

. Penguatan Literasi Hukum Masyarakat dalam Mencegah Eksploitasi dan Penempatan Nonprosedural Pekerja Migran Indonesia ke Malaysia

Indah Dwiprigitaningtias^{1*}, Haris Djoko Saputro², R. Ardini Rakhmania Ardan³, Hannana Fitria⁴,
Ferdian Rinaldi⁵, Zulfika Ikrardini⁶

¹⁻⁶Fakultas Hukum, Universitas Jenderal Achmad Yani, Jl. Terusan Jenderal Sudirman, Kec. Cimahi Selatan, Kota Cimahi, Jawa Barat
indah.dwiprigitaningtias@lecture.unjani.ac.id

Abstract

The non-procedural placement of Indonesian Migrant Workers (IMWs) remains a serious issue that may lead to various violations of workers' rights, including labor exploitation, unclear employment relationships, unpaid wages, violence, and vulnerability to human trafficking. Malaysia, as one of the main destination countries for Indonesian migrant workers, offers significant economic opportunities; however, many members of the public still have limited understanding of proper placement procedures, documentation requirements, migrant workers' rights and obligations, and the legal risks associated with irregular migration channels. This community service program aims to strengthen public legal literacy regarding the protection of Indonesian Migrant Workers and to improve the community's ability to identify and prevent exploitation and non-procedural placement to Malaysia. The program is implemented through legal education, public outreach, interactive discussions, problem identification, and the dissemination of information on migrant worker placement procedures in accordance with applicable laws and regulations. The materials focus on the rights of migrant workers, lawful placement procedures, required documents, common patterns of non-procedural recruitment, risks of exploitation, and available complaint and legal protection mechanisms. This program is expected to increase public legal awareness and knowledge, encourage a more critical attitude toward overseas job offers that do not comply with legal procedures, and strengthen community participation in preventing non-procedural migrant worker placement. Strengthening legal literacy therefore serves as an important preventive instrument in protecting migrant workers from the pre-employment stage and in promoting safe, lawful, and human-rights-based labor migration.

Keywords: legal literacy, Indonesian migrant workers, exploitation, non-procedural placement, Malaysia.

Abstrak

Penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) secara nonprosedural masih menjadi persoalan yang berpotensi menimbulkan berbagai bentuk pelanggaran hak, mulai dari eksploitasi tenaga kerja, ketidakjelasan hubungan kerja, tidak terpenuhinya hak upah, hingga kerentanan terhadap kekerasan dan perdagangan orang. Malaysia sebagai salah satu negara tujuan utama PMI memiliki daya tarik ekonomi yang tinggi, namun pada saat yang sama masih terdapat masyarakat yang belum memahami secara memadai prosedur penempatan, persyaratan dokumen, hak dan kewajiban pekerja migran, serta risiko hukum dari keberangkatan melalui jalur tidak resmi. Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk memperkuat literasi hukum masyarakat mengenai perlindungan Pekerja Migran Indonesia serta meningkatkan kemampuan masyarakat dalam mengenali dan mencegah praktik eksploitasi dan penempatan nonprosedural ke Malaysia. Metode kegiatan dilaksanakan melalui penyuluhan hukum, sosialisasi, diskusi interaktif, identifikasi permasalahan, serta pemberian informasi mengenai prosedur penempatan PMI yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Materi diarahkan pada pemahaman mengenai hak-hak PMI, tahapan penempatan yang sah, dokumen yang harus dipenuhi, karakteristik modus perekrutan nonprosedural, risiko eksploitasi, serta mekanisme pengaduan dan perlindungan hukum yang tersedia. Kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dan pengetahuan hukum masyarakat, membentuk sikap yang lebih kritis terhadap tawaran kerja ke luar negeri yang tidak sesuai prosedur, serta memperkuat peran masyarakat dalam pencegahan penempatan PMI secara nonprosedural. Penguatan literasi hukum dengan demikian menjadi instrumen preventif yang penting dalam membangun perlindungan pekerja migran sejak tahap sebelum bekerja serta mendorong terwujudnya migrasi tenaga kerja yang aman, legal, dan berperspektif perlindungan hak asasi manusia.

Kata Kunci: Literasi Hukum, Pekerja Migran Indonesia, Eksploitasi, Penempatan Nonprosedural, Malaysia.

Copyright (c) 2026 Indah Dwiprigitaningtias, Haris Djoko Saputro, R. Ardini Rakhmania Ardan, Hannana Fitria, Ferdian Rinaldi, Zulfika Ikrardini

✉ Corresponding author: Indah Dwiprigitaningtias

Email Address: indah.dwiprigitaningtias@lecture.unjani.ac.id (Jl. Terusan Jenderal Sudirman, Jawa Barat)

Received 27 July 2026, Accepted 07 August 2026, Published 19 August 2026

PENDAHULUAN

Mobilitas tenaga kerja lintas negara merupakan bagian dari dinamika ketenagakerjaan global yang membuka peluang ekonomi bagi masyarakat, terutama melalui akses terhadap pekerjaan dan pendapatan yang lebih baik. Bagi Indonesia, keberadaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) memiliki arti strategis karena berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan keluarga, penguatan ekonomi rumah tangga, serta mobilitas sosial masyarakat. Namun, migrasi tenaga kerja juga mengandung risiko hukum dan sosial apabila proses perekrutan, penempatan, dan hubungan kerja tidak dilakukan sesuai prosedur. Risiko tersebut dapat berupa ketidakjelasan status kerja, tidak terpenuhinya hak pekerja, eksploitasi, kekerasan, pelanggaran kontrak, perdagangan orang, hingga persoalan keimigrasian di negara tujuan. Oleh karena itu, aspek perlindungan hukum perlu ditempatkan sebagai bagian utama dalam setiap tahapan migrasi kerja.

Secara normatif, perlindungan PMI di Indonesia diatur melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Undang-undang tersebut menempatkan perlindungan PMI sebagai upaya untuk menjamin pemenuhan dan penegakan hak pekerja migran, baik sebelum bekerja, selama bekerja, maupun setelah bekerja (Republik Indonesia, 2017). Kerangka tersebut kemudian diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang mengatur pelaksanaan perlindungan secara lebih operasional pada seluruh tahapan migrasi kerja (Republik Indonesia, 2021). Dengan demikian, negara tidak hanya memiliki kewajiban memberikan perlindungan ketika pekerja telah menghadapi masalah di luar negeri, tetapi juga berkewajiban memperkuat pencegahan sejak tahap perekrutan dan persiapan keberangkatan.

Malaysia merupakan salah satu negara tujuan penempatan PMI yang penting bagi Indonesia. Penempatan secara prosedural dilakukan melalui mekanisme resmi yang memberikan dasar bagi verifikasi identitas, kontrak kerja, pemberi kerja, serta dokumen yang dipersyaratkan. Sistem resmi juga memudahkan calon PMI memperoleh informasi mengenai peluang kerja dan layanan perlindungan. SISKOP2MI, misalnya, disediakan sebagai salah satu kanal pemerintah untuk layanan perlindungan dan informasi penempatan pekerja migran (KP2MI/BP2MI, 2026). Keberadaan mekanisme tersebut penting karena penempatan yang tercatat dan terdokumentasi memberikan dasar yang lebih kuat bagi pemerintah untuk melakukan pengawasan, fasilitasi, dan pemberian bantuan apabila PMI menghadapi persoalan di negara tujuan.

Meskipun perangkat hukum dan sistem pelayanan telah tersedia, praktik penempatan nonprosedural belum sepenuhnya dapat dihilangkan. Penempatan nonprosedural dapat terjadi ketika seseorang berangkat atau bekerja tanpa memenuhi ketentuan yang diwajibkan, menggunakan dokumen yang tidak sesuai, bekerja tanpa izin yang sah, atau melalui mekanisme perekrutan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan. Kondisi ini menempatkan PMI dalam posisi yang lebih rentan karena akses terhadap perlindungan formal menjadi lebih terbatas. Ketika identitas pemberi kerja, kontrak, izin kerja,

atau status keimigrasian tidak jelas, pekerja dapat mengalami kesulitan untuk menuntut pemenuhan haknya ketika terjadi perselisihan atau pelanggaran.

Kerentanan tersebut dapat berkembang menjadi berbagai bentuk eksploitasi. Pekerja dapat menghadapi upah yang tidak dibayarkan atau tidak sesuai kesepakatan, jam kerja yang berlebihan, pembatasan kebebasan, penahanan dokumen, ancaman, kekerasan, maupun pemindahan pekerjaan tanpa persetujuan. Dalam kondisi tertentu, proses perekrutan yang penuh tipu daya dan penyalahgunaan posisi rentan juga dapat berkaitan dengan praktik perdagangan orang. Karena itu, perlindungan pekerja migran tidak cukup hanya mengandalkan penindakan setelah pelanggaran terjadi. Pencegahan harus diperkuat sejak tahap awal dengan memastikan calon pekerja dan keluarganya memahami prosedur yang sah, risiko penempatan nonprosedural, serta saluran resmi yang dapat digunakan untuk memperoleh informasi dan bantuan.

Salah satu faktor penting dalam upaya pencegahan tersebut adalah tingkat literasi hukum masyarakat. Literasi hukum tidak hanya berarti mengetahui keberadaan peraturan, tetapi juga kemampuan memahami hak, kewajiban, prosedur, risiko, dan pilihan tindakan ketika menghadapi suatu persoalan hukum. Dalam konteks PMI, literasi hukum mencakup kemampuan masyarakat untuk mengenali proses perekrutan yang sah, memeriksa legalitas pihak yang menawarkan pekerjaan, memahami kontrak kerja, memastikan kelengkapan dokumen, serta mengetahui kepada siapa pengaduan harus disampaikan. Masyarakat yang memiliki pemahaman hukum yang memadai akan lebih mampu menilai apakah tawaran kerja di luar negeri aman dan sesuai prosedur atau justru mengandung indikasi pelanggaran.

Penguatan literasi hukum juga penting karena pencegahan penempatan nonprosedural tidak dapat sepenuhnya dibebankan kepada pemerintah. Keluarga, komunitas, perangkat lokal, lembaga pendidikan, dan kelompok masyarakat dapat berperan sebagai lingkungan pertama yang memberikan informasi, peringatan, dan pendampingan kepada calon PMI. Apabila masyarakat mengetahui ciri-ciri perekrutan yang bermasalah, mereka dapat melakukan verifikasi lebih awal dan mencegah keputusan keberangkatan yang berisiko. Dengan demikian, literasi hukum berfungsi sebagai bentuk perlindungan preventif yang memperkuat kemampuan masyarakat untuk menjaga dirinya sendiri sekaligus membantu anggota komunitas lain.

Pemerintah telah menyediakan berbagai sarana resmi untuk mendukung proses penempatan dan perlindungan PMI. SISKOP2MI menyediakan layanan yang berkaitan dengan penempatan dan perlindungan pekerja migran, termasuk informasi mengenai peluang kerja resmi (KP2MI/BP2MI, 2026). Informasi mengenai negara tujuan, termasuk Malaysia, juga tersedia dalam sistem tersebut sehingga masyarakat memiliki rujukan yang dapat digunakan untuk membandingkan informasi yang diperoleh dari perekrut. Pemanfaatan kanal resmi menjadi penting agar keputusan bekerja di luar negeri tidak semata-mata didasarkan pada informasi informal, janji lisan, atau tawaran yang tidak dapat diverifikasi.

Dalam kerangka pengabdian kepada masyarakat, penguatan literasi hukum juga memiliki nilai strategis karena menghubungkan pengetahuan normatif dengan kebutuhan praktis warga. Materi hukum

yang disampaikan secara sederhana, kontekstual, dan mudah diverifikasi dapat membantu calon PMI memahami konsekuensi setiap pilihan, sehingga keputusan migrasi kerja dilakukan secara sadar dan bertanggung jawab.

Atas dasar kondisi tersebut, kegiatan “Penguatan Literasi Hukum Masyarakat dalam Mencegah Eksploitasi dan Penempatan Nonprosedural Pekerja Migran Indonesia ke Malaysia” memiliki relevansi akademik sekaligus praktis. Kegiatan ini diarahkan untuk meningkatkan pemahaman masyarakat mengenai dasar hukum perlindungan PMI, prosedur penempatan yang sah, hak dan kewajiban pekerja migran, risiko penempatan nonprosedural, bentuk-bentuk eksploitasi, serta mekanisme pengaduan dan perlindungan. Edukasi hukum diharapkan tidak berhenti pada penyampaian informasi, tetapi mendorong terbentuknya kemampuan masyarakat untuk mengenali masalah, melakukan verifikasi, dan mengambil keputusan berdasarkan informasi hukum yang benar.

Melalui pendekatan edukatif dan pendampingan, masyarakat diharapkan menjadi subjek aktif dalam sistem perlindungan pekerja migran. Pengetahuan yang diperoleh dapat diterapkan dalam lingkungan keluarga dan komunitas, sehingga pencegahan tidak hanya terjadi pada individu yang akan bekerja ke luar negeri, tetapi juga berkembang menjadi kesadaran kolektif. Pada akhirnya, penguatan literasi hukum diharapkan mampu menekan risiko eksploitasi dan penempatan nonprosedural serta mendukung migrasi tenaga kerja yang aman, tertib, legal, dan menghormati hak asasi manusia. Upaya tersebut sejalan dengan tujuan perlindungan PMI yang menekankan pemenuhan hak pekerja migran pada setiap tahapan migrasi kerja (Republik Indonesia, 2017; Republik Indonesia, 2021).

METODE

Kegiatan ini menggunakan metode penelitian hukum empiris dengan pendekatan sosio-legal. Pendekatan ini digunakan karena persoalan perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) tidak hanya berkaitan dengan ketentuan hukum tertulis, tetapi juga dengan penerapan hukum dan tingkat pemahaman masyarakat terhadap prosedur penempatan pekerja migran. Perlindungan PMI pada dasarnya mencakup perlindungan sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dan Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (Republik Indonesia, 2017; Republik Indonesia, 2021).

HASIL DAN DISKUSI

Kondisi Awal Masyarakat dan Karakteristik Peserta Kegiatan

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat diawali dengan identifikasi melalui observasi, wawancara tokoh masyarakat dan perangkat desa, serta kuesioner peserta untuk mengetahui pemahaman tentang prosedur penempatan PMI, hak dan kewajiban, serta sumber informasi kerja di Malaysia. Tahap ini memastikan program sesuai kebutuhan masyarakat (needs assessment) dan kondisi peserta (Chambers, 1994).

Hasil identifikasi menunjukkan mayoritas peserta berada pada usia produktif dan berminat bekerja di Malaysia karena faktor ekonomi, kedekatan geografis, peluang kerja, serta keberadaan keluarga atau kerabat yang pernah bekerja di sana. Jaringan sosial tersebut menjadi salah satu sumber utama informasi kerja.

Namun, informasi lowongan masih banyak diperoleh melalui media sosial, teman, kerabat, dan perantara informal. Sebagian peserta belum mampu memverifikasi kewenangan dan legalitas pihak pemberi kerja, menunjukkan keterbatasan akses informasi resmi yang dapat meningkatkan risiko tawaran kerja tidak transparan dan penempatan nonprosedural.

Temuan ini sejalan dengan IOM (2022) yang menyebut keterbatasan informasi akurat sebagai faktor kerentanan terhadap migrasi tidak aman. Mita Noveria (2021) juga menjelaskan bahwa kurangnya informasi tentang migrasi aman mendorong calon pekerja bergantung pada pihak ketiga yang menawarkan keberangkatan cepat, sehingga kurang memahami risiko kerja, konsekuensi hukum, dan perlindungan di negara tujuan.

Berdasarkan kondisi tersebut, edukasi hukum difokuskan pada prosedur resmi penempatan PMI, identifikasi perekrutan berisiko, pentingnya dokumen dan perjanjian kerja, hak dan kewajiban, serta mekanisme perlindungan dan pengaduan. Pendekatan ini diharapkan meningkatkan kemampuan peserta memverifikasi informasi dan mempertimbangkan legalitas serta keamanan sebelum bekerja di luar negeri.

Diagram 1. Komposisi Status Peserta



Dominasi peserta perempuan penting diperhatikan karena mereka membutuhkan pemahaman tentang prosedur penempatan resmi, hak dan kewajiban, dokumen, perjanjian kerja, serta risiko penempatan nonprosedural. Literasi hukum membantu peserta lebih kritis terhadap informasi dan tawaran kerja serta mengenali perekrutan yang berpotensi menimbulkan eksploitasi.

Keterlibatan peserta laki-laki sebesar 30% menunjukkan bahwa penempatan nonprosedural dan perlindungan pekerja migran relevan bagi semua calon PMI. Setiap calon pekerja membutuhkan informasi hukum yang benar agar dapat mengambil keputusan migrasi secara aman dan sesuai ketentuan.

Dengan demikian, komposisi peserta menjadi dasar pelaksanaan edukasi yang inklusif dan responsif, dengan fokus pada pencegahan eksploitasi, jalur penempatan resmi, verifikasi legalitas perekrut, perlindungan hak, dan mekanisme pengaduan sebelum bekerja di Malaysia.

Tabel 1. Karakteristik Peserta Kegiatan Pengabdian

No.	Karakteristik	Kategori Dominan	Persentase/Keterangan
1	Jenis Kelamin	Perempuan	70%
2	Jenis Kelamin	Laki-laki	30%
3	Usia	26–35 tahun	Kelompok usia dominan dan termasuk usia produktif
4	Pendidikan Terakhir	SMA/SMK	Tingkat pendidikan yang paling dominan
5	Karakteristik Ekonomi	Memiliki motivasi bekerja di luar negeri	Berorientasi pada peningkatan kesejahteraan keluarga
6	Kebutuhan Edukasi	Literasi hukum praktis	Materi perlu disampaikan secara sederhana, aplikatif, dan mudah dipahami

Sumber: Data primer hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat, 2026

Sumber: Data primer hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat, 2026.

Berdasarkan Tabel 1, peserta didominasi perempuan (70%), sedangkan laki-laki 30%. Dominasi ini menunjukkan tingginya minat perempuan terhadap informasi kerja luar negeri dan perlindungan hukum, terutama terkait prosedur penempatan, hak ketenagakerjaan, perjanjian kerja, dan mekanisme perlindungan (Republik Indonesia, 2017).

Mayoritas peserta berusia 26–35 tahun, yaitu kelompok usia produktif dengan kebutuhan ekonomi dan tanggung jawab keluarga tinggi. Karena itu, edukasi hukum penting agar keputusan bekerja di luar negeri dilakukan secara sadar, aman, dan berdasarkan informasi yang benar.

Dari sisi pendidikan, sebagian besar peserta berpendidikan SMA/SMK. Materi hukum perlu disampaikan secara komunikatif melalui contoh konkret, simulasi kasus, dan prosedur sederhana agar mudah diterapkan dalam menerima tawaran kerja, memeriksa dokumen, dan memilih jalur penempatan. Pendidikan dan akses informasi turut memengaruhi pemahaman calon PMI terhadap prosedur dan perlindungan yang tersedia (Hidayat, 2021).

Karakteristik peserta menunjukkan pentingnya penguatan literasi hukum untuk membedakan penempatan prosedural dan nonprosedural, memahami dokumen kerja, serta mengenali pihak yang tidak berwenang. Perlindungan PMI dimulai sejak sebelum keberangkatan sehingga informasi yang benar bagi calon pekerja dan keluarga menjadi bagian penting dari pencegahan (Republik Indonesia, 2017; Republik Indonesia, 2021).

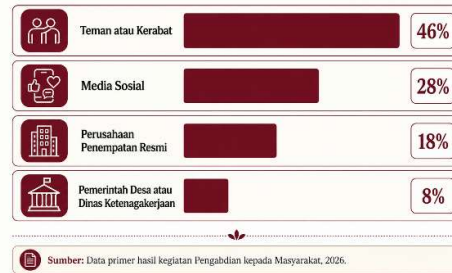
Dengan demikian, dominasi peserta perempuan, usia produktif, dan pendidikan menengah menjadi dasar penggunaan metode edukasi yang sederhana, praktis, interaktif, dan berorientasi pada pemecahan masalah untuk meningkatkan pemahaman serta kemampuan mengambil keputusan yang aman sebelum bekerja di Malaysia.

Kehadiran mantan PMI turut memperkaya pembelajaran melalui pengalaman nyata terkait kondisi kerja, hubungan dengan pemberi kerja, administrasi, dan hambatan di negara tujuan, sehingga edukasi menjadi lebih interaktif dan sesuai kebutuhan peserta.

Pada identifikasi awal, kuesioner menunjukkan bahwa 46% peserta memperoleh informasi kerja luar negeri dari teman atau kerabat, 28% melalui media sosial, 18% dari perusahaan penempatan resmi, dan 8% dari pemerintah desa atau dinas ketenagakerjaan. Data ini menunjukkan dominasi saluran informal sebagai sumber informasi.

Temuan tersebut menegaskan perlunya penguatan literasi hukum agar masyarakat mampu menilai kualitas dan legalitas informasi serta tidak bergantung pada jaringan informal, tetapi menggunakan sumber resmi yang dapat dipertanggungjawabkan dalam proses migrasi kerja.

Diagram 2. Sumber Informasi Peserta Mengenai Pekerjaan di Malaysia



Temuan tersebut menunjukkan bahwa keterbatasan akses terhadap sumber informasi resmi masih menjadi salah satu faktor yang meningkatkan kerentanan masyarakat terhadap praktik perekrutan tidak resmi. Kondisi ini sejalan dengan temuan ILO (2021) yang menegaskan bahwa calon pekerja migran yang mengandalkan informasi dari jaringan informal lebih berisiko menerima informasi yang tidak lengkap, tidak terverifikasi, atau menyesatkan. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian diarahkan tidak hanya untuk meningkatkan pengetahuan hukum peserta, tetapi juga untuk membentuk kebiasaan baru dalam mencari dan memverifikasi informasi mengenai pekerjaan di luar negeri melalui sumber yang memiliki legitimasi, seperti Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (KP2MI), BP3MI, dinas ketenagakerjaan, serta perwakilan Republik Indonesia di negara tujuan.

Kondisi tersebut kemudian dijadikan dasar dalam penyusunan materi kegiatan. Materi tidak hanya membahas ketentuan hukum secara normatif, tetapi juga diarahkan pada aspek yang lebih praktis, seperti cara membedakan perekrutan legal dan ilegal, cara memeriksa keabsahan pihak penempatan, pentingnya dokumen kerja, hak dan kewajiban pekerja migran, serta prosedur pengaduan apabila terjadi pelanggaran. Strategi ini sejalan dengan pandangan Dwiprigitaningtias, Yulistiawaty, dan Andayani (2026) yang menekankan bahwa program pemberdayaan hukum masyarakat akan lebih efektif apabila disusun berdasarkan kebutuhan nyata peserta, sehingga perubahan yang dihasilkan tidak berhenti pada aspek pengetahuan, tetapi juga memengaruhi sikap dan perilaku hukum.

Pelaksanaan Pendampingan dan Edukasi Hukum

Pelaksanaan Pengabdian kepada Masyarakat menggunakan pendekatan pemberdayaan masyarakat (community empowerment) yang menempatkan peserta sebagai pihak aktif dalam pembelajaran. Pendekatan ini bertujuan meningkatkan kemampuan memahami persoalan hukum, mengenali risiko, dan mengambil keputusan terkait rencana bekerja di luar negeri, sejalan dengan Chambers (1994) yang menekankan peningkatan kapasitas masyarakat untuk menyelesaikan masalah secara mandiri.

Dalam perlindungan pekerja migran, pemberdayaan hukum penting karena regulasi perlu didukung pemahaman dan kemampuan penerapannya. Kesadaran hukum mencakup pengetahuan, pemahaman, sikap, dan perilaku dalam mengenali hak, kewajiban, serta risiko hukum (Soekanto, 2007).

Sebelum edukasi, peserta diberikan pertanyaan awal tentang prosedur bekerja di luar negeri, dokumen, legalitas perusahaan penempatan, hak pekerja, dan risiko penempatan nonprosedural. Hasilnya menunjukkan bahwa sebagian peserta masih terbatas pada pemahaman paspor dan visa, sementara perjanjian kerja, jaminan sosial, legalitas perekrut, dan mekanisme perlindungan belum dipahami secara menyeluruh.

Materi mengacu pada UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia dan peraturan pelaksanaannya, meliputi tahapan penempatan, perlindungan sebelum bekerja, hak dan kewajiban, serta prosedur pengaduan. Materi disampaikan dengan bahasa sederhana dan contoh kasus agar mudah dipahami.

Kegiatan juga mengacu pada prinsip perlindungan pekerja migran dalam instrumen internasional. ILO (2021) menekankan pentingnya pendidikan pra-keberangkatan untuk mencegah eksploitasi, penipuan, dan pelanggaran hak. Oleh karena itu, edukasi diarahkan pada kemampuan memeriksa informasi, memahami kontrak, dan mengenali perekrutan berisiko.

Secara keseluruhan, pendampingan bertujuan meningkatkan kapasitas masyarakat dalam mengenali risiko migrasi kerja, memahami prosedur penempatan yang sah, dan mengambil keputusan secara hati-hati, sehingga memperkuat fungsi preventif hukum sejak sebelum keberangkatan.

Tabel 2. Materi Pendampingan dan Edukasi Hukum

No	Materi	Tujuan
1	Konsep Pekerja Migran Indonesia	Memberikan pemahaman mengenai status hukum PMI
2	Prosedur Resmi Penempatan PMI	Menjelaskan tahapan penempatan sesuai peraturan perundang-undangan
3	Hak dan Kewajiban PMI	Meningkatkan pemahaman mengenai hak serta kewajiban pekerja migran
4	Pencegahan Eksploitasi dan <i>Human Trafficking</i>	Mengenalkan berbagai bentuk eksploitasi dan modus perekrutan ilegal
5	Peran KP2MI, BP3MI, KBRI, dan KJRI	Memperkenalkan lembaga perlindungan pekerja migran
6	Konsultasi Hukum	Memberikan solusi terhadap permasalahan peserta

Sumber: Tim Pengabdian kepada Masyarakat (2026).

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui penyuluhan hukum yang dikombinasikan dengan diskusi partisipatif. Pendekatan ini tidak hanya menempatkan peserta sebagai penerima informasi, tetapi juga memberi ruang bagi mereka untuk berbagi pengalaman, menyampaikan pertanyaan, dan membahas persoalan yang kerap muncul dalam proses mencari pekerjaan di luar negeri. Pola pembelajaran seperti ini dinilai lebih efektif dibandingkan penyampaian satu arah karena peserta dapat menghubungkan materi hukum dengan situasi yang mereka alami atau temui dalam kehidupan sehari-hari. Hal tersebut sejalan dengan pandangan Friedman (1975) bahwa perkembangan budaya hukum masyarakat tidak cukup dibentuk melalui pemahaman terhadap aturan secara normatif, tetapi juga melalui pengalaman konkret dalam melihat bagaimana hukum bekerja. Atas dasar itu, sesi diskusi ditempatkan sebagai bagian penting dalam kegiatan pengabdian karena mampu mendorong keterlibatan aktif dan memperdalam pemahaman peserta.

Di samping penyampaian materi, kegiatan juga memanfaatkan metode studi kasus sebagai sarana pembelajaran. Peserta diberikan sejumlah ilustrasi permasalahan, seperti perekrutan melalui jalur tidak resmi, penggunaan visa kunjungan untuk bekerja, penahanan dokumen perjalanan oleh pemberi kerja, serta praktik penipuan oleh perantara. Setelah itu, peserta diarahkan untuk mengidentifikasi bentuk pelanggaran yang terjadi, menilai risiko hukum yang mungkin timbul, dan mendiskusikan tindakan yang seharusnya dilakukan apabila menghadapi kondisi serupa. Metode ini membuat proses pembelajaran menjadi lebih kontekstual karena peserta tidak hanya memahami ketentuan hukum secara abstrak, tetapi juga belajar menerapkannya pada situasi nyata. Keterkaitan antara materi dengan pengalaman yang dekat dengan kehidupan peserta turut meningkatkan partisipasi, keberanian bertanya, dan kemampuan mereka dalam mengenali potensi pelanggaran hukum.

Diagram 3. Alur Pelaksanaan Pendampingan



Diagram 3 menggambarkan alur pelaksanaan kegiatan pendampingan dan edukasi hukum yang dilakukan secara bertahap dan sistematis, mulai dari pemetaan kebutuhan masyarakat hingga evaluasi serta tindak lanjut kegiatan.

Tahap pertama adalah identifikasi kebutuhan untuk mengetahui kondisi awal, pemahaman hukum, kebutuhan informasi, dan permasalahan peserta terkait rencana bekerja di luar negeri sebagai dasar penyusunan kegiatan yang sesuai kebutuhan.

Tahap kedua, penyusunan materi edukasi, berdasarkan hasil identifikasi dengan fokus pada prosedur resmi penempatan PMI, hak dan kewajiban, risiko penempatan nonprosedural, pencegahan eksploitasi, dan mekanisme perlindungan hukum.

Tahap ketiga, penyuluhan hukum, dilakukan dengan menyampaikan ketentuan dan prosedur penempatan PMI menggunakan bahasa sederhana dan komunikatif sebagai dasar pengetahuan peserta.

Tahap keempat, diskusi interaktif, memberikan kesempatan peserta bertanya, berbagi pengalaman, dan mengaitkan pengetahuan hukum dengan persoalan nyata dalam mencari pekerjaan di luar negeri.

Tahap kelima, studi kasus hukum, menggunakan contoh perekrutan ilegal, visa tidak sesuai, penahanan paspor, penipuan perekrut, dan pelanggaran kontrak untuk melatih peserta mengenali masalah, risiko, dan tindakan yang tepat.

Tahap keenam, konsultasi individual, memberikan pendampingan sesuai permasalahan spesifik calon atau mantan pekerja migran.

Tahap terakhir, evaluasi dan tindak lanjut, dilakukan untuk mengukur peningkatan pemahaman tentang prosedur penempatan, hak pekerja, risiko eksploitasi, dan perlindungan hukum serta menentukan kebutuhan informasi, pendampingan, atau koordinasi dengan instansi terkait.

Dengan demikian, Diagram 3 menunjukkan bahwa kegiatan pendampingan tidak dilakukan sebatas penyampaian materi hukum, tetapi menggunakan proses pembelajaran yang berkelanjutan dari identifikasi kebutuhan → edukasi → partisipasi → pemecahan masalah → konsultasi → evaluasi dan tindak lanjut. Alur tersebut diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan sekaligus kemampuan peserta untuk mengambil keputusan yang lebih aman dan sesuai hukum ketika merencanakan bekerja di luar negeri.

Peningkatan Literasi Hukum Masyarakat

Salah satu indikator keberhasilan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat adalah peningkatan literasi hukum peserta tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI). Literasi hukum mencakup pengetahuan, pemahaman peraturan, pengenalan hak dan kewajiban, serta penerapannya dalam pengambilan keputusan. Menurut Soekanto (2007), kesadaran hukum meliputi pengetahuan, pemahaman, sikap, dan perilaku hukum. Karena itu, keberhasilan kegiatan dinilai tidak hanya dari peningkatan informasi, tetapi juga perubahan pola pikir dan sikap terhadap pentingnya mengikuti prosedur resmi bekerja di luar negeri.

Efektivitas kegiatan dievaluasi melalui kuesioner pre-test dan post-test setelah penyuluhan, diskusi, dan konsultasi hukum. Evaluasi mencakup lima indikator: pemahaman prosedur resmi penempatan, hak dan kewajiban PMI, kemampuan mengenali perekrutan ilegal, pemahaman lembaga perlindungan, serta mekanisme pengaduan. Evaluasi ini digunakan untuk melihat perubahan pemahaman peserta setelah kegiatan.

Dengan demikian, kegiatan tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga membentuk sikap yang lebih kritis dan hati-hati dalam merencanakan migrasi kerja. Penguatan literasi hukum menjadi dasar untuk mendorong migrasi yang aman, prosedural, terlindungi, dan bertanggung jawab, khususnya bagi masyarakat yang berencana bekerja di Malaysia.



Perubahan Sikap dan Kesadaran Hukum Peserta

Keberhasilan edukasi hukum tidak hanya terlihat dari peningkatan pengetahuan, tetapi juga perubahan sikap dan perilaku peserta. Menurut Soekanto (2007), kesadaran hukum berkembang dari

pengetahuan dan pemahaman menjadi sikap positif serta perilaku sesuai aturan, sehingga perubahan sikap menjadi indikator penting efektivitas kegiatan.

Hasil pengamatan menunjukkan perubahan pandangan terhadap prosedur penempatan pekerja migran. Sebelumnya, sebagian peserta menganggap prosedur resmi memperlambat keberangkatan. Setelah mendapat penjelasan, mereka memahami bahwa pemeriksaan kesehatan, pelatihan, verifikasi dokumen, perjanjian kerja, dan pendataan pemerintah merupakan bagian dari perlindungan untuk mengurangi risiko pelanggaran dan eksploitasi. Regulasi pun mulai dipandang sebagai sarana perlindungan dan kepastian hukum.

Kemampuan mengenali risiko sejak perekrutan juga meningkat. ILO (2021) menegaskan bahwa identifikasi risiko sejak awal dapat mengurangi potensi migrasi tidak aman. Dengan demikian, kegiatan membentuk pola pikir peserta yang lebih kritis, selektif, dan berhati-hati dalam mengambil keputusan bekerja di luar negeri.

Tabel 4. Perubahan Perilaku Peserta Setelah

No	Indikator Perilaku	Sebelum Kegiatan (%)	Setelah Kegiatan (%)	Perubahan (%)
1	Memverifikasi legalitas perusahaan penempatan sebelum menerima tawaran pekerjaan	28,0	86,0	+58,0
2	Mencari informasi melalui sumber resmi (KP2MI, BP3MI, Disnaker, KBRI/KJRI)	33,0	87,0	+54,0
3	Menolak tawaran pekerjaan yang tidak jelas prosedurnya	25,0	82,0	+57,0
4	Memahami pentingnya kontrak kerja sebelum berangkat	32,0	85,0	+53,0
5	Bersikap lebih berhati-hati terhadap janji keberangkatan cepat tanpa prosedur resmi	29,0	84,0	+55,0
6	Berkomitmen mengikuti prosedur penempatan yang benar	31,0	88,0	+57,0

Sumber: Hasil Evaluasi Tim Pengabdian kepada Masyarakat (2026)

Berdasarkan Tabel 4, terlihat adanya perubahan perilaku yang cukup signifikan setelah peserta mengikuti kegiatan pendampingan dan edukasi hukum. Seluruh indikator menunjukkan peningkatan positif, yang menandakan bahwa kegiatan tidak hanya menambah pengetahuan peserta, tetapi juga mendorong perubahan sikap dalam menghadapi proses penempatan kerja ke luar negeri.

Peningkatan tertinggi terdapat pada kemampuan memverifikasi legalitas perusahaan penempatan sebelum menerima tawaran kerja, dari 28% menjadi 86% atau naik 58%. Hal ini menunjukkan peserta semakin berhati-hati dan tidak mudah menerima tawaran tanpa memastikan legalitas pihak penempatan.

Kebiasaan mencari informasi melalui sumber resmi meningkat dari 33% menjadi 87% atau 54%. Peserta semakin memahami pentingnya memperoleh informasi dari KP2MI, BP3MI, Dinas Ketenagakerjaan, dan KBRI/KJRI, sehingga terjadi pergeseran dari sumber informal ke sumber resmi dan terpercaya.

Kemampuan menolak tawaran pekerjaan yang tidak jelas prosedurnya meningkat dari 25% menjadi 82% atau 57%. Peserta semakin mampu mengenali risiko perekrutan tidak transparan dan berani menolak tawaran yang tidak sesuai prosedur.

Pemahaman tentang pentingnya kontrak kerja sebelum keberangkatan meningkat dari 32% menjadi 85% atau 53%. Peserta semakin memahami kontrak sebagai dasar kepastian mengenai pekerjaan, upah, hak, kewajiban, dan kondisi kerja di negara tujuan.

Sikap berhati-hati terhadap janji keberangkatan cepat tanpa prosedur resmi meningkat dari 29% menjadi 84% atau 55%. Peserta mulai memahami bahwa tawaran tersebut berisiko menimbulkan penipuan, eksploitasi, dan penempatan nonprosedural.

Komitmen mengikuti prosedur penempatan yang benar meningkat dari 31% menjadi 88% atau 57%. Hasil ini menunjukkan terbentuknya sikap hukum yang lebih positif dan kesadaran peserta untuk mengikuti mekanisme penempatan resmi.

Secara keseluruhan, data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa kegiatan pendampingan dan edukasi hukum berhasil mendorong perubahan perilaku peserta ke arah yang lebih aman, kritis, dan taat prosedur. Perubahan tersebut menjadi indikator bahwa literasi hukum yang diberikan telah mulai diterapkan dalam cara peserta menilai tawaran kerja, mencari informasi, memeriksa legalitas, memahami kontrak, serta menentukan keputusan untuk bekerja di luar negeri.



Diagram menunjukkan bahwa peningkatan kesadaran hukum mendorong perubahan perilaku masyarakat secara bertahap. Pengetahuan yang diperoleh mulai diterapkan dalam tindakan nyata, terutama dalam memilih proses migrasi yang aman dan sesuai prosedur. Temuan ini sejalan dengan Friedman (1975) yang menempatkan budaya hukum sebagai unsur penting dalam berfungsinya sistem hukum. Semakin tinggi kesadaran hukum, semakin besar kecenderungan masyarakat menaati aturan secara mandiri.

Dalam konsultasi hukum, peserta semakin memahami pentingnya mencermati kontrak kerja sebelum menyetujui atau menandatangani. Sebelumnya, kontrak dipandang sebagai persyaratan administratif, tetapi setelah mendapat penjelasan tentang hak, kewajiban, upah, waktu kerja, cuti, fasilitas, dan penyelesaian perselisihan, peserta memahami kontrak sebagai dasar perlindungan hukum. Hal ini penting karena eksploitasi pekerja migran sering berkaitan dengan ketidakjelasan kontrak atau ketidaksesuaian antara kesepakatan awal dan kondisi kerja di negara tujuan (UNODC, 2020).



Perubahan Sikap dan Penguatan Kepercayaan terhadap Mekanisme Perlindungan

Setelah kegiatan, peserta lebih berani menyampaikan atau melaporkan dugaan perekrutan yang tidak sesuai prosedur. Sebelumnya, mereka ragu karena belum memahami lembaga yang berwenang dan khawatir terhadap dampak pelaporan. Setelah memahami fungsi KP2MI, BP3MI, Kepolisian, Dinas Ketenagakerjaan, KBRI, dan KJRI di Malaysia, peserta mengetahui mekanisme pengaduan dan perlindungan yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa edukasi hukum tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga kepercayaan terhadap institusi perlindungan hukum.

Dari perspektif pemberdayaan, perubahan sikap tersebut menunjukkan meningkatnya kemampuan peserta mengambil keputusan secara mandiri dan rasional. Peserta mulai mempertimbangkan legalitas, risiko, dan konsekuensi sebelum menerima tawaran pekerjaan. Hal ini sejalan dengan Chambers (1994) bahwa keberhasilan pemberdayaan juga ditandai tumbuhnya kepercayaan diri masyarakat dalam menghadapi dan menyelesaikan persoalan.

Hasil ini memperkuat pandangan Dwiprigitaningtias, Yulistiawaty, dan Andayani (2026) bahwa edukasi hukum partisipatif dapat meningkatkan literasi sekaligus budaya hukum masyarakat. Diskusi, analisis kasus, pertukaran pengalaman, dan konsultasi hukum membantu peserta menghubungkan norma hukum dengan kondisi nyata yang mungkin dihadapi.

Secara keseluruhan, dampak program mencakup aspek kognitif, afektif, dan perilaku. Peserta menjadi lebih selektif dalam memilih jalur penempatan, kritis terhadap tawaran kerja yang tidak jelas legalitasnya, memahami fungsi kontrak dan dokumen resmi, serta lebih percaya diri memanfaatkan layanan pemerintah ketika menghadapi persoalan.

Perubahan tersebut menunjukkan bahwa penguatan kesadaran hukum melalui pemberdayaan masyarakat berkontribusi pada terciptanya migrasi tenaga kerja yang aman, legal, bermartabat, dan berkelanjutan. Peningkatan kesadaran hukum diharapkan menjadi dasar bagi masyarakat untuk mencegah secara mandiri praktik perekrutan yang berpotensi menimbulkan eksploitasi.

Implikasi Program terhadap Pencegahan Migrasi Nonprosedural

Hasil kegiatan menunjukkan bahwa pendampingan dan edukasi hukum meningkatkan kapasitas masyarakat dalam memahami migrasi tenaga kerja yang aman. Peningkatan pengetahuan, perubahan sikap, dan kemampuan mengenali perekrutan ilegal menunjukkan bahwa pemberdayaan dapat menjadi strategi preventif untuk mengurangi eksploitasi dan penempatan nonprosedural PMI.

Perlindungan PMI tidak cukup melalui regulasi, tetapi juga memerlukan kemampuan masyarakat memahami, mengakses, dan menerapkan hukum. Menurut Soekanto (2007), aturan akan efektif apabila masyarakat memahami isi, tujuan, dan penerapannya.

Edukasi hukum juga membentuk pola pikir yang lebih kritis dalam menilai tawaran kerja, menghindari perekrutan tidak transparan, dan memilih jalur resmi. Perubahan ini mencerminkan terbentuknya budaya hukum (legal culture) sebagai unsur penting efektivitas sistem hukum (Friedman, 1975).

Kegiatan turut meningkatkan kepercayaan peserta terhadap KP2MI, BP3MI, Dinas Ketenagakerjaan, KBRI, dan KJRI sebagai sumber informasi, pelayanan, dan perlindungan PMI. Sebelumnya, informasi kerja lebih banyak diperoleh dari teman, kerabat, media sosial, atau perantara.

Keberlanjutan program memerlukan kolaborasi pemerintah daerah, perguruan tinggi, instansi ketenagakerjaan, dan organisasi masyarakat untuk memperluas edukasi serta menyediakan informasi yang tepat dan mudah diakses (Hidayat, 2021). Kolaborasi ini penting karena persoalan migrasi bersifat kompleks. IOM (2022) menegaskan bahwa tata kelola migrasi yang efektif membutuhkan kerja sama lintas sektor untuk mewujudkan migrasi aman, teratur, dan berorientasi pada perlindungan HAM.

Pemberdayaan masyarakat juga memperkuat perlindungan PMI di tingkat akar rumput. Masyarakat yang memiliki literasi hukum dapat melindungi diri, berbagi informasi, mengingatkan lingkungan tentang risiko perekrutan ilegal, dan mendorong penggunaan prosedur resmi.

Dengan demikian, masyarakat dapat berperan sebagai aktor aktif dalam mencegah migrasi nonprosedural. Edukasi hukum berkelanjutan dapat membangun perlindungan berbasis komunitas sejak tahap awal sebelum keberangkatan.

Secara keseluruhan, kombinasi literasi hukum, pemberdayaan masyarakat, akses terhadap lembaga resmi, dan kolaborasi multipihak menjadi strategi preventif untuk mencegah penempatan PMI nonprosedural melalui peningkatan kemampuan mengenali risiko dan memilih migrasi yang aman serta sesuai hukum.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat mengenai pendampingan dan edukasi hukum bagi masyarakat dalam mencegah eksploitasi serta penempatan nonprosedural Pekerja Migran Indonesia ke Malaysia menunjukkan dampak positif terhadap peningkatan literasi dan kesadaran hukum peserta. Melalui penyuluhan, diskusi interaktif, studi kasus, dan konsultasi hukum, peserta memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur penempatan resmi, hak dan kewajiban PMI, risiko eksploitasi dan human trafficking, serta mekanisme perlindungan hukum.

Hasil kegiatan juga memperlihatkan perubahan sikap peserta menjadi lebih kritis dan selektif dalam memilih jalur migrasi kerja serta lebih mampu mengenali praktik perekrutan ilegal. Pendekatan partisipatif terbukti membantu peserta menghubungkan materi hukum dengan kondisi nyata yang mungkin mereka hadapi.

Dengan demikian, perlindungan PMI perlu didukung oleh penguatan literasi hukum yang berkelanjutan serta kolaborasi antara pemerintah, KP2MI, BP3MI, pemerintah daerah, aparat penegak hukum, perguruan tinggi, organisasi masyarakat, perusahaan penempatan berizin, dan perwakilan Republik Indonesia di luar negeri. Model pendampingan ini dapat direplikasi di daerah lain untuk mendukung migrasi tenaga kerja yang aman, legal, bermartabat, dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Chambers, R. (1994). Participatory rural appraisal (PRA): Analysis of experience. *World Development*, 22(9), 1253–1268.
- Dwiprigitaningtias, I. (2026). Buku ajar hukum ketenagakerjaan: Hukum ketenagakerjaan untuk kebijakan pembangunan berkelanjutan dalam industri hijau. Penerbit (sesuaikan dengan penerbit buku).
- Dwiprigitaningtias, I., Yulistiawaty, S., & Andayani, L. (2026). Socialization of Constitutional Court Decision Number 130/PUU-XXIII/2025 on the protection of persons with invisible disabilities from a labor law perspective in collaboration with stakeholders. *Jurnal Pengabdian Indonesia*, 2(2), 48–54.
- Friedman, L. M. (1975). *The legal system: A social science perspective*. Russell Sage Foundation.
- Hidayat, I. D. (2021). Perlindungan pekerja migran Indonesia/Tenaga Kerja Indonesia oleh pemerintah daerah. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 10(1), 71–80.
- International Labour Organization. (2021). *World employment and social outlook: Trends 2021*. International Labour Organization.
- International Organization for Migration. (2022). *World migration report 2022*. International Organization for Migration.
- Noveria, M. (Ed.). (2021). *Perlindungan pekerja migran Indonesia*. Yayasan Pustaka Obor Indonesia.
- Republik Indonesia. (1945). *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*.
- Republik Indonesia. (2017). *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242.
- Republik Indonesia. (2022). *Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. Lembaran Negara Republik Indonesia.
- Soekanto, S. (2007). *Kesadaran hukum dan kepatuhan hukum*. PT RajaGrafindo Persada.
- Solechan, S., Utami, T. R., & Azhar, M. (2020). Upaya meningkatkan jaminan perlindungan pekerja migran Indonesia. *Administrative Law and Governance Journal*, 3(1), 153–161.
- United Nations. (1990). *International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*. United Nations.
- United Nations Office on Drugs and Crime. (2020). *Global report on trafficking in persons 2020*. United Nations Office on Drugs and Crime.
- Yumna, L. N., Dwiprigitaningtias, I., & Saputro, H. D. (2025). Perlindungan hak perempuan pekerja migran Indonesia penyintas kekerasan berbasis gender ditinjau dari Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (CEDAW). *Rechtswetenschap: Jurnal Mahasiswa Hukum*, 1(1). (Lengkapi halaman sesuai publikasi).