

Strategi BP3MI Kepri dalam Mengatasi Maraknya Pekerja Migran Non Prosedural

Rendy Syafutra¹, Sheila Yuni Artha Tamba², Sarah Cristiani³

Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjungpinang, Indonesia^{1,2,3}

*Email:

panggang629@gmail.com¹, sheilayuniarthatamba@gmail.com², sarahcristianisaka7@gmail.com³

Diterima: 17-10-2025 | Disetujui: 27-10-2025 | Diterbitkan: 03-11-2025

ABSTRACT

The increasing number of cases of non-procedural migrant workers in the Riau Islands Province has become an increasing issue along with the high unemployment rate, limited employment opportunities, low quality of human resources (HR), and the large number of job opportunities and the lure of high salaries abroad. The geographical conditions of the Riau Islands which directly border neighboring countries also become a driving factor for the mobility of illegal workers through unofficial channels. This study aims to determine the strategy of the BP3MI Riau Islands in dealing with non-procedural migrant workers, especially in the case of worker placement in the online gambling industry in Cambodia. The method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques in the form of interviews, documentation, and observation. The results of the study indicate that the BP3MI Riau Islands strategy is implemented through an institutional approach consisting of: (1) Strong leadership through the implementation of pre-emptive, preventive, and repressive strategies; (2) Stakeholder commitment through coordination with local governments, security forces, immigration, port authorities, educational institutions, and the community; (3) Availability of resources to support the handling and repatriation of non-procedural PMI; and (4) Utilizing an effective information system through SAPA PMI and SSKO2 PMI to strengthen monitoring and protection services for migrant workers. This study concludes that the BP3MI Kepri strategy plays a significant role in suppressing illegal migration practices in the Riau Islands region, but further improvements in public education and supervision in border areas still need to be maximized.

Keywords: BP3MI Kepri, non-procedural migrant workers, institutional strategy, PMI protection

ABSTRAK

Maraknya kasus pekerja migran non-prosedural di Provinsi Kepulauan Riau menjadi isu yang terus meningkat seiring dengan tingginya angka pengangguran, keterbatasan lapangan kerja, rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM), serta besarnya peluang kerja dan iming-iming gaji tinggi di luar negeri. Kondisi geografis Kepri yang berbatasan langsung dengan negara tetangga turut menjadi faktor pendorong terjadinya mobilitas tenaga kerja ilegal melalui jalur-jalur tidak resmi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi BP3MI Kepri dalam mengatasi pekerja migran non-prosedural, khususnya pada kasus penempatan pekerja di industri judi online di Kamboja. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data berupa wawancara, dokumentasi, dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi BP3MI Kepri dijalankan melalui pendekatan kelembagaan yang terdiri dari: (1) Kepemimpinan yang kuat melalui penerapan strategi pre-emptif, preventif, dan represif; (2) Komitmen stakeholder melalui koordinasi dengan pemerintah daerah, aparat keamanan, imigrasi, otoritas pelabuhan, lembaga pendidikan, dan masyarakat; (3) Ketersediaan sumber daya yang mendukung penanganan dan pemulangan PMI non-prosedural; serta (4) Pemanfaatan sistem informasi yang efektif

melalui SAPA PMI dan SSKO² PMI untuk penguatan monitoring dan layanan perlindungan pekerja migran. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi BP3MI Kepri berperan penting dalam menekan praktik migrasi ilegal di wilayah Kepri, namun peningkatan edukasi masyarakat dan pengawasan di wilayah perbatasan masih perlu terus dimaksimalkan.

Kata Kunci: BP3MI Kepri, pekerja migran non-prosedural, strategi kelembagaan, perlindungan PMI

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Rendy Syafutra, Sheila Yuni Artha Tamba, & Sarah Cristiani. (2025). Strategi BP3MI Kepri dalam Mengatasi Maraknya Pekerja Migran Non Prosedural. Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 1(4), 1502-1512. <https://doi.org/10.63822/c5ybt720>

PENDAHULUAN

Pengangguran menjadi salah satu latar belakang terjadi nya peningkatan angka kemiskinan di Indonesia, melihat minimnya lapangan pekerjaan yang tersedia di Indonesia dan rendahnya mutu SDM sebagai akibat dari rendahnya tingkat pendidikan dan rendahnya kompetensi kerja dan kecocokan skill dengan kecocokan pekerjaanm menjadi faktor terjadinya pengangguran. Karena Indonesia termasuk dalam kategori negara berkembang berdasarkan tingkat kesejahteraan masyarakatnya, salah satu masalah yang dihadapi oleh negara-negara berkembang, termasuk Indonesia, adalah tingkat pengangguran (Ishak, 2018).

Pengangguran di Indonesia tidak hanya disebabkan oleh keterbatasan lapangan pekerjaan, tetapi juga oleh rendahnya kualitas sumber daya manusia (SDM) (Marlina dkk, 2024). Minimnya akses terhadap pendidikan yang berkualitas menyebabkan banyak tenaga kerja yang tidak memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar.

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat adanya peningkatan angka pengangguran di Indonesia pada Agustus 2024, jika dibandingkan dengan Februari 2024, seiring dengan tingginya kasus pemutusan hubungan kerja (PHK). Jumlah pengangguran pada Agustus 2024 tercatat sebanyak 7,47 juta orang, yang setara dengan tingkat pengangguran terbuka (TPT) sebesar 4,91 persen. Meskipun angka pengangguran pada Agustus 2024 mengalami penurunan sebesar 390.000 orang dibandingkan dengan Agustus 2023, terdapat kenaikan sejumlah 270.000 orang dibandingkan dengan angka pengangguran pada Februari 2024.

Undang-undang nomor 18 tahun 2017 pasal 5 menjelaskan lebih jelas untuk menjadi pekerja migran harus melalui beberapa persyaratan yang dipenuhi seperti berusia minimal 18 tahun, memiliki kompetensi, sehat jasmani dan rohani, terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial, dan memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan ketentuan ini bertujuan untuk memastikan bahwa Pekerja Migran Indonesia memenuhi syarat yang diperlukan agar dapat bekerja dengan aman dan terlindungi di negara tujuan.



Gambar 1: Grafik Pekerja Migran Kepri 2021-2024

Sumber : Website BP2MI

Data penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) dari Kepulauan Riau (Kepri) menunjukkan peningkatan yang signifikan dari tahun 2021 hingga 2023, diikuti oleh penurunan pada tahun 2024. Pada tahun 2021, jumlah PMI yang ditempatkan hanya sebanyak 36 orang. Angka ini melonjak drastis menjadi 276 pada tahun 2022, yang menandakan adanya kenaikan hampir delapan kali lipat.

Pertumbuhan ini berlanjut ke tahun 2023, dengan jumlah penempatan mencapai puncaknya di angka 907, hampir empat kali lipat dari tahun sebelumnya. Namun, pada tahun 2024, terjadi penurunan jumlah PMI yang ditempatkan, dengan total sebanyak 550 orang. Meskipun masih lebih tinggi dibandingkan dengan tahun 2021 dan 2022, penurunan ini sebesar 357 orang atau sekitar 39,4% dibandingkan tahun 2023. Fluktuasi jumlah PMI yang ditempatkan ini bisa mencerminkan dinamika sosial-ekonomi, perubahan kebijakan ketenagakerjaan, atau kondisi pasar kerja di negara tujuan yang mempengaruhi tingkat penempatan PMI dari Kepulauan Riau.

Khususnya di Provinsi Kepulauan Riau (Kepri) yang merupakan wilayah strategis karena kedekatannya dengan negara tetangga (Hendrayady, 2018). Banyak tenaga kerja Indonesia yang memilih bekerja secara ilegal di Kamboja, terutama di industri perjudian atau jadi admin slot. Pertama, pencarian pekerjaan yang lebih baik dengan gaji yang lebih besar dibandingkan di Indonesia; kedua, kurangnya lapangan kerja di tanah air membuat banyak orang harus mencari pekerjaan di luar negeri, meskipun itu ilegal. Selain itu, ada faktor ketidakpahaman tentang risiko dan konsekuensi hukum.

Iming-iming gaji tinggi dan gaya hidup yang lebih baik mungkin menarik beberapa orang. Banyak dari mereka yang tidak menyadari bahwa pekerjaan ilegal dapat berdampak buruk pada diri mereka sendiri dan keluarga mereka. Setidaknya tujuh tahun terakhir, penipuan judi online di Kamboja menargetkan orang-orang dari Asia Tenggara yang membutuhkan pekerjaan, korban terpicat oleh iklan pekerjaan di media sosial yang menjanjikan gaji besar dan persyaratan yang mudah, sehingga bagi orang awam yang tidak mengerti mengenai dampak dari hal tersebut akan mudah menerima pekerjaan tanpa melewati prosedur-prosedur yang berlaku atau tenaga kerja Indonesia non-prosedural.

Alasan utamanya bisa jadi adalah proses prosedural yang dianggap rumit dan berbelit kadang memakan biaya serta waktu yang tidak sedikit. Sayangnya, tenaga kerja yang berangkat tanpa prosedur resmi ini berisiko menghadapi berbagai masalah, seperti perlindungan dari badan hukum yang minim, rawan dieksploitasi oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab, sehingga sulit mendapatkan akses layanan kesehatan dan dukungan hukum bila terjadi masalah di negara tersebut,

TINJAUAN PUSTAKA

Strategi Kelembagaan

Strategi merupakan serangkaian keputusan dan tindakan yang digunakan oleh organisasi untuk mencapai tujuan, serta untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan peluang dan ancaman dalam lingkungan eksternal (Darsyah, 2023). Salah satu tindakan yang dilakukan BP3MI adalah sosialisasi dan edukasi terhadap masyarakat mengenai prosedur migrasi yang aman, termasuk bekerja sama dengan lembaga pendidikan untuk mendidik calon pekerja migran bagaimana melakukannya.

Menurut Widodo dan Purnama (2023) dalam "Faktor Penentu Keberhasilan Strategi Kelembagaan" (Jurnal Studi Organisasi, 8(2):112-128) adalah Kepemimpinan yang kuat berarti memiliki

visi dan misi yang jelas, memotivasi orang lain, dan membuat keputusan yang tepat untuk mencapai tujuan bersama. Dan mengidentifikasi ke dalam beberapa indikator :

1. Komitmen stakeholder: Pihak-pihak yang terlibat secara langsung atau tidak langsung dalam suatu kelompok disebut pemangku kepentingan. Komite pemangku kepentingan mengacu pada keinginan mereka untuk mendukung dan berpartisipasi aktif dalam proses dan tujuan yang sangat penting untuk keberhasilan strategi kelembagaan.
2. Ketersediaan sumber daya: berkaitan dengan sumber daya yang diperlukan untuk menerapkan strategi kelembagaan, seperti dana, tenaga kerja, teknologi, atau bahan baku. Strategi yang direncanakan tidak dapat berhasil tanpa sumber daya yang memadai.
3. Sistem informasi yang efektif berarti penggunaan sistem yang dapat mengumpulkan, menyimpan, mengatur, dan menyebarkan informasi yang dibutuhkan dengan cepat dan akurat.

Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI)

Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) adalah unit pelaksana teknis (UPT) di bawah Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). BP3MI bertugas mengawasi pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja migran Indonesia (PMI) dan memastikan hak-hak mereka terpenuhi dengan baik (Permatasari & Nugroho, 2023). Pengawasan ini mencakup pemantauan proses pengajuan klaim, baik yang dilakukan secara mandiri oleh PMI maupun melalui instansi lain. Sebagai penghubung antara PMI dan Badan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS Ketenagakerjaan), BP3MI berperan penting dalam membantu pencairan hak jaminan sosial PMI (Perpres No 90 Tahun 2019 Pasal 5).

Pekerja Migran

Pekerja migran Indonesia (PMI) didefinisikan oleh Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (UU PPMI) sebagai setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Disahkannya UU tentang Pelindungan PMI tersebut memberikan harapan yang lebih baik bagi PMI dan keluarganya.

Non-Prosedural

Robinson (2010) dalam bukunya "Theoretical Frameworks for Research in Human Resource Development" menjelaskan bahwa dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, pendekatan non-prosedural adalah pendekatan yang memungkinkan pekerja atau individu mengembangkan kemampuan mereka dengan lebih fleksibel, tanpa harus mengikuti prosedur yang sangat terstruktur.

METODE

Untuk mengetahui strategi yang dilakukan oleh BP3MI Kepri dalam menangani para pekerja migran Non-Prosedural, dilakukan sebuah studi kualitatif, penelitian kualitatif berusaha untuk memahami suatu topik secara menyeluruh dari pada menarik kesimpulan. Menurut *Jhon W.Creswell* (2016) Metode pendekatan kualitatif merupakan sebuah proses investigasi. secara bertahap peneliti berusaha memahami fenomena sosial dengan membedakan, membandingkan, meniru, mengkatalogkan, dan mengelempakan objek studi.

Penelitian Kualitatif bersifat deskriptif, artinya mencatat secara teliti segala gejala atau fenomena yang dilihat didengar serta dibacanya melalui wawancara, catatan lapangan, foto, video tape, dokumen pribadi dan lain-lain dan peneliti harus membanding-bandingkan, mengombinasikan dan menarik kesimpulan (Sidiq dkk, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pekerja migran non-prosedural, yang sering terlibat dalam praktik migrasi ilegal, adalah kelompok yang rentan terhadap eksploitasi dan penyalahgunaan. Fenomena ini banyak ditemukan pada pekerja migran yang bekerja di industri ilegal, seperti judi online, di luar negeri, dengan menggunakan visa yang tidak sesuai dengan ketentuan hukum. Dalam banyak kasus, pekerja migran non prosedural tidak memahami prosedur migrasi yang sah dan sering kali tertipu oleh janji gaji tinggi yang ditawarkan oleh pihak ketiga yang tidak bertanggung jawab. Yang membuka peluang bagi penyalahgunaan dan tidak aman baik dari segi keselamatan maupun hak hak mereka yang tidak terlindungi.

Di sinilah peran Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) menjadi sangat krusial. BP3MI Kepulauan Riau Kepri, sebagai lembaga yang memiliki kewenangan dalam perlindungan pekerja migran Indonesia, termasuk TKI non prosedural, memegang tanggung jawab besar dalam mengawasi dan menanggulangi praktik migrasi ilegal meskipun BP3MI Kepri memiliki tugas utama untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran yang bekerja melalui prosedur yang sah.

Pekerja Migran Non-Prosedural (Pekerja Judi Online)

Pekerja migran non prosedural dikenal sebagai seseorang yang bekerja ke luar negeri tanpa persyaratan yang lengkap, sah, dan tidak diketahui izin kerjanya oleh negara. Hal yang membuktikan bahwa pekerja migran tersebut tergolong non prosedural seperti dokumen dan data tidak lengkap, tidak sah secara undang-undang dan ketentuan hukum yang berlaku, dan tidak sesuai prosedur yang ada.

Melalui hasil wawancara yang diperoleh dari salah satu informan pekerja migran ilegal yang bekerja di Kamboja sebagai admin slot judi online bernama Dimas.

“aku dapat tawaran, jadi coba-coba saja sih. Kalau niatnya sih sebenarnya enggak terlalu ingin, biasa saja. Terus aku kan berangkat sama leadernya. Terus dia mengurus semuanya sampai ke bagian imigrasi, dari sini pakai paspor wisata, nanti ke sana dibikinin visa sama bosnya. Kami juga pakai visa kerja tapi visanya itu dibuat pas sudah di sana. Jadi visanya bukan dibuat dari Indonesia, tapi pas kita sudah di negara sana, di Kamboja, baru dibikinin visanya dari perusahaan sampai kita bisa lewat.

(Wawancara Narasumber)

Berdasarkan wawancara tersebut, informan menceritakan pengalamannya bekerja di luar negeri, khususnya di Kamboja. Menariknya, keputusan untuk bekerja di luar negeri bukan berasal dari India pribadi, melainkan karena tawaran dari seorang teman yang sudah lama bekerja di sana. Hal ini menunjukkan bahwa kasus faktor eksternal seperti rekomendasi teman bisa sangat mempengaruhi keputusan seseorang untuk bekerja di luar negeri, meskipun sebelumnya tidak ada niat yang kuat untuk melakukannya.

Strategi BP3MI Kepri terhadap Pekerja Migran Non-Prosedural

BP3MI Kepri memainkan peran penting dalam melindungi dan memastikan pekerja migran Indonesia (PMI) di wilayah perbatasan dapat bekerja secara legal dan aman di luar negeri. Sebagai respon terhadap maraknya keberangkatan non prosedural. Peneliti dalam melakukan wawancara terhadap informan mendapati jawaban yang saling berkaitan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mengenai strategi BP3MI dalam mengatasi maraknya pekerja migran Indonesia secara non prosedural studi kasus fenomena pekerja migran non prosedural dari kepulauan Riau ke Kamboja di industri judi online sebagai admin slot, perlu dijelaskan dengan rinci menurut teori yang digunakan yaitu teori kelembagaan dan dibagi dalam beberapa indikator seperti kepemimpinan yang kuat, komitmen stakeholder, ketersediaan sumber daya, dan sistem informasi yang efektif menurut Widodo dan purnama (2023) dalam “Faktor Penentu Keberhasilan Strategi Kelembagaan”.

Kepemimpinan yang Kuat

BP3MI Kepri membutuhkan kepemimpinan yang memiliki visi dan misi yang jelas dalam menjalankan perannya sebagai lembaga yang melindungi pekerja migran Indonesia (PMI). Kepemimpinan yang kuat dan berwawasan luas menjadi elemen penting dalam memastikan bahwa kebijakan dan program yang dirancang dapat diimplementasikan dengan efektif. Pemimpin yang memiliki visi yang jelas dapat mengarahkan lembaga menuju tujuan jangka panjang yang berkelanjutan, tidak hanya dalam mencegah pengiriman PMI non prosedural, tetapi juga dalam meningkatkan kualitas hidup PMI yang bekerja secara prosedural.

BP3MI Kepri telah mengimplementasikan serangkaian strategi yang berfokus pada pendekatan yang komprehensif dan multi dimensi. Pendekatan ini meliputi tiga aspek utama: preventif, pre-entif, dan represif.

1. Pendekatan Preventif

Strategi ini bertujuan untuk mencegah terjadinya masalah sejak awal, yaitu dengan melakukan sosialisasi dan edukasi kepada calon PMI mengenai prosedur dan risiko yang dapat mereka hadapi. Melalui kampanye informasi yang efektif, BP3MI Kepri berupaya untuk menciptakan kesadaran di kalangan masyarakat tentang pentingnya bekerja secara prosedural dan mengenali bahaya dari pengiriman non prosedural.

2. Pendekatan Preventif

Dalam hal ini, BP3MI Kepri mengambil langkah-langkah preventif dengan memperkuat pengawasan terhadap lembaga-lembaga yang berperan dalam pengiriman PMI. BP3MI juga bekerja sama dengan pemerintah daerah, kementerian terkait, dan lembaga Swadaya masyarakat atau LSM untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengiriman PMI. BP3MI melakukan verifikasi terhadap prosedur perekrutan dan pemberangkatan PMI untuk memastikan bahwa semua proses dilakukan sesuai dengan hukum yang berlaku.

3. Pendekatan Represif

Tindakan represif terhadap pihak-pihak yang terbukti melanggar hukum terkait pengiriman PMI non-prosedural. Ini termasuk penindakan terhadap agen tenaga kerja ilegal, pemberian sanksi kepada perusahaan yang tidak mengikuti prosedur yang benar, serta koordinasi dengan aparat penegak hukum untuk menindak tegas pelaku yang merugikan PMI.

Kepemimpinan yang kuat akan menghasilkan keberhasilan dari suatu kebijakan atau program yang dijalankan, kebijakan yang dibuat dapat menginspirasi seluruh tim untuk bekerja sesuai dengan tugasnya, kemudian berdasarkan hasil tersebut, dijelaskan bahwa BP3MI Kepri mengimplementasikan berbagai strategi yang berfokus kepada beberapa pendekatan seperti preventif yaitu pemetaan pada lokasi lokasi yang rawan akan berangkat secara ilegal melalui pelabuhan tikus yang banyak berada di wilayah Bintan terutama berakit, kemudian preventif yaitu sosialisasi yang dilakukan oleh BP3MI Kepri di lembaga pendidikan tinggi seperti di universitas Batam, universitas maritim raja Ali haji, STIKES hang tuah dan Poltekkes Kemenkes Tanjungpinang, kemudian sosialisasi juga dilakukan di sekolah menengah atas seperti di SMKN 4 Tanjungpinang, kemudian terakhir represif yaitu pencegahan seperti di setiap tempat pemberangkatan internasional seperti memiliki help desk seperti di pelabuhan Harbour bay Batam, Sri Bintan pura Tanjungpinang, dan Karimun.

Pencegahan tersebut dilakukan dengan mengecek seluruh warga yang ingin melakukan keberangkatan ke luar negeri dengan memperhatikan setiap aktivitas, dengan mengecek seluruh dokumen perlengkapan sebelum akan diberangkatkan, kemudian ketika persyaratan tidak terpenuhi, maka pembatalan keberangkatan akan dilakukan.

Komitmen Stakeholder

Komitmen stakeholder menjadi aspek krusial dalam strategi BP3MI Kepulauan Riau untuk mengatasi maraknya pekerja migran non-prosedural. Sebagai lembaga yang memiliki mandat perlindungan dan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI), BP3MI Kepri menekankan pentingnya sinergi lintas sektor. Pemerintah daerah berperan dalam memperkuat regulasi dan memfasilitasi sosialisasi langsung kepada masyarakat, terutama di daerah yang menjadi kantong calon PMI. Aparat keamanan seperti TNI dan Polri turut memastikan penegakan hukum yang tegas terhadap sindikat maupun jalur keberangkatan ilegal. Selain itu, dukungan dari Ditjen Imigrasi dan otoritas pelabuhan diperlukan untuk meningkatkan pengawasan lalu lintas orang di wilayah perbatasan yang menjadi titik rawan pemberangkatan ilegal.

Di sisi lain, peran aktif tokoh masyarakat, dan keluarga calon PMI merupakan bentuk komitmen sosial yang tidak kalah penting dalam menekan praktik non-prosedural. Edukasi mengenai bahaya dan risiko bekerja ke luar negeri tanpa dokumen lengkap harus digencarkan melalui berbagai media dan kegiatan komunitas. Lembaga pendidikan dan pelatihan kerja turut dilibatkan dalam memastikan calon PMI mendapatkan kompetensi dan informasi yang tepat sebelum bekerja ke luar negeri. Tak kalah penting, perusahaan penempatan PMI (P3MI) diharuskan mematuhi aturan serta menempatkan aspek perlindungan pekerja sebagai prioritas. Seluruh pihak ini memiliki kontribusi signifikan dalam menciptakan ekosistem migrasi aman sehingga tujuan BP3MI Kepri, yakni menekan jumlah kasus migrasi ilegal dan melindungi hak-hak pekerja migran, dapat terwujud secara optimal.

Ketersediaan Sumberdaya

Strategi BP3MI bergantung pada sumber daya yang mencukupi, baik dalam bentuk anggaran operasional, tenaga kerja yang kompeten, infrastruktur pelatihan, maupun teknologi untuk memantau dan melindungi PMI. Tanpa sumber daya yang memadai, upaya untuk memberantas migrasi non prosedural dan meningkatkan kualitas perlindungan penny tidak dapat dilakukan secara optimal.

BP3MI Kepri berkomitmen untuk mau fasilitasi pekerjaan migran yang telah di deportasi dari negara penempatan ilegal mereka. Fasilitas yang diberikan meliputi penanganan kesehatan dan pemulangan

ke daerah asal, yang ditanggung penuh oleh BP3MI Kepri, mengingat mereka telah masuk dalam daftar hitam atau black list dari negara terakhir. Sebagai contoh, BP3MI Kepri telah menangani kasus terbaru yang melibatkan 127 pekerja migran non prosedural dari Malaysia. Selain itu, wawancara juga membuktikan bahwa BP3MI mampu memberikan fasilitas bagi PMI prosedural dan non prosedural terkait penanganan kesehatan dan pengurusan jenazah dari negara penempatan.

Sistem Informasi yang Efektif

Sistem informasi yang efektif menjadi salah satu aspek strategis yang mendukung upaya BP3MI Kepulauan Riau dalam mencegah maraknya pekerja migran non-prosedural. Melalui pengelolaan informasi yang cepat, akurat, dan terintegrasi, BP3MI Kepri mampu memperkuat fungsi pelayanan dan pengawasan migrasi tenaga kerja secara lebih komprehensif. Sistem informasi yang berjalan dengan baik tidak hanya berfungsi untuk pendataan calon pekerja migran, tetapi juga menjadi instrumen utama dalam proses verifikasi dokumen, monitoring status keberangkatan, dan penyajian basis data yang dapat dimanfaatkan dalam pengambilan keputusan. Dengan tersedianya data yang valid dan berkelanjutan, risiko terjadinya pemalsuan identitas, manipulasi dokumen, serta keterlibatan perantara ilegal dapat diminimalisir.

Selain itu, sistem informasi yang diterapkan BP3MI Kepri mendukung peningkatan aksesibilitas informasi bagi masyarakat terkait prosedur penempatan PMI yang benar dan aman. Para calon PMI dapat memperoleh informasi yang jelas mengenai persyaratan, alur pendaftaran, serta berbagai risiko apabila memilih jalur non-prosedural. Di sisi lain, sistem ini juga berperan penting dalam memperkuat koordinasi lintas sektor dengan instansi keamanan seperti imigrasi dan kepolisian, terutama dalam pengawasan wilayah perbatasan laut yang sangat rentan menjadi jalur keberangkatan ilegal. Integrasi informasi antarinstansi memungkinkan proses deteksi dini dan penindakan lebih cepat terhadap jaringan pelaku TPPO dan pemberangkatan ilegal PMI.

Dalam rangka memperkuat tata kelola informasi tersebut, BP3MI Kepri memanfaatkan dua sistem layanan yang menjadi inovasi nasional, yaitu **Program SAPA PMI (Sentra Layanan Terpadu Pekerja Migran Indonesia)** dan **SISKO² PMI (Sistem Komputerisasi Pelindungan Pekerja Migran Indonesia)**. SAPA PMI berfungsi sebagai pusat layanan terpadu berbasis informasi yang memberikan akses bagi PMI dan keluarganya untuk memperoleh layanan pengaduan, bantuan hukum, dan pendampingan kasus yang berkaitan dengan pelanggaran hak saat bekerja di luar negeri. Melalui program ini, keluhan atau potensi masalah dapat segera teridentifikasi sehingga tindakan pencegahan migrasi non-prosedural maupun penanganan korban dapat dilakukan lebih cepat dan tepat sasaran.

Sementara itu, SISKO² PMI merupakan platform digital yang mengintegrasikan seluruh tahapan proses penempatan PMI secara resmi, mulai dari pendaftaran, verifikasi dokumen, pelatihan dan sertifikasi kompetensi, hingga penerbitan kartu identitas PMI yang sah. Sistem ini memastikan bahwa seluruh calon PMI yang berangkat melalui jalur prosedural telah terdata dengan baik dan mendapatkan perlindungan sesuai ketentuan. Dengan adanya SISKO² PMI, BP3MI Kepri mampu memonitor mobilitas calon pekerja migran secara lebih akurat, sekaligus menutup celah keberangkatan yang berpotensi difasilitasi oleh pihak-pihak yang tidak bertanggung jawab.

Pemanfaatan kedua sistem informasi ini membantu menciptakan transparansi layanan penempatan pekerja migran. Masyarakat dapat memantau perkembangannya secara mandiri tanpa bergantung pada calo, sehingga peluang terjadinya praktik eksploitasi semakin berkurang. Efektivitas sistem informasi juga berdampak pada peningkatan kepercayaan publik terhadap layanan BP3MI Kepri, karena seluruh

proses tercatat dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, sistem informasi bukan hanya menjadi sarana administratif, melainkan juga komponen penting dalam mewujudkan tata kelola migrasi yang akuntabel, responsif, dan berorientasi pada perlindungan hak-hak pekerja migran. Melalui penguatan sistem informasi yang efektif, BP3MI Kepri diharapkan mampu terus memperkuat perannya dalam menekan angka migrasi non-prosedural dan menciptakan lingkungan migrasi yang lebih aman dan bermartabat bagi pekerja migran Indonesia.

SIMPULAN

Fenomena meningkatnya pekerja migran non-prosedural di Kepulauan Riau dipengaruhi oleh tingginya angka pengangguran, keterbatasan lapangan kerja, rendahnya kualitas SDM, serta adanya tawaran pekerjaan ilegal dengan iming-iming gaji tinggi di luar negeri. Kondisi ini menjadikan para pekerja migran rentan terhadap eksploitasi karena berangkat tanpa prosedur dan perlindungan hukum yang jelas.

BP3MI Kepri sebagai lembaga yang berwenang memiliki peran strategis dalam mengurangi praktik migrasi ilegal melalui strategi kelembagaan yang meliputi kepemimpinan yang kuat, komitmen stakeholder, ketersediaan sumber daya, dan sistem informasi yang efektif. Implementasi strategi yang dilakukan mencakup pendekatan pre-emptif, preventif, dan represif, termasuk sosialisasi prosedur penempatan kerja yang aman, peningkatan pengawasan di wilayah perbatasan, penegakan hukum terhadap pelaku pemberangkatan ilegal, serta pemanfaatan program SAPA PMI dan SSKO² PMI dalam pengelolaan data dan layanan perlindungan migran.

Dengan dukungan kolaboratif lintas sektor dan optimalisasi tata kelola informasi, strategi BP3MI Kepri diharapkan mampu menekan angka migrasi non-prosedural serta memberi perlindungan maksimal bagi pekerja migran Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches*. Sage publications.
- Darsyah, S. (2023). Model Deskriptif Manajemen Strategik: Proses Manajemen Strategik, Lingkungan Eksternal, Lingkungan Internal, Formulasi Strategi. *Jurnal Adzkiya*, 7(1), 46-58.
- Hendrayady, A. (2018). Strategi Pembangunan Wilayah Perbatasan Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (JUAN)*, 6(1), 1-10.
- Ishak, K. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengangguran Dan Inflikasi Terhadap Indeks Pembangunan Di Indonesia. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 7(1), 22-38.
- Marlina, R., Cecilia, D., & Hafizh, M. (2024). TERBATASNYA KETERSEDIAAN LAPANGAN KERJA DAN DAMPAK PENGANGGURAN YANG TINGGI DI INDONESIA. *Journal of Economics and Development*, 1(2), 46-59.
- Permatasari, E., & Nugroho, A. (2023). Analisis peran balai pelayanan perlindungan pekerja migran Indonesia dalam pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja migran Indonesia di Jawa Timur. *Novum: Jurnal Hukum*, 122-134.

- Purnama, R. W. W., & Widodo, H. (2023). PRINCIPAL'S LEADERSHIP IN DEVELOPING PAI CURRICULUM AT SMK MUHAMMADIYAH 2 WATES YOGYAKARTA. *Al Yasini: Jurnal Keislaman, Sosial, hukum dan Pendidikan*, 8(2), 205-205.
- Sidiq, U., Choiri, M., & Mujahidin, A. (2019). Metode penelitian kualitatif di bidang pendidikan. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1-228.
- Stojanović, M., & Robinson, P. A. (2024). A critical conceptual framework for understanding career development in linguistically diverse individual and organizational contexts. *Career Development International*, 29(3), 297-310.