

**UPAYA PREVENTIF DINAS TENAGA KERJA DALAM MENCEGAH
KEBERANGKATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI)
NONPROSEDURAL BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-
UNDANGAN TENTANG PMI
(Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar)**

SKRIPSI

OLEH:

DIVA FEBRIANA NURZHRANI RAHADIAN

NIM 220202110091



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2026

**UPAYA PREVENTIF DINAS TENAGA KERJA DALAM PENCEGAHAN
KEBERANGKATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI)
NONPROSEDURAL BERDASARKAN PERATURAN PERUNDANG-
UNDANGAN TENTANG PMI
(Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar)**

SKRIPSI

OLEH:

DIVA FEBRIANA NURZHRANI RAHADIAN

NIM 220202110091



**PROGRAM STUDI HUKUM EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

2026

PERNYATAAN KEASILAN SKRIPSI

Bismillahirrahmanirrahim

Demi Allah,

Dengan kesadaran penuh dan rasa tanggung jawab terhadap pengembangan keilmuan, penulis menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

**UPAYA PREVENTIF DINAS TENAGA KERJA DALAM
PENCEGAHAN KEBERANGKATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
(PMI) NONPROSEDURAL BERDASARKAN PERATURAN
PERUNDANG-UNDANGAN TENTANG PMI (Studi di Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Blitar)**

Benar-benar merupakan skripsi yang disusun sendiri berdasarkan kaidah penulisan karya ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan jika di kemudian hari laporan penelitian ini merupakan hasil plagiasi karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan, maka skripsi sebagai persyaratan mendapatkan predikat gelar sarjana dinyatakan batal demi hukum.

Malang, 8 April 2026

Penulis,



Diva Febriana Nurzahrani Rahadian
NIM. 220202110091

HALAMAN PERSETUJUAN


Setelah membaca dan mengoreksi skripsi saudari Diva Febriana Nurzahrani Rahadian dengan NIM. 220202110091 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul:

**UPAYA PREVENTIF DINAS TENAGA KERJA DALAM
PENCEGAHAN KEBERANGKATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
(PMI) NONPROSEDURAL BERDASARKAN PERATURAN
PERUNDANG-UNDANGAN TENTANG PMI (Studi di Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Blitar)**


Maka pembimbing menyatakan bahwa skripsi tersebut telah memenuhi syarat-syarat ilmiah untuk diajukan dan diuji oleh Majelis Dewan Penguji.

Malang, 8 April 2026

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah


Dwi Hidayatul Firdaus, M.Si
NIP. 198212252015031002

Dosen Pembimbing,


Prof. Dr. Abbas Arfan, Lc., M.H.
NIP. 197212122006041004

HALAMAN PENGESAHAN

Dewan Penguji Skripsi saudari Diva Febriana Nurzahrani Rahadian NIM 220202110091 Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul:

**UPAYA PREVENTIF DINAS TENAGA KERJA DALAM
PENCEGAHAN KEBERANGKATAN PEKERJA MIGRAN INDONESIA
(PMI) NONPROSEDURAL BERDASARKAN PERATURAN
PERUNDANG-UNDANGAN TENTANG PMI (Studi di Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Blitar)**

Telah dinyatakan lulus dalam sidang ujian skripsi yang dilaksanakan pada tanggal 17 April 2026.

Dengan Penguji:

1. Kurniasih Bahagiati, M.H.
NIP 198710192019032011


(.....)
Ketua Penguji

2. Prof. Dr. Abbas Arfan, Lc., M.H.
NIP. 197212122006041004



(.....)
Sekretaris Penguji

3. Prof. Dr. Khoirul Hidayah, M.H.
NIP 197805242009122003


(.....)
Penguji Utama



Malang, 27 April 2026
Dekan Fakultas Syariah


Prof. Dr. Hj. Umi Sumbulah, M.Ag
NIP 197108261998032002


BUKTI KONSULTASI

Nama : Diva Febriana Nurzahrani Rahadian
NIM : 220202110091
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah
Dosen Pembimbing : Prof. Dr. Abbas Arfan, Lc., M.H.
Judul Skripsi : **Upaya Preventif Dinas Tenaga Kerja Dalam Pencegahan Keberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Nonprosedural Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Tentang PMI (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar)**

No	Hari/Tanggal	Materi Konsultasi	Paraf
1.	Senin, 14 November 2025	Perbaikan Judul	/
2.	Kamis, 20 November 2025	Bimbingan Proposal Skripsi	/
3.	Senin, 24 November 2025	Revisi Metode Penelitian	/
4.	Selasa, 25 November 2025	ACC Seminar Proposal	/
5.	Selasa, 23 Desember 2025	Revisi Hasil Proposal Skripsi	/
6.	Rabu, 21 Januari 2026	Revisi Bab I dan Bab II	/
7.	Kamis, 5 Maret 2026	Konsultasi Hasil Penelitian	/
8.	Senin, 30 Maret 2026	Bab IV	/
9.	Senin, 6 April 2026	Revisi Bab IV	/
10.	Rabu, 8 April 2026	ACC Skripsi	/

Malang, 8 April 2026

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Hukum Ekonomi Syariah



Dwi Hidayatul Firdaus, M.Si
NIP. 198212252015031002

MOTTO

“Maka sesungguhnya, bersama kesulitan ada kemudahan”

(Q.S. Al-Insyirah: 5)

“Being thankful and giving thanks is one of the keys to be happy”

(Mark Lee)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Alhamdulillah, segala puji dan syukur kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkah dan karunia berupa ilmu pengetahuan, waktu dan kesempatan sehingga penelitian yang berjudul **“Upaya Preventif Dinas Tenaga Kerja Dalam Pencegahan Keberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Nonprosedural Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Tentang PMI (Studi Di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar)”** dapat penulis selesaikan dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah menjadi suri teladan baik bagi umat manusia. Penyusunan skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Hukum Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Fakultas Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dalam proses penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dan dukungan berupa pengajaran, bimbingan dan arahan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis menyampaikan dengan penuh rasa hormat dan ucapan terima kasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, M.Si., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Umi Sumbulah, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Syariah Universitas Islam Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Bapak Dwi Hidayatul Firdaus, S.HI., M.SI. selaku Ketua Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Suud Fuadi, S.HI., M.EI. selaku Dosen Wali penulis selama menempuh studi di Program Studi Hukum Ekonomi Syariah Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis mengucapkan terimakasih atas bimbingan, nasihat dan arahan yang

telah diberikan selama masa studi.

5. Prof. Dr. Abbas Arfan, Lc, M.H. selaku dosen pembimbing yang berkenan sabar dan ikhlas meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama proses penyusunan skripsi. Penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada beliau atas tenaga, arahan, dan saran yang telah diberikan selama proses bimbingan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Seluruh Bapak, dan Ibu Dosen, karyawan, dan staf Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang atas ilmu, dedikasi, pelayanan, serta bantuan yang telah diberikan selama masa perkuliahan.
7. Teruntuk kedua orang tua saya, Ayah Fanny Rahadian dan Mama Adrikah, yang sangat saya sayangi. Yah, terima kasih selalu menjadi pelindung yang kuat buat aku. Dan Ma, terima kasih selalu meyakinkan, menguatkan, dan percaya kalo aku bisa dan mampu. Kalian banyak mengajarkan arti kesabaran, kekuatan dan perjuangan dalam menghadapi hidup. Terima kasih atas segala pengorbanan yang telah kalian berikan selama ini dan terima kasih selalu *men-support* anak perempuan ini dengan penuh kasih sayang. Terima kasih juga atas segala doa-doa yang kalian panjatkan sehingga saya bisa berada di titik ini. Karya tulis ini lahir bukan hanya dari proses akademik, tetapi sebagai wujud cinta dan rasa syukur saya kepada kalian berdua, sehingga karya tulis ini saya persembahkan untuk Ayah dan Mama tercinta.
8. Adik tercinta, Muhammad Afandi Nur Rizky Ramadan dan Afiqah Novita Syakira Rahadian yang menjadi penghibur saat penulis lelah dalam proses penulisan skripsi ini sehingga saya menjadi semangat kembali untuk mengerjakan dan menyelesaikan dengan baik.
9. Skripsi ini juga penulis persembahkan untuk keluarga besar tercinta. Terimakasih atas doa, dukungan, semangat, kasih dan sayang yang kalian berikan kepada penulis. Terimakasih sudah menjadi salah satu kekuatanku untuk menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

10. Kepada pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dan Agen penempatan PMI, penulis mengucapkan terima kasih telah mengizinkan dan meluangkan waktunya dalam memberikan informasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Untuk teman-teman saya, baik di perkuliahan maupun teman SMA. Terima kasih banyak atas waktu, dukungan, tenaga, cerita dan saran-saran yang telah kalian berikan untuk penulis. Maaf saya tidak bisa menyebutkan nama kalian satu persatu. Semoga kalian selalu diberikan kemudahan, kebahagiaan dan dipertemukan dengan hal-hal baik. Semoga Tuhan juga selalu melindungi dan menjaga kalian dimanapun kalian berada.
12. Terakhir, teruntuk diri saya sendiri. Terima kasih pada penulis Skripsi ini yaitu diriku sendiri, Diva Febriana Nurzahrani Rahadian. Terima kasih telah bertahan sejauh ini, terimakasih telah memilih tetap berusaha dan yakin dengan diri sendiri, terima kasih karena tetap berani menjadi diri sendiri, terimakasih telah percaya pada keraguan dan kelelahan dalam setiap proses ini meskipun jalannya terasa berat dan terima kasih telah berusaha keras untuk menyakinkan dan menguatkan diri sendiri bahwa kamu dapat menyelesaikan studi ini sampai selesai. Saya bangga dengan kamu, Div. Kedepannya, tetap menjadi wanita kuat, selalu bersyukur atas apa yang terjadi pada hidup, dapat melihat sesuatu dari sudut pandang lain bahwa setiap kebahagiaan dan kesulitan yang terjadi pasti akan selalu ada pelajaran yang bisa diambil. Semoga lebih kuat, dan bersemangat untuk menjadi pribadi yang lebih baik.

Selesainya penulisan skripsi ini, penulis berharap dapat mengamalkan serta mendapatkan ilmu yang manfaat selama menempuh perkuliahan di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna baik dari segi penyajian isi maupun kemampuan penulis. Oleh karena itu penulis memohon maaf apabila skripsi ini masih terdapat kekurangan, kritik dan saran sangat penulis

harapkan dari semua pihak. Serta harapan besar penulis agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi setiap pembacanya dan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

Malang, 8 April 2026

Penulis,



Divia Febriana Nurzahrani Rahadian

NIM. 220202110091

PEDOMAN TRANSLITERASI

Dalam penulisan karya ilmiah, penggunaan istilah asing kerap tidak dihindarkan. Secara umum sesuai Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia kata asing ditulis (dicetak) miring. Dalam konteks Bahasa Arab, terdapat pedoman transliterasi khusus yang berlaku internasional. Berikut ini disajikan tabel pedoman transliterasi sebagai acuan penulisan karya ilmiah.

Transliterasi Arab-Indonesia Fakultas Syariah UIN Maulana Malik Ibrahim Malang adalah berpedoman pada model *Library Of Congress (LC)* Amerika Serikat sebagai berikut:

Arab	Indonesia	Arab	Indonesia
أ	ʾ	ط	t
ب	b	ظ	z
ت	t	ع	ʿ
ث	th	غ	gh
ج	j	ف	f
ح	ḥ	ق	q
خ	kh	ك	k
د	d	ل	l
ذ	dh	م	m
ر	r	ن	n
ز	z	و	w
س	s	هـ	h
ش	sh	ء	ʾ
ص	ṣ	ي	y
ض	ḍ		

Untuk menunjukkan bunyi hidup panjang (madd), maka caranya dengan soalenuliskan coretan horisontal di atas huruf, seperti ā, ī dan ū. (أَ, إِي, أُو). Bunyi hidup dobel Arab ditransliterasikan dengan menggabung dua huruf “ay” dan “aw” seperti layyinah, lawwāmah. Kata yang berakhiran tā’ marbūṭah dan berfungsi sebagai sifat atau muḍāf ilayh ditransliterasikan dengan “ah”, sedangkanyang berfungsi sebagai muḍāf ditransliterasikan dengan “at”.

DAFTAR ISI

COVER	i
PERNYATAAN KEASILAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
BUKTI KONSULTASI	iv
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
ABSTRAK	xviii
ABSTRACT	xix
المخلص	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Definisi Operasional	8
F. Sistematika Penulisan	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Penelitian Terdahulu	12
B. Kerangka Teori	23
1. Upaya Preventif.....	23
2. Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Nonprosedural.....	25
BAB III METODE PENELITIAN	31
A. Jenis Penelitian	31

B. Pendekatan Penelitian	31
C. Lokasi Penelitian	32
D. Jenis dan Sumber Data	32
1. Sumber Data Primer	32
2. Sumber Data Sekunder	33
E. Metode Pengumpulan Data	33
1. Wawancara	33
2. Dokumentasi	34
F. Metode Pengolahan Data	34
1. Pemeriksaan Data	34
2. Klasifikasi	34
3. Verifikasi	34
4. Analisis	35
5. Kesimpulan	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar	36
B. Upaya Preventif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Mencegah Keberangkatan Pekerja Migran Indonesia Nonprosedural	41
C. Faktor Penghambat upaya Preventif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Mencegah Keberangkatan Pekerja Migran Nonprosedural	52
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	59
DAFTAR PUSTAKA	61
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan.....	19
--	----

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Disnaker Kab Blitar.....	39
Gambar 4.2 Data Jumlah PMI.....	41

DAFTAR LAMPIRAN

<u>Lampiran 1.1 Surat Izin Penelitian</u>	66
<u>Lampiran 1.2 Surat Balasan Penelitian</u>	67
<u>Lampiran32.1 Pedoman Wawancara Disnaker Kabupaten Blitar</u>	68
<u>Lampiran42.2 Pedoman Wawancara Agen Penempatan PMI</u>	68
<u>Lampiran53.1 Wawancara dengan Bapak Harmono</u>	69
<u>Lampiran63.2 Wawancara dengan Ibu Titik</u>	69
<u>Lampiran74.1 Negara Penempatan</u>	70
<u>Lampiran84.2 Kasus Aduan</u>	70

ABSTRAK

Diva Febriana Nurzahrani Rahadian. NIM 220202110091, 2026. **”Upaya Preventif Dinas Tenaga Kerja Dalam Pencegahan Keberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Nonprosedural Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Tentang PMI (Studi di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar)”** Skripsi. Program Studi Hukum Ekonomi Syariah. Fakultas Syariah. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang. Pembimbing: Prof. Dr. Abbas Arfan, Lc., M.H.

Kata Kunci: Upaya Preventif, Dinas Tenaga Kerja, Pekerja Migran Indonesia Nonprosedural

Tingginya minat masyarakat Kabupaten Blitar untuk bekerja di luar negeri masih diikuti dengan adanya keberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) secara nonprosedural. Keberangkatan melalui jalur nonprosedural menimbulkan berbagai risiko, seperti tidak adanya perlindungan hukum, penipuan, eksploitasi, hingga deportasi dari negara tujuan. Oleh karena itu, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar memiliki peran penting dalam melakukan upaya preventif agar calon PMI berangkat melalui jalur resmi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan tentang PMI.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian empiris dengan pendekatan yuridis empiris. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. Data diperoleh melalui wawancara, dokumentasi, dan bahan hukum yang berkaitan dengan perlindungan pekerja migran, kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar telah melakukan upaya preventif dalam mencegah keberangkatan PMI nonprosedural melalui sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat, verifikasi dokumen melalui SISKOP2MI, serta koordinasi antarinstansi melalui Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Upaya tersebut secara umum telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021. Namun, pelaksanaannya belum optimal karena sosialisasi belum berjalan rutin, belum semua desk LTSA aktif, serta SISKOP2MI hanya menjangkau calon PMI yang melalui jalur resmi. Adapun faktor penghambatnya meliputi keterbatasan anggaran, koordinasi antarinstansi yang belum optimal, keterbatasan personel, sarana, jaringan, dan tempat, serta pola pikir masyarakat yang masih mengutamakan keberangkatan cepat melalui jalur yang dianggap lebih mudah.

ABSTRACT

Diva Febriana Nurzahrani Rahadian. NIM 220202110091, 2026. "**Preventive Efforts of the Manpower Office in Preventing the Departure of Indonesian Migrant Workers (PMI) Non-Procedural Based on Laws and Regulations on PMI (Study at the Blitar Regency Manpower Office)**" Thesis. Sharia Economic Law Study Program. Faculty of Sharia. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang. Supervisor: Prof. Dr. Abbas Arfan, Lc., M.H.

Keywords: Preventive Efforts, Manpower Office, Non-Procedural Indonesian Migrant Workers

The high interest of the people of Blitar Regency to work abroad is still followed by the non-procedural departure of Indonesian Migrant Workers (PMI). Departure through non-procedural channels poses various risks, such as the absence of legal protection, fraud, exploitation, and deportation from the destination country. Therefore, the Blitar Regency Manpower Office has an important role in making preventive efforts so that prospective migrant workers depart through official channels in accordance with the provisions of laws and regulations regarding migrant workers.

This study uses an empirical type of research with an empirical juridical approach. The location of the research was conducted at the Blitar Regency Manpower Office. Data were obtained through interviews, documentation, and legal materials related to the protection of migrant workers, then analyzed in a qualitative descriptive manner.

The results of the study show that the Blitar Regency Manpower Office has made preventive efforts in preventing the departure of non-procedural migrant workers through socialization and education to the public, document verification through SISKOP2MI, and coordination between agencies through the One-Stop Integrated Service (LTSA). These efforts are generally in accordance with Law Number 18 of 2017 and Government Regulation Number 59 of 2021. However, the implementation is not optimal because socialization has not been carried out regularly, not all LTSA desks are active, and SISKOP2MI only reach prospective migrant workers through official channels. The inhibiting factors include budget limitations, coordination between agencies that are not optimal, limited personnel, facilities, networks, and places, as well as the mindset of people who still prioritize quick departure through channels that are considered easier.

الملخص

الديفا فيبيريانا نورزهراني رهاديان. 2026، NIM 220202110091. الجهود الوقائية لمكتب القوى العاملة لمنع مغادرة العمال المهاجرين الإندونيسيين (PMI) غير إجرائي بناء على القوانين والأنظمة المتعلقة بمكتب القوى العاملة في بليتار ريجنسي) أطروحة. برنامج دراسة القانون الاقتصادي الشريع. كلية الشريعة. جامعة الدولة إبراهيم الإسلامية في مالانغ. المشرف: البروفيسور الدكتور عباس عرفان، وسام في القانون الطبي

الكلمات المفتاحية: الجهود الوقائية، مكتب القوى العاملة، العمال الإندونيسيون المهاجرون غير الإجرائيين

لا يزال الاهتمام الكبير لسكان مقاطعة بليتار بالعمل في الخارج يتبعه مغادرة العمال المهاجرين الإندونيسيين (PMI) بشكل غير إجرائي. يحمل المغادرة عبر قنوات غير إجرائية مخاطر متنوعة، مثل غياب الحماية القانونية، والاحتيايل، والاستغلال، والترحيل من بلد الوجهة. لذلك، يلعب مكتب القوى العاملة في مقاطعة بليتار دورا مهما في بذل الجهود الوقائية بحيث يغادر العمال المهاجرون المحتملين عبر القنوات الرسمية وفقا لأحكام القوانين والأنظمة المتعلقة بالعمال المهاجرين.

تستخدم هذه الدراسة نوعا تجريبيا من البحث مع نهج قانوني تجريبي. تم إجراء موقع البحث في مكتب القوى العاملة في بليتار ريجنسي. تم جمع البيانات من خلال مقابلات ووثائق ومواد قانونية تتعلق بحماية العمال المهاجرين، ثم تم تحليلها بطريقة وصفية نوعية.

تظهر نتائج الدراسة أن مكتب القوى العاملة في مقاطعة بليتار بذل جهودا وقائية لمنع مغادرة العمال المهاجرين غير الإجرائيين من خلال التنشئة الاجتماعية والتعليم للجمهور، والتحقق من الوثائق عبر SISKOP2MI، والتنسيق بين الوكالات من خلال الخدمة المتكاملة الشاملة (LTSA). تتوافق هذه الجهود عموما مع القانون رقم 18 لعام 2017 واللائحة الحكومية رقم 59 لعام 2021. ومع ذلك، فإن التنفيذ ليس مثاليا لأن التنشئة الاجتماعية لم تتم بانتظام، وليست جميع مكاتب LTSA نشطة، ولا تصل SISKOP2MI فقط إلى العمال المهاجرين المحتملين عبر القنوات الرسمية. تشمل العوامل المعيقة قيود الميزانية، والتنسيق بين الوكالات غير المثالية، وتقييد الموظفين والمرافق والشبكات والأماكن، بالإضافة إلى عقلية الأشخاص الذين لا يزالون يفضلون المغادرة السريعة عبر قنوات تعتبر أس

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kabupaten Blitar merupakan salah satu daerah di Jawa Timur yang memiliki cukup banyak Pekerja Migran Indonesia (PMI), dengan negara tujuan utama seperti, Hongkong, Taiwan, dan Singapura.¹ Tingginya minat masyarakat untuk bekerja di luar negeri didorong oleh faktor ekonomi, terutama terbatasnya lapangan kerja lokal dan harapan memperoleh penghasilan lebih tinggi. Dalam konteks ini, Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) memiliki peran penting dalam melakukan upaya preventif dalam mencegah keberangkatan PMI nonprosedural.

Upaya preventif di tingkat daerah masih menghadapi sejumlah tantangan. Tidak semua calon PMI melapor atau mengurus dokumen resmi melalui dinas terkait. Sebagian masyarakat masih lebih memilih jalur cepat dengan memanfaatkan jasa perantara atau calo yang menjanjikan proses keberangkatan cepat dan tanpa prosedur rumit. Kondisi tersebut menyebabkan masih adanya kasus keberangkatan PMI secara nonprosedural di wilayah Blitar. Padahal, keberangkatan tanpa melalui prosedur resmi membuat pekerja tersebut tidak tercatat pada sistem dan tidak memperoleh perlindungan sebagaimana telah diatur dalam perundang-undangan tentang PMI.

¹ Fima Purwanti, "4 Ribu Warga Blitar Jadi Pekerja Migran, Terbanyak Ada Di 3 Kecamatan," *detikJatim*, 31 Januari 2024, diakses 29 September 2025, <https://www.detik.com/jatim/berita/d-7170498/4-ribu-warga-blitar-jadi-pekerja-migran-terbanyak-ada-di-3-kecamatan>

Berdasarkan berita lokal, Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, Yopie Kharisma Sanusi, menyampaikan bahwa “selama periode Januari hingga Agustus 2025, terdapat 14 pekerja migran asal Kabupaten Blitar yang dideportasi dari negara tempat mereka bekerja dan rata-rata berstatus ilegal.”² Pernyataan tersebut diperkuat dengan data rekapitulasi pengaduan/kasus pekerja migran Indonesia asal kabupaten Blitar tahun 2025 (sampai Agustus 2025) dari Disnaker Kabupaten Blitar, yang menunjukkan bahwa dalam periode yang sama terdapat 14 pekerja migran Indonesia asal kabupaten Blitar yang dideportasi dari luar negeri, dengan jumlah terbanyak berasal dari Malaysia, yakni 8 orang (terdiri dari 4 laki laki dan 4 perempuan).³ Kasus lainnya yang terjadi pada tahun 2024, di mana 7 PMI asal Blitar dideportasi oleh otoritas Malaysia karena PMI ini tidak memiliki dokumen resmi serta berangkat melalui jalur tidak resmi yang telah ditetapkan pemerintah. Bahkan, sebagian besar dari mereka awalnya berangkat ke Malaysia dengan menumpang atau mengikuti jejak kerabat dan tetangga yang sudah lebih dulu bekerja di sana.⁴ Kondisi ini menunjukkan bahwa jalur tidak resmi justru banyak memanfaatkan jaringan sosial yang dekat

² Samsul Hadi, “14 PMI Ilegal Asal Blitar Dideportasi Selama Januari-Agustus 2025, Kebanyakan Dari Malaysia,” Surya.co.id, 11 September 2025, diakses 29 September 2025, <https://surabaya.tribunnews.com/jawa-timur/1913988/14-pmi-ilegal-asal-blitar-dideportasi-selama-januari-agustus-2025-kebanyakan-dari-malaysia>.

³ Data dari Disnaker Kabupaten Blitar (data terdapat di lampiran)

⁴ Fajar Rahmad Ali Wardana, “Tujuh Pekerja Migran Indonesia Asal Blitar Dideportasi dari Malaysia Begini Kronologinya,” Radar Blitar, 31 Januari 2025, diakses 29 September 2025, <https://blitarkawentar.jawapos.com/kawentaran/2275589559/tujuh-pekerja-migran-indonesia-asal-blitar-dideportasi-dari-malaysia-begini-kronologinya>.

seperti keluarga dan tetangga, sehingga terlihat wajar di mata masyarakat meski sebenarnya melanggar hukum dan berpotensi merugikan pekerja.

PMI nonprosedural pada dasarnya adalah pekerja migran yang berangkat ke luar negeri untuk bekerja tanpa melalui mekanisme resmi dan tanpa kelengkapan dokumen yang semestinya. Keadaan ini menempatkan pekerja migran pada posisi yang lebih rentan terhadap eksploitasi, penipuan, kekerasan, hingga kesulitan mendapatkan bantuan hukum. Oleh karena itu, persoalan PMI nonprosedural tidak dapat dipandang sebagai pelanggaran administratif semata, tetapi juga harus dilihat sebagai persoalan perlindungan hukum dan tanggung jawab negara terhadap warganya.

Berdasarkan regulasi yang berlaku, pemerintah daerah memiliki kewenangan dalam penempatan dan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 76 ayat (1) yang menyebutkan bahwa “*Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.*”⁵ Ketentuan tersebut kemudian diperkuat oleh Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 Pasal 90 ayat (1) yang berbunyi “*Menteri, gubernur, dan bupati/wali kota melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.*”⁶

Dalam konteks mencegah keberagkatan PMI nonprosedural, dasar normatif

⁵ Pasal 76 ayat (1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

⁶ Pasal 91 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

upaya preventif terlihat pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 41 huruf a berbunyi “*Menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat.*”⁷ serta Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 Pasal 4 ayat (3) huruf a dan Pasal 70 huruf b yang mengatur sosialisasi dan verifikasi kelengkapan dokumen calon PMI. Dalam praktik di tingkat kabupaten, tugas tersebut dijalankan oleh perangkat daerah yang membidangi urusan ketenagakerjaan, yaitu Dinas Tenaga Kerja.

Sejalan dengan mandat tersebut, Peraturan Bupati Blitar No. 103 Tahun 2022 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar menegaskan bahwa Disnaker sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi, dengan fungsi penetapan kebijakan teknis, dukungan teknis, pembinaan, serta pemantauan, dan pelaporan. Pada isu PMI, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja berperan aktif melalui pengoordinasian data dan pelayanan penempatan (dalam negeri dan luar negeri) serta perlindungan tenaga kerja luar negeri, termasuk rekomendasi pendirian P3MI/kantor cabang dan pemberian izin penampungan calon PMI, disertai pembinaan dan pemantauan P3MI serta perlindungan PMI pra dan purna penempatan di daerah.⁸ Oleh karena itu, upaya preventif pada fase pra-penempatan paling tepat dipahami sebagai langkah pencegahan yang dilakukan

⁷ Pasal 41 huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia.

⁸ Pasal 10 ayat (2) Peraturan Bupati Blitar Nomor 103 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

melalui layanan, sosialisasi, pemantauan, verifikasi dokumen dan koordinasi antar instansi.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar telah memiliki Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA-PMI) sebagai sarana pelayanan bagi calon PMI agar proses keberangkatan berjalan sesuai prosedur.⁹ Akan tetapi, keberadaan LTSA belum sepenuhnya menekan praktik keberangkatan nonprosedural, hal ini menunjukkan bahwa persoalan utamanya bukan sekadar ketersediaan layanan, tetapi bagaimana pengawasan preventif dapat berjalan efektif ketika nonprosedural bergerak di luar jalur resmi.

Disinilah yang menjadi titik penting dalam penelitian ini. PMI nonprosedural pada umumnya tidak terdata dalam sistem resmi, sehingga keberadaannya sering kali baru diketahui ketika sudah muncul masalah di negara penempatan atau setelah ada aduan dari keluarga. Maka dari itu, diperlukan upaya preventif berupa sosialisasi, verifikasi dokumen, dan koordinasi antar instansi. Jadi, bukan sekedar pengawasan setelah masalah muncul.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengawasan terhadap pekerja migran non-prosedural memerlukan kolaborasi antar lembaga dan pendekatan berbasis hukum. Bayuaji dan Puspitasari (2024) menekankan pentingnya kerjasama BP2MI dengan Ditjen Imigrasi dalam mencegah

⁹ "Layanan Terpadu Satu Atap Pekerja Migran Indonesia (LTSA PMI)," Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, diakses 29 September 2025, <https://disnaker.blitarkab.go.id/layanan-program/layanan-terpadu-satu-atap-pekerja-migran-indonesia-ltsa-pmi/>.

keberangkatan PMI non-prosedural di Bandara Soekarno-Hatta,¹⁰ sementara Longgarini (2023) menyoroti lemahnya pemahaman hukum dan penegakan hukum sebagai faktor utama tingginya angka pekerja migran non-prosedural.¹¹ Triwulandari (2023) menambahkan bahwa program pencegahan di tingkat desa, seperti Desmigratif, efektif menurunkan praktik non-prosedural melalui edukasi dan pendekatan personal.¹² Meski begitu, kajian di tingkat kabupaten, khususnya mengenai upaya preventif oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, masih sangat terbatas. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang saya rencanakan akan mengisi celah tersebut dengan fokus pada langkah-langkah preventif Disnaker dalam menghadapi keberangkatan PMI nonprosedural.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk melihat bagaimana upaya preventif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dilaksanakan dalam praktik, sejauh mana pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan hukum, dan apa saja hambatan yang menyebabkan upaya pencegahan keberangkatan PMI nonprosedural belum berjalan optimal. Atas dasar itu, peneliti mengambil judul: “Upaya Preventif Dinas Tenaga Kerja dalam Pencegahan Keberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI)

¹⁰ Werdy Satrio Bayuaji and Puspitasari Puspitasari, “Kerjasama Kelembagaan Antara BP2MI Dan Ditjen Imigrasi Dalam Pencegahan Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural Di Bandara Soekarno Hatta,” *Jurnal Syntax Admiration* 5, no. 10 (2024): 4011–23, <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i10.1668>.

¹¹ Apri Tri Longgarini, Aulia Nurul Shaafiyah, and Bella Mega Rahmaningtias, “Penanganan Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian,” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 23, no. 2 (2023): 1474, <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3110>.

¹² Ratna Triwulandari and Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba, “Strategi Pemerintah Desa Sukosewu Dalam Mencegah Pekerja Migran Non Prosedural Melalui Program Desmigratif,” *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan* 11, no. 1 (2022): 256–71, <https://doi.org/10.26740/kmkn.v11n1.p256-271>.

Nonprosedural Berdasarkan Peraturan Perundang-undangan tentang PMI (Studi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar)”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana upaya preventif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam mencegah keberangkatan Pekerja Migran Indonesia nonprosedural?
2. Apa saja faktor penghambat upaya preventif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam mencegah keberangkatan Pekerja Migran Nonprosedural?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis upaya preventif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam mencegah keberangkatan Pekerja Migran Indonesia nonprosedural.
2. Untuk menganalisis faktor penghambat upaya preventif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam mencegah keberangkatan Pekerja Migran Indonesia nonprosedural.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian mengenai upaya preventif pemerintah daerah dalam konteks penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia (PMI), khususnya dalam pencegahan keberangkatan PMI nonprosedural. Serta memperkuat pemahaman mengenai bagaimana ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tentang PMI diimplementasikan ke dalam langkah-langkah

preventif oleh Disnaker di tingkat Kabupaten, serta mengidentifikasi hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

Menjadi masukan untuk memperkuat upaya preventif, terutama melalui peningkatan sosialisasi, penguatan koordinasi antar instansi, dan pelayanan yang baik bagi calon Pekerja Migran Indonesia.

b. Bagi masyarakat

Meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai risiko keberangkatan jalur nonprosedural serta mendorong penggunaan jalur penempatan resmi agar memperoleh perlindungan hukum.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi bahan rujukan awal bagi penelitian selanjutnya yang membahas upaya preventif, perlindungan, atau permasalahan PMI nonprosedural dari sudut pandang yang lebih luas.

E. Definisi Operasional

A. Upaya Preventif

Upaya preventif adalah langkah yang dilakukan sebelum terjadinya penyimpangan atau pelanggaran, dengan tujuan untuk mengurangi terjadinya masalah. Pada penelitian ini upaya preventif diartikan sebagai upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sebelum keberangkatan calon PMI, seperti sosialisasi, verifikasi, dan koordinasi antar lembaga agar calon PMI tidak berangkat melalui jalur nonprosedural.

B. Dinas Tenaga Kerja

Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) dalam penelitian ini adalah perangkat daerah Kabupaten Blitar yang memiliki tugas membantu bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, termasuk pelayanan, pemantuan, pembinaan dan perlindungan terhadap calon Pekerja Migran Indonesia pada tahap sebelum bekerja dan setelah bekerja sesuai wewenang.

C. Pekerja Migran Indonesia

Pekerja Migran Indonesia, yang juga dikenal sebagai PMI, diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Menurut UU tersebut, PMI diartikan sebagai Warga Negara Indonesia (WNI) yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.¹³ Atau dapat diartikan juga sebagai individu yang memenuhi persyaratan untuk bekerja dan memperoleh penghasilan di negara lain.

D. Non-Prosedural

Yang dimaksud dengan non-prosedural ialah ilegal atau tidak mengikuti prosedur resmi yang telah ditetapkan. Nonprosedural dalam penelitian ini adalah calon PMI yang berangkat atau bekerja di luar negeri tidak melalui mekanisme resmi yang telah ditetapkan pemerintah, seperti

¹³ "Pekerja Migran? Cari Tahu Syarat, Hak Dan Klasifikasinya!," BPJS Ketenagakerjaan, 2025, diakses 1 November 2025, <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18590/artikel-pekerja-migran>.

tidak melengkapi dokumen, mengubah atau menyamarkan data diri maupun dokumen lainnya, serta melalui perantara yang tidak sah.¹⁴

F. Sistematika Penulisan

Untuk memastikan penelitian ini disusun secara terarah, sistematis, dan setiap babnya saling berkaitan, serta memudahkan pembaca untuk memahami isi penelitian, maka peneliti menyusun sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab 1 Pendahuluan. Bab pertama membahas latar belakang masalah keberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) nonprosedural di Kabupaten Blitar, serta peran penting Dinas Tenaga Kerja dalam melakukan upaya preventif. Bab ini juga mencakup rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian baik dari segi teori maupun praktis. Adapun definisi operasional yang menjelaskan definisi pada judul penelitian dan yang terakhir ialah sistematika pembahasan tujuannya untuk mempermudah memahami sistematika penelitian ini.

Bab II Tinjauan Pustaka. Bab kedua menyajikan teori-teori yang relevan, seperti teori upaya preventif, konsep perlindungan untuk calon PMI, serta konsep Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia nonprosedural yang terdapat pada kerangka teori sebagai dasar untuk analisis. Selain itu, bab ini juga membahas penelitian sebelumnya yang mencakup perbedaan dan persamaan dengan penelitian ini.

¹⁴ Lara Agista and M. Syaprin Zahidi, "PENGAWASAN TERHADAP LEGALITAS PASPOR DALAM RANGKA PENCEGAHAN TKI NONPROSEDURAL DI KANTOR," *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian*, Vol. 6, no. 1 (2023): 127–36, <https://doi.org/10.52617/jikk.v6i1.410>.

Bab III Metode Penelitian. Bab ketiga ini membahas metodologi penelitian yang digunakan oleh peneliti. Penelitian ini menggunakan metode empiris. Pada metode penelitian ini dibagi menjadi beberapa sub bab, yaitu jenis penelitian, pendekatan penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode pengolahan data.

Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan. Bab keempat berisi tentang hasil penelitian serta pembahasannya. Pada bab ini, dijelaskan rumusan masalah yang sudah ditetapkan sebelumnya, bersama dengan hasil analisis data primer dan data sekunder untuk menjawab pertanyaan yang tercantum dalam rumusan masalah. Melalui pembahasan ini, dapat dipahami bagaimana hasil upaya preventif dinas tenaga kerja dalam pencegahan keberangkatan pekerja migran Indonesia (PMI) non prosedural di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

Bab V Penutup. Bab kelima merupakan bab terakhir yang mencakup kesimpulan dan saran. Dalam bab ini, kesimpulan harus diambil dari gambaran umum atau ringkasan penelitian yang telah dilakukan, dan jawaban harus berasal dari pertanyaan yang telah dirumuskan sebelumnya. Isi kesimpulan harus menjawab permasalahan yang telah ditentukan dalam rumusan masalah. Saran merupakan usulan atau solusi untuk mengatasi masalah yang dibahas oleh pihak terkait. Isi saran ini bisa dihubungkan dengan tujuan penelitian yang telah dijelaskan di bab pertama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian oleh Apri Tri Longgarini, Aulia Nurul Shaafiyah, dan Bella Mega Rahmaningtias (2023) yang berjudul "Penanganan Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian." Menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan teori perlindungan hukum dan tanggung jawab negara. Kajiannya berfokus pada perlindungan hukum dan peran imigrasi dalam menangani PMI non prosedural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perlindungan belum terhadap PMI nonprosedural belum optimal karena masih terdapat kendala berupa rendahnya pemahaman hukum, pemalsuan dokumen dan lemahnya koordinasi antarinstansi.¹⁵
2. Penelitian oleh Amanda Graysela Mawikere, Imelda A. Tangkere, dan Stevan O. Voges (2024) dalam penelitiannya yang berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017." Menggunakan metode yuridis normatif. Serta konsep perlindungan hukum. Kajian ini fokus pada pengaturan dan mekanisme perlindungan hukum bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 memberikan

¹⁵ Longgarini, Shaafiyah, and Rahmaningtias, "Penanganan Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian."

perlindungan menyeluruh pada tiga tahap: sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja melalui koordinasi antara pemerintah pusat, daerah, BP2MI, dan P3MI, mencakup jaminan sosial, bantuan hukum, hingga pemulangan. Namun, implementasinya belum optimal karena kurangnya koordinasi antar lembaga, lemahnya pengawasan, serta banyak pekerja non-prosedural yang tidak terlindungi penuh.¹⁶

3. Penelitian oleh Ratna Triwulandari dan Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Strategi Pemerintah Desa Sukosewu dalam Mencegah Pekerja Migran Non Prosedural Melalui Program Desmigratif.” Menggunakan metode studi kasus dan teori strategi komunikasi John Middleton, yang menekankan kombinasi unsur komunikator, komunikan, dan media. Berfokus pada strategi Pemerintah Desa Sukosewu dalam mencegah pekerja migran non prosedural melalui program desmigratif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa layanan migrasi, pendekatan personal, pemantauan melalui media sosial, dan bimbingan teknis kepada tokoh masyarakat cukup efektif dalam menekan praktik keberangkatan nonprosedural. Hal ini terlihat dari tidak adanya lagi pekerja migran nonprosedural dari Desa Sukosewu pada tahun 2019–2021.¹⁷

¹⁶ Amanda Graysela Mawikere, Imelda A. Tangkere, and Stevan O. Voges, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017,” *Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT* 14 (2024),

file:///C:/Users/User/Downloads/Jurnal+Amanda+Graysela+Mawikere.pdf.

¹⁷ Triwulandari and Marganda Hadiarto Purba, “Strategi Pemerintah Desa Sukosewu Dalam Mencegah Pekerja Migran Non Prosedural Melalui Program Desmigratif.”

4. Penelitian oleh Werdy Satrin Bayuaji dan Puspitasari (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Kerjasama Kelembagaan Antara BP2MI dan Ditjen Imigrasi dalam Pencegahan Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural di Bandara Soekarno Hatta.” Menggunakan metode penelitian studi kasus dengan fokus kajian berupa upaya kolaboratif antara BP2MI dan Direktorat Jenderal Imigrasi dalam mencegah keberangkatan pekerja migran Indonesia nonprosedural di Bandara Soekarno-Hatta. Hasilnya menunjukkan bahwa kolaborasi kedua lembaga berhasil mencegah ribuan PMI nonprosedural, serta memperkuat integrasi data SIMKIM dan Sisko P2MI. Namun, masih ada kendala berupa ketimpangan kewenangan dan sumber daya, sehingga diperlukan reformasi kebijakan dan peningkatan koordinasi sesuai UU No. 18 Tahun 2017.¹⁸
5. Penelitian oleh M. Yusuf Samad, Nicky Amanda, Mahda T. C. Manggabarani, Nadindra Wastitya, Abdul Azis, dan Heny Batara Maya (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pencegahan dan Penanganan Praktik Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural (PMI-NP) Melalui Pendekatan Intelijen Strategi.” Menggunakan metode penelitian kualitatif serta konsep intelijen strategis melalui sinergi antarlembaga seperti BP2MI, Kemenkumham, Kemenlu, dan Kepolisian. Kajian ini fokus pada faktor-faktor pemicu maraknya praktik Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural, upaya pencegahan dan penanganannya. Hasil menunjukkan

¹⁸ Bayuaji and Puspitasari, “Kerjasama Kelembagaan Antara BP2MI Dan Ditjen Imigrasi Dalam Pencegahan Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural Di Bandara Soekarno Hatta.”

bahwa praktik Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural masih marak terjadi karena faktor ekonomi, minimnya edukasi, dan kurangnya pengawasan. Upaya pencegahan sudah dilakukan melalui pembuatan regulasi, pengawasan di TPI, serta program Desa Migran Produktif, namun belum efektif. Pendekatan intelijen strategis melalui lembaga tersebut telah diimplementasikan, namun penelitian merekomendasikan pelibatan BIN dan masyarakat agar perlindungan PMI lebih optimal.¹⁹

6. Penelitian oleh Rizky Aulia Fitri dan Arianto Nugroho S.Pd., S.H., (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terkait Pemenuhan Persyaratan Dokumen Calon Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Ponorogo.” Menggunakan metode penelitian empiris dengan konsep pengawasan administratif, serta fokus kajiannya bagaimana bentuk pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Ponorogo pemenuhan persyaratan dokumen calon pekerja migran Indonesia (PMI), serta kendala yang dihadapi dalam proses pengawasan agar sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Hasilnya menunjukkan bahwa pengawasan dilakukan melalui empat cara yaitu, melakukan pengawasan internal kepada pegawai, pengawasan eksternal kepada calon

¹⁹ M Yusuf Samad et al., “Pencegahan Dan Penanganan Praktik Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural (PMI-NP) Melalui Pendekatan Intelijen Strategis (Prevention and Addressing Non- Procedural Indonesian Migrant Worker Practices (PMI-NP) Through A Strategic Intelligence Approach),” *Jurnal Lemhannas RI* 11 (2023): 260, https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://jurnal.lemhanas.go.id/index.php/jkl/article/download/486/319&ved=2ahUKEwiloNnR_42OAxXLyDgGHdGIKV0QFnoECBwQAQ&usg=AOvVaw0FDz4uTDnJKNXjr-3D79pz.

PMI, perusahaan penyalur, dan desa, pengawasan preventif melalui verifikasi bertahap dan penyuluhan, serta pengawasan represif dengan sanksi administratif dan pidana. Namun, pelaksanaannya belum optimal karena minimnya jumlah pegawai, anggaran yang terbatas, serta rendahnya kesadaran hukum calon PMI dan ketidakpatuhan perusahaan penyalur.²⁰

7. Penelitian oleh Brianta Petra Ginting, Hedwig Adianto Mau, Mardi Candra (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Tinjauan Yuridis Pencegahan Pemberian Paspor Republik Indonesia kepada Pekerja Migran Indonesia Nonprosedural dengan Modus Berprofesi Sebagai Pelaut (Studi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Tanjung Priok)” Menggunakan pendekatan peraturan perundang-undangan serta teori efektivitas hukum dan teori strain Robert K. Merton yang menjelaskan bahwa tekanan sosial dapat mendorong individu melakukan pelanggaran seperti pemalsuan dokumen atau jalur ilegal. Fokus kajiannya tinjauan yuridis terhadap upaya pencegahan pemberian Paspor Republik Indonesia kepada PMI non-prosedural yang menggunakan modus berprofesi sebagai pelaut. Hasilnya menunjukkan bahwa modus pelaut masih marak terjadi karena faktor ekonomi, pendidikan rendah, dan lemahnya pengawasan dokumen. Pencegahannya belum optimal akibat belum adanya aturan khusus dan

²⁰ Rizqy Aulia Fitri and Arinto Nugroho, “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terkait Pemenuhan Persyaratan Dokumen Calon Pekerja Migran Indonesia Di Kabupaten Ponorogo,” *Jurnal Novum* 2, no. 1 (2018), <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/24864>.

sistem verifikasi antarinstansi yang terintegrasi, sehingga perlu sinkronisasi regulasi dan koordinasi antar lembaga terkait.²¹

8. Penelitian oleh Felix Ferdin Bakker dan Tony Mirwanto (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Kontribusi Peranan Imigrasi Indonesia Dalam Mencegah dan Memberikan Perlindungan HAM Terhadap Adanya Pekerja Migran Non-Prosedural (PMI-NP) dari Kejahatan Transnasional” Menggunakan metode penelitian hukum empiris serta teori perlindungan hukum, teori hak asasi manusia, dan konsep *human security* yang menekankan keseimbangan antara pelayanan publik dan pengawasan keimigrasian. Kajian ini fokus pada peran strategis Imigrasi Indonesia dalam mencegah keberangkatan PMI non-prosedural dan melindungi hak mereka agar tidak menjadi korban kejahatan transnasional seperti *human trafficking*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Imigrasi berperan penting dalam mencegah PMI non-prosedural melalui verifikasi dokumen, wawancara, dan pengawasan di TPI. Namun, upaya ini masih terkendala karena masih terdapat modus keberangkatan ilegal, kurangnya kesadaran hukum masyarakat, serta koordinasi antarinstansi yang belum optimal.²²
9. Penelitian oleh Arfinka Saputra, Dessy Natallia, Seri Azlina, Bentar triansyah, Sahrul Efendi (2025) dalam penelitiannya yang berjudul “Peran

²¹ Brianta Petra Ginting, “Tinjauan Yuridis Pencegahan Pemberian Paspor Republik Indonesia Kepada Pekerja Migran Indonesia Nonprosedural Dengan Modus Berprofesi Sebagai Pelaut (Studi Pada Kantor Imigrasi Kelas I Tpi Tanjung Priok),” *Syntax Idea* 4, no. 10 (2022): 1532–45, <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v4i10.1310>.

²² Felix Ferdin Bakker and Tony Mirwanto, “Kontribusi Peranan Imigrasi Indonesia Dalam Mencegah Dan Memberikan Perlindungan Ham Terhadap Adanya Pekerja Migran Non-Prosedural (Pmi-Np) Dari Kejahatan Transnasional,” *Journal of Law and Border Protection* 3, no. 1 (2021): 51–63, <https://journal.poltekim.ac.id/jlbp/article/view/208>.

Imigrasi Dalam Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang Terhadap Pekerja Migran Nonprosedural di Kota Tanjungpinang Tahun 2025” Menggunakan metode penelitian kualitatif dengan studi kasus serta teori perlindungan hukum, efektivitas hukum, dan konsep sinergi kelembagaan dalam pemberantasan TPPO di wilayah perbatasan. Kajian ini fokus pada peran dan strategi Imigrasi Kelas I Tanjungpinang dalam mencegah dan memberantas tindak pidana perdagangan orang (TPPO) terhadap Pekerja Migran Indonesia nonprosedural. Hasilnya menunjukkan Imigrasi Tanjungpinang telah melakukan pencegahan melalui pemeriksaan dokumen, wawancara paspor, patroli jalur rawan, dan kerja sama lintas instansi, namun terkendala dengan SDM terbatas, lemahnya koordinasi, dan belum terdapat regulasi daerah khusus, sehingga perlu penguatan regulasi dan sinergi antar lembaga.²³

10. Penelitian oleh Moh. Romli dan Devi Rahayu (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Perlindungan Bagi Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural Terhadap Tindakan Perdagangan Manusia” Penelitian ini menggunakan metode normatif dengan fokus pada perlindungan hukum bagi PMI nonprosedural yang rentan menjadi korban perdagangan orang. Hasilnya menunjukkan bahwa PMI nonprosedural tetap berhak memperoleh perlindungan hukum berdasarkan prinsip hak asasi manusia

²³ Arfinka Saputra et al., “Peran Imigrasi Dalam Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang Terhadap Pekerja Migran Nonprosedural Di Kota Tanjungpinang Tahun 2025,” *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik* 2, no. 4 (2025): 1007–10.

dan tanggung jawab negara, meskipun keberangkatannya tidak sesuai prosedur resmi.²⁴

Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan

No.	Penulis	Judul	Persamaan	Perbedaan
1.	Apri Tri Longgarini, Aulia Nurul Shaafiyah, dan Bella Mega Rahmaningtias (2023)	Penanganan Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural Dalam Perspektif Hukum Keimigrasian	Sama-sama membahas pembahasan mengenai PMI nonprosedural dan hambatan pengawasan di lapangan.	Penelitian Apri, Aulia, dan Bella berfokus pada penelitian tersebut berfokus pada perspektif hukum keimigrasian, sedangkan penelitian saya menitikberatkan pada upaya preventif oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.
2.	Amanda Graysela Mawikere, Imelda A. Tangkere, dan Stevan O. Voges (2024)	Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017	Sama-sama fokus terhadap perlindungan hukum PMI dan penggunaan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 sebagai dasar hukum utama dalam penelitian.	Penelitian Amanda, Imelda dan Stevan menggunakan metode yuridis normatif, sehingga lebih menekankan kajian tekstual terhadap norma hukum tanpa melihat realitas di lapangan. Sementara penelitian saya

²⁴ Moh. Romli and Devi Rahayu, "Perlindungan Bagi Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural Terhadap Tindakan Perdagangan Manusia," *Simbur Cahaya*, 2024, 172–87, <https://doi.org/10.28946/sc.v31i1.3494>.

				menggunakan metode empiris, sehingga mengkaji secara langsung bagaimana upaya Disnaker Kabupaten Blitar serta kendalanya.
3.	Ratna Triwulandari dan Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba (2023)	Strategi Pemerintah Desa Sukosewu dalam Mencegah Pekerja Migran Non Prosedural Melalui Program Desmigratif	Sama-sama fokus pada upaya pencegahan PMI nonprosedural	Penelitian Ratna dan Iman berfokus di tingkat desa dan strategi komunikasi, sedangkan penelitian saya berfokus pada Disnaker Kabupaten Blitar dan upaya preventif berdasarkan peraturan perundang-undangan.
4.	Werdy Satrin Bayuaji dan Puspitasari (2024)	Kerjasama Kelembagaan Antara BP2MI dan Ditjen Imigrasi dalam Pencegahan Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural di Bandara Soekarno Hatta	Sama-sama menyoroti pentingnya koordinasi antar lembaga dalam pencegahan PMI nonprosedural	Penelitian Werdy dan Puspitasari berfokus di Bandara Soekarno-Hatta sedangkan penelitian saya dilakukan di tingkat daerah dengan fokus pada Disnaker Kabupaten Blitar.
5.	M. Yusuf Samad, Nicky Amanda, Mahda T. C. Manggabarani,	Pencegahan dan Penanganan Praktik Pekerja	Sama-sama membahas pencegahan dan penanganan	Penelitian Yusuf, dkk menggunakan konsep intelijen strategis dengan

	Nadindra Wastitya, Abdul Azis, dan Heny Batara Maya (2023)	Migran Indonesia Non Prosedural (PMI-NP) Melalui Pendekatan Intelijen Strategi	PMI non-prosedural serta pentingnya sinergi antar lembaga pemerintah.	fokus pada sinergi tingkat nasional dan berorientasi pada strategi intelijen dan pencegahan makro, sedangkan penelitian saya berfokus pada upaya preventif oleh Disnaker Kabupaten Blitar.
6.	Rizky Aulia Fitri dan Arianto Nugroho S.Pd., S.H., (2023)	Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terkait Pemenuhan Persyaratan Dokumen Calon Pekerja Migran Indonesia di Kabupaten Ponorogo	Sama-sama membahas peran Dinas Tenaga Kerja dan fungsi pengawasan terhadap PMI berdasarkan UU No. 18 Tahun 2017.	Penelitian Rizky dan Arianto penelitian tersebut menitikberatkan pada pemenuhan dokumen calon PMI, sedangkan penelitian ini lebih menekankan pada upaya preventif dalam mencegah keberangkatan nonprosedural.
7.	Brianta Petra Ginting, Hedwig Adianto Mau, Mardi Candra (2022)	Tinjauan Yuridis Pencegahan Pemberian Paspor Republik Indonesia kepada Pekerja Migran Indonesia Nonprosedural	Sama-sama mengangkat isu terkait PMI non-prosedural dan upaya pencegahan pelanggaran, prosedur, serta didasarkan pada	Penelitian Brianta, dkk fokus pada peran Imigrasi dan penerbitan paspor dan menggunakan pendekatan perundang-undangan, sedangkan penelitian saya

		dengan Modus Berprofesi Sebagai Pelaut (Studi pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Tanjung Priok)	peraturan perundang-undangan.	menggunakan metode empiris dan menganalisis upaya Disnaker Blitar di tingkat daerah, termasuk pada kendalanya.
8.	Felix Ferdin Bakker dan Tony Mirwanto (2021)	Kontribusi Peranan Imigrasi Indonesia Dalam Mencegah dan Memberikan Perlindungan HAM Terhadap Adanya Pekerja Migran Non-Prosedural (PMI-NP) dari Kejahatan Transnasional	Sama-sama membahas upaya pencegahan PMI non-prosedural, serta memakai teori perlindungan hukum.	Penelitian Felix dan Tony berfokus pada peran Imigrasi dalam konteks kejahatan transnasional,. Sementara penelitian saya fokus pada upaya di tingkat kabupaten (Blitar) dan menilai sejauh mana pelaksanaannya efektif berdasarkan peraturan yang ada.
9.	Arfinka Saputra, Dessy Natallia, Seri Azlina, Bentar triansyah, Sahrul Efendi (2025)	Peran Imigrasi Dalam Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang Terhadap Pekerja Migran Nonprosedural di Kota Tanjungpinang Tahun 2025	Sama-sama membahas PMI non-prosedural, perlindungan hukum, serta kendala implementasi di lapangan.	Penelitian Arfinka, dkk fokus pada TPPO dan peran Imigrasi. Sementara penelitian saya fokus pada upaya Disnaker Kabupaten Blitar.
10.	Moh. Romli dan Devi Rahayu (2024)	Perlindungan Bagi Pekerja Migran	Sama-sama membahas kerentanan	Penelitian Romli dan Devi lebih

		Indonesia Non- Prosedural Terhadap Tindakan Perdagangan Manusia	PMI nonprosedural dan pentingnya perlindungan hukum.	menekankan perlindungan hukum secara normatif, sedangkan penelitian saya mengkaji upaya preventif secara empiris di daerah.
--	--	---	---	--

B. Kerangka Teori

1. Upaya Preventif

Secara etimologi, kata preventif berasal dari bahasa latin *pravenire*, yang berarti antisipasi atau mencegah sesuatu sebelum terjadi.²⁵ Preventif merujuk pada serangkaian upaya atau langkah yang dilakukan oleh individu maupun kelompok guna mencegah terjadinya suatu kejadian atau kondisi yang tidak diinginkan. Upaya ini berfungsi sebagai langkah pencegahan terhadap berbagai gangguan atau risiko yang dapat membahayakan diri sendiri maupun kelompok.

Upaya preventif umumnya ditujukan pada pihak yang rentan terhadap suatu masalah. Sederhananya upaya preventif bisa dijelaskan sebagai langkah pengendalian sosial melalui tindakan pencegahan terhadap berbagai gangguan, baik yang mengancam keteraturan maupun kehidupan masyarakat.

²⁵ Tim Hukum Online, "Perbedaan Upaya Preventif Dan Represif Serta Contohnya," Hukumonline.com, 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/upaya-preventif-1t63e0813b74769?page=all>.

Menurut Nurdjana dalam *Sistem Hukum Pidana dan Bahaya Laten Korupsi*, upaya preventif merupakan langkah-langkah yang diambil untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap norma-norma yang berlaku. Upaya tersebut dilakukan dengan cara memastikan agar faktor niat dan kesempatan tidak bertemu, sehingga tercipta kondisi masyarakat yang aman dan tertib. Secara sederhana, upaya preventif meliputi berbagai bentuk usaha yang bertujuan menghalangi terjadinya suatu kejadian. Pada konteks hukum, tindakan preventif merujuk pada berbagai langkah yang dilakukan guna menghindari pelanggaran hukum.

Maka dari itu, upaya preventif dapat dimaknai sebagai langkah untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan. Dalam konteks perlindungan PMI, pendekatan preventif lebih digunakan sebagai upaya pencegahan sebelum keberangkatan. Hal ini dikarenakan perlindungan sebelum bekerja dibentuk untuk memastikan bahwa calon PMI berangkat melalui jalur resmi, dengan dokumen yang sah, informasi yang di dapat benar, serta prosedur penempatannya sesuai hukum.

Dalam penelitian ini upaya preventif dapat dipahami sebagai langkah nyata yang dilakukan Disnaker untuk mencegah keberangkatan PMI nonprosedural. Secara normatif, Undang-Undang nomor 18 tahun 2017 pada pasal 13 yang berisi mengenai dokumen-dokumen yang wajib dimiliki oleh calon PMI untuk dapat ditempatkan ke luar negeri, pasal 38 ayat (2) yang menyatakan bahwa “*Dalam memberikan pelayanan penempatan dan perlindungan sebagaimana pada ayat (1), Pemerintah*

*Daerah membentuk layanan terpadu satu atap.*²⁶ Pasal 41 huruf a berbunyi “*Menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat.*”²⁷ Dari pasal-pasal tersebut dapat dilihat bahwa upaya preventif dalam isu PMI pada dasarnya berbentuk pelayanan, pembinaan, verifikasi, dan koordinasi antar instansi.

2. Perlindungan Hukum Pekerja Migran Indonesia dan Pekerja Migran Nonprosedural

Perlindungan hukum merupakan upaya yang diberikan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk melindungi subjek hukum melalui lembaga yang berwenang, sehingga hak-haknya terlindungi dan memberikan rasa aman.²⁸ Dalam konteks Pekerja Migran Indonesia, perlindungan hukum menjadi penting karena PMI menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 1 ayat (2) tentang perlindungan pekerja migran Indonesia, “*Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.*”²⁹ Sehingga pengertian tersebut menegaskan bahwa PMI adalah subjek hukum yang hak-haknya wajib dijamin oleh negara sejak sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja.

²⁶ Pasal 38 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

²⁷ Pasal 41 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

²⁸ J H Sinaulan, “Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat,” *Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 04 (2018): 79–84.

²⁹ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Pada Undang Undang Nomor 18 tahun 2017 pasal 6 ayat (1) disebutkan bahwa Pekerja Migran juga mendapatkan haknya, sebagai berikut.³⁰

- a. Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
- b. Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
- d. Memperoleh pelayanan yang profesional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja;
- e. Menjalankan ibadah sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
- f. Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau Perjanjian Kerja;
- g. Memperoleh perlindungan dan bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;

³⁰ Pasal 6 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

- h. Memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam Perjanjian Kerja;
- i. Memperoleh akses berkomunikasi;
- j. Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
- k. Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;
- l. Memperoleh jaminan perlindungan keselamatan dan keamanan kepulangan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau
- m. Memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

Dengan adanya hak-hak tersebut perlindungan hukum PMI tidak hanya berkaitan dengan penyelesaian masalah ketika PMI sudah berada di luar negeri, tetapi juga mencakup pencegahan sejak awal agar calon PMI tidak terjerumus ke jalur yang tidak resmi.

Pelindungan PMI sebelum bekerja juga dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021. Peraturan ini menegaskan bahwasannya pelaksanaan pelindungan PMI dilakukan untuk menjamin pemenuhan hak PMI sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.³¹ Dalam tahap sebelum bekerja sesuai dengan pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 pelindungan sebelum bekerja

³¹ Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

dibagi menjadi 2, yaitu: perlindungan administratif dan perlindungan teknis.³² Pasal 4 ayat (2) menegaskan perlindungan administratif yang dimaksud meliputi: kelengkapan dan keabsahan dokumen penempatan serta penetapan kondisi dan syarat kerja.³³ Pasal 4 ayat (3) menegaskan mengenai perlindungan teknis sebagaimana yang dimaksud meliputi:³⁴

- a. Pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi;
- b. Peningkatan kualitas Calon Pekerja Migran Indonesia melalui pendidikan dan pelatihan kerja;
- c. Jaminan sosial;
- d. Fasilitasi pemenuhan hak Calon Pekerja Migran Indonesia;
- e. Penguatan peran pegawai fungsional pengantar kerja;
- f. Pelayanan penempatan di LTSA Pekerja Migran Indonesia;
- dan
- g. Pembinaan dan pengawasan;

Istilah PMI nonprosedural di artikan sebagai calon pekerja atau pekerja yang berangkat tidak melalui mekanisme resmi, menggunakan dokumen yang tidak lengkap atau bermasalah, bahkan melewati jalur penempatan yang tidak sah. Masalahnya bukan semata-mata soal status administrasi, melainkan karena kondisi ini membuat pekerja menjadi lebih

³² Pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

³³ Pasal 4 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

³⁴ Pasal 4 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

rentan terhadap eksploitasi, kekerasan, penipuan, penyelundupan orang, sampai perdagangan manusia.³⁵

Selain faktor dokumen, aspek kompetensi kerja juga tidak bisa dilepaskan dari pencegahan keberangkatan nonprosedural. Calon PMI yang minim pengetahuan tentang hak, syarat kerja, bahasa, dan prosedur resmi cenderung lebih mudah tergiur jalur cepat yang ditawarkan oleh calo atau perantara. Dari kajian yang didapat menunjukkan bahwa kurangnya kompetensi tersebut membuat calon PMI dapat berujung pada diskriminasi, eksploitasi, penipuan, upah yang tidak dibayar, hingga perdagangan orang.³⁶ Dengan demikian, peningkatan kompetensi dapat dibaca sebagai bagian dari pencegahan, bukan sekadar persiapan teknis untuk bekerja di luar negeri.

Dalam penelitian ini, perlindungan hukum PMI dan konsep PMI nonprosedural dipakai untuk menganalisis bahwa upaya preventif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar bukan sekadar tindakan administratif, melainkan bagian dari pelaksanaan kewajiban negara dalam memberi perlindungan kepada calon PMI. Dengan demikian, langkah seperti sosialisasi, verifikasi dokumen, koordinasi antarinstansi dapat dipahami

³⁵ Romli and Rahayu, "Perlindungan Bagi Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural Terhadap Tindakan Perdagangan Manusia."

³⁶ Desi Fitriani, Dadang Ramdhan, and Andriyani Hapsari, "STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA STRATEGIES FOR INCREASING THE COMPETENCY OF" 49, no. 2 (2023): 191–202, <https://doi.org/10.14203/jmi.v49i2.1367>.

sebagai bentuk konkret perlindungan hukum untuk mencegah keberangkatan PMI nonprosedural.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan penelitian empiris. Penelitian empiris berfokus pada pengumpulan data lapangan melalui wawancara dengan pihak-pihak terkait. Tujuannya untuk mengumpulkan fakta-fakta sebagai data penelitian, yang kemudian dianalisis untuk mengidentifikasi masalah-masalah yang ada, sehingga dapat mencapai penyelesaian yang efektif.³⁷ Penelitian ini juga menggunakan peraturan perundang-undangan yang relevan sebagai acuan untuk memahami kewenangan, prosedur, dan standar upaya preventif yang seharusnya dipatuhi, meskipun fokusnya tetap pada data lapangan.

Peneliti memilih jenis penelitian ini untuk mengungkap fakta lapangan terkait upaya preventif yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam mencegah keberangkatan PMI nonprosedural.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan yuridis empiris. Pendekatan yuridis empiris adalah metodologi penelitian hukum yang memadukan wawancara langsung di lapangan dengan norma hukum. Penelitian ini berfokus pada bagaimana hukum diterapkan pada kehidupan sehari-hari masyarakat dan akibat dari penerapannya. Dengan menggunakan pendekatan yuridis empiris, penelitian ini mengombinasikan dua jenis data. Pertama, data normatif yang

³⁷ Kornelius Benuf and Muhammad Azhar, "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer," *Jurnal Gema Keadilan* 7 (2020): 20–33, <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/gk.2020.7504>.

diambil melalui peraturan perundang-undangan yang relevan. Kedua, data empiris yang diperoleh melalui wawancara dengan pejabat atau pihak terkait yang bertanggung jawab atas pelaksanaan pengawasan.³⁸ Data empiris ini digunakan sebagai acuan untuk mengevaluasi apakah upaya preventif yang dilakukan sudah sesuai dengan aturan hukum yang berlaku, serta untuk mengidentifikasi kendala atau faktor penghambat di lapangan.

C. Lokasi Penelitian

Dalam penelitian, peneliti dapat menentukan lokasi yang akan digunakan sebagai tempat melakukan kegiatan guna memperoleh data yang diinginkan. Pada penelitian ini, peneliti memilih Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Blitar yang berlokasi di Jalan Imam Bonjol No. 7, Sananwetan, Kec. Sananwetan, Kota Blitar, Jawa Timur, 66137.

D. Jenis dan Sumber Data

1. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data utama atau pokok yang digunakan dalam penelitian ini. Data ini diperoleh dengan cara melakukan wawancara dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan proses penempatan PMI di kabupaten Blitar. Dalam penelitian ini diperoleh melalui wawancara dengan informan utama, yaitu pejabat Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar yang menangani bidang penempatan tenaga kerja dan perlindungan PMI. Selain itu, wawancara juga dilakukan dengan pihak pendukung, yaitu agen penempatan PMI dan

³⁸ Sidi Ahyar Wiraguna, "Metode Normatif Dan Empiris Dalam Penelitian Hukum : Studi Eksploratif Di Indonesia" 3, no. 3 (2024), <https://doi.org/10.59818/jps.v3i3.1390>.

pihak imigrasi, untuk memperoleh data pembandingan mengenai upaya preventif dan hambatan di lapangan

2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder berfungsi untuk memberikan penjelasan terhadap data primer, mencakup bahan-bahan publikasi yang relevan dengan perlindungan pekerja migran Indonesia. Bahan-bahan tersebut meliputi peraturan perundang-undangan yakni Undang Undang Nomor 18 Tahun 2017, PP Nomor 59 Tahun 2021, jurnal, dan buku-buku yang berkaitan dengan pembahasan penelitian ini.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang yang bertujuan untuk bertukar informasi atau ide melalui tanya jawab, sehingga dapat membentuk pemahaman dalam suatu topik tertentu.³⁹ Proses ini dapat juga melalui pengamatan dengan melakukan sesi tanya jawab secara lisan. Metode ini dianggap efektif dalam melakukan pengumpulan data primer di lapangan. Dengan menggunakan metode ini, peneliti dapat memperoleh informasi yang akurat dan optimal secara langsung atau bertatap muka dengan responden. Pada penelitian ini peneliti akan melakukan wawancara dengan pihak Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dan agen penempatan PMI sebagai data pendukung.

³⁹ Prof. Dr. Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2023).

2. Dokumentasi

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan dokumen sebagai sumber informasi formal dengan bukti otentik. Seperti dokumen yang meliputi laporan kegiatan sosialisasi oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, laporan kasus aduan, berita mengenai kasus-kasus PMI yang berangkat secara non prosedural, prosedur pendaftaran cpmi dari agen penempatan.

F. Metode Pengolahan Data

1. Pemeriksaan Data

Pemeriksaan data merupakan tahapan awal yang dilakukan dengan pengecekan kelengkapan untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang diajukan. Dari hasil informasi yang didapat dapat ditingkatkan dengan kualitas penulisan.

2. Klasifikasi

Tahapan selanjutnya melakukan pemeriksaan data, yang dilakukan melalui proses klasifikasi dengan mengumpulkan informasi dari berbagai sumber.

3. Verifikasi

Tahap ini dilakukan untuk memeriksa ulang data yang telah terkumpul, agar tidak ada kesalahan dalam data penelitian, sehingga dapat menjadi pemahaman data yang diperoleh

4. Analisis

Tahap ini merupakan analisis data yang dilakukan secara deskriptif kualitatif, yaitu dengan menguraikan data hasil wawancara dan dokumentasi, kemudian menghubungkannya dengan peraturan perundang-undangan yang relevan. Data yang telah diperoleh selanjutnya diklasifikasikan berdasarkan rumusan masalah, ditafsirkan, lalu ditarik kesimpulan untuk menjawab fokus penelitian

5. Kesimpulan

Tahap ini merupakan tahapan terakhir dari proses penulisan penelitian dengan mengambil kesimpulan dari pembahasan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peran penting dalam urusan ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Blitar. Sebagai lembaga yang berada di bawah pemerintah daerah, Disnaker Kabupaten Blitar menjalankan fungsinya berdasarkan prinsip otonomi daerah, di mana kewenangan pengelolaan urusan tenaga kerja didelegasikan dari pemerintah pusat kepada pemerintah kabupaten. Dinas ini beralamat di Jalan Imam Bonjol Nomor 7, Kelurahan Sananwetan, Kecamatan Sananwetan, Kota Blitar, Jawa Timur, 66137. Pemahaman tentang gambaran umum Disnaker Kabupaten Blitar menjadi penting untuk melihat sejauh mana kapasitas kelembagaan yang dimiliki dalam menjalankan tugas perlindungan pekerja migran Indonesia, termasuk di dalamnya upaya mencegah keberangkatan nonprosedural

1. Sejarah dan Dasar Hukum Pembentukan

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dibentuk dan diatur keberadaannya melalui Peraturan Daerah Kabupaten Blitar Nomor 3 Tahun 2022 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Berdasarkan peraturan daerah tersebut, Disnaker Kabupaten Blitar ditetapkan sebagai salah satu perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja. Lebih lanjut, tugas dan fungsi Disnaker kemudian dijabarkan secara lebih rinci melalui Peraturan Bupati

Blitar Nomor 103 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

Secara kelembagaan, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar berkedudukan sebagai unsur pelaksana pemerintah daerah yang bertanggung jawab kepada Bupati Blitar melalui Sekretaris Daerah. Kepala Dinas memimpin seluruh pelaksanaan tugas dan dibantu oleh Sekretariat serta bidang-bidang teknis.

2. Tugas dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

Berdasarkan Peraturan Bupati Blitar Nomor 103 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah sebagai berikut:⁴⁰

Tugas:

1. Dinas dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah pimpinan dan bertanggung jawab kepada Bupati.
2. Dinas mempunyai kewenangan melaksanakan tugas di bidang tenaga kerja dan transmigrasi.

Fungsi:

1. Pengesahan kebijakan di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.
2. Pelaksanaan kebijakan tugas dukungan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

⁴⁰ Pasal 4 Peraturan Bupati Blitar Nomor 103 Tahun 2022 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

3. Pengawasan, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan tugas bantuan teknis di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

4. Pelaksanaan pembinaan fungsi urusan pemerintahan daerah di bidang ketenagakerjaan dan transmigrasi.

5. Pelaksanaan administrasi dinas.

Setiap lembaga memiliki bidangnya sendiri untuk mendukung pencapaian dari tujuan yang telah dibuat. Begitu juga dengan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar yang memiliki bidang-bidang tersendiri guna mendukung pencapaian dari tujuan yang telah disusun dalam perencanaan untuk melaksanakan tugas dan fungsi masing-masing. Beberapa bidang yang terdapat pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar yaitu: Sekretariat, Bidang Pelatihan Kerja, Produktivitas Tenaga Kerja, dan Transmigrasi, Bidang Penempatan Tenaga Kerja dan Perluasan Kesempatan Kerja, Bidang Hubungan Industrial dan Syarat Kerja, Unit Pelaksana Teknis, Dan Kelompok Jabatan Fungsional.⁴¹

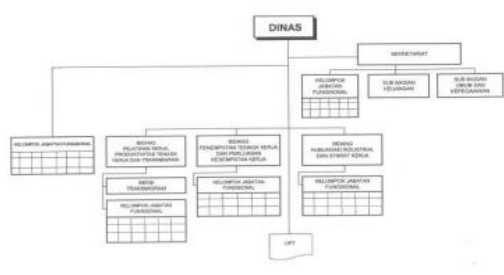
3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dan dibantu oleh Sekretariat dan bidang teknis. Sekretariat bertugas membantu Kepala Dinas dalam hal perencanaan, pengkoordinasian, dan pengendalian kegiatan administrasi umum,

⁴¹ Pasal 3 ayat (1) Peraturan Bupati Blitar Nomor 103 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

kepegawaian, perlengkapan, keuangan, serta pelayanan publik. Berikut susunan organisasi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar.

Gambar 4.1 Struktur Disnaker Kab Blitar



Sumber: <https://disnaker.blitarkab.go.id/>

Berdasarkan data LKjIP Disnaker Kabupaten Blitar Tahun 2024, jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dimiliki Disnaker Kabupaten Blitar sebanyak 27 orang.⁴² Jumlah ini terbilang cukup terbatas jika dibandingkan dengan luasnya wilayah Kabupaten Blitar dan banyaknya tugas yang harus dijalankan, termasuk urusan perlindungan PMI yang cakupannya cukup luas. Adanya keterbatasan jumlah personil ini berpengaruh pada kemampuan Disnaker dalam menjalankan program-programnya secara optimal. Dalam konteks pengawasan PMI, misalnya, tidak cukup banyak staf yang bisa ditugaskan secara khusus untuk urusan tersebut, mengingat satu orang atau satu bidang juga harus menangani berbagai urusan ketenagakerjaan lainnya.

⁴² Pemerintah Kabupaten Blitar, "Laporan Kinerja Instansi Pemerintah," Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, (2024).

4. Visi dan Misi

Visi-nya “Terwujudnya Kabupaten Blitar agro industri yang maju, berdaya saing, dan berkelanjutan.” Guna mencapai visi tersebut, Disnaker menetapkan misi, diantaranya yaitu mewujudkan transformasi ekonomi daerah, mewujudkan sumber daya manusia yang berdaya saing global, mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang adaptif serta berkualitas, mewujudkan masyarakat yang tentram, toleran, dan berbudaya, serta memantapkan kualitas infrastruktur dan sarana prasarana yang berwawasan lingkungan serta tangguh bencana.⁴³

5. Kabupaten Blitar sebagai Daerah Pengirim PMI

Kabupaten Blitar dikenal sebagai satu daerah pengirim pekerja migran yang cukup besar di Jawa Timur. Setiap tahunnya, ribuan warga Kabupaten Blitar berangkat bekerja ke luar negeri. Berdasarkan data dari Kabupaten Blitar, pada tahun 2024 tercatat sebanyak 3.727 orang PMI asal Kabupaten Blitar berangkat ke luar negeri, hingga tahun 2025 mengalami kenaikan sekitar 93 orang. Negara tujuan yang paling banyak diminati adalah Hongkong dan Taiwan, mengingat tingkat upah di kedua negara tersebut relatif lebih tinggi dibanding negara tujuan lainnya.

⁴³ Dinas Tenaga Kerja, “Visi Misi” Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2023, diakses 20 Februari 2026 <https://disnaker.blitarkab.go.id/profile/struktur-organisasi/> .

Gambar 4.2 Data Jumlah PMI

Indikator	Satuan	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI)	Orang	4.376	1.105	1.328	4.446	4.167	3.727	3.820

Sumber: <https://data.blitarkab.go.id/data>

Banyaknya jumlah PMI asal Kabupaten Blitar ini tentunya memberikan beban kerja yang tidak sedikit bagi Disnaker, terutama dalam hal pengawasan dan perlindungan. Di satu sisi, Disnaker harus memastikan bahwa setiap calon PMI memenuhi prosedur yang ditetapkan. Di sisi lain, dengan keterbatasan sumber daya yang dimiliki, tidak mudah untuk menjangkau dan mengawasi seluruh proses keberangkatan yang terjadi di wilayah yang cukup luas ini. Kondisi inilah yang menjadi latar belakang mengapa masih ada PMI nonprosedural yang lolos dari jangkauan pengawasan Disnaker Kabupaten Blitar.

B. Upaya Preventif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Mencegah Keberangkatan Pekerja Migran Indonesia Nonprosedural

Upaya preventif merupakan langkah-langkah yang dilakukan sebelum terjadinya suatu permasalahan, dengan tujuan mencegah munculnya risiko sejak awal. Dalam konteks perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI), upaya preventif menjadi penting dilakukan pada tahap pra-penempatan, karena pada tahap inilah calon PMI seharusnya memperoleh informasi, pelayanan, pemeriksaan dokumen, dan arahan agar berangkat melalui jalur resmi.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar sebagai wakil pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk melakukan perlindungan terhadap calon PMI, baik sebelum dan setelah bekerja. Hal ini sejalan dengan pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Berdasarkan undang-undang tersebut pada pasal 41 huruf e menyatakan bahwa *“memberikan pelindungan Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja dan setelah bekerja di daerah kabupaten/kota yang menjadi tugas dan kewenangannya.”*⁴⁴ Dengan demikian, upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar pada tahap pra-penempatan dapat dipahami sebagai bentuk pelaksanaan kewajiban pemerintah daerah dalam mencegah keberangkatan PMI nonprosedural..

Berdasarkan hasil penelitian, upaya preventif yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar meliputi sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat, verifikasi dokumen melalui SISKOP2MI, serta koordinasi antarinstansi melalui Layanan Terpadu Satu Atap. Ketiga bentuk upaya tersebut menunjukkan bahwa Disnaker tidak hanya berperan sebagai lembaga administratif, tetapi juga sebagai lembaga yang memiliki fungsi perlindungan dan pencegahan.

1. Sosialisasi dan Edukasi Kepada Masyarakat

Salah satu bentuk upaya preventif yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar adalah melalui sosialisasi dan edukasi kepada

⁴⁴ Pasal 41 huruf e Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

masyarakat, khususnya di desa-desa yang warganya banyak bekerja di luar negeri. Kegiatan sosialisasi ini pada dasarnya bertujuan untuk memberikan pemahaman kepada calon PMI dan keluarganya mengenai prosedur resmi bekerja ke luar negeri, dokumen yang harus dipenuhi, risiko keberangkatan nonprosedural, serta pentingnya menggunakan jalur penempatan yang sah.

Hal ini sesuai dengan Pasal 41 huruf (a) Undang-Undang nomor 18 tahun 2017 yang berbunyi , “*menyosialisasikan informasi dan permintaan Pekerja Migran Indonesia kepada masyarakat.*”⁴⁵ Dalam Pasal 4 ayat (3) huruf (a) Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 juga menegaskan bahwa perlindungan teknis sebelum bekerja mencakup pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi. Ketentuan tersebut diperjelas dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 yang berbunyi, “*pemberian sosialisasi dan diseminasi informasi kepada pencari kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (3) paling sedikit memuat mengenai pasar kerja luar negeri, tata cara penempatan, serta kondisi dan syarat kerja luar negeri.*”⁴⁶ Dengan demikian, sosialisasi tidak hanya dipahami sebagai penyampaian informasi umum, tetapi juga sebagai bentuk perlindungan awal agar calon PMI memahami peluang kerja resmi, prosedur penempatan, dan kondisi kerja di negara tujuan sebelum memutuskan berangkat..

⁴⁵ Pasal 41 huruf a Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

⁴⁶ Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Jika dikaitkan dengan hasil penelitian, kegiatan sosialisasi yang dilakukan kepada masyarakat Kabupaten Blitar sudah sejalan dengan kewajiban pemerintah untuk memberikan informasi kepada calon PMI. Namun, pelaksanaannya masih perlu diperkuat sebab berdasarkan hasil wawancara dengan pejabat Disnaker “*sosialisasi dari Disnaker pada tahun 2025 sampai awal 2026 memang tidak ada karena anggarannya terbatas. Jadi sosialisasi hanya dari KP2MI, dan tahun 2025 diselenggarakan dua kali.*”⁴⁷ Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun sosialisasi telah menjadi bagian dari upaya preventif, pelaksanaannya belum berjalan optimal karena tidak dapat dilakukan secara rutin dan menyeluruh oleh Disnaker.

Pada tahun-tahun sebelumnya, sosialisasi dilakukan di setiap desa dengan mengundang perwakilan kecamatan dan perangkat desa, lalu perangkat desa meneruskan informasi yang didapat ke warga. Pola ini sebenarnya cukup efektif karena perangkat desa melakukan pendekatan langsung dengan masyarakat. Akan tetapi, ketika kegiatan sosialisasi dari Disnaker tidak lagi berjalan karena keterbatasan anggaran, maka penyebaran informasi kepada masyarakat desa menjadi terbatas.

Materi sosialisasi yang diberikan pada umumnya berkaitan dengan penggunaan aplikasi SISKOP2MI, tata cara membuat akun, melihat lowongan kerja, dan mengecek perusahaan penempatan yang terdaftar secara resmi. Materi tersebut berkaitan dengan tata cara penempatan

⁴⁷ Pak Harmono, Wawancara, (Blitar, 26 Februari 2026)

sebagaimana disebutkan dalam Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021. Namun, sosialisasi seharusnya tidak hanya berfokus pada penggunaan aplikasi, tetapi juga perlu memuat informasi yang lebih lengkap mengenai pasar kerja luar negeri, kondisi dan syarat kerja di negara tujuan, serta risiko nyata keberangkatan nonprosedural, seperti tidak adanya perlindungan hukum, potensi penipuan, eksploitasi, deportasi, hingga kesulitan memperoleh bantuan apabila terjadi masalah di negara tujuan.

Hasil wawancara dengan pihak agen penempatan PMI sebagaimana disampaikan narasumber, "*CPMI datang sendiri ke kantor P3MI yang dekat dengan rumahnya masing-masing dengan membawa dokumen yang dimiliki setelah CPMI mendapatkan info dari tetangga yang sudah pernah berangkat kerja ke luar negeri melalui P3MI tersebut atau setelah mendapatkan info dari petugas lapangan dari P3MI yang mendatangi rumah warga atau setelah mendengar promosi di radio ataupun melihat iklan dari TV lokal.*"⁴⁸ Hal ini memperlihatkan bahwa arus informasi informal masih sangat kuat di masyarakat. Oleh karena itu, sosialisasi resmi dari pemerintah tetap diperlukan agar calon PMI tidak hanya bergantung pada informasi dari pihak-pihak yang belum tentu memahami prosedur hukum secara benar.

Dengan demikian, sosialisasi merupakan upaya preventif yang penting dalam mencegah keberangkatan PMI nonprosedural. Namun,

⁴⁸ Ibu Titik, Wawancara, (Malang, 06 April 2026)

berdasarkan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021, sosialisasi seharusnya tidak hanya bersifat teknis mengenai penggunaan aplikasi, tetapi juga memuat informasi mengenai pasar kerja luar negeri, tata cara penempatan, serta kondisi dan syarat kerja luar negeri. Oleh karena itu, pelaksanaan sosialisasi di Kabupaten Blitar masih perlu diperkuat, baik dari segi intensitas maupun kelengkapan materi yang disampaikan kepada masyarakat.

2. Verifikasi Dokumen melalui SISKOP2MI

Selain sosialisasi, bentuk upaya preventif lainnya ialah verifikasi dokumen calon PMI melalui SISKOP2MI. Verifikasi dokumen menjadi bagian penting dari pencegahan karena keberangkatan PMI secara prosedural hanya dapat dilakukan apabila calon PMI memenuhi persyaratan dokumen yang telah ditetapkan.

Dasar hukum verifikasi ini dapat dilihat dari Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yang mengatur dokumen yang wajib dimiliki oleh calon PMI meliputi:⁴⁹

- a. surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah;
- b. surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah;
- c. sertifikat kompetensi kerja;

⁴⁹ Pasal 13 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

- d. surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi;
- e. paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat;
- f. visa kerja;
- g. perjanjian penempatan pekerja migran indonesia; dan
- h. perjanjian kerja.

Selain itu, Pasal 70 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 juga menegaskan bahwa pemerintah daerah kabupaten/kota berwenang melakukan verifikasi kelengkapan dokumen calon PMI. Pasal 70 huruf b Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 yang menegaskan bahwa pemerintah daerah kabupaten/kota melakukan verifikasi kelengkapan dokumen PMI.

Dalam praktiknya, calon PMI diwajibkan membuat akun dan mengunggah dokumen yang dipersyaratkan melalui SISKOP2MI. Dokumen yang diperlukan seperti KTP, kartu keluarga, ijazah, surat izin keluarga, surat keterangan status perkawinan jika sudah menikah, surat keterangan sehat, sertifikat kompetensi, paspor, dan bukti kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Setelah dokumen diunggah, Disnaker mencocokkan dokumen digital tersebut dengan dokumen asli.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak Disnaker berikut *“kewenangan kami itu sebelum penempatan, jadi yang kami lakukan adalah verifikasi dokumen. CPMI mengunggah dokumen ke SISKOP2MI,*

*lalu kami cocokan dengan dokumen aslinya. Kalau berangkatnya nonprosedural, otomatis tidak masuk di aplikasi itu.”*⁵⁰ Verifikasi melalui SISKOP2MI dapat dikatakan sebagai bentuk upaya preventif administratif. Melalui sistem ini, calon PMI yang tidak memenuhi syarat dapat dicegah sejak awal agar tidak melanjutkan proses keberangkatan. Namun, kelemahannya adalah sistem ini hanya dapat menjangkau calon PMI yang memang masuk ke jalur resmi. Bagi calon PMI yang sejak awal menggunakan jalur calo atau perantara tidak resmi, keberadaannya tidak terdata dalam SISKOP2MI sehingga sulit diawasi oleh Disnaker.

Keterangan dari pihak agen penempatan PMI juga menunjukkan *“bahwa kendala dokumen masih sering terjadi, seperti dokumen pribadi yang belum lengkap, perbedaan data antar dokumen, atau calon PMI yang belum memahami tahapan pengurusan dokumen.”*⁵¹ Kondisi ini memperlihatkan bahwa verifikasi dokumen tidak hanya berfungsi sebagai pemeriksaan administratif, tetapi juga sebagai langkah untuk memastikan bahwa calon PMI benar-benar siap dan memenuhi prosedur hukum sebelum bekerja ke luar negeri.

Dengan demikian, verifikasi dokumen melalui SISKOP2MI sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Namun, efektivitasnya masih terbatas karena belum mampu menjangkau calon PMI yang sejak awal memilih jalur nonprosedural.

⁵⁰ Pak Harmono, Wawancara, (Blitar, 26 Februari 2026)

⁵¹ Ibu Titik, Wawancara, (Malang, 06 April 2026)

3. Koordinasi Antar Instansi

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar menjalankan tugas pelayanan bagi calon PMI melalui wadah koordinasi yang disebut Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA). Dalam Pasal 38 ayat (1) Undang-Undang Nomor 18 tahun 2017 menyatakan bahwa "*pelayanan penempatan dan perlindungan PMI dilakukan oleh Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah secara terkoordinasi dan terintegrasi.*"⁵² Dan dalam pelaksanaannya Pemerintah Daerah membentuk layanan terpadu satu atap guna mewujudkan efektivitas, efisiensi, transparansi dan peningkatan kualitas pelayanan PMI.

Selain itu, Pasal 31 ayat (1) Peraturan Pemerintah nomor 59 tahun 2021 mengatur bahwa "*LTSA Pekerja Migran Indonesia terdiri atas beberapa desk, yaitu ketenagakerjaan, pengaduan dan informasi, kependudukan dan pencatatan sipil, kesehatan, keimigrasian, kepolisian, perbankan, dan jaminan sosial.*"⁵³ Ketentuan ini menunjukkan bahwa LTSA seharusnya menjadi pusat pelayanan terpadu yang melibatkan banyak instansi, sehingga calon PMI dapat memperoleh pelayanan yang lengkap dalam satu tempat.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa LTSA Kabupaten Blitar mulai berdiri sejak tahun 2020 dan baru diresmikan pada Desember 2021 karena sebelumnya masih dalam masa pandemi Covid-19. Awalnya terdapat

⁵² Pasal 38 ayat (2) dan (3) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.

⁵³ Pasal 31 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

beberapa instansi yang terlibat, seperti Dispendukcapil, Disnaker, Dinas Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan, Imigrasi, Kepolisian untuk SKCK, dan KP2MI. Namun, berdasarkan pernyataan pejabat Disnaker bahwa *“saat ini yang masih aktif hanya tiga instansi, yaitu Disnaker, KP2MI, dan BPJS Ketenagakerjaan. Yang lain ada kendala masing-masing, ada yang soal alat, jaringan, personel, sampai tempat yang kurang luas.”*⁵⁴ Dari pernyataan tersebut apabila dikaitkan dengan Pasal 31 ayat (1) PP nomor 59 tahun 2021, pelaksanaan LTSA Kabupaten Blitar belum sepenuhnya berjalan sesuai konsep ideal yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini karena tidak semua desk pelayanan yang seharusnya ada dalam LTSA berjalan aktif. Akibatnya, pelayanan kepada calon PMI belum sepenuhnya terpadu dan masih terdapat beberapa kebutuhan yang harus diurus secara terpisah..

Dengan demikian, koordinasi antarinstansi melalui LTSA merupakan bagian penting dari upaya preventif dalam mencegah keberangkatan PMI nonprosedural. Namun, pelaksanaannya di Kabupaten Blitar masih belum optimal karena belum seluruh desk pelayanan aktif. Oleh karena itu, LTSA perlu diperkuat kembali agar pelayanan kepada calon PMI lebih terpadu, mudah diakses, dan mampu menutup celah keberangkatan melalui jalur nonprosedural.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dianalisis bahwa upaya preventif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam mencegah keberangkatan

⁵⁴ Pak Harmono, Wawancara, (Blitar, 26 Februari 2026)

PMI nonprosedural telah dilakukan melalui tiga bentuk utama, yaitu sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat, verifikasi dokumen melalui SISKOP2MI, serta koordinasi antarinstansi melalui LTSA. Ketiga bentuk tersebut merupakan langkah pencegahan karena dilakukan sebelum calon PMI berangkat ke luar negeri.

Secara normatif, upaya tersebut telah sejalan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021. Sosialisasi merupakan bentuk pemberian informasi kepada masyarakat agar memahami prosedur resmi penempatan PMI. Verifikasi dokumen melalui SISKOP2MI merupakan bentuk pencegahan administratif agar hanya calon PMI yang memenuhi persyaratan yang dapat melanjutkan proses penempatan. Sementara itu, koordinasi melalui LTSA merupakan upaya untuk menyatukan pelayanan antarinstansi agar proses penempatan calon PMI lebih terarah dan terkontrol.

Namun, pelaksanaan upaya preventif tersebut belum berjalan optimal. Hal ini terlihat dari tidak berjalannya sosialisasi secara mandiri oleh Disnaker pada tahun 2025 sampai awal 2026 karena keterbatasan anggaran, belum aktifnya seluruh instansi dalam LTSA, serta terbatasnya kemampuan SISKOP2MI dalam menjangkau calon PMI yang sejak awal memilih jalur nonprosedural. Dengan kata lain, upaya preventif Disnaker sudah ada, tetapi efektivitasnya masih terbatas.

C. Faktor Penghambat Upaya Preventif Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar Dalam Mencegah Keberangkatan Pekerja Migran Nonprosedural

Dalam pelaksanaan setiap kebijakan atau program pemerintah, selalu ada kemungkinan ditemukan faktor-faktor yang menghambat jalannya program tersebut. Begitu pula dengan upaya preventif yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, terdapat sejumlah faktor yang menyebabkan upaya ini belum dapat berjalan secara maksimal. Faktor-faktor penghambat ini bisa berasal dari dalam organisasi Disnaker itu sendiri maupun dari lingkungan eksternal yang berada di luar kendali langsung Disnaker.

1. Keterbatasan Anggaran

Salah satu faktor penghambat yang paling terasa dalam upaya preventif Disnaker Kabupaten Blitar adalah keterbatasan anggaran. Hal ini sesuai dengan pernyataan “*kalau tahun 2025 sampai awal 2026 memang tidak ada sosialisasi dari Disnaker karena anggarannya tidak ada.*”⁵⁵ Sehingga kondisi ini berdampak langsung pada terbatasnya upaya Disnaker dalam menyelenggarakan kegiatan sosialisasi kepada masyarakat. Padahal sosialisasi merupakan salah satu cara paling efektif untuk menjangkau masyarakat secara langsung dan memberikan pemahaman tentang pentingnya berangkat melalui jalur prosedural.

Akibat dari minimnya anggaran ini, kegiatan sosialisasi harus bergantung pada pihak lain, dalam hal ini KP2MI. Meskipun sosialisasi dari KP2MI tetap dilakukan, intensitas pelaksanaannya tentu tidak

⁵⁵ Pak Harmono, Wawancara, (Blitar, 26 Februari 2026)

sebanyak jika Disnaker sendiri yang menyelenggarakan. Selain itu, keterbatasan anggaran juga berkontribusi pada tidak optimalnya operasional LTSA, di mana beberapa instansi tidak dapat memenuhi kebutuhan perangkat dan personil karena tidak ada dukungan anggaran yang memadai.

2. Keterbatasan Koordinasi antar instansi

Keterbatasan koordinasi antar instansi juga menjadi hambatan yang cukup penting karena pencegahan keberangkatan PMI nonprosedural tidak dapat dilakukan oleh Disnaker sendirian. Dalam pelaksanaannya, Disnaker memerlukan dukungan informasi dari instansi lain, terutama ketika dalam menelusuri dokumen perjalanan atau menindaklanjuti aduan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian, salah satu kendala yang dihadapi adalah keterbatasan akses terhadap informasi paspor. Disnaker tidak memiliki kewenangan langsung untuk memperoleh data tersebut dari pihak imigrasi, sehingga koordinasinya hanya melalui KP2MI. Kondisi ini menyebabkan penanganan kasus, khususnya dugaan keberangkatan nonprosedural tidak selalu dapat dilakukan secara cepat.

Mengenai kendala koordinasi, pejabat Disnaker mengatakan, *“kalau terkait informasi paspor, kami tidak bisa langsung ke imigrasi. Biasanya harus lewat KP2MI, jadi memang butuh waktu dan tidak bisa langsung.”*⁵⁶

Dengan demikian, koordinasi yang belum optimal menjadi hambatan penting dalam pelaksanaan upaya preventif. Tanpa koordinasi yang kuat,

⁵⁶ Pak Harmono, Wawancara, (Blitar, 26 Februari 2026)

pengawasan terhadap calon PMI berisiko berjalan secara terpisah-pisah dan tidak menyeluruh.

3. Pola Pikir Masyarakat

Di luar faktor internal, terdapat faktor dari masyarakat yang juga cukup menghambat upaya preventif Disnaker. Dari hasil wawancara diketahui bahwa banyak warga yang masih memiliki pola pikir lama, yaitu hanya ingin bisa bekerja di luar negeri dengan cepat tanpa memikirkan keselamatan dan prosedur yang harus dilalui. Beberapa warga menganggap jalur resmi terlalu lama, sementara jalur nonresmi terlihat lebih cepat karena dibantu oleh orang yang dianggap sudah berpengalaman. Akibatnya, tawaran dari sponsor atau perantara lebih mudah diterima meskipun prosedurnya tidak jelas. Dalam situasi seperti itu, upaya sosialisasi menjadi penting, tetapi keterbatasan anggaran membuat kegiatan ini belum bisa berjalan maksimal.

Sesuai dengan pernyataan pejabat Disnaker, *“masih banyak warga yang pola pikirnya ingin cepat kerja. Yang penting berangkat dulu, sedangkan soal keselamatan kadang belum terlalu dipikirkan.”*⁵⁷ Keadaan tersebut menunjukkan bahwa pengawasan preventif tidak hanya berhadapan dengan persoalan sistem, tetapi juga dengan kebiasaan berpikir yang sudah lama hidup di tengah masyarakat. Selama anggapan bahwa yang penting cepat berangkat, jalur nonprosedural akan tetap punya ruang. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi Disnaker karena

⁵⁷ Pak Harmono, Wawancara, (Blitar, 26 Februari 2026)

upaya sosialisasi yang dilakukan tidak serta-merta dapat mengubah cara pandang masyarakat yang sudah lama terbentuk. Terlebih lagi, ketika sosialisasi hanya dilakukan dua kali dalam setahun dan dengan jangkauan yang terbatas, maka informasi yang disampaikan tidak dapat menyentuh seluruh lapisan masyarakat yang membutuhkan.

Temuan terakit pola pikir masyarakat juga sejalan dengan hasil wawancara bersama pihak agen penempatan PMI. Narasumber menyatakan *“banyak calon PMI yang sebenarnya belum memahami prosedur resmi keberangkatan secara utuh. Setelah dijelaskan, sebagian dari mereka justru merasa bahwa jalur resmi terlalu sulit dan memerlukan waktu yang lama.”*⁵⁸

Dalam wawancara juga disebutkan bahwa alasan utama sebagian calon PMI masih memilih jalur nonprosedural adalah karena proses resmi dianggap lama dan pengurusan dokumennya tidak mudah. Kondisi ini menunjukkan bahwa hambatan pengawasan preventif tidak hanya berasal dari keterbatasan lembaga, tetapi juga dari cara pandang calon PMI sendiri yang lebih mengutamakan cepat berangkat daripada kepatuhan terhadap prosedur resmi. Keberangkatan nonprosedural tidak hanya disebabkan oleh pelanggaran aturan, tetapi juga karena masyarakat yang masih branggapan jalur resmi rumit dan memerlukan waktu yang lama.

⁵⁸ Ibu Titik, wawancara, (Malang, 06 April 2026)

4. Luasnya Wilayah dan Jangkauan Terbatas

Kabupaten Blitar merupakan wilayah yang cukup luas dengan jumlah desa yang banyak. Kondisi ini menjadi hambatan tersendiri bagi Disnaker dalam menjangkau seluruh wilayah untuk keperluan sosialisasi dan pemantauan. Dengan keterbatasan sumber daya manusia dan anggaran yang ada, tidak memungkinkan bagi Disnaker untuk hadir di setiap desa secara rutin.

Sistem yang sempat berjalan sebelumnya, yakni dengan mengundang perwakilan kecamatan dan perangkat desa lalu mendelegasikan penyebaran informasi kepada mereka, sebenarnya merupakan strategi yang cukup bagus untuk mengatasi keterbatasan jangkauan ini. Namun karena sosialisasi dari Disnaker sendiri sudah tidak berjalan lagi sejak tahun 2025, maka jalur penyebaran informasi melalui perangkat desa pun ikut terhenti. Akibatnya, banyak warga di tingkat desa yang tidak mendapatkan informasi yang cukup tentang prosedur keberangkatan PMI yang benar dan aman.

Berdasarkan uraian tersebut, faktor penghambat upaya preventif Disnaker Kabupaten Blitar dapat dibagi menjadi dua, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi keterbatasan anggaran, belum optimalnya koordinasi antarinstansi, keterbatasan sarana, personel, jaringan, dan tempat dalam pelaksanaan LTSA. Sementara itu, faktor eksternal meliputi pola pikir masyarakat yang ingin cepat berangkat, kurangnya pemahaman terhadap prosedur resmi, kuatnya pengaruh

sponsor atau perantara, serta luasnya wilayah Kabupaten Blitar yang membuat jangkauan sosialisasi menjadi terbatas

Hambatan-hambatan tersebut menunjukkan bahwa meskipun dasar hukum perlindungan PMI sudah cukup jelas, pelaksanaannya di tingkat daerah masih memerlukan penguatan. Oleh karena itu, Disnaker Kabupaten Blitar perlu memperkuat kembali kegiatan sosialisasi, mengoptimalkan LTSA, meningkatkan koordinasi antarinstansi, serta melibatkan pemerintah desa dalam penyebaran informasi kepada masyarakat..

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Upaya Preventif Dinas Tenaga Kerja Dalam Pencegahan Keberangkatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) Nonprosedural Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan tentang PMI (Studi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar) menghasilkan beberapa kesimpulan yang dapat penulis rumuskan sebagai berikut:

1. Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar telah melakukan upaya preventif dalam mencegah keberangkatan PMI nonprosedural melalui sosialisasi dan edukasi kepada masyarakat, verifikasi dokumen melalui SISKOP2MI, serta koordinasi antarinstansi melalui LTSA. Upaya tersebut secara umum telah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 dan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021. Namun, pelaksanaannya belum optimal karena sosialisasi belum berjalan rutin, belum semua desk atau lembaga di LTSA aktif, dan SISKOP2MI hanya menjangkau calon PMI yang melalui jalur resmi.
2. Faktor-faktor penghambat dalam upaya preventif dalam pencegahan PMI nonprosedural, terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi keterbatasan anggaran, sistem koordinasi antar instansi yang belum optimal karena kendala personel, sarana, jaringan, dan keterbatasannya tempat. Selanjutnya, faktor eksternalnya berasal pada pola pikir masyarakat yang masih mengutamakan cepat kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, hendaknya melakukan penguatan kembali pada kegiatan sosialisasi terutama di desa-desa yang banyak mengirimkan PMI. Sosialisasi sebaiknya tidak hanya menjelaskan penggunaan aplikasi atau teknis pengurusan dokumen, tetapi juga memuat informasi mengenai risiko nyata keberangkatan nonprosedural, seperti penipuan, eksploitasi, deportasi, tidak adanya perlindungan hukum, dan kesulitan memperoleh bantuan ketika terjadi permasalahan di negara tujuan. Selain itu, koordinasi antarinstansi dalam LTSA perlu diaktifkan kembali agar pelayanan kepada calon PMI dapat berjalan lebih terpadu, efektif, dan mudah diakses..
2. Untuk masyarakat, khususnya calon PMI ataupun keluarganya untuk lebih berhati-hati dalam menerima tawaran kerja ke luar negeri dan tidak mudah tergiur pada proses yang cepat tetapi tidak jelas jalurnya. Masyarakat sebaiknya memastikan seluruh proses keberangkatan dilakukan melalui jalur resmi, melengkapi dokumen yang dibutuhkan, dan mencari informasi langsung ke pihak yang berwenang (Disnaker, KP2MI). Kesadaran masyarakat menjadi hal penting, karena pencegahan PMI nonprosedural tidak akan berhasil jika warga sendiri masih menganggap prosedur resmi sebagai hambatan.

3. Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini masih terbatas karena lebih berfokus pada upaya preventif yang dilakukan oleh Disnaker Kabupaten Blitar. Oleh karena itu, penulis berharap penelitian berikutnya dapat mengkaji lebih luas mengenai peran instansi lain, seperti KP2MI, imigrasi, pemerintah desa, atau bahkan pengalaman langsung PMI nonprosedural agar memperoleh gambaran yang lebih lengkap. Penelitian selanjutnya juga dapat membahas upaya perlindungan PMI setelah berada di negara tujuan, sehingga persoalan PMI nonprosedural dapat dilihat tidak hanya dari tahap pra-keberangkatan, tetapi juga dari perkembangan yang terjadi selama masa kerja di negara penempatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agista, Lara, and M. Syaprin Zahidi. "PENGAWASAN TERHADAP LEGALITAS PASPOR DALAM RANGKA PENCEGAHAN TKI NONPROSEDURAL DI KANTOR." *Jurnal Ilmiah Kajian Keimigrasian* 6, no. 1 (2023): 127–36. <https://doi.org/10.52617/jikk.v6i1.410>.
- Ali Wardana, Fajar Rahmad. "No Title." *Radar Blitar*, 2025. <https://blitarkawentar.jawapos.com/kawentaran/2275589559/tujuh-pekerja-migran-indonesia-asal-blitar-dideportasi-dari-malaysia-begini-kronologinya>.
- Bayuaji, Werdy Satrio, and Puspitasari Puspitasari. "Kerjasama Kelembagaan Antara BP2MI Dan Ditjen Imigrasi Dalam Pencegahan Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural Di Bandara Soekarno Hatta." *Jurnal Syntax Admiration* 5, no. 10 (2024): 4011–23. <https://doi.org/10.46799/jsa.v5i10.1668>.
- Benuf, Kornelius, and Muhammad Azhar. "Metodologi Penelitian Hukum Sebagai Instrumen Mengurai Permasalahan Hukum Kontemporer." *Jurnal Gema Keadilan* 7 (2020): 20–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/gk.2020.7504>.
- Blitar, Pemerintah Kabupaten. "Laporan Kinerja Instansi Pemerintah," n.d.
- BPJS Ketenagakerjaan. "Pekerja Migran? Cari Tahu Syarat. Hak Dan Klasifikasinya!," 2025. <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/artikel/18590/artikel-pekerja-migran>.
- Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar. "Layanan Terpadu Satu Atap Pekerja Migran Indonesia (LTSA PMI)." Accessed September 29, 2025. <https://disnaker.blitarkab.go.id/layanan-program/layanan-terpadu-satu-atap-pekerja-migran-indonesia-ltsa-pmi/>.

- Ferdin Bakker, Felix, and Tony Mirwanto. “Kontribusi Peranan Imigrasi Indonesia Dalam Mencegah Dan Memberikan Perlindungan Ham Terhadap Adanya Pekerja Migran Non-Prosedural (Pmi-Np) Dari Kejahatan Transnasional.” *Journal of Law and Border Protection* 3, no. 1 (2021): 51–63. <https://journal.poltekim.ac.id/jlbp/article/view/208>.
- Fitri, Rizqy Aulia, and Arinto Nugroho. “Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Terkait Pemenuhan Persyaratan Dokumen Calon Pekerja Migran Indonesia Di Kabupaten Ponorogo.” *Jurnal Novum* 2, no. 1 (2018). <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/24864>.
- Fitriani, Desi, Dadang Ramdhan, and Andriyani Hapsari. “STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA STRATEGIES FOR INCREASING THE COMPETENCY OF” 49, no. 2 (2023): 191–202. <https://doi.org/10.14203/jmi.v49i2.1367>.
- Ginting, Brianta Petra. “Tinjauan Yuridis Pencegahan Pemberian Paspor Republik Indonesia Kepada Pekerja Migran Indonesia Nonprosedural Dengan Modus Berprofesi Sebagai Pelaut (Studi Pada Kantor Imigrasi Kelas I Tpi Tanjung Priok).” *Syntax Idea* 4, no. 10 (2022): 1532–45. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v4i10.1310>.
- Hadi, Samsul. “14 PMI Ilegal Asal Blitar Dideportasi Selama Januari-Agustus 2025, Kebanyakan Dari Malaysia” *Surya.co.id*, 2025. <https://surabaya.tribunnews.com/jawa-timur/1913988/14-pmi-ilegal-asal-blitar-dideportasi-selama-januari-agustus-2025-kebanyakan-dari-malaysia>.
- Kerja, Dinas Tenaga. “No Title.” Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar, 2023. <https://disnaker.blitarkab.go.id/profile/struktur-organisasi/>.

Longgarini, Apri Tri, Aulia Nurul Shaafiyah, and Bella Mega Rahmaningtias.
“Penanganan Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural Dalam Perspektif
Hukum Keimigrasian.” *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 23, no.
2 (2023): 1474. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3110>.

Mawikere, Amanda Graysela, Imelda A. Tangkere, and Stevan O. Voges.
“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Berdasarkan
Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.” *Jurnal Fakultas Hukum UNSRAT*
14 (2024).
<file:///C:/Users/User/Downloads/Jurnal+Amanda+Graysela+Mawikere.pdf>.

Online, Tim Hukum. “Perbedaan Upaya Preventif Dan Represif Serta
Contohnya.” *Hukumonline.com*, 2024.
[https://www.hukumonline.com/berita/a/upaya-preventif-
lt63e0813b74769?page=all](https://www.hukumonline.com/berita/a/upaya-preventif-
lt63e0813b74769?page=all).

Pemerintah, 4. “Pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 Tentang
Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia,” 2021, 1–78.
https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://jdih.setkab.go.id/PUUdoc/176418/PP_Nomor_59_Tahun_2021.pdf&ved=2ahUKEwivnZfsv8T7AhVW_XMBHSIdCqcQFnoECA4QAQ&usg=AOvVaw22TO2D8ONsx4UNgf56JCRI.

Pemerintah Indonesia. *Undang-Undang Republik Indonesia NO. 18 2017
Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pemerintah Indonesia*, 2017.

Peraturan Bupati Blitar Nomor 103 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan
Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Blitar (2022).

- Purwanti, Fima. "4 Ribu Warga Blitar Jadi Pekerja Migran, Terbanyak Ada Di 3 Kecamatan." *detikJatim*, 2024. https://www.detik.com/jatim/berita/d-7170498/4-ribu-warga-blitar-jadi-pekerja-migran-terbanyak-ada-di-3-kecamatan?utm_source=chatgpt.com.
- Romli, Moh., and Devi Rahayu. "Perlindungan Bagi Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural Terhadap Tindakan Perdagangan Manusia." *Simbur Cahaya*, 2024, 172–87. <https://doi.org/10.28946/sc.v3i1.3494>.
- Samad, M Yusuf, Nicky Amanda, Mahda T. C. Manggabarani, Nadindra Wastitya, Abdul Azis, and Heny Batara Maya. "Pencegahan Dan Penanganan Praktik Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural (PMI-NP) Melalui Pendekatan Intelijen Strategis (Prevention and Addressing Non-Procedural Indonesian Migrant Worker Practices (PMI-NP) Through A Strategic Intelligence Approach)." *Jurnal Lemhannas RI* 11 (2023): 260. https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://jurnal.lemhannas.go.id/index.php/jkl/article/download/486/319&ved=2ahUKEwiloNnR_42OAxXLYDgGHdGIKV0QFnoECBwQAQ&usg=AOvVaw0FDz4uTDnJKNXjr-3D79pz.
- Saputra, Arfinka, Dessy Natallia, Seri Azlina, Sahrul Efendi, and others. "Peran Imigrasi Dalam Pemberantasan Tindak Pidana Perdagangan Orang Terhadap Pekerja Migran Nonprosedural Di Kota Tanjungpinang Tahun 2025." *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik* 2, no. 4 (2025): 1007–10.
- Sinaulan, J H. "Perlindungan Hukum Terhadap Warga Masyarakat." *Jurnal Pendidikan, Sosial, Dan Budaya* 04 (2018): 79–84.
- Sugiyono, Prof. Dr. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: ALFABETA, 2023.
- Triwulandari, Ratna, and Iman Pasu Marganda Hadiarto Purba. "Strategi Pemerintah Desa Sukosewu Dalam Mencegah Pekerja Migran Non

Prosedural Melalui Program Desmigratif.” *Kajian Moral Dan Kewarganegaraan* 11, no. 1 (2022): 256–71.
<https://doi.org/10.26740/kmkn.v11n1.p256-271>.

Wiraguna, Sidi Ahyar. “Metode Normatif Dan Empiris Dalam Penelitian Hukum : Studi Eksploratif Di Indonesia” 3, no. 3 (2024).
<https://doi.org/10.59818/jps.v3i3.1390>.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS SYARIAH
Jl. Gajayana 50 Malang 65144 Telepon (0341) 559399 Faksimile (0341)559399
Website: <http://syariah.uin-malang.ac.id> E-mail: syariah@uin-malang.ac.id

Nomor : 674 /E.Sy./TL.01/09/2025
Hal : **Pra-Penelitian**

Malang, 19 September 2025

Kepada Yth.

Kepala Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar
Jl. Imam Bonjol No.7, Sananwetan, Kec. Sananwetan, Kota Blitar, Jawa Timur 66137

Assalamualaikum wa Rahmatullah wa Barakatuh

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir/skripsi mahasiswa kami:

Nama : Diva Febriana Nurzahrani Rahadian
NIM : 220202110091
Fakultas : Syariah
Program Studi : Hukum Ekonomi Syariah

mohon diperkenankan untuk mengadakan *Pra Research* dengan judul :
Efektivitas Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam Pencegahan Keberangkatan Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural, pada instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Demikian, atas perhatian dan perkenan Bapak/Ibu disampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum wa Rahmanullah wa Barakatuh

Scan Untuk Verifikasi



a.n. Dekan
Wakil Dekan Bidang Akademik

Sudirman

Tembusan :

1. Dekan
2. Ketua Prodi Hukum Ekonomi Syariah
3. Kabag. Tata Usaha



Lampiran 1.1 Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN BLITAR
DINAS TENAGA KERJA
 Jalan Imam Bonjol Nomor 7 Blitar Telepon (0342) 801407
 Pos-el : disnaker@blitarkab.go.id, Laman : www.dinsnaker.blitarkab.go.id



Blitar, 3 Oktober 2025

Nomor : B/070.02.01.04/260/409.16/2025
 Sifat : Penting
 Lampiran : -
 Hal : Surat Balasan Pra-
 Penelitian Mahasiswi
 Universitas Islam Negeri An.
 DIVA FEBRIANA NR.

Yth **Dekan Fakultas Syariah**
 Universitas Islam Negeri
 Maulana Malik Ibrahim
 di
 MALANG

Berdasarkan surat dari Dekan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang Fakultas Syariah tanggal 19 Nopember 2025 Nomor : 674/F.Sy.1/TL.01/09/2025 perihal Pra-Penelitian, maka bersama ini kami sampaikan bahwa Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar tidak berkeberatan atas pra-penelitian mahasiswa an. DIVA FEBRIANA NURZHRANI RAHADIAN dengan judul "Efektivitas Pengawasan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar dalam Pencegahan Keberangkatan Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural".

Demikian surat balasan ini dan atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

KEPALA DINAS TENAGA
 KERJA,



Ivong Bertyanto, ST, M.Si
 Pembina Utama Muda/IVc
 NIP. 197305181999011001

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Besar Sertifikasi Elektronik (BSrE), Badan Siber dan Sandi Negara (BSSN).

Lampiran 1.2 Surat Balasan Penelitian

Lampiran 2. Pertanyaan Wawancara

Pertanyaan Wawancara

Narasumber : Pak Harmono

Hari/Tanggal : Kamis, 26 Februari 2026

Waktu : 10.00 – 11.00

Lokasi : Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blitar

1. Apa dasar kewenangan Disnaker dalam pengawasan penempatan dan perlindungan PMI di Kabupaten Blitar, dan batas kewenangannya sampai di mana dalam mencegah PMI nonprosedural?
2. Dalam praktiknya, pengawasan preventif itu dimaknai sebagai apa, dan apa bedanya dengan penanganan reaktif setelah adanya kasus?
3. Kegiatan preventif apa saja yang dilakukan Disnaker untuk mencegah keberangkatan PMI nonprosedural?
4. Bagaimana Disnaker biasanya mengetahui adanya PMI nonprosedural, mengingat mereka tidak terdata? Bagaimana alur tindak lanjutnya?
5. Bagaimana sistem pendataan PMI/CPMI di Disnaker saat ini, apakah ada upaya pemetaan warga berisiko berangkat nonprosedural di desa/kecamatan?
6. Bagaimana kondisi LTSA-PMI saat ini (aktif/tidak, serta layanannya apa saja) dan kendala apa yang membuat LTSA belum optimal menekan nonprosedural?
7. Koordinasi apa yang dilakukan Disnaker dengan pihak imigrasi untuk pencegahan PMI nonprosedural?
8. Apa kendala paling utama pengawasan preventif Disnaker terhadap PMI nonprosedural, dan strategi penguatan apa yang paling realistis untuk diterapkan?

Lampiran 2.1 Pedoman Wawancara Disnaker Kabupaten Blitar

1. Bagaimana proses perekrutan calon pekerja migran Indonesia yang biasa dilakukan?
2. Dokumen apa saja yang wajib dipenuhi oleh calon pekerja migran sebelum keberangkatan?
3. Sejauh mana calon PMI telah memahami prosedur resmi keberangkatan untuk bekerja ke luar negeri?
4. Apa saja kendala yang paling sering dialami calon PMI dalam memenuhi persyaratan administrasi, termasuk dokumen dan pendaftaran melalui SISKOP2MI?
5. Apa alasan utama yang menyebabkan sebagian calon PMI masih memilih jalur nonprosedural dibanding jalur resmi?
6. Bagaimana bentuk koordinasi antara pihak agen dengan Dinas Tenaga Kerja atau instansi terkait dalam proses penempatan calon PMI?

Lampiran 2.2 Pedoman Wawancara Agen Penempatan PMI

Lampiran 3. Dokumentasi Penelitian



Lampiran 3.1 Wawancara dengan Bapak Harmono



Lampiran 3.2 Wawancara dengan Ibu Titik

Lampiran 4. Data CPMI

Rekapitulasi CPMI Kabupaten Blitar berdasarkan negara penempatan tahun 2025

	Luar Negeri								
	Formal			Informal			Total		
	L	P		L	P		L	P	
Hongkong	0	0	0	12	1641	1653	12	1641	1653
Taiwan	732	48	780	0	991	991	732	1039	1771
Malaysia	27	12	39	0	60	60	27	72	99
Singapura	0	0	0	0	112	112	0	112	112
Brunei Darussalam	57	13	70	0	0	0	57	13	70
Rumania	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Turki	11	5	16	0	0	0	11	5	16
Qatar	7	0	7	0	0	0	7	0	7
Dominika	31	0	31	0	0	0	31	0	31
Polandia	9	2	11	0	0	0	9	2	11
Slovakia	21	4	25	0	0	0	21	4	25
Jepang	1	1	2	0	0	0	1	1	2
Hungaria	4	0	4	0	0	0	4	0	4
UEA	2	0	2	0	0	0	2	0	2
Arab Saudi	0	1	1	0	0	0	0	1	1
Rep Ceko	0	4	4	0	0	0	0	4	4
New Zealand	5	0	5	0	0	0	5	0	5
Yunani	3	0	3	0	0	0	3	0	3
Serbia	2	0	2	0	0	0	2	0	2
	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	913	91	1004	12	2804	2816	925	2895	3820

Lampiran 4.1 Negara Penempatan

REKAPITULASI PENGADUAN / KASUS PEKERJA MIGRAN INDONESIA ASAL KABUPATEN BLITAR
TAHUN 2025

No	Uraian Masalah	Proses		Total	Keterangan
		Selesai	Belum		
1	Meninggal Dunia	16	0	16	L : 4, P : 12 Malaysia : L : 2, P : 3 Hongkong : P : 7 Vietnam / Singapura : L : 1 Jepang : L : 1 Taiwan : P : 2
2	Sakit	8	0	8	L : 5, P : 3 Brunei Darussalam : L : 1 Malaysia : L : 1 Hongkong : P : 3 Taiwan : L : 3
3	Deportasi / Bermasalah di Negara Penempatan	20	0	20	L : 7, P : 13 Malaysia : L : 5, P : 8 Brunei Darussalam : P : 1, L : 2 Taiwan : P : 4
4	Terkendala	1	0	1	L : 1 Malaysia : L : 1
	Total	45	0	45	

Lampiran 4.2 Kasus Aduan

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



A. IDENTITAS DIRI

Nama	:	Divia Febriana Nurzahrani Rahadian
TTL	:	Jember, 06 Februari 2003
NIM	:	220202110091
Jurusan	:	Hukum Ekonomi Syariah
Alamat	:	Jl. Suren No. 57, RT 003 RW 002, Kel. Plosokerep, Kec. Sananwetan, Kota Blitar.
Nomor HP	:	085536559801
Email	:	divazahrani02@gmail.com

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

No.	Jenjang Pendidikan	Nama Instansi	Tahun
1.	SD/MI	MI Perwanida Blitar	2009-2015
2.	SMP/MTs	MTsN 1 Blitar	2015-2018
3.	SMA/MA/SMK	SMAN 3 Blitar	2018-2021
4.	S1	UIN Maulana Malik Ibrahim Malang	2022-2026