Dewantara : Jurnal Pendidikan Sosial Humaniora
Volume. 5, Nomor. 3, September 2026
e-ISSN: 2962-1127; p-ISSN: 2962-1135, Hal. 321-334
DOI: https://doi.org/10.30640/dewantara.v5i3.7582
Tersedia: https://jurnaluniv45sby.ac.id/index.php/Dewantara

Migrasi Pekerja Migran Non-Prosedural di Indonesia

(Studi Pekerja Migran Ilegal ke Kamboja)

Juan Carlos Peterson Sina[1*], I Putu Yoga Bumi Pradana[2], Aspri Budi Oktavianto[3], David B. W. Pandie[4]
[1-4]Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Nusa Cendana, Indonesia
Email: sinajuan21@gmail.com[1], yoga.pradana@staf.undana.ac.id[2], aspribudi@staf.undana.ac.id[3], david.pandie@staf.undana.ac.id[4]
**Penulis Korespondensi: sinajuan21@gmail.com*

Abstract. *Nonprocedural migration of Indonesian workers to Cambodia creates substantial risks of fraud, exploitation, and limited access to labor protection. This study aims to analyze the migration process, push and pull factors, the role of recruiters, and prevention measures undertaken by relevant institutions. A qualitative method with a phenomenological approach was employed. Seven informants participated, comprising three Indonesian migrant workers who had worked in Cambodia, two prospective workers whose departures were prevented, and two institutional informants from BP3MI Banten and P4MI at Soekarno-Hatta Airport. Data were collected through semi-structured interviews and documentation and analyzed using interactive and thematic procedures. The findings show that difficulty obtaining permanent employment and family economic pressure were the main push factors. Pull factors included high salaries, computer-based jobs, rapid departure arrangements, and assistance with tickets and passports. Recruiters used digital platforms, controlled travel information, and failed to provide clear employment contracts. Workers who reached Cambodia experienced passport confiscation, extended working hours, high targets, and threats. Document verification, persuasive interviews, education, and interagency coordination helped prevent risky departures. Prevention should therefore be strengthened through integrated measures beginning in workers' places of origin and continuing throughout departure, overseas employment, repatriation, and post-return assistance.*

Keywords: *Cambodia; Digital Recruitment; Indonesian Migrant Workers; Nonprocedural Migration; Push–Pull Factors.*

Abstrak. Migrasi pekerja Indonesia secara nonprosedural ke Kamboja menimbulkan risiko penipuan, eksploitasi, dan hilangnya akses terhadap pelindungan kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis proses migrasi, faktor pendorong dan penarik, peran perekrut, serta upaya pencegahan oleh lembaga terkait. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi. Informan berjumlah tujuh orang, terdiri atas tiga PMI yang pernah bekerja di Kamboja, dua calon PMI yang dicegah berangkat, serta dua informan dari BP3MI Banten dan P4MI Bandara Soekarno-Hatta. Data dikumpulkan melalui wawancara semi-terstruktur dan dokumentasi, kemudian dianalisis secara interaktif dan tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesulitan memperoleh pekerjaan dan tekanan ekonomi keluarga menjadi faktor pendorong utama. Faktor penarik meliputi gaji tinggi, pekerjaan berbasis komputer, proses cepat, serta bantuan tiket dan paspor. Perekrut memanfaatkan media digital, menguasai informasi perjalanan, dan tidak memberikan kontrak yang jelas. PMI yang mencapai Kamboja mengalami penahanan paspor, jam kerja panjang, target tinggi, dan ancaman. Pemeriksaan dokumen, wawancara persuasif, edukasi, dan koordinasi lintas instansi dapat mencegah keberangkatan berisiko. Pencegahan perlu diperkuat sejak daerah asal hingga tahap kepulangan.

Kata Kunci: Faktor Pendorong; Kamboja; Migrasi Nonprosedural; Pekerja Migran Indonesia; Perekrutan Digital.

1. LATAR BELAKANG

Migrasi tenaga kerja lintas negara telah menjadi salah satu strategi masyarakat Indonesia untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik dan memperbaiki kondisi ekonomi keluarga. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 mendefinisikan Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebagai warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah bekerja dengan menerima upah di luar wilayah Indonesia. Setiap PMI berhak mendapatkan pelindungan sejak tahap

Naskah Masuk: 16 Agustus 2026; Revisi: 28 Agustus 2026; Diterima: 02 September 2026; Terbit: 22 September 2026

sebelum bekerja, selama bekerja, hingga kembali ke daerah asal. Meskipun demikian, sebagian masyarakat masih berangkat melalui jalur nonprosedural yang tidak memenuhi ketentuan penempatan dan pelindungan resmi.

Keberangkatan melalui jalur nonprosedural menyebabkan pekerja tidak memiliki dokumen lengkap, kontrak kerja yang jelas, informasi memadai mengenai negara tujuan, ataupun akses pelindungan hukum. Kondisi tersebut meningkatkan risiko kekerasan, eksploitasi, perdagangan orang, dan berbagai pelanggaran hak pekerja (Junaidi & Khikmah, 2024). Samad et al. (2023) mengemukakan bahwa keberlanjutan praktik tersebut berkaitan dengan tekanan ekonomi, rendahnya literasi migrasi aman, dan terbatasnya pemahaman masyarakat mengenai prosedur penempatan resmi. Kerentanan semakin besar ketika keberangkatan difasilitasi oleh perekrut informal yang tidak memiliki kewenangan.

Kamboja merupakan salah satu negara tujuan yang banyak dikaitkan dengan kasus PMI bermasalah, khususnya pada pekerjaan yang berhubungan dengan penipuan daring dan perjudian ilegal. Para pekerja umumnya direkrut melalui tawaran pekerjaan bergaji tinggi yang disebarkan menggunakan media sosial, aplikasi percakapan, ataupun jaringan pertemanan. Setelah tiba di negara tujuan, sebagian pekerja justru ditempatkan dalam lingkungan kerja eksploitatif dan tidak manusiawi (Munte, 2024). Pola tersebut menunjukkan bahwa teknologi digital telah mengubah metode perekrutan dan memperluas jangkauan jaringan ilegal. Andita et al. (2025) menjelaskan bahwa korban *online scam* lintas negara kerap direkrut melalui lowongan palsu sebelum dipaksa terlibat dalam aktivitas kejahatan siber. Fenomena serupa juga ditemukan di Kamboja, Myanmar, Laos, dan Filipina dengan pola pemaksaan kerja, ancaman, kekerasan, serta pembatasan kebebasan korban (IOM Indonesia, 2025).

Urgensi persoalan tersebut terlihat dari data kepulangan PMI bermasalah pada Triwulan I Tahun 2026. BP3MI Banten mencatat sebanyak 3.098 PMI dipulangkan dari Kamboja dan Myanmar selama Januari–Maret 2026. Sebanyak 2.818 orang atau 91,0% berasal dari Kamboja, sedangkan 280 orang atau 9,0% berasal dari Myanmar. Jumlah kepulangan dari Kamboja meningkat dari 115 orang pada Januari menjadi 1.172 orang pada Februari dan 1.531 orang pada Maret. Berdasarkan jenis kelamin, terdapat 2.519 laki-laki dan 579 perempuan dalam keseluruhan kepulangan tersebut (BP3MI Banten, 2026). Data ini belum menjelaskan alasan keberangkatan, tetapi memperlihatkan besarnya risiko migrasi menuju Kamboja.

Fenomena tersebut dapat dianalisis melalui teori *Push and Pull Factors*. Menurut Lee (1966), keputusan bermigrasi dipengaruhi oleh faktor pendorong di daerah asal, daya tarik daerah tujuan, hambatan antara, dan karakteristik personal. Keterbatasan lapangan kerja, rendahnya pendapatan, utang, kebutuhan keluarga, keterbatasan keterampilan, serta minimnya

pengetahuan tentang migrasi aman menjadi faktor pendorong. Sebaliknya, janji penghasilan tinggi, keberangkatan cepat, penyediaan tiket dan akomodasi, persyaratan sederhana, serta informasi dari perekrut informal menjadi faktor penarik. Kendala dalam informasi, koordinasi, administrasi, dan kecepatan layanan resmi turut membuka ruang bagi jalur alternatif yang berisiko (Agustin et al., 2024; Azzahra & Takarini, 2024).

Penelitian terdahulu lebih banyak mengkaji pelayanan penempatan, pelindungan hukum, pencegahan PMI nonprosedural, dan eksploitasi berbasis kejahatan siber. Kajian yang secara khusus menelusuri pengalaman PMI nonprosedural ke Kamboja menggunakan perspektif faktor pendorong dan penarik masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan menganalisis faktor pendorong dari daerah asal, daya tarik negara tujuan, peran jaringan perekrut, pemahaman terhadap prosedur resmi, dan risiko yang memengaruhi keputusan PMI menempuh jalur nonprosedural ke Kamboja.

2. KAJIAN TEORITIS

Migrasi Tenaga Kerja dan Pekerja Migran Indonesia

Migrasi tenaga kerja internasional merupakan perpindahan seseorang ke negara lain untuk memperoleh pekerjaan dan meningkatkan kesejahteraan. Migrasi biasanya dipengaruhi oleh terbatasnya pekerjaan, rendahnya pendapatan, dan kebutuhan ekonomi keluarga. Selain memberikan manfaat berupa pendapatan dan remitansi, migrasi juga dapat menimbulkan risiko penipuan, kekerasan, dan eksploitasi apabila dilakukan tanpa pelindungan yang memadai (Manurung et al., 2024; Azlina & Mujahiddin, 2025).

Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah warga negara Indonesia yang bekerja dan menerima upah di luar negeri. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017, PMI berhak memperoleh pelindungan sebelum, selama, dan setelah bekerja. Pelindungan tersebut meliputi informasi yang benar, dokumen dan kontrak kerja yang jelas, keselamatan kerja, bantuan ketika menghadapi masalah, serta pemulangan ke Indonesia (Agustin et al., 2024; Junaidi & Khikmah, 2024).

Migrasi Nonprosedural

Migrasi nonprosedural adalah keberangkatan pekerja ke luar negeri yang tidak mengikuti mekanisme resmi. Proses ini dapat dilakukan melalui perekrut tidak berizin, penggunaan dokumen yang tidak sesuai, atau penyamaran tujuan perjalanan. Jalur tersebut sering dipilih karena dianggap lebih cepat, mudah, dan tidak membutuhkan persyaratan yang rumit (Mahmud, 2025).

PMI nonprosedural lebih rentan mengalami ketidakjelasan kontrak, pemotongan upah, kekerasan, kerja paksa, perdagangan orang, dan penipuan kerja. Dalam kasus Kamboja, perekrutan banyak dilakukan melalui media sosial, aplikasi percakapan, teman, atau perantara informal. Pekerja ditawarkan gaji tinggi dan fasilitas perjalanan, tetapi sebagian kemudian ditempatkan pada pekerjaan yang berbeda, termasuk penipuan daring dan perjudian ilegal (Andita et al., 2025; Munte, 2024).

Teori *Push and Pull Factors*

Lee (1966) menjelaskan bahwa migrasi dipengaruhi oleh faktor pendorong, faktor penarik, hambatan antara, dan faktor personal. Faktor pendorong berasal dari daerah asal, seperti pengangguran, rendahnya upah, utang, terbatasnya lapangan kerja, dan tekanan kebutuhan keluarga. Sementara itu, faktor penarik berasal dari negara tujuan, seperti tawaran gaji tinggi, pekerjaan yang dianggap mudah, keberangkatan cepat, serta penyediaan tiket dan tempat tinggal (Azzahra & Takarini, 2024; Fajarina et al., 2025).

Hambatan antara meliputi biaya perjalanan, persyaratan dokumen, pemeriksaan kesehatan, pelatihan, dan prosedur administrasi. Ketika prosedur resmi dianggap sulit atau lambat, calon pekerja dapat memilih bantuan perekrut informal. Keputusan tersebut juga dipengaruhi oleh usia, pendidikan, pengalaman kerja, kondisi ekonomi, tanggungan keluarga, dan pengetahuan mengenai migrasi aman (Agustin et al., 2024; Lee, 1966).

Teori *push and pull factors* digunakan dalam penelitian ini untuk menganalisis tekanan dari daerah asal, daya tarik pekerjaan di Kamboja, hambatan dalam prosedur resmi, dan kondisi personal yang memengaruhi keputusan PMI memilih jalur nonprosedural.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologi untuk memahami pengalaman Pekerja Migran Indonesia (PMI) dalam migrasi nonprosedural ke Kamboja. Pendekatan ini dipilih karena dapat menggali makna pengalaman informan sejak menerima tawaran pekerjaan, berhubungan dengan perekrut, berangkat, menghadapi kondisi kerja atau eksploitasi, hingga kembali ke Indonesia (Creswell & Poth, 2023). Penelitian dilaksanakan dalam konteks kelembagaan BP3MI Banten dan pengalaman PMI nonprosedural. Fokus penelitian meliputi proses migrasi serta faktor pendorong dan penarik yang memengaruhi keputusan keberangkatan.

Informan dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*, sedangkan informan dari unsur PMI juga dikembangkan melalui *snowball sampling*. Penelitian melibatkan tujuh informan yang terdiri atas satu Kepala BP3MI Banten, satu petugas bidang pelindungan atau

penanganan PMI bermasalah, dua calon PMI yang hendak berangkat ke Kamboja, dan tiga PMI yang telah dipulangkan. Pemilihan informan didasarkan pada pengetahuan, keterlibatan, dan pengalaman yang sesuai dengan fokus penelitian (Bouncken et al., 2025; Hennink & Kaiser, 2022).

Data primer diperoleh melalui wawancara semi-terstruktur, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen BP3MI Banten, peraturan perundang-undangan, laporan pemerintah, buku, dan artikel ilmiah. Penelitian ini tidak menggunakan observasi karena pengamatan langsung di tempat kerja informan di Kamboja tidak dapat dilakukan. Data dianalisis melalui tahapan pengumpulan, reduksi, penyajian, dan penarikan kesimpulan. Selanjutnya, data dikelompokkan secara tematik berdasarkan proses migrasi, faktor pendorong, faktor penarik, peran perekrut, media sosial, kondisi kerja, eksploitasi, dan pemulangan.

Keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber, teori, dan data serta *member check*. Informasi dari PMI dibandingkan dengan keterangan petugas BP3MI dan dokumen pendukung. Penelitian juga memperhatikan persetujuan sukarela, kerahasiaan identitas, kenyamanan informan, dan penggunaan data hanya untuk kepentingan akademik.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan tujuh informan yang identitasnya disamarkan. I-1 merupakan PMI yang dipulangkan setelah mengalami penyiksaan, I-2 berhasil keluar dari tempat kerja dengan melarikan diri, dan I-3 kembali melalui proses deportasi. I-4 dan I-5 adalah calon PMI yang dicegah berangkat ke Kamboja. Adapun I-6 merupakan Kepala BP3MI Banten dan I-7 adalah petugas P4MI Bandara Soekarno-Hatta. Temuan disusun berdasarkan proses migrasi, faktor pendorong dan penarik, pola perekrutan, kondisi kerja, serta pencegahan keberangkatan nonprosedural.

Proses Migrasi dan Pembentukan Kerentanan

Migrasi nonprosedural ke Kamboja bermula dari kesulitan ekonomi dan terbatasnya pekerjaan tetap di daerah asal. Kondisi tersebut membuat informan memandang pekerjaan di luar negeri sebagai peluang untuk memperoleh pendapatan yang lebih baik. I-6 dan I-7 mengonfirmasi bahwa alasan ekonomi dan kebutuhan keluarga merupakan keadaan yang umum ditemukan pada calon pekerja yang diperiksa.

Perekrut kemudian menawarkan pekerjaan berbasis komputer dengan gaji tinggi dan proses keberangkatan yang diklaim aman. Pengurusan tiket, paspor, dan perjalanan lebih banyak dikuasai oleh perekrut. Kondisi ini menyebabkan calon pekerja tidak memahami perusahaan, kontrak, jenis visa, dan tujuan perjalanan secara lengkap.

I-1, I-2, dan I-3 berhasil mencapai Kamboja, sedangkan I-4 dan I-5 dihentikan pada tahap keberangkatan. Kedua calon pekerja tersebut tidak mampu menunjukkan kontrak kerja dan menjelaskan tujuan perjalanannya secara konsisten. I-6 dan I-7 juga menemukan pola penggunaan visa kunjungan untuk bekerja, penyamaran tujuan sebagai perjalanan wisata, dan penggunaan negara transit sebelum menuju Kamboja.

Tabel 1. Tahapan Migrasi PMI Nonprosedural ke Kamboja.

Tahap	Temuan utama	Informan
Kondisi awal	Kesulitan memperoleh pekerjaan tetap dan tekanan ekonomi keluarga	I-1–I-5; diperkuat I-6 dan I-7
Perekrutan	Tawaran gaji tinggi, pekerjaan berbasis komputer, proses aman, serta bantuan tiket dan paspor	I-1–I-7
Dokumen	Kontrak tidak tersedia dan tujuan perjalanan tidak dipahami secara lengkap	I-4–I-7
Keberangkatan	I-1–I-3 mencapai Kamboja, sedangkan I-4 dan I-5 dicegah	I-1–I-5
Kondisi kerja	Penahanan paspor, jam kerja panjang, target tinggi, dan ancaman	I-1–I-3
Kepulangan	I-1 dipulangkan, I-2 melarikan diri, dan I-3 dideportasi	I-1–I-3

Sumber: Data wawancara, diolah peneliti, 2026.

Tabel 1 memperlihatkan bahwa kerentanan pekerja terbentuk secara bertahap. Kerentanan dimulai ketika keputusan bekerja dibuat berdasarkan informasi perekrut tanpa didukung kontrak dan dokumen penempatan yang jelas. Setelah pekerja tiba di Kamboja, kerentanan tersebut berkembang menjadi penguasaan dokumen, pembatasan kebebasan, dan ancaman.

Temuan ini mendukung Junaidi dan Khikmah (2024) serta Longgarini et al. (2023), yang menjelaskan bahwa perekrutan tidak transparan dan penempatan di luar mekanisme resmi meningkatkan risiko kekerasan, eksploitasi, dan perdagangan orang. PMI nonprosedural juga lebih sulit didata dan diberikan bantuan karena identitas perusahaan, lokasi kerja, dan hubungan kerjanya tidak tercatat dalam sistem resmi (Al Farisi et al., 2022).

Perbedaan pengalaman I-1–I-3 dengan I-4 dan I-5 menunjukkan pentingnya pemeriksaan sebelum keberangkatan. Tiga informan yang mencapai Kamboja mengalami eksploitasi, sedangkan dua calon pekerja terhindar dari kondisi tersebut setelah petugas menemukan ketidakjelasan kontrak dan tujuan perjalanan. Pemeriksaan keberangkatan dengan demikian berfungsi sebagai titik pelindungan sebelum risiko berkembang menjadi lebih serius.

Faktor Pendorong dan Penarik Migrasi

Berdasarkan teori *push and pull factors* Lee (1966), keputusan migrasi dipengaruhi oleh keadaan daerah asal, daya tarik daerah tujuan, hambatan antara, dan faktor personal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesulitan mendapatkan pekerjaan tetap dan tekanan ekonomi keluarga menjadi faktor pendorong utama. Rendahnya pemahaman mengenai migrasi aman serta pengaruh teman, kerabat, dan media sosial turut memperbesar kemungkinan calon pekerja

menerima tawaran yang belum terverifikasi. Faktor penarik meliputi janji gaji tinggi, pekerjaan sebagai operator komputer, bantuan tiket dan paspor, tempat tinggal dan makan, bonus, proses keberangkatan cepat, serta jaminan keamanan. Unsur-unsur tersebut ditawarkan sebagai satu paket sehingga pekerjaan di Kamboja terlihat mudah, aman, dan menguntungkan.

Tabel 2. Faktor Pendorong dan Penarik Migrasi.

Faktor	Temuan penelitian	Dampak
Pendorong	Sulit memperoleh pekerjaan tetap	Mendorong pencarian pekerjaan di luar negeri
Pendorong	Tekanan ekonomi dan kebutuhan keluarga	Memperkuat keputusan menerima tawaran
Pendorong	Pengetahuan migrasi aman yang terbatas	Mengurangi kemampuan memeriksa legalitas
Penarik	Janji gaji tinggi dan pekerjaan berbasis komputer	Membentuk persepsi pekerjaan yang menguntungkan
Penarik	Bantuan tiket, paspor, tempat tinggal, dan makan	Mengurangi biaya awal sekaligus meningkatkan ketergantungan
Penarik	Proses cepat dan jaminan keamanan	Membuat jalur perekrut terlihat mudah dan aman

Sumber: Data wawancara I-1–I-7, diolah peneliti, 2026.

Temuan tersebut sejalan dengan Anggara et al. (2024), yang menyebutkan bahwa keterbatasan pekerjaan, kebutuhan meningkatkan pendapatan, pembayaran utang, dan kesejahteraan keluarga menjadi alasan bekerja ke luar negeri. Fikriansyah dan Julia (2023) juga menemukan bahwa kesempatan kerja yang terbatas berperan sebagai faktor pendorong, sedangkan tingkat upah di negara tujuan menjadi faktor penarik.

Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor pendorong tidak bekerja secara terpisah. Tekanan ekonomi menjadi berisiko ketika bertemu dengan tawaran kerja yang menarik dan informasi yang tidak lengkap. Perekrut berperan menghubungkan kedua faktor tersebut dengan menyederhanakan proses keberangkatan dan membangun kesan bahwa pekerjaan di Kamboja aman.

Temuan ini juga memperluas penggunaan teori Lee (1966). Faktor penarik tidak seluruhnya berasal dari kondisi nyata negara tujuan, tetapi dapat dibentuk oleh informasi perekrut. Janji mengenai gaji, pekerjaan, dan fasilitas menciptakan persepsi yang berbeda dari kondisi sebenarnya. Oleh karena itu, keputusan migrasi perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara tekanan ekonomi dan konstruksi informasi mengenai negara tujuan.

Bantuan tiket, paspor, dan biaya perjalanan memang mengurangi hambatan awal, tetapi sekaligus meningkatkan ketergantungan calon pekerja kepada perekrut. Dalam konteks tersebut, prosedur resmi yang dianggap rumit sebenarnya berfungsi sebagai pelindungan melalui pemeriksaan kontrak, visa kerja, perusahaan, kesehatan, dan keterampilan calon pekerja.

Perekrutan Digital dan Ketimpangan Informasi

Perekrutan ke Kamboja dilakukan melalui teman, keluarga, kenalan, media sosial, dan aplikasi percakapan. Menurut I-6 dan I-7, penggunaan media digital semakin dominan karena memungkinkan perekrut menjangkau calon pekerja secara pribadi tanpa kantor atau alamat yang mudah diperiksa. Pekerjaan ditawarkan dengan istilah operator komputer, admin daring, *customer service*, dan *digital marketing* sehingga terlihat formal dan modern.

Informasi yang disampaikan lebih banyak menonjolkan gaji, fasilitas, bonus, dan kemudahan keberangkatan. Sebaliknya, informasi mengenai perusahaan, kontrak, jam kerja, tugas, hak pekerja, serta risiko pekerjaan tidak dijelaskan secara memadai. Calon pekerja mengetahui besaran gaji dan pihak yang akan menjemput, tetapi tidak memahami hubungan kerja yang akan dijalani.

Tabel 3. Pola Perekrutan dan Ketimpangan Informasi.

Aspek	Pola yang ditemukan	Risiko
Saluran perekrutan	Teman, kerabat, media sosial, dan aplikasi percakapan	Tawaran sulit diverifikasi
Jenis pekerjaan	Operator komputer, admin daring, *customer service*, dan *digital marketing*	Pekerjaan terlihat formal dan aman
Informasi pekerjaan	Gaji dan fasilitas lebih ditonjolkan daripada kontrak dan risiko	Calon pekerja menerima informasi tidak lengkap
Pengurusan perjalanan	Tiket, paspor, visa, dan rute dikuasai perekrut	Calon pekerja bergantung kepada perekrut
Penyamaran tujuan	Calon pekerja diarahkan mengaku berwisata atau mengunjungi teman	Tujuan bekerja disembunyikan saat pemeriksaan

Sumber: Data wawancara I-1–I-7, diolah peneliti, 2026.

Ketimpangan informasi tidak hanya terjadi karena calon pekerja kurang memahami prosedur. Dalam beberapa kasus, ketimpangan tersebut berkembang menjadi penyesatan aktif. Perekrut dapat membelikan tiket, mengarahkan penggunaan visa kunjungan, dan menyiapkan jawaban yang harus disampaikan ketika calon pekerja diperiksa.

Pola tersebut menunjukkan bahwa perekrut tidak hanya menyampaikan informasi pekerjaan, tetapi juga mengendalikan cara calon pekerja melewati pemeriksaan. Tujuan bekerja disamarkan sebagai perjalanan wisata atau kunjungan kepada teman. Keadaan ini memperlemah kemampuan calon pekerja memahami risiko dan mengakses mekanisme penempatan resmi.

Temuan penelitian mendukung Fabbri et al. (2023), yang menempatkan janji palsu dan manipulasi informasi pada tahap perekrutan sebagai awal pembentukan eksploitasi. Fajarina et al. (2025) juga menemukan bahwa terbatasnya pengetahuan mengenai prosedur dan keberadaan calo menjadi hambatan dalam pelindungan PMI. Sementara itu, Samad et al. (2023) menegaskan bahwa migrasi nonprosedural berkaitan dengan lemahnya informasi, pengawasan, dan keberadaan jaringan perekrut informal.

Teknologi digital bukan penyebab tunggal migrasi nonprosedural, tetapi mempercepat penyebaran tawaran dan mempermudah komunikasi tertutup antara perekrut dan calon pekerja. Implikasinya, edukasi migrasi aman perlu mencakup kemampuan memeriksa akun perekrut, legalitas perusahaan, kontrak, visa, jenis pekerjaan, pihak pembiaya, dan mekanisme pengaduan. Pengawasan juga perlu diarahkan pada iklan digital dan jaringan perekrut, bukan hanya kepada calon pekerja yang akan berangkat.

Kondisi Kerja dan Eksploitasi

I-1, I-2, dan I-3 mengalami kondisi kerja yang berbeda dari penjelasan perekrut. Setelah tiba di Kamboja, paspor mereka ditahan, jam kerja berlangsung panjang, target kerja ditetapkan secara tinggi, dan ancaman diberikan ketika pekerja ingin berhenti. Penahanan paspor membatasi perpindahan pekerja, sedangkan ancaman mengurangi kemampuan mereka meninggalkan tempat kerja.

Pengalaman ketiga informan berakhir dengan cara berbeda. I-1 dipulangkan setelah mengalami penyiksaan, I-2 berhasil keluar dengan melarikan diri, dan I-3 dideportasi. Sebaliknya, I-4 dan I-5 tidak mengalami tahap eksploitasi karena keberangkatannya dihentikan ketika petugas menemukan ketidakjelasan kontrak, dokumen, dan tujuan perjalanan.

Tabel 4. Bentuk Eksploitasi dan Kondisi Akhir Informan.

Informan	Kondisi yang dialami	Kondisi akhir
I-1	Penahanan paspor, jam kerja panjang, target tinggi, ancaman, dan penyiksaan	Dipulangkan ke Indonesia
I-2	Penahanan paspor, jam kerja panjang, target tinggi, dan ancaman	Keluar dengan melarikan diri
I-3	Penahanan paspor, jam kerja panjang, target tinggi, dan ancaman	Dideportasi
I-4	Tidak memiliki kontrak dan tidak dapat menjelaskan tujuan perjalanan	Dicegah berangkat
I-5	Dokumen dan tujuan bekerja tidak jelas	Dicegah berangkat

Sumber: Data wawancara I-1–I-5, diolah peneliti, 2026.

Temuan tersebut sejalan dengan Franceschini et al. (2024), yang menemukan bahwa korban industri penipuan daring di Asia Tenggara direkrut melalui iklan pekerjaan palsu sebelum mengalami pembatasan kebebasan dan pemaksaan kerja. Junaidi dan Khikmah (2024) juga menjelaskan bahwa pekerja melalui jalur ilegal lebih rentan terhadap kekerasan, eksploitasi, dan perdagangan orang.

Informan menilai bahwa hak mereka mulai hilang sejak berangkat tanpa kontrak dan pelindungan yang jelas. Secara hukum, status nonprosedural tidak menghapus hak pekerja. Namun, status tersebut menyulitkan akses pelindungan karena lokasi kerja, identitas perusahaan, hubungan kerja, dan pihak yang bertanggung jawab tidak diketahui dengan jelas. Eksploitasi di Kamboja dengan demikian bukan peristiwa yang muncul secara tiba-tiba. Kondisi tersebut merupakan kelanjutan dari proses perekrutan yang tidak transparan,

penguasaan dokumen oleh perekrut, dan keberangkatan di luar sistem penempatan resmi. Perbedaan pengalaman I-1–I-3 dan I-4–I-5 sekaligus memperlihatkan bahwa pencegahan pada tahap keberangkatan dapat memutus rangkaian eksploitasi sebelum calon pekerja tiba di negara tujuan.

Pencegahan oleh BP3MI dan P4MI

BP3MI Banten menjalankan fungsi pelindungan PMI sebelum, selama, dan setelah bekerja. Pencegahan di pintu keberangkatan dilakukan oleh P4MI Bandara Soekarno-Hatta melalui pemantauan, pemeriksaan, edukasi, dan koordinasi dengan instansi terkait. Mekanisme tersebut berhasil menghentikan keberangkatan I-4 dan I-5. Identifikasi awal dilakukan berdasarkan pemantauan P4MI atau informasi dari Imigrasi, Avsec, maskapai, dan pihak lain. Petugas menerapkan *profiling* dengan memperhatikan negara tujuan, jenis visa, pola tiket, sumber pembiayaan, konsistensi jawaban, dan kelengkapan dokumen ketenagakerjaan. *Profiling* tidak langsung digunakan untuk menetapkan seseorang sebagai PMI nonprosedural, tetapi menjadi dasar klarifikasi lebih lanjut.

Calon pekerja kemudian diwawancarai secara persuasif mengenai tujuan perjalanan, tempat menginap, perusahaan, pekerjaan, perekrut, pihak penjemput, kontrak, dan sumber pembiayaan. Jawaban tersebut dibandingkan dengan paspor, visa, tiket, kontrak, serta dokumen pendukung lainnya. Pemeriksaan menggunakan gabungan indikator dan tidak didasarkan pada satu ciri.

Tabel 5. Mekanisme Pencegahan Keberangkatan Nonprosedural.

Tahapan	Pelaksanaan	Hasil
Identifikasi awal	Pemantauan dan informasi dari Imigrasi, Avsec, serta maskapai	Calon pekerja berisiko dapat dikenali
Pemeriksaan	Pencocokan paspor, visa, tiket, kontrak, dan sumber pembiayaan	Ketidaksesuaian dokumen dapat ditemukan
Wawancara	Penggalian tujuan perjalanan, perusahaan, perekrut, dan pekerjaan	Informasi yang disamarkan dapat diidentifikasi
Edukasi	Penjelasan mengenai prosedur resmi dan risiko eksploitasi	Sebagian calon pekerja menunda atau membatalkan keberangkatan
Koordinasi	Melibatkan Imigrasi, Kepolisian, Avsec, maskapai, dan pemerintah daerah	Penundaan, pemulangan, pendampingan, atau proses hukum
Keterbatasan	Perjalanan tidak dapat dilarang hanya berdasarkan dugaan	Pencegahan bergantung pada hasil pemeriksaan dan kewenangan instansi

Sumber: Data wawancara I-6 dan I-7, diolah peneliti, 2026.

Apabila indikasi keberangkatan nonprosedural menguat, P4MI berkoordinasi dengan Imigrasi, Kepolisian, Avsec, maskapai, pemerintah daerah, dan instansi terkait. Penanganan dapat berupa edukasi, penundaan atau pembatalan keberangkatan, pemulangan ke daerah asal, pendampingan, maupun proses hukum apabila terdapat dugaan tindak pidana.

Meskipun demikian, petugas tidak dapat menghentikan perjalanan hanya berdasarkan dugaan, terutama apabila calon penumpang memiliki paspor dan visa yang sah. Tindakan harus didasarkan pada hasil pemeriksaan dan kewenangan setiap instansi.

Temuan ini mendukung Longgarini et al. (2023) mengenai pentingnya verifikasi dokumen dan wawancara tujuan perjalanan dalam mencegah keberangkatan PMI nonprosedural. Hasil penelitian juga sejalan dengan Samad et al. (2023), yang menekankan perlunya koordinasi antara lembaga pelindungan PMI, Imigrasi, Kepolisian, pemerintah daerah, dan perwakilan Indonesia di luar negeri.

I-6 dan I-7 menilai pelaksanaan pencegahan telah memberikan hasil cukup baik karena sebagian calon pekerja menunda atau membatalkan keberangkatan setelah memperoleh edukasi. Efektivitas tidak hanya dilihat berdasarkan jumlah orang yang dicegah, tetapi juga peningkatan pemahaman masyarakat mengenai migrasi prosedural. Namun, mekanisme ini tetap menghadapi perubahan modus perekrutan, tingginya jumlah penumpang internasional, dan keterbatasan kewenangan petugas.

Pencegahan di bandara merupakan lapisan terakhir sehingga perlu didukung pelayanan resmi yang mudah diakses. Agustin et al. (2024), Azzahra dan Takarini (2024), serta Ardiana dan Nafi’ah (2025) menunjukkan bahwa sistem informasi, koordinasi, administrasi, sumber daya manusia, dan waktu pelayanan masih memerlukan perbaikan. Penyederhanaan pelayanan perlu dilakukan tanpa mengurangi pemeriksaan terhadap legalitas perusahaan, kontrak, visa, dan pekerjaan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Migrasi PMI nonprosedural ke Kamboja didorong oleh sulitnya memperoleh pekerjaan dan tekanan ekonomi keluarga. Kondisi tersebut dimanfaatkan perekrut melalui tawaran gaji tinggi, pekerjaan berbasis komputer, proses cepat, serta bantuan tiket dan paspor. I-1–I-3 berhasil mencapai Kamboja, tetapi mengalami penahanan paspor, jam kerja panjang, target tinggi, dan ancaman. Sementara itu, I-4 dan I-5 dicegah berangkat karena tidak memiliki kontrak dan tidak dapat menjelaskan tujuan perjalanan. BP3MI Banten dan P4MI Bandara Soekarno-Hatta telah melakukan pemeriksaan, edukasi, dan koordinasi untuk mencegah keberangkatan berisiko. Namun, pencegahan perlu dilakukan sejak daerah asal karena modus perekrutan melalui media digital terus berkembang.

Saran

BP2MI, BP3MI, P4MI, Imigrasi, Kepolisian, dan pemerintah daerah perlu memperkuat kerja sama, layanan pemeriksaan tawaran kerja, dan edukasi migrasi aman. Pengawasan dan penegakan hukum harus diarahkan kepada perekrut ilegal, termasuk yang menggunakan media digital. Calon PMI dan keluarga perlu memeriksa legalitas perekrut, perusahaan, kontrak, visa, serta jenis pekerjaan melalui lembaga resmi sebelum berangkat. Penelitian selanjutnya perlu melibatkan lebih banyak korban dan lembaga terkait agar pola perekrutan, pencegahan, pemulangan, dan pemulihan PMI dapat dikaji lebih luas.

DAFTAR REFERENSI

Agustin, E. D., Widyawati, & Pramudiana, I. D. (2024). Peningkatan kualitas layanan dalam proses penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di UPT Pelayanan dan Pelindungan Tenaga Kerja (P2TK) Disnakertrans Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Niara, 17*(2), 330–338. https://doi.org/10.31849/niara.v17i2.20693

Al Farisi, S., Darwin, M., Mas'oed, M., & Sukamdi. (2022). Protection of Indonesian migrant workers: Strategies for sustainable policies and best practices. *Politik Indonesia: Indonesian Political Science Review, 7*(1), 118–133. https://doi.org/10.15294/ipsr.v7i1.35917

Andita, B. P., Yitawati, K., & Haryani, A. T. (2025). Legal protection for Indonesian migrant workers against online scam-based human trafficking. *Potret Pemikiran, 29*(2), 248–267. https://doi.org/10.30984/pp.v29i2.4139

Anggara, R., Mulyana, S., Gayatri, G., & Hafiar, H. (2024). Understanding the motivations of being Indonesian migrant workers. *Cogent Social Sciences, 10*(1), Article 2333968. https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2333968

Ardiana, P., & Nafi'ah, B. A. (2025). Efektivitas pelayanan LTSA–PMI (Layanan Terpadu Satu Atap Pekerja Migran Indonesia) di UPT P2TK Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur. *Future Academia: The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced, 3*(1), 397–407. https://doi.org/10.61579/future.v3i1.381

Azlina, N., & Mujahiddin, M. (2025). Kontribusi remitan Pekerja Migran Indonesia terhadap kehidupan sosial ekonomi keluarga di Desa Lima Laras. *Focus: Jurnal Pekerjaan Sosial, 8*(2), 90–99. https://doi.org/10.24198/focus.v8i2.68760

Azzahra, S. D. C., & Takarini, N. (2024). Optimalisasi efektivitas pelayanan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Jurnal Mirai Management, 9*(3), 265–273. https://doi.org/10.37531/mirai.v9i3.7749

Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Banten. (2026). *Rekapitulasi kepulangan Pekerja Migran Indonesia bermasalah dari Kamboja dan Myanmar triwulan I tahun 2026* [Data tidak dipublikasikan].

Bouncken, R. B., Czakon, W., & Schmitt, F. (2026). Purposeful sampling and saturation in qualitative research methodologies: Recommendations and review. *Review of Managerial Science, 20*, 579–615. https://doi.org/10.1007/s11846-025-00881-2

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2024). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (5th ed.). SAGE Publications.

Fabbri, C., Stöckl, H., Jones, K., Cook, H., Galez-Davis, C., Grant, N., Lo, Y., & Zimmerman, C. (2023). Labor recruitment and human trafficking: Analysis of a global trafficking survivor database. *International Migration Review, 57*(2), 629–651. https://doi.org/10.1177/01979183221139120

Fajarina, M., Hasan, Y. A., & Oner, B. (2025). Perlindungan hukum Pekerja Migran Indonesia di Malaysia pada kasus tenaga kerja migran asal Nusa Tenggara Timur. *Clavia: Journal of Law*, *23*(1), 110–119. https://doi.org/10.56326/clavia.v23i1.5650

Fikriansyah, Z., & Julia, A. (2023). Faktor penentu keputusan masyarakat menjadi Pekerja Migran Indonesia: Studi kasus di Desa Bongas, Kecamatan Bongas, Kabupaten Indramayu. *Jurnal Riset Ilmu Ekonomi dan Bisnis, 3*(1), 25–32. https://doi.org/10.29313/jrieb.v3i1.1889

Franceschini, I., Li, L., Hu, Y., & Bo, M. (2024). A new type of victim? Profiling survivors of modern slavery in the online scam industry in Southeast Asia. *Trends in Organized Crime*. Advance online publication. https://doi.org/10.1007/s12117-024-09552-2

Hennink, M., & Kaiser, B. N. (2022). Sample sizes for saturation in qualitative research: A systematic review of empirical tests. *Social Science & Medicine, 292*, Article 114523. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2021.114523

International Organization for Migration Indonesia. (2025, March 18). *IOM Indonesia supports the repatriation of online scam trafficking victims*. United Nations Indonesia. https://indonesia.un.org/en/291127-iom-indonesia-supports-repatriation-online-scam-trafficking-victims

Junaidi, M., & Khikmah. (2024). Perlindungan hukum dan penempatan Pekerja Migran Indonesia di luar negeri. *Jurnal USM Law Review*, *7*(1), 490–501. https://doi.org/10.26623/julr.v7i1.8127

Lee, E. S. (1966). A theory of migration. *Demography, 3*(1), 47–57. https://doi.org/10.2307/2060063

Longgarini, A. T., Shaafiyah, A. N., & Rahmaningtias, B. M. (2023). Penanganan Pekerja Migran Indonesia non-prosedural dalam perspektif hukum keimigrasian. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 23*(2), 1474–1484. https://doi.org/10.33087/jiubj.v23i2.3110

Mahmud, A. S., Daud, A., & Tomayahu, N. S. (2025). Kepatuhan hukum PMI dan P3MI: Studi kasus penempatan ilegal pekerja migran dari Lombok ke Malaysia. *Prosiding Seminar Hukum Aktual Fakultas Hukum Universitas Islam Indonesia, 3*(6), 1–12. https://journal.uii.ac.id/psha/article/view/44970

Manurung, M. P., Hutabalian, R. A., & Matondang, K. (2024). The effect of labor movement or migration on the Indonesian economy. *Jurnal Ekonomi Balance, 20*(2), 239–247. https://doi.org/10.26618/jeb.v20i2.13184

Munte, H. (2024). TKI ilegal ke Kamboja: Sanksi hukum, modus penipuan, dan tantangan perlindungan negara. *Jurnal Locus Delicti, 5*(1), 14–34. https://doi.org/10.23887/jld.v5i1.5587

Republik Indonesia. (2017). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 242; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6141). https://peraturan.bpk.go.id/Details/64508/uu-no-18-tahun-2017

Samad, M. Y., Amanda, N., Manggabarani, M. T. C., Wastitya, N., Aziz, A., & Maya, H. B. (2023). Pencegahan dan penanganan praktik Pekerja Migran Indonesia non-prosedural (PMI-NP) melalui pendekatan intelijen strategis. *Jurnal Lemhannas RI, 11*(4), 260–272. https://doi.org/10.55960/jlri.v11i4.486