

**ANALISIS MANAJEMEN PRA PENEMPATAN TENAGA KERJA MIGRAN DI PT
ASSALAM KARYA MANUNGGAL**

***ANALYSIS OF PRE-PLACEMENT MANAGEMENT OF MIGRANT WORKERS AT PT
ASSALAM KARYA MANUNGGAL***

Mahfirotul Choirotun Nisak^{1*}, Yenie Eva Damayanti¹

¹⁾ Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Islam Raden Rahmat
Email Koresponding: ninisnisak643@gmail.com

Abstract

This study aims to analyze the pre-placement management of migrant workers conducted by PT Assalam Karya Manunggal. The company operates in the field of migrant labor deployment, particularly to Asia and the Middle East. The pre-placement process is a critical stage in ensuring readiness, legality, and protection for prospective workers. This research uses a descriptive qualitative method, collecting data through observation, interviews, and document studies during the internship from January 13 to February 13, 2025. The results indicate that PT Assalam Karya Manunggal implements a pre-placement management system that includes administrative selection, training, legal documentation, and mental preparation. However, some obstacles were identified, such as delays in documentation and low legal literacy among prospective workers. The study recommends strengthening digital systems and increasing legal literacy to improve the efficiency and protection of migrant workers.

Keywords: Labor Management, Pre-Placement, Migrants, Migrant Worker Protection

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis manajemen pra penempatan tenaga kerja migran yang dilakukan oleh PT Assalam Karya Manunggal. Perusahaan ini bergerak di bidang penyaluran tenaga kerja migran, khususnya ke negara-negara tujuan Asia dan Timur Tengah. Proses pra penempatan merupakan tahap krusial dalam menjamin kesiapan, legalitas, dan perlindungan bagi calon tenaga kerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan studi dokumen selama kegiatan magang dari tanggal 13 Januari hingga 13 Februari 2025. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Assalam Karya Manunggal telah menerapkan sistem manajemen pra penempatan yang mencakup seleksi administrasi, pelatihan, pembuatan dokumen legal, dan pembekalan mental. Namun, ditemukan juga beberapa kendala seperti keterlambatan dokumen dan rendahnya literasi hukum calon tenaga kerja. Penelitian ini merekomendasikan penguatan sistem digital dan peningkatan literasi hukum untuk meningkatkan efisiensi dan perlindungan tenaga kerja migran.

Kata kunci: Manajemen Tenaga Kerja, Pra Penempatan, Migran, Perlindungan TKI.



CC Attribution-ShareAlike 4.0

Copyright © 2025 Author

Diterima: 10 Juli 2025; Disetujui: 15 Oktober 2025; Terbit: 15 Oktober 2025

PENDAHULUAN

Pengangguran merupakan salah satu tantangan utama dalam pembangunan ekonomi Indonesia. Meskipun terjadi penurunan, tingkat pengangguran terbuka (TPT) pada Februari 2025 masih berada pada angka 4,76 persen, turun 0,06 persen poin dibandingkan Februari 2024. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat jutaan penduduk usia kerja yang belum terserap dalam pasar tenaga kerja (BPS, 2025). Seiring cepatnya laju pertumbuhan penduduk yang tidak diimbangi dengan besarnya peluang kerja menyebabkan tingginya angka pengangguran di Indonesia, sehingga banyak penduduk Indonesia yang lebih memilih untuk bekerja ke luar negeri menjadi Pekerja Migran Indonesia untuk mendapatkan kesempatan kerja dan pendapatan yang lebih tinggi. Pendapatan yang lebih tinggi merupakan salah satu faktor yang membuat seseorang memutuskan untuk bekerja keluar negeri (Suastrini et al., (2023).

Tenaga kerja migran Indonesia (TKMI) merupakan salah satu sektor penting yang berkontribusi terhadap perekonomian nasional. Namun, pengelolaan serta perlindungan tenaga kerja migran masih menghadapi berbagai tantangan. Digitalisasi sistem informasi SDM menjadi pendekatan strategis untuk meningkatkan akurasi data, efisiensi pelayanan, dan perlindungan hak-hak pekerja.

Penempatan PMI tidak hanya berkontribusi dalam mengurangi angka pengangguran, tetapi juga memberikan dampak positif terhadap perekonomian nasional melalui remitansi yang dikirimkan ke tanah air. Namun, proses penempatan PMI, khususnya pada tahap pra penempatan, sering kali menghadapi berbagai kendala, seperti birokrasi yang kompleks, kurangnya informasi, dan perlindungan yang belum optimal bagi calon PMI (BPS, 2025). Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam hubungan kerja untuk jangka waktu tertentu dan menerima upah. Definisi ini merujuk pada Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. PMI mencakup tenaga kerja Indonesia yang secara sah dan resmi diberangkatkan melalui prosedur yang telah ditetapkan oleh pemerintah, baik oleh perseorangan, lembaga, maupun perusahaan penempatan yang memiliki izin resmi.

PT Assalam Karya Manunggal adalah perusahaan yang bergerak di bidang penempatan dan pengelolaan tenaga kerja migran. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan sistem digital dalam manajemen SDM serta peran perusahaan dalam memberikan perlindungan kepada pekerja migran.

PT. Assalam Karya Manunggal sendiri telah memiliki izin resmi dengan nomor izin P3MI 91201098926190004 berkantor pusat di Jl. KH. Gholib No. 220 Desa/Kelurahan Pringsewu utara Kabupaten Pringsewu Provinsi Lampung. Sedangkan di Jawa Timur sendiri untuk kantor cabang beralamat di Jl. Sudirman, Ngadilankung, Kepanjen, Malang. Proses penempatan PMI ke luar negeri bukanlah hal yang sederhana. Penempatan tenaga kerja antarnegara melibatkan serangkaian prosedur administratif, hukum, dan teknis yang harus dikelola secara sistematis dan profesional. Manajemen alur proses pra penempatan yang efektif dan efisien menjadi kunci dalam memastikan bahwa calon PMI mendapatkan perlindungan yang layak, pelatihan yang memadai, serta informasi yang transparan mengenai hak dan kewajiban mereka (BPS, 2025).

Manajemen tenaga kerja migran merupakan salah satu aspek penting dalam upaya perlindungan pekerja Indonesia di luar negeri. Tahap pra penempatan mencakup serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memastikan kesiapan calon tenaga kerja baik dari sisi administratif, legalitas, keterampilan, maupun pemahaman hukum. PT Assalam Karya Manunggal sebagai perusahaan penyalur tenaga kerja memiliki peran penting dalam tahapan ini. Penelitian ini penting untuk mengkaji sejauh mana sistem manajemen pra penempatan dilaksanakan secara efektif dan memberikan perlindungan awal bagi tenaga kerja.

METODE

Kegiatan ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus serta dengan tujuan memahami secara mendalam proses manajemen pra penempatan tenaga kerja di PT Assalam Karya Manunggal.

Lokasi PKL di PT Assalam Karya Manunggal, Jl. Sudirman, Ngadilankung, Kepanjen, Malang. Waktu pelaksanaan

kegiatan berlangsung selama magang dari 13 Januari sampai dengan 13 Februari 2025.

Teknik pengumpulan data meliputi:

1. Observasi dilakukan pada saat aktivitas kerja di bagian administrasi dan pelatihan
2. Wawancara dilakukan terhadap staf SDM dan calon tenaga kerja
3. Studi dokumen yang dikumpulkan yakni SOP, data peserta pelatihan, dokumen legalisasi.

Data diperoleh melalui observasi langsung selama kegiatan magang di PT Assalam Karya Manunggal pada tanggal 13 Januari hingga 13 Februari 2025. Selain itu, dilakukan wawancara semi-terstruktur dengan staf bagian SDM serta analisis dokumen terkait proses registrasi dan perlindungan pekerja.

Laporan Praktik Kerja Lapangan (PKL) yang juga dapat dijadikan dasar untuk publikasi jurnal pengabdian masyarakat, yaitu:

1) Tahap Perencanaan Kegiatan

- a. Menyusun rencana kerja harian dan mingguan selama masa magang di PT Assalam Karya Manunggal.
- b. Berkoordinasi dengan pembimbing lapangan untuk menentukan ruang lingkup kegiatan observasi dan partisipasi.
- c. Menyiapkan instrumen observasi, daftar pertanyaan wawancara, serta format pencatatan data lapangan.

2) Tahap Pelaksanaan Kegiatan

- a. Melakukan observasi langsung terhadap proses seleksi administrasi, pelatihan calon TKI, dan manajemen data peserta.
- b. Berpartisipasi dalam kegiatan registrasi dan pencatatan administrasi tenaga kerja migran.
- c. Mewawancarai staf perusahaan dan beberapa calon tenaga kerja untuk menggali informasi terkait proses pra penempatan.
- d. Mendokumentasikan kegiatan dan menyusun catatan harian sebagai log kegiatan magang.

3) Tahap Evaluasi Kegiatan

- a. Melakukan analisis terhadap kesesuaian proses yang dilakukan di lapangan dengan teori manajemen SDM dan regulasi pemerintah.
- b. Menyusun laporan akhir kegiatan PKL yang mencakup temuan, kendala, dan rekomendasi perbaikan.

- c. Melakukan konsultasi hasil evaluasi dengan dosen pembimbing dan pihak perusahaan.

Ketiga tahap ini dilaksanakan secara sistematis untuk memberikan gambaran yang utuh mengenai praktik manajemen pra penempatan yang diterapkan di perusahaan, serta menjadi kontribusi nyata dalam bentuk pengabdian kepada masyarakat melalui pemetaan permasalahan tenaga kerja migran.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian kepada masyarakat adalah usaha untuk menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni kepada masyarakat. Kegiatan tersebut harus mampu memberikan suatu nilai tambah bagi masyarakat, baik dalam kegiatan ekonomi, kebijakan, dan perubahan perilaku (sosial). Uraikan bahwa kegiatan pengabdian telah mampu memberi perubahan bagi individu/masyarakat maupun institusi baik jangka pendek maupun jangka panjang.

1. Analisis Seleksi Administratif
Seleksi administratif merupakan tahap awal yang sangat menentukan dalam proses pra-penempatan. Berdasarkan hasil observasi, PT Assalam Karya Manunggal telah menerapkan standar yang cukup ketat dengan memverifikasi dokumen-dokumen utama seperti KTP, KK, ijazah, dan surat izin keluarga. Hal ini sejalan dengan regulasi BP2MI (2022) yang menekankan pentingnya validitas dokumen untuk mengurangi risiko hukum dan administratif di negara tujuan. Namun, kendala yang muncul adalah lambatnya proses penerbitan dokumen dari desa/kelurahan, yang sering kali menghambat keberangkatan calon pekerja. Perlu adanya integrasi sistem digital desa dengan aplikasi perusahaan agar verifikasi dapat dilakukan lebih cepat.
2. Analisis Pelatihan dan Pembekalan
Pelatihan pra-penempatan di PT Assalam Karya Manunggal mencakup keterampilan teknis, penguasaan bahasa, serta pengetahuan tentang budaya negara tujuan. Pembekalan ini sesuai dengan teori Robbins dan Coulter (2020) terkait pentingnya pelatihan dalam manajemen SDM untuk meningkatkan kesiapan pekerja. Namun, ditemukan bahwa durasi

- pelatihan masih relatif singkat, sehingga efektivitasnya belum maksimal. Penguatan metode blended learning berbasis aplikasi digital dapat menjadi solusi agar calon pekerja dapat mengakses materi pelatihan secara mandiri dan berkesinambungan.
3. Penyuluhan Hukum dan Literasi Legal Rendahnya literasi hukum calon pekerja migran masih menjadi hambatan utama. Sebagian besar calon pekerja hanya memahami secara umum kontrak kerja tanpa detail mengenai hak dan kewajiban. Padahal, UU No. 18 Tahun 2017 secara eksplisit mewajibkan perusahaan penempatan untuk memberikan penyuluhan hukum. PT Assalam Karya Manunggal sudah memberikan penyuluhan, tetapi cakupannya masih terbatas. Disarankan adanya modul interaktif hukum berbasis video dan kerja sama dengan lembaga bantuan hukum agar penyuluhan lebih aplikatif dan mudah dipahami.
 4. Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologis Tahapan medical check-up sudah dijalankan secara rutin oleh perusahaan bekerja sama dengan klinik mitra. Namun, aspek pemeriksaan psikologis masih belum menjadi perhatian utama. Padahal kesiapan mental sangat krusial, karena banyak kasus kegagalan kerja PMI disebabkan oleh tekanan psikologis di negara tujuan. Implementasi asesmen psikologi sederhana sebelum keberangkatan akan sangat membantu dalam memetakan kesiapan mental calon pekerja migran.
 5. Digitalisasi Sistem Administrasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi sebagian besar sudah diterapkan, misalnya sistem absensi dan input data peserta. Namun, proses registrasi masih dilakukan manual di beberapa bagian. Menurut Raharjo (2023), digitalisasi SDM merupakan strategi kunci dalam era industri 4.0 untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi data. PT Assalam Karya Manunggal disarankan mengembangkan aplikasi terintegrasi yang dapat digunakan mulai dari tahap pendaftaran, verifikasi, pelatihan, hingga monitoring pasca-penempatan.
 6. Hambatan Internal dan Eksternal Hambatan internal yang dihadapi perusahaan meliputi keterbatasan SDM dalam memberikan pelatihan intensif, sedangkan hambatan eksternal meliputi birokrasi desa yang panjang dan rendahnya literasi digital calon pekerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan kolaboratif antara perusahaan, pemerintah desa, dan lembaga pelatihan untuk mengatasi kendala secara bersama-sama.
 7. Dampak Praktis bagi Calon PMI Penerapan manajemen pra-penempatan yang baik terbukti meningkatkan kesiapan calon PMI baik dari sisi keterampilan, pemahaman budaya, maupun kesadaran hukum. Hal ini juga berdampak positif pada peningkatan kepercayaan diri calon pekerja. Dalam jangka panjang, sistem ini akan mengurangi kasus pelanggaran kontrak, overstay, dan masalah hukum lainnya di negara tujuan.
 8. Implikasi Akademis dan Kebijakan Secara akademis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen SDM pada sektor penempatan tenaga kerja migran. Sementara secara praktis, hasil penelitian memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan penempatan untuk memperkuat sistem digitalisasi dan literasi hukum. Pemerintah juga perlu membuat regulasi turunan yang lebih detail terkait standar digitalisasi dan penyuluhan hukum di setiap perusahaan penempatan.
 9. Perbandingan dengan Praktik di Negara Lain Jika dibandingkan dengan sistem pra-penempatan di Filipina, misalnya melalui Philippine Overseas Employment Administration (POEA), terlihat bahwa mereka sudah memiliki sistem digital yang lebih mapan. Pelajaran yang bisa diambil adalah pentingnya satu portal nasional yang terintegrasi antara perusahaan penempatan, pemerintah, dan calon pekerja migran. Indonesia dapat meniru model ini agar lebih kompetitif dan efisien dalam penempatan tenaga kerja migran.
 10. Rekomendasi Secara keseluruhan, PT Assalam Karya Manunggal telah melaksanakan manajemen pra-penempatan dengan cukup baik. Namun, peningkatan digitalisasi, literasi hukum, dan

pemeriksaan psikologis perlu segera diimplementasikan. Kolaborasi multipihak, inovasi teknologi, dan penguatan regulasi akan menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas dan perlindungan tenaga kerja migran Indonesia.

PT Assalam Karya Manunggal telah mengembangkan sistem digital untuk mendukung proses administrasi tenaga kerja migran, seperti absensi, input data personal, dan pelacakan dokumen. Sistem ini mendukung efisiensi dan transparansi.

Perusahaan memberikan perlindungan melalui sosialisasi hak dan kewajiban, legalitas dokumen, pendampingan hukum dan psikologis, serta monitoring pasca-penempatan. Berikut hasil selama proses praktik kerja lapangan di PT Assalam Karya Manunggal:

1. Sistem Manajemen Pra Penempatan
 - a. Proses seleksi berkas dan verifikasi legalitas
 - b. Pelatihan teknis dan Bahasa
 - c. Penyuluhan hukum dan budaya negara tujuan
 - d. Medical check-up dan pembuatan paspor/visa
2. Temuan Lapangan
 - a. Sistem absensi dan input data sudah terkomputerisasi
 - b. Prosedur registrasi masih manual sebagian
 - c. Kendala yakni keterlambatan dokumen dari desa, kurangnya pemahaman calon TKI
3. Analisis
 - a. Penerapan sistem manajemen cukup sesuai teori Robbins (perencanaan, pelatihan, evaluasi)
 - b. Diperlukan digitalisasi dan intervensi edukasi hukum lebih massif.

Analisis Seleksi Administratif Seleksi administratif merupakan tahap awal yang sangat menentukan dalam proses pra-penempatan. Berdasarkan hasil observasi, PT Assalam Karya Manunggal telah menerapkan standar yang cukup ketat dengan memverifikasi dokumen-dokumen utama seperti KTP, KK, ijazah, dan surat izin keluarga. Hal ini sejalan dengan regulasi BP2MI (2022) yang menekankan pentingnya validitas dokumen untuk mengurangi risiko hukum dan administratif di negara tujuan. Namun, kendala yang muncul adalah lambatnya proses penerbitan dokumen dari desa/kelurahan, yang

sering kali menghambat keberangkatan calon pekerja. Perlu adanya integrasi sistem digital desa dengan aplikasi perusahaan agar verifikasi dapat dilakukan lebih cepat.

Analisis Pelatihan dan Pembekalan Pelatihan pra-penempatan di PT Assalam Karya Manunggal mencakup keterampilan teknis, penguasaan bahasa, serta pengetahuan tentang budaya negara tujuan. Pembekalan ini sesuai dengan teori Robbins dan Coulter (2020) terkait pentingnya pelatihan dalam manajemen SDM untuk meningkatkan kesiapan pekerja. Namun, ditemukan bahwa durasi pelatihan masih relatif singkat, sehingga efektivitasnya belum maksimal. Penguatan metode blended learning berbasis aplikasi digital dapat menjadi solusi agar calon pekerja dapat mengakses materi pelatihan secara mandiri dan berkesinambungan.

Penyuluhan Hukum dan Literasi Legal Rendahnya literasi hukum calon pekerja migran masih menjadi hambatan utama. Sebagian besar calon pekerja hanya memahami secara umum kontrak kerja tanpa detail mengenai hak dan kewajiban. Padahal, UU No. 18 Tahun 2017 secara eksplisit mewajibkan perusahaan penempatan untuk memberikan penyuluhan hukum. PT Assalam Karya Manunggal sudah memberikan penyuluhan, tetapi cakupannya masih terbatas. Disarankan adanya modul interaktif hukum berbasis video dan kerja sama dengan lembaga bantuan hukum agar penyuluhan lebih aplikatif dan mudah dipahami.

Pemeriksaan Kesehatan dan Psikologis Tahapan medical check-up sudah dijalankan secara rutin oleh perusahaan bekerja sama dengan klinik mitra. Namun, aspek pemeriksaan psikologis masih belum menjadi perhatian utama. Padahal kesiapan mental sangat krusial, karena banyak kasus kegagalan kerja PMI disebabkan oleh tekanan psikologis di negara tujuan. Implementasi asesmen psikologi sederhana sebelum keberangkatan akan sangat membantu dalam memetakan kesiapan mental calon pekerja migran.

Digitalisasi Sistem Administrasi Hasil penelitian menunjukkan bahwa digitalisasi sebagian besar sudah diterapkan, misalnya sistem absensi dan input data peserta. Namun, proses registrasi masih dilakukan manual di beberapa bagian. Menurut Raharjo (2023), digitalisasi SDM merupakan strategi kunci dalam era industri 4.0 untuk meningkatkan efisiensi dan akurasi data. PT Assalam Karya

Manunggal disarankan mengembangkan aplikasi terintegrasi yang dapat digunakan mulai dari tahap pendaftaran, verifikasi, pelatihan, hingga monitoring pasca-penempatan. Hambatan Internal dan Eksternal Hambatan internal yang dihadapi perusahaan meliputi keterbatasan SDM dalam memberikan pelatihan intensif, sedangkan hambatan eksternal meliputi birokrasi desa yang panjang dan rendahnya literasi digital calon pekerja. Kondisi ini menunjukkan perlunya pendekatan kolaboratif antara perusahaan, pemerintah desa, dan lembaga pelatihan untuk mengatasi kendala secara bersama-sama.

Dampak Praktis bagi Calon PMI Penerapan manajemen pra-penempatan yang baik terbukti meningkatkan kesiapan calon PMI baik dari sisi keterampilan, pemahaman budaya, maupun kesadaran hukum. Hal ini juga berdampak positif pada peningkatan kepercayaan diri calon pekerja. Dalam jangka panjang, sistem ini akan mengurangi kasus pelanggaran kontrak, overstay, dan masalah hukum lainnya di negara tujuan.

Implikasi Akademis dan Kebijakan Secara akademis, penelitian ini memperkaya kajian manajemen SDM pada sektor penempatan tenaga kerja migran. Sementara secara praktis, hasil penelitian memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan penempatan untuk memperkuat sistem digitalisasi dan literasi hukum. Pemerintah juga perlu membuat regulasi turunan yang lebih detail terkait standar digitalisasi dan penyuluhan hukum di setiap perusahaan penempatan.

Perbandingan dengan Praktik di Negara Lain, Jika dibandingkan dengan sistem pra-penempatan di Filipina, misalnya melalui Philippine Overseas Employment Administration (POEA), terlihat bahwa mereka sudah memiliki sistem digital yang lebih mapan. Pelajaran yang bisa diambil adalah pentingnya satu portal nasional yang terintegrasi antara perusahaan penempatan, pemerintah, dan calon pekerja migran. Indonesia dapat meniru model ini agar lebih kompetitif dan efisien dalam penempatan tenaga kerja migran.

Rekomendasi Strategis Secara keseluruhan, PT Assalam Karya Manunggal telah melaksanakan manajemen pra-penempatan dengan cukup baik. Namun, peningkatan digitalisasi, literasi hukum, dan pemeriksaan psikologis perlu segera

diimplementasikan. Kolaborasi multipihak, inovasi teknologi, dan penguatan regulasi akan menjadi kunci dalam meningkatkan kualitas dan perlindungan tenaga kerja migran Indonesia.

KESIMPULAN

PT Assalam Karya Manunggal telah menjalankan proses pra penempatan sesuai standar yang ditetapkan. Namun, masih terdapat ruang untuk perbaikan terutama dalam efisiensi administratif dan edukasi hukum.

Digitalisasi sistem administrasi di PT Assalam Karya Manunggal berkontribusi pada efektivitas pengelolaan SDM tenaga kerja migran. Pendekatan ini meningkatkan transparansi dan perlindungan hukum terhadap pekerja migran.

Saran dalam kegiatan ini yaitu:

1. Menerapkan sistem digital berbasis aplikasi untuk pendaftaran dan pelacakan dokumen
2. Melakukan edukasi hukum secara rutin melalui modul interaktif
3. Menjalin kerjasama dengan pemerintah desa untuk percepatan pengurusan dokumen.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak yang telah memberi izin, dukungan maupun bantuan financial terhadap pengabdian ini khususnya kepada pihak PT Asslam Karya Manunggal yang telah berkenan menerima untuk dijadikan tempat praktik kerja lapangan, serta tak lupa pula ucapan terima kasih kepada pihak Universitas Islam Raden Rahmat Malang yang telah menyiapkan proses PKL mahasiswanya khususnya juga kepada pihak fakultas ilmu ekonomi dan bisnis serta staf dan dosen-dosen prodi manajemen.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. (2022). Laporan tahunan perlindungan TKMI. BP2MI.
- BNP2TKI. (2022). Pedoman teknis penempatan TKI. BP2MI.
- Badan Pusat Statistik. (2025). Statistik Indonesia 2025. Jakarta: Badan Pusat Statistik.

- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2021).
Pedoman penempatan dan perlindungan
pekerja migran. Kemenaker.
- Raharjo, T. (2023). Digitalisasi SDM di era
industri 4.0. *Jurnal Administrasi dan
Manajemen*, 15(1), 45–58.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2020).
Management (14th ed.). Pearson.
- Suastrini, F., Rabbani, N. H., & Kurniawan, R.
A. (2023). Faktor-faktor yang
memengaruhi keputusan bekerja ke luar
negeri. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*,
12(2), 101–115.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 18
Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja
Migran Indonesia.