khusus dari stakeholders yang terlibat baik pihak pemerintah, masyarakat dan swasta. Secara khusus tata kelola PMI menghadapi beberapa permasalahan diantaranya belum adanya data akurat tentang PMI dan purna PMI, rendahnya kemampuan CPMI karena kurangnya persiapan yang dilakukan dan masih adanya PMI non Prosedural. Rumit dan kompleksnya permasalahan PMI membutuhkan tata kelola yang baik dan daya dukung yang optimal dari seluruh stakeholders. Pengembangan model collaborative governance yang adaptif dengan kemajuan teknologi dalam hal pengelolaan PMI dapat menjadi solusi terkait rumitnya permasalahan tata kelola PMI. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan yang dilakukan dengan mengumpulkan sebanyak-banyaknya data dilapangan melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Analisis data dilakukan menggunakan metode analisis data Miles & Huberman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang paling mempengaruhi tata kelola PMI di Kota Metro adalah komunikasi antar stakeholders yang terputus sama sekali.

Abstract

The governance of PMI in Metro City is currently not organized and has not received special attention from stakeholders involved, both government, community and private parties. Specifically, PMI governance faces several problems including the absence of accurate data on PMI and former PMI, low CPMI capabilities due to lack of preparation and the existence of non-procedural PMI. The complexity of PMI problems requires good governance and optimal support from all stakeholders. The development of a collaborative governance model that is adaptive to technological advances in PMI management can be a solution related to the complexity of PMI governance problems. The research method used is field research which is carried out by collecting as much data as possible in the field through interview, observation and documentation methods. Data analysis was carried out using the Miles & Huberman data analysis method. The results of the study show that the factor that most influences PMI governance in Metro City is communication between stakeholders which is completely cut off.

Pendahuluan

Era *society* 5.0 mengedepankan penggunaan teknologi dalam mengasi berbagai permasalahan publik (Aulia Zulfa 2022)(Hajar 2022)(Ndraha and Uang 2022). Terdapat dua hal yang dapat dilakukan untuk menanggulagi era *society* 5.0 yaitu sumber daya manusia yang perlu untuk diberikan Pendidikan dan pelatihan yang maksimal dan peningkatan kemampuan dalam pengelolaan sistem pemasaran (Duriat, Arifin, and Arifin 2022) (Yasa et al. 2021). Tata kelola Pekerja Migran Indonesia (PMI) saat ini melibatkan aktor-aktor *Collaborative governance* yakni pemerintah, swasta dan masyarakat (Nauval, Ema Jumiati, and Nurrohman 2022) (Nopriyono and Suswanta 2019). Aktor pemerintah yang dimaksud dalam tata kelola PMI ini adalah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro, swasta yang dimaksud adalah Lembaga Pelatihan Kerja. LPK adalah sebuah Lembaga yang bersifat non formal tetapi dapat memberikan keterampilan bagi masyarakat dengan tujuan peningkatan kualitas sumber daya manusia (Diana Wahyu Kartikawati, Joko Sutarto 2019). Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro sepanjang tahun 2023 ada 253 orang yang berangkat ke luar negeri menjadi PMI. Negara tujuan PMI yaitu Hongkong, Taiwan, Malaysia, Singapura, Brunei Darussalam, Slovakia, dan Polandia. Faktor pendorong seseorang menjadi PMI adalah sempitnya lapangan pekerjaan di daerah (Hanum et al. 2023) (Lely 2019) (Fitriani 2022) upah yang kecil (Muslihatinningsih, Sinaga, and Istiyani 2020) (Parobi 2023) beban tanggungan keluarga yang banyak sedangkan upah kerja di dalam negeri tidak mampu mencukupi (Suastri, Rabbani, and Kurniawan 2022) (Nisa et al. 2023). Secara umum PMI dapat digolongkan menjadi dua kategori yakni pekerja formal dan informal (Rosalina and Setyawanta 2020). PMI yang bekerja pada sektor formal yakni seseorang yang bekerja pada instansi atau kantor maupun perusahaan yang diseleksi melalui jenjang pendidikan, pengalaman kerja, dan keahlian. Sedangkan PMI pada sektor informal adalah mereka yang bekerja pada bidang pekerjaan bebas seperti bidang pertanian dan perkebunan dan seringkali pekerja migran ini belum memiliki pengalaman serta keahlian (Syahputra et al. 2022).

Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia mengamatkan bahwa perlindungan terhadap PMI dilakukan mulai dari desa sejak sebelum bekerja hingga setelah bekerja. Sebelum bekerja calon PMI mendapatkan perlindungan berupa kemudahan pemenuhan pemberkasan calon PMI oleh pemerintah desa. Setelah bekerja, PMI mendapat perlindungan dalam seluruh aktivitas PMI dan keluarganya di dalam negeri. Setelah menjadi purna PMI mendapatkan perlindungan berupa pelayanan lanjutan menjadi pekerja produktif (Kharisma 2023). Permasalahan yang dihadapi saat ini dalam tata kelola PMI di Kota Metro berasal dari belum adanya data akurat tentang PMI dan purna PMI, rendahnya kemampuan CPMI karena kurangnya persiapan yang dilakukan dan masih adanya PMI non Prosedural. Urgensi penelitian ini adalah kurangnya kemampuan dan komunikasi antar aktor *collaborative governance* sehingga sumber daya manusia belum mampu adaptif dengan perkembangan *society* 5.0. Hal tersebut berbanding terbalik dengan tuntutan perkembangan saat ini dimana pelayanan publik harus dapat dilaksanakan secara efektif, efisien dan transparan.

Sehingga berdasarkan pemaparan diatas maka rumusan permasalahan yang akan diteliti adalah bagaimana tata kelola pekerja migran Indonesia di Era Society 5.0 dengan perspektif *collaborative governance*.

Metode

Pemecahan masalah penelitian tata kelola PMI di Kota Metro menggunakan pendekatan kualitatif. Model penelitian ini juga menggunakan *literature research* (Mansur 2021) (Bangsawan 2023). Metode ini dipilih karena paling relevan untuk digunakan dalam pemecahan permasalahan karena cara berfikirnya yang lebih menyeluruh dan terinci (Asep Abdul Aziz, Rida Nurfarida, Nurti Budiyanti 2020). Metode pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi (Ardiansyah, Risnita, and Jailani 2023). Lokasi penelitian pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro serta LPK yang berkaitan baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tata kelola PMI di Kota Metro. Verifikasi data dilakukan menggunakan metode triangulasi data.

Hasil dan Pembahasan

Prosedur pendaftaran untuk bekerja diluar negeri menjadi PMI saat ini telah bergeser menjadi berbasis internet. Sejak tahun 2023 CPMI melakukan pendaftaran secara online melalui aplikasi SIAPkerja.com. Pendaftaran melalui aplikasi hanya diperuntukkan bagi calon pekerja yang belum mempunyai akun atau Kartu Prakerja dan bagi calon pekerja yang telah memiliki akun atau Kartu Prakerja tidak diharuskan untuk membuat akun pada aplikasi SIAPkerja karena aplikasi ini merupakan aplikasi baru yang menggantikan aplikasi atau Kartu Prakerja. Langkah pertama yang harus dilakukan oleh calon pekerja untuk mendaftarkan diri menjadi CPMI adalah membuat akun SIAPkerja dengan menggunakan NIK. Aplikasi SIAPkerja memberikan banyak pilihan ekerjaan serta negara tujuan CPMI dan PT P3MI yang kredibel dan dapat mendampingi CPMI. CPMI bisa memilih lebih dari satu pada semua item di aplikasi dan mengunggah berkas pada aplikasi. Kemudian perusahaan yang dipilih dan Dinas Ketenagakerjaan Kota Metro melakukan verifikasi berkas. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro melakukan verifikasi online dan offline terhadap berkas yang telah dikirimkan oleh masyarakat.

Tata kelola pekerja migran di Kota Metro secara langsung dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bersama BP3MI yang berkedudukan di Provinsi Lampung. Berdasarkan data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro sepanjang tahun 2023 ada 253 orang yang berangkat ke luar negeri menjadi PMI. Sementara itu, berdasarkan data dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro sampai dengan bulan Agustus Tahun 2024 sebanyak 197 orang yang berangkat ke luar negeri menjadi PMI. Secara lebih rinci data tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Pencari Kerja Terdaftar (Dokumen CPMI dan verifikasi Perjanjian Penempatan) pada Disnakertrans Kota Metro per 30 Agustus 2024

Bulan/Jenis Kelamin/Pendidikan	JAN		FEB		MAR		APR		MEI		JUN		JUL		AGUST		JML
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
SD	3	1	0	1	2	1	0	0	0	3	1	0	0	5	2	1	20
SMP	3	6	4	1	6	8	2	2	1	2	1	0	2	4	0	2	44
SMA/SMK	3	1	5	1	3	8	3	5	7	4	2	6	9	2	1	4	122
D1 s.d D4	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	4
S1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2	0	0	7
S2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Jumlah	9	2	1	1	1	1				2			1	3			197
TOTAL	29	0	0	4	1	7	6	8	8	0	5	6	1	2	6	14	197

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro, Agustus 2024

Berdasarkan tabel 1 diatas terlihat bahwa lulusan SMA/SMK mendominasi jumlah CPMI tahun 2024 yakni berjumlah 122 orang. Kemudian lulusan SMP berjumlah 44 orang, lulusan SD berjumlah 20 orang, lulusan S1 berjumlah 7 orang dan lulusan D1 s/d D4 berjumlah 4 orang. Banyaknya lulusan SMA/SMK yang memilih menjadi pekerja migran karena merasa gaji pekerja di dalam negeri cukup kecil jika dibandingkan dengan bekerja di luar negeri. Selain itu, lulusan SMA/SMK juga dianggap sebagai usia produktif sehingga peluang kerja semakin besar dan baik. Di luar negeri dengan bermodalkan keterampilan dan Pendidikan yang terbatas PMI bisa mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan mereka bekerja di negaranya sendiri (Rizqi 2018). Kondisi ekonomi yang kurang baik menjadi faktor pendorong utama serta adanya keinginan untuk berpenghasilan lebih besar sehingga dapat memberikan pendidikan yang lebih layak untuk anak atau saudaranya di kampung halaman (Rochaniyah and Indrayati 2019). Di luar negeri, rata-rata PMI bekerja pada sektor informal seperti pembantu rumah tangga. Sehingga kualifikasi pendidikan dianggap tidak menjadi hal pokok dan penting dalam pertimbangan pemberangkatan CPMI. Hal ini memberikan peluang yang besar pada wanita yang memiliki pendidikan menengah atau rendah untuk bekerja di luar negeri. (Susilo 2015). CPMI yang bekerja sebagai pembantu rumah tangga rata-rata memiliki negara tujuan Malaysia, singapura, arab Saudi dan Taiwan.

Data jumlah CPMI yang terdaftar diatas berkorelasi langsung dengan data penempatan CPMI selama di luar negeri. Berikut ini adalah data penempatan kerja CPMI selama diluar negeri:

Tabel 2. Pencari Kerja Terdaftar (Dokumen CPMI dan verifikasi Perjanjian Penempatan) pada Disnakertrans Kota Metro Per Negara Tujuan Tahun 2024

Bulan/Jenis Kelamin/Pendidikan	JAN		FEB		MAR		APR		MEI		JUN		JUL		JML
	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	
Taiwan	5	15	6	8	3	11	4	4	8	15	5	3	6	20	133
Hungary	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2
Poland	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	3
Malaysia	3	2	3	1	7	2	0	1	0	0	0	0	0	3	22
Brunai Darusalam	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2
Singapura	0	1	0	2	0	2	0	0	0	3	0	1	0	4	13
Hongkong	0	2	0	3	0	2	0	2	0	2	0	1	0	4	16
Saudi Arab	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	3
Slovakia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
Jumlah	9	20	10	14	11	17	6	8	8	20	5	6	11	32	177
TOTAL	29		24		28		14		28		11		43		177

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro, Agustus 2024

Berdasarkan data pada tabel 2 dapat dilihat bahwa negara Taiwan mendominasi jumlah penempatan CPMI dengan jumlah mencapai 133 orang sampai bulan Juli 2024. Taiwan menjadi negara tujuan mayoritas karena untuk menjadi PMI di Taiwan tidak memerlukan persyaratan yang begitu rumit dan biaya yang mahal serta upah yang di dapatkan oleh PMI juga tergolong tinggi tidak jauh berbeda dengan Jepang dan Korea. Sehingga hal ini berpengaruh terhadap tingginya minat CPMI bekerja di Taiwan (Damarsidi 2017). Kemudian negara tujuan CPMI yang kedua adalah Malaysia berjumlah 22 orang. Ketertarikan CPMI bekerja di Malaysia disebabkan oleh adanya kemiripan bahasa antara Indonesia dan Malaysia sehingga memudahkan CPMI dalam berkomunikasi. Negara tujuan CPMI Metro selanjutnya adalah hongkong dengan jumlah CPMI sebanyak 16 orang. Hongkong masih menjadi negara tujuan favorit karena jumlah PMI yang bekerja di Hongkong sudah cukup banyak sehingga membuka peluang bagi CPMI untuk mengikuti jejak PMI disana. Selain itu alasan ekonomi, menghindari konflik negara, mencari pendidikan, dan bencana alam juga menjadi faktor pendorong CPMI memilih Hongkong untuk bekerja (Bakker and Dananjaya 2022). Setelah Hongkong, negara selanjutnya adalah Singapura sebanyak 13 orang, Polandia, Saudi Arabia dan Slovakia masing-masing berjumlah 3 orang dan Hungaria serta Brunei Darussalam masing-masing 2 orang.

Jumlah CPMI Kota Metro setiap pada 2 tahun terakhir tidak terlalu signifikan jika dibandingkan dengan penduduk Kota Metro yang berjumlah sekitar 180.000 jiwa (<https://metrokota.bps.go.id/>). Namun dalam pengelolaannya Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro masih mengalami berbagai permasalahan. *Pertama*, adalah belum tersedianya data PMI dan Purna PMI yang akurat di Kota Metro hal ini disebabkan oleh belum adanya keterpaduan data dari BP3MI Lampung dengan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro mengalami kendala tidak dapat mengakses bank data pada aplikasi SIAPkerja, karena tugas Disnakertrans hanya sampai pada tahapan memvalidasi data sementara itu finalisasi keberangkatan dan perlindungan PMI ada pada BP3MI. Khusus untuk data Purna PMI Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro mengalami permasalahan berupa tidak

adanya PMI yang melaporkan diri setelah pulang ke Indonesia. Sehingga untuk mengetahui apakah PMI tersebut telah kembali Indonesia Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro hanya melihat pada masa kontrak kerja PMI yang tidak diperpanjang. Tetapi hal ini menjadi bias karena PMI yang tidak memperpanjang kontrak ini juga belum dapat dianggap pulang karena bisa jadi PMI masih bekerja di luar negeri tetapi dengan sengaja tidak memperpanjang kontrak sehingga statusnya menjadi ilegal karena visa kerja PMI berstatus *overstay*. Belum tersedianya data PMI dan Purna PMI yang akurat merupakan tantangan signifikan dalam pengelolaan pekerja migran Indonesia. Informasi yang tidak memadai ini menghambat upaya pemerintah dan organisasi terkait untuk memberikan perlindungan dan dukungan yang optimal bagi pekerja migran (Widyastuti et al. 2020). Tanpa data yang jelas, sulit untuk melakukan analisis yang mendalam mengenai kebutuhan serta kondisi kehidupan para pekerja migran, baik sebelum maupun setelah mereka kembali ke tanah air (Hilmy 2024). Oleh karena itu, penting bagi semua pihak untuk berkolaborasi dalam mengumpulkan dan mengelola data yang tepat, guna memastikan kesejahteraan dan integrasi pekerja migran Indonesia ke masyarakat lokal setelah masa kerja mereka di luar negeri. Penyebab

Kedua, PMI yang ditempatkan kurang dipersiapkan dengan sebaik-baiknya. Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri sebagai bentuk upaya pemerintah dalam memberikan hak dan kesempatan bagi tenaga kerja untuk mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang layak. Melalui penghasilan yang layak tersebut para tenaga kerja dapat mengangkat derajat keluarganya dan mendapatkan kesejahteraan secara ekonomi. Implementasi kebijakan penempatan tenaga kerja di luar negeri sesuai dengan Undang-Undang Nomor 39 tahun 2004 dalam Pasal 1 angka 3 yang menyatakan bahwa pemerintah memberikan perlindungan sepenuhnya terhadap tenaga kerja di luar negeri. Penempatan tenaga kerja di luar negeri adalah Upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempertemukan tenaga kerja sesuai dengan minat, bakat, dan kemampuannya dengan pemberi kerja di luar negeri. Proses panjang yang harus dilewati para calon PMI meliputi keseluruhan proses perekrutan, pengurusan dokumen, pendidikan dan pelatihan, penampungan, persiapan pemberangkatan, pemberangkatan sampai ke negara tujuan, dan pemulangan dari negara tujuan mendapatkan perlindungan penuh dari pemerintah Indonesia (Suhartoyo 2019). Tahapan persiapan PMI melibatkan pihak ketiga yakni Lembaga Pelatihan Kerja (LPK). LPK merupakan jenis institusi pendidikan nonformal yang didirikan untuk orang-orang yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan kecakapan hidup untuk berkembang, bekerja, usaha mandiri, atau melanjutkan pendidikan. Berbagai macam keterampilan hidup diajarkan di LPK, seperti keterampilan bahasa, keterampilan pengoperasian aplikasi komputer, dan keterampilan menjahit, dan lain sebagainya (Loviyani Putri and Rifai 2019). Peranan LPK menjadi sangat penting karena melalui LPK CPMI mendapatkan bekal ilmu untuk beradaptasi ketika bekerja di luar negeri nantinya. CPMI yang tidak memiliki keterampilan, pengetahuan dan Pendidikan yang baik akan memiliki kondisi yang kurang memberikan posisi menguntungkan dalam perundingan terhadap pilihan pekerjaan yang akan didapatkannya nanti. Keterbatasan pengetahuan ini mencakup budaya lokal dan praktik pekerjaan.

Tingkat pendidikan pekerja juga memengaruhi bahasa mereka, akses ke teknologi, dan budaya tempat mereka bekerja. (Sri Rahmany 2018). Di Kota Metro sendiri, pemberian keterampilan CPMI berada pada ranah LPK. Terdapat 2 LPK yang sering menjadi tempat pelatihan keterampilan bagi CPMI yakni LPK Kawamata dan LPK Jiema. LPK Kawamata berfokus pada pemberian pelayanan berupa pelatihan bahasa asing, informasi lowongan kerja serta penyaluran tenaga kerja. Sedangkan LPK Jiema berfokus pada penempatan magang kerja ke Jepang. Jiema ini telah memiliki *Sending Organization* (SO) sebagai izin resmi untuk mengirim peserta magang. Peserta magang tidak dapat disebut sebagai CPMI karena tidak melakukan tahapan verifikasi melalui LPK dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro. Sehingga status peserta magang di luar negeri tetap sebagai WNI dengan visa magang bukan PMI. Sehingga perlindungan terhadap peserta magang ini tidak dapat disamaratakan dengan PMI. Penempatan & perlindungan peserta magang menjadi tanggung jawab pihak Lembaga penerima (*Accepting Organization*) di Jepang. Peserta magang yang sudah mengikuti DIKLAT akan ditempatkan di perusahaan sesuai Visa masing-masing oleh lembaga penerima. Sebelum peserta ditempatkan di perusahaan penerima, selama kurang lebih satu bulan calon peserta magang akan masuk kepelatihan untuk melakukan pelatihan praktek bahasa, budaya dan cara kerja. Lamanya kontrak pemagangan 1 tahun atau 3-5 tahun. Status peserta magang adalah sebagai JISSHUUSEI (peserta praktek kerja) dan pada waktu tersebut peserta tidak diperkenankan kembali ke tanah air kecuali dengan alasan yang kuat & diijinkan oleh pihak Jepang. PMI yang ditempatkan di luar negeri dengan persiapan yang kurang memadai, mengakibatkan berbagai tantangan dalam adaptasi dan kinerjanya. Banyak PMI yang tidak mendapatkan pelatihan yang cukup sebelum berangkat, sehingga sulit untuk memenuhi tuntutan pasar kerja di negara tujuan. Hal ini tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga pada reputasi PMI secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting untuk meningkatkan standar pelatihan dan persiapan yang diberikan kepada mereka, agar PMI dapat berkontribusi secara optimal dan membangun hubungan yang baik dengan majikan serta masyarakat di negara tempat mereka bekerja. Peraturan ketenagakerjaan tidak cukup untuk melindungi pekerja; sebagian besar dari peraturan tersebut tidak berlaku untuk pekerja informal, yang merupakan angkatan kerja yang paling umum (Adha 2023). Tetapi juga perlu untuk diberikan keterampilan yang memadai baik *soft skill* maupun *hard skill*.

Permasalahan tata kelola PMI Kota Metro yang *Ketiga* adalah masih terdapat penempatan PMI non prosedural. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri mengatur prosedur dan tata cara penempatan pekerja Indonesia ke luar negeri. Setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dengan menerima upah dianggap sebagai tenaga kerja Indonesia, menurut Pasal 1 angka 2 Permennaker No. 22 Tahun 2014. PMI non prosedural ini biasa disebut dengan ilegal. Salah satu faktor yang menyebabkan masalah di negara penempatan adalah PMI yang tidak mematuhi prosedur atau melanggar hukum. Semakin banyak PMI non-prosedural di luar negeri akan

memiliki dampak sosial dan ekonomi yang luas, serta mengancam PMI itu sendiri dan keluarganya. Saat PMI ilegal mengalami masalah, masalah tambahan muncul. Ini dapat termasuk masalah dengan majikan atau gaji yang tidak dibayar. Karena tidak ada dokumen resmi, menuntut hak yang seharusnya dimiliki PMI menjadi sulit (Martin and Runturambi 2024).

Simpulan

Tata kelola PMI di Kota Metro melibatkan keterlibatan pemerintah melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kota Metro, Swasta melalui dan LPK, dan masyarakat itu sendiri. Ketiga aktor ini tidak memiliki pola komunikasi yang baik bahkan komunikasi antara pemerintah dan swasta terputus. Hal ini sangat berdampak pada data PMI dan Purna PMI serta perlindungannya.

Referensi

- Adha, Hadi L. Zaeni Rahmawati. 2023. “Kebijakan Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.” *Jurnal Risalah Kenotariatan* 4(1):271–93.
- Ardiansyah, Risnita, and M. Syahrani Jailani. 2023. “Teknik Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian Ilmiah Pendidikan Pada Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif.” *Jurnal IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam* 1(2):1–9. doi: 10.61104/ihsan.v1i2.57.
- Asep Abdul Aziz, Rida Nurfarida, Nurti Budiyanti, Qiqi Yulianti Zakiah. 2020. “Model Analisis Kebijakan Pendidikan.” *Tapis : Jurnal Penelitian Ilmiah* 4(2):192–201. doi: 10.32505/lentera.v1i1.1662.
- Aulia Zulfa, Fatma Ulfatun Najicha. 2022. “Urgensi Penguatan Identitas Nasional Dalam Menghadapi Society 5.0 Di Era Globalisasi.” *Jurnal Kalacakra* 03(2):65–71.
- Bakker, Felix Ferdin, and Muhammad Brian Dananjaya. 2022. “The Role of Indonesian Government Diplomacy and International Law in Business Providing Protection for Indonesian Migrant Workers.” *Journal of Law and Border Protection* 4(1):89–97. doi: 10.52617/jlbp.v4i1.290.
- Bangsawan, Gema. 2023. “Kebijakan Akselerasi Transformasi Digital Di Indonesia: Peluang Dan Tantangan Untuk Pengembangan Ekonomi Kreatif.” *Jurnal Studi Kebijakan Publik* 2(1):27–40. doi: 10.21787/jskp.2.2023.27-40.
- Damarsidi, Hafriz Resa. 2017. “Analisis Anomali Kebijakan Penempatan TKI: Eksploitasi Tenaga Kerja Indonesia Sebagai Anak Buah Kapal Perikanan Taiwan.” *Journal of International Relations* 3:40–48.
- Diana Wahyu Kartikawati, Joko Sutarto, Bagus Kisworo. 2019. “Proses Pelatihan Bahasa Korea Pada Lembaga Pelatihan Kerja Swasta KOREANINDO PULOKULON.” *E-Plus: Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah* 1(1):31–44.
- Duriat, Ahtu, Rifqi Khairul Arifin, and Hari Busthomi Arifin. 2022. “Pelayanan Publik Berbasis Inovasi (E-Government) Dalam Menghadapi Revolusi Society 5.0 Di Kota Bandung.” *Professional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik* 9(2):615–622.
- Fitriani, Yuyun. 2022. “Pendekatan Soft System Methodology Dalam Pengembangan Community Parenting Di Desa Migran Produktif Jepara, Lampung Timur.” *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)* 10(1):25–39.

- Hajar, Siti. 2022. "Strengthening Education Governance Management University in Penta Helix Perspective Towards the Era Society 5.0." *Proceedings of the 2nd International Conference on Social Science, Political Science, and Humanities (ICoSPOLHUM 2021)* 648(ICoSPOLHUM 2021):281–89. doi: 10.2991/assehr.k.220302.042.
- Hanum, Lathifah, Murnia Suri, Chairul Bariah, Universitas Malikussaleh, Poltekkes Kemenkes Aceh, Universitas Ubudiyah, Sekolah Tinggi, Ilmu Sosial, Dan Ilmu, Politik Stisip, Al Washliyah, Banda Aceh, Sekolah Tinggi, Ilmu Pendidikan, Stkip Al, and Washliyah Banda. 2023. "Pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Negara Penempatan Malaysia Untuk Peningkatan Kapasitas Dan Persiapan Kemandirian." ... : *Jurnal Inovasi Dan ...* 3(2):211–28.
- Hilmy, Huhadzib Rezki Hilmy; Tesalonika Gloria S; M. Fadly Khusairy. 2024. "M-Pmi (Monitoring-Pekerja Migran Indonesia) Sebagai Sistem Pengawasan Terintegrasi Iot Guna Menjamin Perlindungan Pmi Di Luar Negeri." *Journal Of Technology Management And Informatics Research Journals* 6(1):11–20.
- Kharisma, Dona Budi. 2023. "Optimalisasi Pemerintah Desa Dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia." *Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional* 12(1):77–85.
- Lely, Indah Mindarti. Putri nabil. 2019. "Pemberdayaan Mantan Pekerja Migran Indonesia Melalui Program Desmigratif (Studi Di Desa Arjowilangun Kecamatan Kalipare Kabupaten Malang)." *Public Administration Journal* 1(4):333–46.
- Loviyani Putri, Youlinda, and Achmad Rifai. 2019. "Pengaruh Sikap Dan Minat Belajar Terhadap Motivasi Belajar Peserta Didik Paket C." *Journal of Nonformal Education and Community Empowerment* 3(2):173–84. doi: 10.15294/pls.v2i1.23448.
- Mansur, Jumria. 2021. "IMPLEMENTASI KONSEP PELAKSANAAN KEBIJAKAN DALAM PUBLIK." *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam* 6(2):324–34.
- Martin, Yosia, and Arthur Josias Simon Runturambi. 2024. "Upaya Pencegahan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Nonprosedural Sebagai Bagian Perdagangan Orang Melalui Pengawasan Keimigrasian." *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia* 9(5):3268–85. doi: 10.36418/syntax-literate.v9i5.15738.
- Muslihatinningsih, Fivien, Juan Palem Sinaga, and Nanik Istiyani. 2020. "Migrasi Migrasi Internasional Penduduk Pulau Jawa Menjadi Pekerja Migran Indonesia Di Luar Negeri." *Jurnal Ekonomi Pembangunan* 9(2):106–15. doi: 10.23960/jep.v9i2.100.
- Nauval, Toriq, Ipah Ema Jumiati, and Bayu Nurrohman. 2022. "Collaborative Governance Dalam Perlindungan Tenaga Kerja Wanita Di Kabupaten Serang Pada Tahun 2018." *Epistemik: Indonesian Journal of Social and Political Science* 3(1):39–53. doi: 10.57266/epistemik.v3i1.81.
- Ndraha, Ayler Beniah, and Dedy Pribadi Uang. 2022. "Camat's Leadership in Increasing Community Participation in Development in the Era of Disruption and Social Society 5.0 (Case Study Districts at Nias Regency)." *Journal of Digitainability, Realism & Mastery (DREAM)* 1(01):55–66. doi: 10.56982/journalo.v1i01.23.
- Nisa, Azizah Kholifatul, Djoko Soelistijo, Singgih Susilo, and Ilfan Deffinika. 2023. "Perempuan Pekerja Migran: Analisis Hubungan Faktor Usia, Tingkat Pendidikan & Status Perkawinan Terhadap Partisipasi Kerja Migran Hong Kong Di Kecamatan Sukun Kota Malang." *Journal of Demography, Ethnography, and Social Transformation* 18(3):278–91. doi: 10.47198/jnaker.v18i3.249.
- Nopriyono, and Suswanta. 2019. "Pemberdayaan Masyarakat Dalam Perspektif Kebijakan

- Publik.” *JPK: Jurnal Pemerintahan Dan Kebijakan* 1(1):21–36.
- Parobi, Rizki. St Maryam. 2023. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Asal Lombok Timur Menjadi Pekerja Migran Indonesia.” *Jurnal Konstanta Ekonomi Pembangunan* 2(2):18–34.
- Rizqi, Maulidyah Amalina dan Wasti Reviandani. 2018. “MOTIVASI MASYARAKAT INDONESIA MENJADI TENAGA KERJA INDONESIA (STUDI KASUS PADA MASYARAKAT KECAMATAN PANCENG KABUPATEN GRESIK).” *Jurnal Manajerial* 5(2):1–17.
- Rochaniyah, Nina, and Ariyani Indrayati. 2019. “Faktor Penarik Dan Faktor Pendorong Mobilitas Eks TKI Desa Purworejo Kecamatan Ringinarum Kabupaten Kendal.” *Edu Geography* 7(2):174–80.
- Rosalina, Henny Natasha, and Lazarus Tri Setyawanta. 2020. “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Sektor Informal Dalam Perspektif Teori Bekerjanya Hukum Di Masyarakat.” *Jurnal Pembangunan Hukum Indonesia* 2(2):174–87. doi: 10.14710/jphi.v2i2.174-187.
- Sri Rahmany, SE. I. M. E. S. 2018. “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tenaga Kerja Bekerja Di Luar Negeri Serta Implikasi Terhadap Kesejahteraan Keluarga Dilihat Dari Perspektif Islam.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 51–73.
- Suastrini, F., N. H. Rabbani, and R. A. Kurniawan. 2022. “Analisis Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Penduduk Memutuskan Menjadi Pekerja Migran Indonesia (Pmi) Di Dusun Bantir Desa” *Society* 13(2):13–23.
- Suhartoyo, Suhartoyo. 2019. “Prinsip Persiapan Penempatan Dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia Di Luar Negeri.” *Administrative Law and Governance Journal* 2(3):523–40. doi: 10.14710/alj.v2i3.523-540.
- Susilo, Singgih. 2015. “Tingkat Pendapatan Dan Sebaran Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Berdasarkan Negara Tujuan, Studi Di Desa Aryojeding Kabupaten Tulungagung.” *Jurnal Pendidikan Geografi Kajian Teori Dan Praktek Dalam Bidang Pendidikan Dan Ilmu Geografi* 20(1):1–11. doi: 10.17977/um017v20i12015p001.
- Syahputra, Erwin, Dessy Indah Sari, Ica Zuniar Sari, Haris Fadila, M. Robi Azhari, Johan Sitorus, Anugerah Jaya Halawa, Arfi Yulian, Arina Rofiqoh Sitorus, Nadila Sirait, Andrew Manasar, Roy Imanta Sembiring, Krisman Sitindaon, Andini Cahayani Sitorus, Cici Adelia, Erwin Zunaidi, Muhammad Anton, Edi Winardi, and Abdul Hamid. 2022. “OPTIMALISASI ATURAN PENERBITAN PASPOR BAGI CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA DI SEKTOR FORMAL(STUDI KASUS DI KANTOR IMIGRASI KELAS II TPI TANJUNG BALAI ASAHAN) Optimization Of Passport Issuance Rules For Prospective Indonesian Migrant Workers In The Formal S.” *Nusantara Hasana Journal* 2(2):Page.
- Widyastuti, Tiyas Vika, Achmad Irwan Hamzani, Nuridin Nuridin, and Muhammad Wildan. 2020. “Sosialisasi Kebijakan Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Perempuan Tenaga Kerja Migran Dalam Mewujudkan Nilai-Nilai Keadilan Sosial.” *Masyarakat Berdaya Dan Inovasi* 1(1):6–11. doi: 10.33292/mayadani.v1i1.2.
- Yasa, Andika, Suswanta Suswanta, M. Rafi, Fajar Rahmanto, Deni Setiawan, and Mochammad Iqbal Fadhlurrohman. 2021. “Penguatan Reformasi Birokrasi Menuju Era Society 5.0 Di Indonesia.” *Nakhoda: Jurnal Ilmu Pemerintahan* 20(1):27–42. doi: 10.35967/njip.v20i1.139.