



Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam Mendukung Penempatan Tenaga Kerja ke Luar Negeri

Adisty Alif Putri Winarko¹, Wahidah Zein Br Siregar²

^{1,2}Program Studi Hubungan Internasional Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia

Email: adistyalifw@gmail.com , wahidahsiregar@uinsa.ac.id

Abstract

The overseas placement of Indonesian workers plays a significant economic role while simultaneously raising issues regarding migrant worker protection. As a major source of labor, East Java Province plays a crucial role, as outlined in Law Number 18 of 2017. This study analyzes the role of the East Java Provincial Manpower and Transmigration Agency in overseas worker placement through the lens of migration management and human security. A descriptive qualitative method was employed, utilizing interviews, observation, and document analysis. The findings indicate that the Agency focuses on improving the pre-placement phase through collaboration with Vocational Training Centers (BLK), Private Migrant Worker Placement Agencies (P3MI), and other relevant institutions. The Agency's responsibilities in this regard include providing skills training, issuing certificates, raising awareness about safe migration, and strictly supervising P3MI entities. However, challenges persist, particularly regarding migration processes that fail to comply with established procedures and the legal regulations of destination countries. While the Agency plays a vital role in ensuring human security, there is a need for enhanced coordination and non-technical training.

Keywords: Overseas Labor Placement, Migrant Worker Protection, East Java Manpower and Transmigration Agency, Migration Governance, Human Security.

Abstrak

Penempatan tenaga kerja Indonesia di luar negeri mempunyai peran signifikan dalam bidang ekonomi, sekaligus membawa masalah tentang perlindungan bagi pekerja migran, Provinsi Jawa Timur sebagai provinsi penyedia tenaga kerja yang berlimpah mempunyai peran penting seperti disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Penelitian ini menganalisis peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam hal penempatan pekerja di luar negeri dari sudut pandang *Management of Migration and Human Security*. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan cara wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Dari hasil penelitian, dapat diketahui bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memberikan fokus pada perbaikan fase pra penempatan melalui kerja sama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan BLK, P3MI, dan lintas institusi lainnya. Kewajiban yang diambil Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam hal ini adalah penyediaan pelatihan keterampilan, pembagian sertifikat, sosialisasi tentang migrasi yang aman, serta pengawasan ketat terhadap P3MI. Namun, demikian terdapat kendala berupa proses migrasi yang tidak sesuai dengan prosedur dan batasan hukum negara tujuan. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sangat penting dalam hal keamanan manusia, namun perlu dilakukan koordinasi dan pelatihan non teknis.

Kata Kunci: Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, Perlindungan Pekerja Migran, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur, *Migration Governance, Human Security*.

PENDAHULUAN

Mobilitas tenaga kerja di tingkat internasional adalah sebuah fenomena yang tidak bisa dipisahkan dari perubahan yang terjadi akibat globalisasi. Pertumbuhan ekonomi global yang semakin terhubung telah mendorong peningkatan perpindahan tenaga kerja antar negara sebagai tanggapan terhadap ketidakmerataan distribusi kesempatan kerja serta perbedaan tingkat upah di berbagai negara (Chiky Cinta Aprillia et al., 2025). Dalam hal ini, migrasi tenaga kerja tidak sekadar dilihat sebagai langkah individu untuk meningkatkan taraf hidup, tetapi juga sebagai bagian dari proses pembangunan ekonomi yang lebih besar, baik di negara asal maupun negara tujuan, menurut International Labour Organization. Fenomena ini menempatkan pekerja migran sebagai elemen vital dalam dinamika ekonomi global. Di Indonesia, mereka tidak sekadar berperan sebagai tenaga kerja di luar negeri, melainkan juga sebagai kontributor bagi perekonomian keluarga dan komunitas di daerah asal. Berbagai studi mengindikasikan bahwa kehadiran pekerja migran meningkatkan kesejahteraan rumah tangga, meskipun besarnya kontribusi dapat berbeda-beda tergantung pada kondisi sosial-ekonomi masing-masing wilayah (Ahmad Ro'i Alfaza et al., 2025)

Namun, di balik kemungkinan ekonomi yang ada, mobilitas tenaga kerja menghadapi sejumlah tantangan yang rumit. Pekerja yang bermigrasi sering kali terjebak dalam situasi yang berisiko tinggi terhadap eksploitasi, diskriminasi, dan pelanggaran hak asasi manusia (Mirawan, n.d.). Masalah seperti perdagangan orang, kerja tanpa imbalan yang adil, serta praktik perekrutan yang tidak sesuai prosedur, terus menjadi topik yang sering dibicarakan dalam wacana global mengenai mobilitas tenaga kerja. Situasi ini mengindikasikan bahwa pengelolaan migrasi pekerja memerlukan strategi yang menyeluruh, tidak sekadar fokus pada dimensi ekonomi, tetapi juga pada penjaminan hak-hak buruh.

Dalam skala nasional, Indonesia termasuk salah satu negara dengan jumlah pengirim pekerja migran tertinggi di dunia. Banyaknya individu yang bekerja di luar negeri berkaitan dengan sejumlah faktor mendasar, seperti minimnya kesempatan kerja di tanah air, kesenjangan pembangunan antar daerah, serta daya pikat ekonomi di negara tujuan (International Labour Organization 2022, 2022). Sebagai respons terhadap perubahan tersebut, pemerintah Indonesia telah merumuskan berbagai kebijakan yang bertujuan untuk mengatur sekaligus memberikan perlindungan kepada pekerja migran. Salah satu peraturan yang utama adalah Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengenai Perlindungan Pekerja

Migran Indonesia, yang menekankan pentingnya perlindungan yang menyeluruh dari tahap sebelum penempatan hingga setelah penempatan oleh Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (*Kamus Hukum: Definisi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*, n.d.).

Kebijakan tersebut menunjukkan adanya perubahan cara berpikir dari pendekatan yang berfokus pada penempatan (placement-oriented) ke pendekatan yang berfokus pada perlindungan (protection-oriented). Dalam pelaksanaannya, pendekatan ini memerlukan kerjasama yang solid antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Hal ini sejalan dengan prinsip pemisahan kekuasaan dalam sistem pemerintahan Indonesia, di mana pemerintah daerah memiliki peran penting dalam penerapan kebijakan publik, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia (*Check and Balances Dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia*, 2017). Dalam kerangka tersebut, pemerintah daerah tidak hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai pihak yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Peran ini sangat penting karena sebagian besar proses awal migrasi tenaga kerja, seperti pendaftaran, pelatihan, hingga penyuluhan, terjadi di tingkat daerah. Jadi, kapasitas institusi daerah menjadi salah satu faktor penentu dalam keberhasilan pengelolaan migrasi tenaga kerja yang aman dan teratur.

Provinsi Jawa Timur adalah salah satu daerah yang sangat berperan dalam mengirimkan pekerja migran dari Indonesia. Banyaknya pekerja migran yang berasal dari Jawa Timur dipengaruhi oleh jumlah penduduk yang banyak, keadaan ekonomi masyarakat, dan koneksi migrasi yang sudah ada sejak lama. Statistik dari Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia menunjukkan bahwa Jawa Timur selalu berada di posisi penting sebagai tempat asal para pekerja migran (Yonatan, 2026). Dalam situasi ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki posisi yang sangat krusial dalam membantu penempatan tenaga kerja ke negara lain. Tugas-tugasnya meliputi berbagai hal, mulai dari membantu dengan urusan administrasi, menyediakan informasi tentang pasar kerja internasional, menjalankan pelatihan dan sertifikasi, hingga memantau perusahaan yang menempatkan pekerja migran. Selain itu, dinas ini juga bertugas mengedukasi masyarakat tentang cara migrasi yang aman dan sah.

Dalam realitasnya, proses penempatan tenaga kerja ke luar negeri masih menemui berbagai tantangan. Salah satu masalah utama adalah tingginya jumlah pekerja migran yang berangkat tanpa melewati prosedur resmi (“Menteri PPMI: 95 Persen Pekerja Migran Indonesia Menjadi Korban Kerja Nonprosedural,” 2024). Hal ini tidak hanya meningkatkan risiko pelanggaran hak pekerja, tetapi juga menyulitkan upaya perlindungan dari pihak negara.

Selain itu, rendahnya tingkat literasi masyarakat tentang migrasi yang aman, terbatasnya akses informasi, serta keberadaan praktik percaloan turut menjadi penghalang bagi terciptanya sistem penempatan yang ideal, seperti yang diungkapkan oleh *International Labour Organization (Combating Forced Labour and Trafficking of Indonesian Migrant Workers, 2008)*. Perubahan dinamika global juga memengaruhi pola migrasi tenaga kerja Indonesia. Kebijakan ketenagakerjaan di negara tujuan, pergeseran kebutuhan pasar kerja, serta situasi krisis global, ini menegaskan bahwa migrasi tenaga kerja tidak terlepas dari konteks hubungan internasional yang lebih luas, di mana interaksi antarnegara dan kebijakan global menjadi faktor kunci dalam menentukan arah mobilitas tenaga kerja.

Keberadaan pekerja migran dipandang sebagai bagian dari isu keamanan manusia, yang menempatkan individu sebagai subjek utama dalam kebijakan global. Kerangka human security yang dirumuskan oleh *United Nations Development Programme (UNDP)* menyediakan sudut pandang yang tepat untuk menelaah peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Menurut kerangka ini, keamanan tidak semata-mata dinilai dari kestabilan negara, melainkan dari tingkat perlindungan yang diberikan kepada setiap individu, termasuk pekerja migran, terhadap risiko ekonomi (misalnya upah yang tidak adil), risiko sosial (misalnya diskriminasi dan eksploitasi), serta risiko hukum (misalnya perdagangan manusia dan penempatan kerja ilegal). Oleh karena itu, analisis fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur menjadi penting untuk mengerti cara kontribusi aktor subnasional dalam mewujudkan keamanan manusia bagi pekerja migran Indonesia.

Pemilihan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur sebagai objek studi didasarkan pada peran strategisnya sebagai lembaga sub-nasional yang memiliki kewenangan luas dalam koordinasi lintas sektor di provinsi yang menjadi salah satu pengirim migran terbesar di Indonesia. Dalam konteks Hubungan Internasional, fenomena ini dapat ditelaah melalui perspektif paradiplomasi, dimana pemerintah daerah tidak hanya berfungsi sebagai pelaksana administratif, melainkan sebagai aktor proaktif yang mengatur aliran mobilitas manusia melintasi batas negara (Suzza, 2021). Keberhasilan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam menyediakan pelatihan, standar kompetensi, dan perlindungan pra-penempatan menjadi faktor utama yang menentukan tingkat perlindungan warga Indonesia di arena internasional.

Meskipun pemerintah telah mengeluarkan sejumlah peraturan mengenai perlindungan pekerja migran, pelaksanaan kebijakan di daerah masih mengalami banyak hambatan. Angka

pekerja migran yang tidak mengikuti prosedur, praktik calo, dan eksploitasi yang terjadi menunjukkan bahwa perlindungan bagi pekerja migran belum sepenuhnya efektif. Situasi ini menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara kebijakan yang ditetapkan dengan realitas pelaksanaan di lapangan, terutama dalam menjalankan peran pemerintah daerah sebagai pelindung pekerja migran.

Kajian tentang fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur menjadi krusial untuk mengerti bagaimana aktor sub-nasional menyumbang dalam pengelolaan migrasi tenaga kerja internasional. Studi ini berusaha menempatkan peran institusi daerah tidak sekadar dalam ranah administratif, melainkan juga sebagai bagian dari praktik hubungan internasional yang lebih luas, terutama dalam upaya melindungi pekerja migran Indonesia. Selain itu, penelitian ini didasari oleh adanya kesenjangan antara kebijakan normatif yang telah disusun di tingkat nasional dengan realitas pelaksanaannya di lapangan. Walaupun regulasi telah mengatur secara menyeluruh tentang penempatan dan perlindungan pekerja migran, dalam praktiknya masih muncul beragam hambatan yang menunjukkan adanya jurang antara kebijakan dan implementasi. Kesenjangan inilah yang menjadi motivasi utama untuk meneliti lebih dalam peran institusi daerah dalam menjembatani kedua aspek tersebut.

Selain itu, ada perbedaan antara praktik kebijakan normatif di lapangan dan yang dibuat di tingkat nasional, yang menjadi dasar penelitian ini. Walaupun undang-undang telah mengatur penempatan dan perlindungan pekerja migran secara menyeluruh, banyak tantangan masih muncul di dunia nyata, seperti penempatan non-prosedural, kekurangan pengawasan, dan kurangnya pemahaman tentang migrasi aman di masyarakat. Kesenjangan inilah yang mendorong penyelidikan lebih lanjut tentang peran institusi daerah dalam menjembatani kebijakan dan melaksanakan perlindungan pekerja migran.

Penelitian kualitatif berfungsi sebagai alat untuk menelaah pandangan dan sikap masyarakat terkait program penempatan tenaga kerja resmi yang dikelola oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan rekomendasi yang lebih relevan dan dapat diterapkan guna meningkatkan efektivitas program serta kebijakan perlindungan pekerja migran. Pendekatan ini juga menciptakan kesempatan untuk dialog antar pemangku kepentingan, yang pada akhirnya akan memperkuat kerja sama dalam mewujudkan migrasi tenaga kerja yang aman, teratur, dan terlindungi.

Penelitian Terdahulu

1. Penelitian karya Rakhmadian Sari yang berjudul “Pengembangan Model Pelatihan Tenaga Kerja Sektor Informal Di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur” yang diterbitkan dalam Repository Univeristas Airlangga Library Tahun 2016. Metode deskriptif kualitatif digunakan dalam penelitian ini untuk menerangi pelaksanaan program pelatihan tenaga kerja yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, serta kendala dan penilaian yang berkaitan dengan program tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tenaga kerja yang rutin meningkatkan kualitas tenaga kerja. Namun penelitian tersebut menemukan beberapa kendala, seperti waktu yang terbatas untuk pelatihan, pemantauan pasca pelatihan yang buruk, dan keterbatasan sumber daya dan biaya. Fokus penelitian ini adalah pembahasan tentang peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja. Namun, penelitian penulis lebih spesifik pada penempatan tenaga kerja ke luar negeri dan dikaji melalui perspektif Hubungan Internasional dengan menggunakan konsep keamanan manusia, pemerintahan migrasi, dan paradiplomasi.
2. Penelitian karya Ika Devy Pramudiana yang berjudul “Kebijakan Pengawasan TKI (Tenaga Kerja Indonesia) (Studi Deskriptif Unit Pelayanan, Penempatan, dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (UPTP3TKI) di Kabupaten Madiun)” yang diterbitkan dalam Jurnal Jejaring Administrasi Publik Vol. 1, No. 1 Tahun 2013. Membahas tentang sistem pengawasan pekerja migran di Indonesia dan bagaimana UPTP3TKI bekerja sama dengan Dinas Tenaga Kerja untuk menangani masalah pekerja migran. Fokus penelitian ini adalah pengawasan dokumen, penanganan kasus, dan kolaborasi antarinstansi dalam perlindungan tenaga kerja migran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemerintah daerah memainkan peran penting dalam proses pengawasan pekerja migran. Hal ini terutama berlaku untuk mencegah dokumen palsu, menangani masalah pekerja migran, dan bekerja sama dengan PJTKI dan lembaga terkait lainnya. Studi tersebut juga menunjukkan bahwa perlindungan pekerja migran memerlukan partisipasi aktif dari pemerintah daerah, bukan hanya pemerintah pusat. Diskusi tentang bagaimana institusi daerah mengawasi dan melindungi pekerja migran diwujudkan dengan penelitian ini. Meskipun demikian, penelitian ini lebih berkonsentrasi pada fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam membantu penempatan tenaga kerja ke luar negeri dan memeriksanya dari sudut pandang hubungan internasional dan tata kelola migrasi internasional.

3. Penelitian karya Melasari Dwi Rahayu yang berjudul “Pengawasan terhadap PPTKIS (Pelaksana Penempatan Tenaga Kerja Indonesia Swasta) oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur (Studi Pada Pra Penempatan Tenaga Kerja Indonesia ke Luar Negeri)” yang diterbitkan dalam Jurnal Publika Vol. 3, No. 3 Tahun 2015. Studi ini mengkaji mekanisme pengawasan PPTKIS oleh Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, dan Kependudukan Provinsi Jawa Timur pada tahap pra-penempatan pekerja migran Indonesia. Fokus utama penelitian adalah bagaimana pemerintah daerah mengawasi perusahaan penempatan tenaga kerja agar proses penempatan berjalan sesuai prosedur dan agar calon pekerja migran tidak melakukan pelanggaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengawasan PPTKIS masih menghadapi beberapa tantangan, seperti sumber daya manusia yang terbatas, anggaran yang terbatas untuk pengawasan, tidak adanya prosedur standar operasi (SOP) untuk pengawasan, dan pelaksanaan pengawasan biasanya dilakukan setelah adanya pengaduan masyarakat. Fokus penelitian ini dan penelitian penulis adalah bagaimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berperan dalam proses pra-penempatan pekerja migran Indonesia. Fungsi pengawasan PPTKIS adalah bagian dari perlindungan calon pekerja migran sebelum diangkat ke luar negeri, menurut penelitian Meilasari Dwi Rahayu. Ini berkaitan dengan penelitian penulis karena keduanya membahas bagaimana institusi daerah membantu penempatan tenaga kerja ke luar negeri agar lebih aman dan sesuai prosedur.
4. Penelitian karya Andrew Patric Prabowo yang berjudul "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Implementasi Kebijakan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia di Jawa Timur" yang diterbitkan dalam Journal of Governance and Administrative Reform (JGAR) Vol. 1, No. 2 Tahun 2020. Studi ini mengaplikasikan pendekatan kualitatif untuk mengevaluasi faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam melaksanakan kebijakan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Temuan penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan perlindungan PMI pada tahap pra-penempatan dan selama penempatan tergantung pada empat faktor utama: komunikasi antar pihak terkait, ketersediaan sumber daya, sikap pelaksana, dan struktur birokrasi di lingkungan Disnakertrans Jatim. Studi ini sangat penting karena juga membahas peran dan dinamika pelaksanaan kebijakan oleh Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. Perbedaannya terdapat pada fokus studi, di mana penelitian Adhita menyoroti aspek

administrasi publik terkait faktor pelaksanaan kebijakan, sedangkan penelitian penulis mengkaji peran Disnakertrans Jatim dari sudut pandang Hubungan Internasional dengan kerangka human security, governance migrasi, dan paradiplomasi.

Berdasarkan sejumlah penelitian sebelumnya, studi tentang Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Jawa Timur umumnya menekankan pada penilaian model pelatihan kerja, sistem pengawasan administratif terkait P3MI/PPTKIS, serta kontrol teknis dokumen pada fase pra-penempatan. Namun, studi yang secara khusus meneliti peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dengan menggabungkan perspektif Hubungan Internasional melalui kerangka keamanan manusia, pengelolaan migrasi, dan paradiplomasi masih sangat terbatas. Sehingga, studi ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam bagaimana peran dan wewenang lembaga sub-nasional di wilayah berkontribusi dalam pengelolaan migrasi global serta perlindungan keamanan individu untuk pekerja migran Indonesia.

Kajian Literatur

1. Human Security

United Nations Development Programme memperkenalkan konsep keamanan manusia dalam Human Development Report. Konsep ini menyoroti bahwa keamanan kini tidak semata-mata berpusat pada negara (state-centric), melainkan pada individu sebagai pihak utama. Keamanan manusia meliputi banyak aspek, termasuk keamanan ekonomi, pribadi, sosial, serta perlindungan dari ancaman struktural seperti eksploitasi dan ketidakadilan. Dalam hal ini, tenaga kerja migran tergolong kelompok rentan karena mereka menghadapi beragam ancaman, mulai dari ketidakpastian pekerjaan, pelanggaran hak, hingga perdagangan manusia. Karena itu, konsep keamanan manusia menekankan bahwa melindungi pekerja migran merupakan bagian dari kewajiban negara untuk memastikan kesejahteraan warganya, baik di dalam maupun di luar negeri. Barry Buzan juga meneliti gagasan tersebut dalam penelitian keamanan yang mengungkapkan bahwa ancaman keamanan masa kini tidak terbatas pada aspek militer, melainkan juga meliputi ancaman non-tradisional yang secara langsung memengaruhi kehidupan pribadi. Menurut Buzan, konsep keamanan harus diperkaya karena bahaya bagi manusia dapat berakar pada dimensi ekonomi, sosial, atau politik (Chotimah et al., 2017). Penerapan konsep keamanan manusia dalam studi ini berlandaskan pada kegunaannya untuk menggambarkan pekerja migran sebagai kelompok yang memerlukan perlindungan.

Dalam kerangka penelitian, fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dapat dievaluasi sebagai inisiatif untuk memastikan keamanan manusia, khususnya pada fase pra-penempatan. Program-program seperti pelatihan, penyuluhan, dan pengawasan menjadi implementasi nyata guna mengurangi risiko yang dihadapi calon pekerja migran. Dengan cara ini, konsep tersebut membantu menilai sejauh mana kontribusi institusi daerah dalam melindungi individu di tingkat global.

2. Paradiplomasi

Konsep yang menyoroti peran pemerintah daerah dalam kegiatan berskala internasional. Dalam kajian Hubungan Internasional, paradiplomasi menjelaskan cara aktor subnasional seperti provinsi atau otoritas daerah berkontribusi pada arena global meskipun tidak memiliki wewenang diplomatik resmi yang dimiliki negara (Suharyadi et al., 2025). Konsep ini diciptakan oleh Panayotis Soldatos yang menerangkan bahwa pemerintahan di tingkat subnasional mulai memainkan peran dalam hubungan internasional seiring dengan meningkatnya globalisasi dan ketergantungan antarnegara (Mujiono, 2022). Paradiplomasi mengindikasikan bahwa aktor-aktor lokal tidak lagi sekadar menjadi pelaksana kebijakan dari pemerintah pusat, melainkan juga dapat berpartisipasi dalam isu-isu internasional yang relevan dengan kepentingan daerah mereka. Cakupan paradiplomasi tidak selalu melibatkan hubungan diplomatik langsung antarnegara, juga mencakup kontribusi tidak langsung terhadap isu-isu global, contohnya dalam pengelolaan tenaga kerja migran. Pemerintah daerah dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia, menyiapkan tenaga kerja yang kompeten, serta mendukung kebijakan nasional yang terkait dengan urusan internasional. Dalam penelitian ini, konsep paradiplomasi digunakan untuk menjelaskan posisi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur sebagai aktor subnasional dalam konteks hubungan internasional. Meskipun tidak melakukan diplomasi secara langsung, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memiliki peran penting dalam mempersiapkan tenaga kerja yang akan memasuki pasar global. Dengan demikian, aktivitas seperti pelatihan, sertifikasi, dan pengawasan dapat dipahami sebagai bagian dari kontribusi daerah dalam dinamika internasional. Konsep ini memperkuat analisis bahwa peran institusi daerah tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga memiliki dimensi global dalam mendukung mobilitas tenaga kerja lintas negara.

3. *Migration Governance*

Governance migrasi mengacu pada rangkaian kebijakan, lembaga, dan mekanisme yang dipakai untuk mengatur pergerakan penduduk secara terstruktur, aman, dan

bertanggung jawab. Menurut International Organization for Migration, tata kelola migrasi meliputi berbagai dimensi, mulai dari regulasi, koordinasi antar instansi, hingga pelaksanaan kebijakan pada berbagai tingkatan pemerintahan. Alexander Betts juga mengembangkan ide ini, menyatakan bahwa pemerintahan migrasi adalah proses mengelola migrasi melalui kerja sama antara negara, organisasi internasional, dan aktor lainnya untuk menciptakan sistem migrasi yang teratur dan berorientasi pada perlindungan hak migran. Betts menekankan bahwa mobilitas manusia berkaitan dengan masalah ekonomi, politik, keamanan, dan hak asasi manusia, sehingga migrasi internasional memerlukan koordinasi lintas sektor. Pandangan ini menegaskan bahwa migrasi bukan sekadar fenomena individu, melainkan proses yang melibatkan banyak pihak, termasuk pemerintah pusat, pemerintah daerah, sektor swasta, serta organisasi internasional. Selain itu, governance migrasi mencakup seluruh fase migrasi, yaitu pra-penempatan, penempatan, dan pasca-penempatan. Penelitian ini memanfaatkan konsep tata kelola migrasi untuk mengevaluasi cara pengelolaan sistem penempatan pekerja ke luar negeri pada tingkat daerah. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur berfungsi sebagai pelaksana kebijakan nasional dalam konteks lokal. Dengan menggunakan konsep tersebut, studi dapat meneliti koordinasi, layanan, dan pengawasan yang terjadi dalam penempatan tenaga kerja. Oleh karena itu, konsep ini berkontribusi dalam menilai sejauh mana tata kelola migrasi efektif, terutama dalam membangun sistem penempatan yang terjamin keamanannya dan terorganisir.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini melakukan penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami fenomena sosial secara menyeluruh dengan menggunakan pengamatan, wawancara, dokumentasi, dan interpretasi. Dengan demikian, data yang dihasilkan dari penelitian kualitatif lebih menekankan apa yang dimaksudkan. Menurut Ahli, Sugiyono menyatakan bahwa penelitian kualitatif memanfaatkan peneliti sebagai alat utama dalam proses penelitian dan digunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah. Penelitian kualitatif juga lebih fleksibel karena fokusnya dapat berubah sesuai dengan kondisi lapangan dan hasilnya. Penelitian kualitatif berangkat dari masalah yang kompleks, dinamis, dan berubah seiring dengan kondisi sosial yang ditemukan peneliti selama proses penelitian. Metode ini dipilih karena sesuai untuk menyelidiki peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam

mendukung penempatan tenaga kerja ke luar negeri dengan dinamika kebijakan, layanan, dan perlindungan pekerja migran yang terus berubah. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif untuk menggambarkan program, mekanisme pelayanan, metode pengawasan, dan tantangan yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur selama penempatan pekerja migran Indonesia.

Secara umum, ada tiga jenis metode yang digunakan dalam penelitian kuantitatif, kualitatif, dan mixed. Pendekatan kuantitatif berkonsentrasi pada pengukuran variabel melalui penggunaan data numerik dan analisis statistik, pendekatan kualitatif berkonsentrasi pada pemahaman makna variabel, proses sosial, interaksi, dan interpretasi fenomena sosial. Pendekatan mixed menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. Karena penelitian ini tidak bertujuan untuk mengukur hubungan statistik, penulis menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk mempelajari peran institusi daerah dalam mendukung penempatan tenaga kerja ke luar negeri. Fokus penelitian adalah tindakan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam hal pelayanan, pengawasan, pelatihan, dan perlindungan pekerja migran. Sugiyono menyatakan bahwa penelitian kualitatif memandang fenomena sosial sebagai sesuatu yang holistik. Akibatnya, penelitian kualitatif tidak hanya berfokus pada variabel tertentu, tetapi pada situasi sosial yang luas, yang mencakup tempat, pelaku, dan aktivitas yang saling berhubungan.

Penelitian ini menggunakan fokus penelitian deskriptif karena bertujuan untuk menggambarkan situasi sosial yang terkait dengan penempatan karyawan di luar negeri di Jawa Timur. Sugiyono mengatakan bahwa rumusan masalah deskriptif membantu peneliti mengungkap atau memotret kondisi sosial secara menyeluruh. Oleh karena itu, studi ini tidak hanya melihat prosedur untuk menempatkan pekerja migran, melainkan juga mengkaji cara Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur melaksanakan fungsi pelatihan, pengawasan terhadap P3MI, penyuluhan tentang migrasi yang aman, serta perlindungan bagi pekerja migran Indonesia sebelum mereka berangkat ke luar negeri. Penelitian ini juga berfokus pada hubungan internasional dengan menggunakan konsep keamanan manusia, paradiplomasi, dan pengelolaan migrasi untuk memahami peran pemerintah daerah dalam konteks migrasi tenaga kerja internasional.

Teknik mengumpulkan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara wawancara, pengamatan, dan dokumentasi. Wawancara dilaksanakan secara langsung dengan Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja untuk mendapatkan informasi tentang cara penempatan pekerja migran, program perlindungan, pengawasan perusahaan

penempatan, dan juga masalah yang muncul dalam proses pelayanan. Pengamatan dilakukan selama kegiatan magang untuk melihat langsung aktivitas pelayanan, proses administrasi, serta interaksi antara petugas dan calon pekerja migran. Di samping itu, dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data tambahan seperti SOP pelayanan, laporan penempatan pekerja migran, data negara tujuan, foto kegiatan sosialisasi, peraturan perlindungan pekerja migran, dan arsip kebijakan tentang penempatan tenaga kerja luar negeri. Semua data yang dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan metode analisis data kualitatif, melalui proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Untuk menjaga keakuratan data dalam penelitian, penulis memakai teknik yang disebut triangulasi data. Triangulasi adalah cara untuk memeriksa keabsahan data dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber, cara, dan waktu yang berbeda agar hasil penelitian lebih tepat dan netral. Dalam studi ini, validasi data dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara dengan narasumber, hasil pengamatan langsung selama kegiatan magang, serta dokumen resmi dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Selain itu, peneliti juga membandingkan data yang diperoleh di lapangan dengan teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian, seperti keamanan manusia, paradiplomasi, dan tata kelola migrasi. Dengan menerapkan triangulasi ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas dan dapat dipercaya mengenai peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam membantu penempatan tenaga kerja ke luar negeri yang aman, legal, dan sesuai dengan prosedur.

PEMBAHASAN DAN HASIL

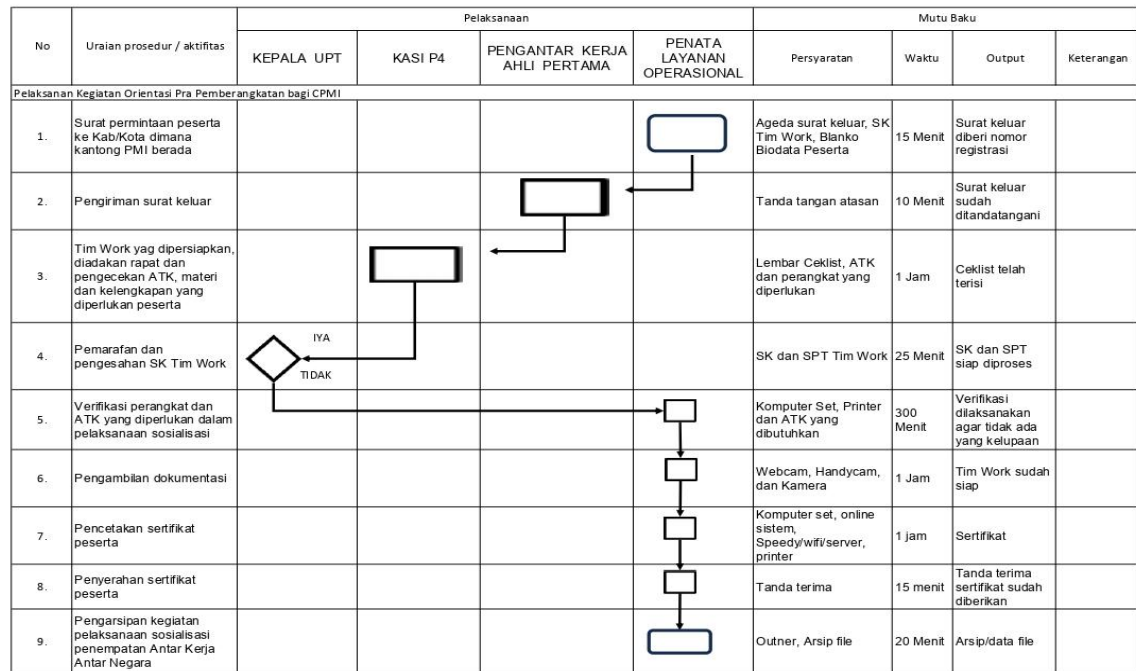
Pelayanan Penempatan Pekerja Migran

Layanan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) menjadi bagian dari pelaksanaan kebijakan perlindungan tenaga kerja migran yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, pemerintah daerah wajib menyediakan layanan, perlindungan, pelatihan, serta pengawasan bagi calon tenaga kerja migran sebelum mereka berangkat ke negara tujuan. Dalam hal ini, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur berfungsi sebagai institusi daerah yang membantu proses penempatan tenaga kerja migran agar berjalan secara sah, aman, dan mengikuti prosedur yang berlaku.

Berdasarkan percakapan dengan Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja dari Disnakertrans Provinsi Jawa Timur, terungkap bahwa peranan Disnakertrans di Jawa Timur lebih signifikan pada fase pra-penempatan serta setelah penempatan pekerja migran. Narasumber menyatakan bahwa pemerintah provinsi bertanggung jawab untuk mempersiapkan calon pekerja migran dengan cara mengadakan pelatihan keterampilan, memberikan informasi pekerjaan di luar negeri, melakukan verifikasi dokumen, serta mengedukasi masyarakat mengenai migrasi yang aman. Dalam percakapan tersebut, dijelaskan bahwa calon pekerja migran legal wajib memiliki sertifikasi keterampilan dan harus menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan sebelum mereka dikirim ke luar negeri. Di samping itu, calon pekerja migran diharuskan memenuhi syarat usia minimal 18 tahun sesuai dengan peraturan tentang perlindungan pekerja migran di Indonesia. Informan juga menyampaikan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur berkolaborasi dengan Balai Latihan Kerja (BLK) untuk meningkatkan kemampuan para calon pekerja migran. Dari hasil wawancara, diketahui bahwa Provinsi Jawa Timur mempunyai sekitar 16 BLK yang berfungsi untuk melatih calon tenaga kerja sesuai dengan permintaan pasar kerja internasional. Program pelatihan tersebut mencakup keterampilan kerja, sertifikasi keahlian, serta pelatihan bahasa asing yang disesuaikan dengan negara tempat calon pekerja akan ditempatkan. Informan memberikan contoh bahwa pelatihan di bidang pengelasan di BLK Surabaya disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja di Korea Selatan. Selain itu, pelatihan juga diarahkan supaya peserta benar-benar berminat untuk bekerja di luar negeri dan tidak sekadar mengikuti pelatihan tanpa ada tujuan penempatan.

Hasil dari wawancara itu didukung oleh data standar operasional prosedur (SOP) dari kegiatan “Pelayanan Antar Kerja Antar Negara” yang dimiliki oleh peneliti selama masa magangnya. Pelayanan antar kerja antar negara bertujuan untuk mempermudah proses penempatan tenaga kerja Indonesia berdasarkan prosedur yang benar, melalui penyediaan informasi kerja luar negeri, konsultasi untuk penempatan, hingga pembinaan bagi calon pekerja migran.

Gambar 1. Analisis SOP Pelayanan Antar Kerja Antar Negara



KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI JAWA TIMUR



SIGIT PRIYANTO, S.T., M.M.
Pembina Utama Muda
NIP. 196808091997031004

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, 2024

Selain itu, peneliti juga mendapatkan data standar operasional prosedur (SOP) tentang “Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP)” untuk CPMI yang bertujuan agar para pekerja migran memahami hak dan kewajiban mereka, budaya negara tujuan, perlindungan hukum, serta prosedur kerja di luar negeri. Kegiatan ini menunjukkan bahwa layanan penempatan tidak hanya berfokus pada keberangkatan tenaga kerja, tetapi juga meningkatkan kesiapan dan perlindungan bagi pekerja migran sebelum mereka berangkat.

Gambar 2. Analisis SOP Orientasi Pra Pemberangkatan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI)

No.	Uraian prosedur / aktifitas	Pelaksanaan				Mutu Baku			
		Ka. UPT	Kasi P4	Pengantar Kerja Pertama	Penata Layanan Operasional	Persyaratan	Waktu	Output	Keterangan
Pelaksanaan Kegiatan Orientasi Pra Pemberangkatan bagi CPMI									
1	Penerimaan Surat Permohonan mengikuti OPP					Ageda surat keluar, SK Tim Work, Blanko Biodata Peserta	15 Menit	Surat keluar diberi nomor registrasi	
2	Pengiriman surat keluar					Ageda surat keluar, SK Tim Work, Blanko Biodata Peserta	10 Menit	Surat keluar sudah diandatangani	
3	Tim Work yang dipersiapkan, diadakan rapat dan pengecekan ATK, materi dan kelengkapan yang diperlukan peserta					Lembar Ceklist, ATK dan perangkat yang diperlukan	1 Jam	Ceklist telah terisi	
4	Pemeriksaan dokumen persyaratan CPMI untuk mengikuti Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP)					SK dan SPT Tim Work	25 Menit	SK dan SPT siap diproses	
5	Pelaksanaan OPP					Komputer Set, Printer dan ATK yang dibutuhkan	300 Menit	Verifikasi dilaksanakan agar tidak ada yang kelupaan	
6	Uji petik kaaabsahan dokumen penempatan CPMI dan person CPMI-nya					Webcam, Handycam, dan Kamera	1 Jam	Tim Work sudah siap	
7	Pencetakan sertifikat keikutsertaan OPP					Komputer set, online sistem, Speedy/wifi/server, printer	1 jam	Sertifikat	
8	Serah terima sertifikat OPP kepada P3MI					Tanda terima	15 menit	Tanda terima sertifikat sudah diberikan	
9	Pengarsipan copy data dan copy sertifikat OPP					Outner , Ansip file	20 Menit	Ansip/data file	

KEPALA DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
PROVINSI JAWA TIMUR



SIGIT PRIYANTO, S.T., M.M.
Pembina Utama Muda
NIP 196808091997031004

Sumber: Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, 2024.

Selain menawarkan pelatihan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur juga melaksanakan program sosialisasi mengenai penempatan PMI yang aman hingga ke tingkat desa, terutama di daerah yang dikenal sebagai kantong PMI atau zona merah migrasi ilegal, fokus utama mencakup, Kabupaten Jember, Ponorogo, Banyuwangi, Malang, dan daerah sekitarnya (*Sosialisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Desa Wonoasri*, 2024). Dari hasil wawancara, narasumber memaparkan bahwa sosialisasi ini bertujuan untuk

mengurangi kegiatan pemberangkatan ilegal dan tindak kriminal terkait perdagangan orang. Narasumber menganggap desa memiliki peran penting karena masih banyak warga yang belum memahami prosedur penempatan yang resmi. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur bekerja bersama dengan BP3MI, pemerintah daerah, serta pihak desa untuk memberikan edukasi tentang migrasi yang aman dan sesuai prosedur.

Temuan ini sejalan dengan penelitian mengenai Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengenai Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang menekankan bahwa pemerintah daerah bertanggung jawab dalam melindungi pekerja migran mulai dari sebelum mereka bekerja, selama periode kerja, hingga setelah mereka selesai bekerja. Selain itu, pemerintah daerah juga diwajibkan untuk memberikan pendidikan dan pelatihan, menyebarkan informasi, serta mengawasi proses penempatan pekerja migran Indonesia. Di samping itu, dalam Peraturan Menteri Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 1 Tahun 2025, dinyatakan bahwa layanan penempatan pekerja migran harus dilakukan secara terintegrasi dengan koordinasi antar sektor untuk menjamin keselamatan dan perlindungan bagi pekerja migran Indonesia (Indonesia, 2025).

Sebagai praktik, narasumber menjelaskan bahwa ada beberapa model untuk penempatan pekerja migran ke luar negeri. Pertama, model individu untuk posisi formal atau keterampilan khusus, di mana calon pekerja migran harus memiliki tawaran pekerjaan yang diketahui oleh KBRI setempat. Kedua, model privat ke privat melalui P3MI yang bekerja sama dengan agen di negara tujuan untuk penempatan pekerja informal seperti pembantu rumah tangga. Ketiga, model antar pemerintah yang dilakukan melalui kolaborasi antara pemerintah, contohnya kerja sama untuk mengirim tenaga perawat ke Jerman. Di samping itu, terdapat pula model untuk kepentingan perusahaan sendiri (UKPS) yang terkait dengan kebutuhan internal perusahaan multinasional.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan selama program magang, peneliti mencatat bahwa layanan penempatan tenaga kerja migran di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur melibatkan kolaborasi antar lembaga, termasuk BP3MI, imigrasi, BPJS Ketenagakerjaan, dan layanan terpadu satu atap (LTSA) (Agusmidah, Asri Wijayanti, 2021). Informan menyatakan bahwa pengintegrasian data sangat diperlukan agar proses pengecekan calon tenaga kerja migran dapat berlangsung dengan lancar. Di samping itu, pihak imigrasi juga melakukan penilaian terhadap pemohon paspor untuk mencegah keberangkatan yang tidak sesuai prosedur.

Dalam sudut pandang konsep migration governance, pelayanan penempatan PMI yang dilaksanakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memperlihatkan adanya sistem pengelolaan migrasi yang melibatkan kerja sama dari berbagai pihak untuk mengatur pergerakan tenaga kerja internasional. Konsep migration governance mengungkapkan bahwa migrasi tenaga kerja perlu ditangani melalui peraturan, kolaborasi antar lembaga, layanan administratif, serta pengawasan yang terintegrasi agar proses migrasi berlangsung dengan aman dan teratur. Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam pelatihan, sosialisasi, pengecekan dokumen, dan kerjasama antar instansi mewakili pelaksanaan sistem pengelolaan migrasi pada tingkat daerah.

Selain itu, layanan penempatan pekerja migran juga bisa dikaji dengan menggunakan konsep keamanan manusia. Dalam pendekatan ini, pekerja migran dianggap sebagai individu yang perlu mendapatkan perlindungan dari berbagai ancaman baik ekonomi, sosial, maupun hukum. Tujuan utama layanan penempatan yang disediakan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur adalah untuk meminimalkan risiko seperti eksploitasi, perdagangan manusia, keterlambatan dalam pembayaran gaji, serta kekerasan terhadap pekerja migran di negara tujuan. Oleh karena itu, pelayanan penempatan tidak hanya fokus pada peningkatan jumlah tenaga kerja yang dikirim ke luar negeri, tetapi juga pada perlindungan hak dan keselamatan pekerja migran Indonesia secara menyeluruh (Kemnaker, 2019).

Pelatihan dan Perlindungan PMI

Pelatihan dan perlindungan untuk Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah salah satu langkah yang diambil oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur untuk mendukung penempatan tenaga kerja ke luar negeri dengan aman dan sesuai aturan. Dalam hal migrasi tenaga kerja internasional, pelatihan tidak hanya berfungsi untuk meningkatkan keterampilan, tetapi juga memberikan perlindungan awal bagi calon pekerja migran agar mereka memiliki kesiapan dalam kompetensi, mental, serta pemahaman tentang prosedur kerja di negara yang dituju (Mulyanto Mulyanto & Miftahul Huda, 2025). Hal ini selaras dengan konsep keamanan manusia yang menempatkan individu sebagai fokus utama dalam perlindungan negara, terutama terkait ancaman eksploitasi, kekerasan, dan pelanggaran hak pekerja migran.

Berdasarkan informasi dari Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, diketahui bahwa tugas pemerintah provinsi adalah mempersiapkan calon PMI melalui pelatihan sebelum mereka berangkat. Narasumber menjelaskan bahwa pelatihan dilaksanakan di Balai Latihan Kerja (BLK) yang berada di berbagai lokasi di Jawa Timur, dan disesuaikan dengan permintaan pasar kerja internasional. Penyesuaian ini bertujuan agar calon PMI memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan negara tujuan mereka dan mampu bersaing di pasar kerja global.

Pelatihan yang dilaksanakan tidak hanya menekankan pada skill teknis, melainkan juga meliputi pengajaran bahasa asing serta persiapan calon PMI untuk berkarier. Misalnya, pelatihan las di BLK Surabaya dirancang sesuai dengan permintaan pasar kerja di Korea Selatan, termasuk pengajaran bahasa yang mendukung komunikasi dalam pekerjaan. Di samping itu, Disnakertrans Jawa Timur juga berupaya memastikan peserta pelatihan memiliki minat dan kesiapan yang sejati untuk bekerja di luar negeri sehingga pelatihan tersebut tidak hanya sekadar menjadi sebuah formalitas administratif.

Peran Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur tidak hanya sebatas pelayanan administratif, tetapi juga mencakup upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pelatihan yang berfokus pada kompetensi. Dalam pelaksanaan program ini, calon PMI diwajibkan untuk memiliki sertifikat kompetensi sebagai tanda kesiapan mereka sebelum dikirim ke luar negeri. Selain itu, calon pekerja migran juga harus terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk mendapatkan perlindungan sosial jika terjadi risiko kerja atau masalah selama proses penempatan dan bekerja di negara tujuan.

Pelaksanaan pelatihan dan perlindungan tersebut sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia yang menekankan bahwa calon pekerja migran memiliki hak untuk mendapatkan pendidikan, pelatihan kerja, serta perlindungan sebelum, selama, dan setelah bekerja. Dalam aturan tersebut, pemerintah daerah juga bertugas untuk meningkatkan kualitas calon pekerja migran melalui pendidikan dan pelatihan yang berfokus pada kompetensi supaya penempatan tenaga kerja ke luar negeri dapat dilakukan dengan aman dan sesuai prosedur.

Selain pelatihan yang berfokus pada keahlian, perlindungan bagi tenaga kerja migran juga dilakukan melalui kegiatan pendidikan dan persiapan sebelum mereka berangkat. Berdasarkan dokumen yang diperoleh peneliti selama program magang, ada kegiatan Orientasi Pra Pemberangkatan (OPP) yang bertujuan memberikan wawasan kepada calon

tenaga kerja migran tentang budaya negara tujuan, hak dan tanggung jawab mereka, kontrak kerja, serta proses perlindungan hukum di luar negeri. Program ini menunjukkan bahwa perlindungan terhadap tenaga kerja migran tidak hanya dilakukan dalam hal administratif, tetapi juga dengan meningkatkan pemahaman dan kesiapan individu sebelum bekerja di negara lain.

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa masih ada sejumlah tantangan dalam implementasi perlindungan bagi PMI. Para informan menyatakan bahwa beberapa pekerja migran masih menghadapi kesulitan dalam berkomunikasi, stres mental, serta masalah kesehatan setelah tiba di negara tujuan. Selain itu, terdapat pula masalah keterlambatan dalam pembayaran upah, eksploitasi tenaga kerja, dan perlakuan yang tidak manusiawi dari pengusaha. Tantangan dalam perlindungan pekerja migran bersifat multidimensi, terutama setelah pekerja berada di luar yurisdiksi pemerintah daerah (Sinambela, 2025).

Permasalahan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kepada calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) belum sepenuhnya mampu mengatasi tantangan sosial dan budaya yang dihadapi di negara tujuan. Di sejumlah kasus, keterbatasan dalam kemampuan berbahasa membuat PMI sulit untuk memahami petunjuk kerja dan beradaptasi dengan lingkungan baru. Selain itu, pelatihan mengenai kondisi psikologis dan budaya kerja di negara tujuan masih perlu diperkuat agar calon PMI lebih siap secara mental sebelum berangkat. Oleh karena itu, kualitas pelatihan harus tidak hanya berfokus pada keterampilan teknis, tetapi juga mencakup kemampuan komunikasi, adaptasi terhadap budaya, serta ketahanan mental para pekerja migran.

Dalam sudut pandang keamanan manusia, keadaan ini menunjukkan bahwa para pekerja migran masih mengalami risiko terhadap aspek ekonomi, sosial, dan pribadi mereka. Maka dari itu, pelatihan serta perlindungan bagi pekerja migran Indonesia tidak bisa dipandang hanya sebagai tugas administratif dari pemerintah daerah, tetapi juga sebagai upaya melindungi hak asasi manusia bagi warga negara yang bekerja di luar negeri. Perlindungan ini meliputi langkah-langkah untuk menjamin keselamatan dalam pekerjaan, kesejahteraan, kesehatan, dan juga perlindungan dari berbagai bentuk kekerasan serta eksploitasi.

Penelitian ini mengindikasikan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memainkan peran yang signifikan dalam meningkatkan kesiapan dan perlindungan calon pekerja migran melalui pelatihan berbasis keterampilan, sertifikasi, persiapan sebelum berangkat, serta perlindungan sosial di bidang ketenagakerjaan. Meski

begitu, masih diperlukan peningkatan kualitas pelatihan, terutama dalam aspek bahasa, kesiapan mental, dan penyesuaian budaya, serta penguatan koordinasi antar lembaga agar perlindungan terhadap pekerja migran dapat dilaksanakan dengan lebih efektif dan dapat mengurangi jumlah penempatan yang tidak prosedural serta pelanggaran hak pekerja migran di luar negeri.

Pengawasan dan Kendala Penempatan

Pengawasan terhadap proses penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan hal yang krusial dalam upaya melindungi pekerja migran yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. Pengawasan ini diperlukan untuk memastikan bahwa penempatan tenaga kerja ke luar negeri dijalankan sesuai dengan prosedur yang berlaku, mematuhi peraturan hukum, dan dapat mengurangi kemungkinan terjadinya pelanggaran hak pekerja migran. Dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mengenai Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, dinyatakan bahwa pemerintah bertanggung jawab untuk mengawasi perusahaan penempatan pekerja migran dan menjamin perlindungan PMI sebelum, selama, dan setelah mereka bekerja di luar negeri. Pengawasan ini sangat penting karena masih tingginya angka kasus penempatan yang tidak sesuai prosedur, perdagangan manusia, eksploitasi pekerja, serta pelanggaran kontrak kerja yang dialami oleh PMI di berbagai negara tujuan.

Berdasarkan informasi dari Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, pemantauan terhadap perusahaan yang mengelola pekerja migran dilakukan dengan cara pelatihan, pemeriksaan, dan tindakan jika terdapat pelanggaran. Narasumber menyatakan bahwa perusahaan penempatan atau P3MI dilarang untuk merekrut apabila job order yang ada sudah selesai atau tidak memenuhi ketentuan. Selain itu, jika ditemukan pelanggaran baik dalam administrasi maupun prosedur, pengawasan dilakukan bersama dengan bidang pengawasan ketenagakerjaan melalui langkah pemeriksaan dan pemberian dokumen pemeriksaan. Apabila pelanggaran terus berlanjut, maka proses ini bisa berlanjut ke tahap penegakan hukum sesuai peraturan yang berlaku.

Hasil dari wawancara menunjukkan bahwa pengawasan dilakukan tidak hanya pada dokumen perusahaan penempatan, tetapi juga mencakup pengawasan legalitas dalam proses pengiriman calon PMI. Dalam tahap pengawasan ini, Disnakertrans Jawa Timur melakukan analisis terhadap keaslian dokumen, pesanan pekerjaan, serta kesesuaian prosedur

keberangkatan calon PMI. Apabila terdapat pelanggaran baik administratif maupun prosedural, maka perusahaan penempatan akan menghadapi pemeriksaan lebih lanjut hingga penegakan hukum sesuai dengan peraturan yang berlaku. Narasumber mengungkapkan bahwa proses verifikasi dilakukan secara bertingkat agar calon pekerja migran yang berangkat telah memenuhi semua persyaratan administratif dan memiliki dokumen kerja yang valid. Temuan dari penelitian ini diperkuat dengan data dari Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Pengaduan PMI yang berhasil diperoleh peneliti selama magang di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) Pelayanan Pengaduan PMI yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur (2024), alur penyelesaian pengaduan kasus pekerja migran dilaksanakan melalui empat tahapan utama. Tahap pertama dimulai dengan penerimaan dan verifikasi, di mana petugas menerima laporan keluhan, memeriksa kelengkapan berkas administrasi (seperti KTP, paspor, dan dokumen pendukung lainnya), serta mengidentifikasi tipe kasus yang dihadapi. Selanjutnya, pada tahap penjadwalan dan pemanggilan, dinas menyusun rancangan surat penjelasan atau mediasi serta mengirimkan surat undangan resmi kepada pihak-pihak terkait, meliputi P3MI, pekerja migran yang bersangkutan, maupun pihak keluarga. Tahap ketiga adalah pelaksanaan mediasi dan penandatanganan kesepakatan, yaitu proses musyawarah untuk mencapai jalan keluar yang dilanjutkan dengan penandatanganan dokumen kesepakatan serta pelaksanaan hasil mediasi tersebut. Proses ini diakhiri dengan tahap administrasi dan pengarsipan, yang mencakup pengiriman surat hasil mediasi kepada pihak berkepentingan serta penyimpanan seluruh dokumen pemeriksaan dan penyelesaian kasus sebagai arsip bukti resmi.

SOP tersebut mengindikasikan bahwa Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jawa Timur memiliki sistem untuk menangani pengaduan dari pekerja migran Indonesia sebagai bagian dari tugas pengawasan dan perlindungan terhadap mereka. Proses pengaduan dilakukan untuk menerima laporan, memberikan tindak lanjut administratif, serta berkoordinasi dengan pihak berwenang lainnya jika terjadi masalah yang dihadapi oleh PMI. Adanya layanan pengaduan ini menunjukkan bahwa pengawasan terhadap pekerja migran tidak hanya dilakukan sebelum mereka berangkat, melainkan juga setelah mereka sampai di negara tempat kerja.

Selain melaksanakan pengawasan administrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur juga menghadapi berbagai tantangan dalam penempatan tenaga kerja migran. Sejalan dengan hasil wawancara, salah satu tantangan utama adalah masih

banyaknya PMI non prosedural yang sulit teridentifikasi sejak awal keberangkatan. Narasumber mengungkapkan bahwa banyak kasus baru terungkap setelah pekerja migran tiba di negara tujuan dan menghadapi masalah tertentu. Situasi ini membuat proses perlindungan menjadi lebih rumit karena pekerja migran tidak terdaftar secara resmi dalam sistem penempatan yang dikelola oleh pemerintah (*Pekerja Migran Indonesia (PMI): Panduan Lengkap Kerja Ke Luar Negeri*, n.d.)

Permasalahan yang dihadapi oleh pekerja migran di luar negeri menunjukkan bahwa pengawasan dari pemerintah daerah mengalami kendala saat PMI telah tiba di negara tujuan mereka. Dari hasil wawancara, terdapat beberapa masalah yang sering terjadi, seperti keterlambatan dalam pembayaran gaji, eksploitasi tenaga kerja, dan pelanggaran kontrak kerja oleh pihak pemberi kerja. Situasi ini menjadikan proses perlindungan menjadi semakin rumit, karena penyelesaiannya melibatkan pihak di luar negeri dan berada di luar wewenang langsung dari pemerintah daerah.

Dalam beberapa kasus, program pelatihan yang diberikan cenderung lebih fokus pada keterampilan teknis daripada kesiapan psikologis dan kemampuan berkomunikasi secara internasional. Hal ini mengakibatkan beberapa pekerja migran mengalami kesulitan saat berhadapan dengan lingkungan kerja yang berbeda dari yang mereka kenal di Indonesia. Situasi ini menunjukkan pentingnya memperkuat materi pelatihan yang tidak hanya berfokus pada kompetensi teknis, tetapi juga pada pengembangan mental, kemampuan bahasa, serta pemahaman tentang budaya kerja internasional.

Selain masalah yang dihadapi oleh pekerja migran, narasumber juga mengungkapkan adanya kesulitan dalam kerjasama antar lembaga di dalam menyelesaikan kasus PMI. Sebagaimana yang dijelaskan oleh informan, kerjasama antara pemerintah pusat dan daerah seringkali belum berjalan secara maksimal, sehingga penanganan kasus tertentu bisa mengalami keterlambatan atau kurang terkoordinasi. Dalam beberapa situasi yang berkaitan dengan dugaan tindak pidana perdagangan orang (TPPO), proses penanganan sering melibatkan sejumlah lembaga, seperti kepolisian dan imigrasi, sehingga diperlukan kerjasama antar sektor yang lebih efisien.

Dalam pandangan tata kelola migrasi, pengawasan terhadap penempatan tenaga kerja migran adalah elemen dari manajemen migrasi yang melibatkan kolaborasi berbagai institusi untuk membangun sistem migrasi yang aman dan teratur. Pengawasan ini tidak hanya bertujuan untuk memeriksa kelengkapan dokumen, tetapi juga untuk menghindari praktik migrasi ilegal, perdagangan manusia, serta eksploitasi terhadap pekerja migran. Dengan

demikian, efektivitas manajemen migrasi sangat ditentukan oleh mutu koordinasi antar lembaga, sistem pengawasan yang ada, serta kemampuan pemerintah untuk melindungi tenaga kerja migran.

Selain itu, dari sudut pandang keamanan manusia, berbagai tantangan yang dialami oleh pekerja migran Indonesia menunjukkan bahwa mereka masih terpapar ancaman terhadap keamanan ekonomi, pribadi, dan sosial. Ancaman seperti kekerasan di tempat kerja, eksploitasi, stres, dan ketidakpastian perlindungan hukum merupakan risiko nyata yang dihadapi oleh pekerja migran. Oleh karena itu, pengawasan penempatan pekerja migran bukan hanya sekadar pelaksanaan administrasi ketenagakerjaan, tetapi juga merupakan bagian dari usaha perlindungan hak asasi manusia dan keamanan individu dalam konteks migrasi global.

KESIMPULAN

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur memegang peranan krusial dalam memfasilitasi penempatan tenaga kerja ke luar negeri, khususnya pada fase pra-penempatan. Tanggung jawab ini dijalankan melalui serangkaian layanan seperti administrasi, sertifikasi kompetensi, sosialisasi mengenai migrasi aman, orientasi keberangkatan, serta pengawasan intensif terhadap P3MI, yang keseluruhannya ditujukan untuk menjamin legalitas dan prosedur penempatan yang tepat.

Dalam pelaksanaannya, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur juga berkolaborasi dengan berbagai instansi seperti BP3MI, Balai Latihan Kerja (BLK), imigrasi, dan BPJS Ketenagakerjaan untuk memperkuat perlindungan bagi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI). Pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan pasar kerja global dan persiapan sebelum keberangkatan menunjukkan bahwa peran pemerintah daerah tidak hanya administratif, tetapi juga fokus pada peningkatan kualitas sumber daya manusia dan perlindungan bagi pekerja migran.

Meskipun demikian, studi ini mengidentifikasi beberapa tantangan, seperti masih tingginya jumlah pekerja migran yang ditempatkan secara ilegal, keterbatasan pengawasan setelah para pekerja tiba di negara tujuan, serta berbagai masalah yang dialami oleh pekerja migran, seperti keterlambatan pembayaran gaji, eksploitasi tenaga kerja, dan kesulitan dalam berkomunikasi maupun beradaptasi dengan budaya setempat. Keadaan ini menunjukkan bahwa perlindungan bagi pekerja migran masih memerlukan penguatan melalui peningkatan

kualitas pelatihan nonteknis, pengawasan yang lebih baik, serta kerjasama antar lembaga yang lebih efisien.

Dengan demikian, fungsi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur dalam mendukung penempatan tenaga kerja ke luar negeri dapat dianggap cukup strategis untuk mewujudkan penempatan pekerja migran yang aman dan sesuai dengan prosedur. Keberhasilan dalam penempatan tenaga kerja tidak hanya diukur dari jumlah pekerja yang dikirim, tetapi juga dari sejauh mana perlindungan dan jaminan keamanan bagi pekerja migran dapat tercapai secara menyeluruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, Asri Wijayanti, F. S. (2021). Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI). In *Usu Press*. USU Press. <http://eprints.uad.ac.id/37791/1/merged.pdf>
- Ahmad Ro'i Alfaza, Bambang Yuniarto, & Ahmad Sururi. (2025). Dampak Migrasi TKW terhadap Pengasuhan Keluarga di Indramayu: Peran Remitan dalam Menyokong Kesejahteraan. *Jurnal Pendidikan Dan Ilmu Sosial (Jupendis)*, 3(1), 194. <https://doi.org/10.54066/jupendis.v3i1.2861>
- Check and Balances dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia. (2017). In *Badan Pengkajian MPR RI*.
- Chiky Cinta Aprillia, Novita Mayasari, Dafa Aurella, Mujiatin Eka Lestari, Jidan Jabbar Arfat, & Hernanda Wachid Prasetyo. (2025). Analisis Dinamika Pola Mobilitas Tenaga Kerja di Indonesia: Studi Kasus Tren #KABURAJADULU. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 6(6), 2152–2169. <https://doi.org/10.47467/elmal.v6i6.7810>
- Chotimah, H. C., Sande, J. P., Yusvarini, D. R., C, E. D., & Hong, S. (2017). Perkembangan Aspek Keamanan Ekonomi dalam Konsep Human Security. *Jurnal Transformasi Global*, 4(1), 67.
- Combating Forced Labour and Trafficking of Indonesian Migrant Workers*. (2008). International Labour and Organization. <https://www.ilo.org/projects-and-partnerships/projects/combating-forced-labour-and-trafficking-indonesian-migrant-workers>

Indonesia, P. (2025). *Peraturan Menteri Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia republik Indonesia nomor 1 Tahun 2025 tentang tata Cara Pemberian Izin Perusahaan penempatan Pekerja Migran Indonesia.*

International Labour Organization 2022. (2022). *Panduan Teknis Penyelenggaraan Layanan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang Responsif Gender (Implementasi Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 18 Tahun 2017).*

Kamus Hukum: Definisi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. (n.d.). Jaringan Dokumentasi Dan Informasi Hukum Kementerian Keuangan. Retrieved April 15, 2026, from <https://jdih.kemenkeu.go.id/kamus-hukum/pelindungan-pekerja-migran-indonesia?id=2595aaace1eb8389ac73507fbbb77e14>

Kemnaker, B. H. (2019). *Paradigma Baru Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.* Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. <https://kemnaker.go.id/news/detail/paradigma-baru-pelindungan-pekerja-migran-indonesia>

Menteri PPMI: 95 Persen Pekerja Migran Indonesia Menjadi Korban Kerja Nonprosedural. (2024, December 27). *Tribrata News*, 1. <https://tribratanews.polri.go.id/blog/nasional-3/menteri-ppmi-95-persen-pekerja-migran-indonesia-menjadi-korban-kerja-nonprosedural-82397>

Mirawan, M. A. (n.d.). Pelindungan Bagi Pekerja Migran Indonesia dari Eksploitasi ., In *Prosiding Seminar Hukum Aktual.*

Mujiono, D. (2022, July 21). Mengenal Paradiplomasi: Sejarah dan Implementasinya di Indonesia. *Kompas.Com*, 1. <https://nasional.kompas.com/read/2022/07/21/16385771/mengenal-paradiplomasi-sejarah-dan-implementasinya-di-indonesia?page=all>

Mulyanto Mulyanto, & Miftahul Huda. (2025). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan PMI. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Sosial, Politik Dan Humaniora*, 5(1), 52. <https://doi.org/10.55606/jurrish.v5i1.6759>

Pekerja Migran Indonesia (PMI): Panduan Lengkap Kerja Ke Luar Negeri. (n.d.). Suara Migran | Portal Informasi & Berita TKI, Pekerja Migran Indonesia. Retrieved April 25,

2026, from <https://suaramigran.com/apa-itu-pekerja-migran-indonesia/>

Sinambela, S. B. (2025). Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia : Tantangan dan Upaya Penegakan Hak Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Nusantara (JINU)*, 2(5), 96. <https://doi.org/https://doi.org/10.61722/jinu.v2i5.5220>

Sosialisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Desa Wonoasri. (2024). PPID Pemerintah Kabupaten Jember. <https://ppid.jemberkab.go.id/berita/sosialisasi-pelindungan-pekerja-migran-indonesia-desa-wonoasri>

Suharyadi, I., Fitria, A., & Fathrani, F. (2025). Paradiplomasi sebagai Strategi Inovasi Pemerintahan Daerah: Penjajakan Kerja sama Lampung - Zagreb. *Journal of Governance and Social Issues*, 5(1), 29–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.23960/jgsi.v5i1.44>

Suzza, P. (2021). Paradiplomasi Pemerintah Daerah Dalam Lingkup Zona Perdagangan Bebas (Free Trade Zone) Di Batam. In *Skripsi. Universitas Sriwijaya*. Universitas Sriwijaya.

Yonatan, A. Y. (2026). *Top 10 Provinsi Asal Pekerja Migran Indonesia 2025*. Good Stats. <https://data.goodstats.id/statistic/top-10-provinsi-asal-pekerja-migran-indonesia-2025-AM4JC#:~:text=Jawa Timur menjadi provinsi asal PMI terbanyak%2C,pekerja pada 2025 berasal dari provinsi tersebut.>