# Pelatihan dan Pendampingan Aparatur Desa dalam Penyusunan Peraturan Perlindungan Pekerja Migran di Desa Arjowilangun, Kabupaten Malang, Provinsi Jawa Timur

**Erna Setijaningrum*[1], Rochyati Wahyuni Triana[2], Muhammad Dzulfikar Al Ghofiqi[3], Diraisnu Gozali[4], Diah Riski Hardiana[5]**

[1,2,3,4,5]Departemen Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Airlangga, Surabaya, Indonesia
*e-mail: erna.setijaningrum@fisip.unair.ac.id[1]

**Artikel dikirim:** 04 Februari 2025; **Revisi-1:** 19 Februari 2025; **Revisi-2:** 07 Maret 2025; **Diterima:** 09 Maret 2025; **Dipublikasikan:** 20 Mei 2025

***Abstrak***

*Desa Arjowilangun, Kecamatan Kalipare, Kabupaten Malang, memiliki tingkat migrasi tenaga kerja yang tinggi, dengan 462 orang atau sekitar 15% dari total tenaga kerja yang bekerja di luar negeri. Meskipun memberikan kontribusi ekonomi, migrasi ini juga menimbulkan masalah seperti kegagalan keberangkatan, pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir, deportasi, dan risiko tindak kriminal. Untuk memberikan perlindungan bagi pekerja migran, tim Pengabdian Masyarakat Universitas Airlangga melaksanakan program pelatihan dan pendampingan kepada aparat desa dan pemangku kepentingan terkait. Program ini bertujuan meningkatkan kapasitas dalam penyusunan Peraturan Desa tentang Perlindungan Pekerja Migran, menggunakan pendekatan action research dan kerangka Capacity Development dari UNDP. Hasilnya, aparat desa bersama pemangku kepentingan berhasil merancang peraturan yang akan memberikan perlindungan lebih bagi pekerja migran. Dampak nyata dari kegiatan ini adalah meningkatnya pemahaman dan keterampilan peserta dalam menyusun regulasi serta terbentuknya komitmen yang lebih kuat untuk melindungi pekerja migran di Desa Arjowilangun.*

***Kata Kunci:*** *Pengembangan Kapasitas, Peraturan Desa, Perlindungan Tenaga Kerja, Pekerja Migran*

***Abstract***

*Arjowilangun Village, Kalipare Subdistrict, Malang Regency, has a high migration rate, with 462 people, or about 15% of the total workforce, working abroad. Although it contributes economically, this migration also leads to issues such as departure failures, premature contract termination, deportation, and risks of criminal activities. To ensure protection for migrant workers, the Community Service team from Universitas Airlangga carried out a training and mentoring program for village officials and relevant stakeholders. The program aimed to enhance capacity in drafting a Village Regulation on Migrant Worker Protection, using an action research approach and the Capacity Development framework from UNDP. As a result, the village officials, together with stakeholders, successfully drafted a regulation to provide better protection for migrant workers. The tangible impact of this activity is the increased understanding and skills of participants in drafting regulations, as well as the strengthened commitment to protecting migrant workers in Arjowilangun Village.*

***Keywords:*** *Capacity Development, Migrant Worker Protection, Village Regulation, Workforce Protection*

## 1. PENDAHULUAN

Meningkatnya jumlah pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri merupakan salah satu dampak dari keterbatasan lapangan pekerjaan di dalam negeri. Bekerja di luar negeri menjadi solusi bagi sebagian warga negara dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga. Salah satu faktor utama yang mendorong pekerja migran untuk bekerja di luar negeri adalah pendapatan yang lebih tinggi dibandingkan dengan di dalam negeri. Pendapatan tersebut dikirimkan kepada keluarga di kampung halaman dalam bentuk remitansi, yang secara umum berkontribusi terhadap kondisi sosial ekonomi rumah tangga yang ditinggalkan (Wahyuni & Sihaloho, 2022). Selain itu, keberadaan pekerja migran juga memberikan dampak ekonomi bagi negara melalui

kontribusi devisa, yang menjadi sumber pemasukan terbesar kedua setelah sektor minyak dan gas (migas). Setiap tahun, sekitar 450.000 warga negara Indonesia (WNI) berangkat ke luar negeri sebagai pekerja migran, dengan total pekerja migran Indonesia mencapai sekitar empat juta orang. Sebanyak 70 persen dari mereka adalah perempuan yang mayoritas bekerja di sektor domestik. Namun, dari jumlah tersebut, diperkirakan sekitar 60 persen pekerja migran dikirim melalui prosedur ilegal berdasar pada Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 20/PUU-XVIII/2020 Tahun 2020.

Desa Arjowilangun, yang terletak di Kecamatan Kalipare, Kabupaten Malang, merupakan salah satu desa dengan tingkat migrasi tenaga kerja yang tinggi. Pada tahun 2020, sebanyak 462 orang atau sekitar 15% dari total tenaga kerja di desa ini bekerja di luar negeri, menjadikannya sebagai penyumbang pekerja migran terbesar di Kecamatan Kalipare. Negara tujuan utama tenaga kerja dari desa ini meliputi Hongkong, Korea Selatan, Arab Saudi, Brunei Darussalam, Taiwan, dan Singapura. Meskipun migrasi tenaga kerja memberikan dampak ekonomi bagi desa, tingginya angka migrasi juga menimbulkan berbagai permasalahan, seperti kegagalan keberangkatan, pemutusan hubungan kerja sebelum kontrak berakhir, pekerjaan yang tidak sesuai dengan perjanjian kerja, deportasi, *overstay*, gaji yang tidak dibayarkan, hingga menjadi korban tindak kriminal (Kumparan.com, 2019).

Banyak pekerja migran yang berangkat melalui Perusahaan Jasa Tenaga Kerja Indonesia (PJTKI) ilegal atau hanya diajak oleh teman tanpa memiliki keahlian yang memadai (Detiknews.com, 2024). Hal ini mengakibatkan mereka menghadapi kesulitan dalam menjalankan pekerjaan dan mengalami berbagai bentuk pelanggaran hak. Selain itu, pemerintah desa juga mengalami kendala dalam melakukan pendataan pekerja migran, sehingga banyak warga yang bekerja di luar negeri tanpa terdata dengan baik. Dalam rangka mengatasi permasalahan ini, pemerintah desa memiliki peran strategis dalam melindungi pekerja migran melalui regulasi yang jelas dalam bentuk Peraturan Desa (Waluyo & Kharisma, 2023). Namun, Pemerintah Desa Arjowilangun belum memiliki Peraturan Desa terkait perlindungan pekerja migran.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, terdapat beberapa permasalahan utama yang menjadi fokus dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini, yakni (1) terdapat banyak pekerja migran dari Desa Arjowilangun yang mengalami berbagai permasalahan, seperti deportasi, overstay, dan pelanggaran kontrak kerja; (2) minimnya pemahaman pekerja migran mengenai prosedur legal dalam bekerja di luar negeri; (3) tidak adanya regulasi yang dapat menjadi payung hukum dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja migran di Desa Arjowilangun; serta (4) rendahnya kapasitas aparat desa dalam menyusun dan merumuskan Peraturan Desa terkait perlindungan pekerja migran.

Dengan merujuk pada latar belakang serta perumusan masalah di atas, maka kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk (1) meningkatkan kapasitas pemerintah desa dalam menyusun regulasi terkait perlindungan pekerja migran; (2) memberikan pelatihan kepada aparat desa mengenai penyusunan Peraturan Desa yang baik dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku; (3) mendampingi Pemerintah Desa Arjowilangun dalam proses penyusunan Rancangan Peraturan Desa tentang Perlindungan Pekerja Migran; serta (4) memberikan pemahaman kepada masyarakat mengenai pentingnya regulasi sebagai instrumen perlindungan bagi pekerja migran.

Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pemahaman mengenai peran regulasi dalam perlindungan pekerja migran. Kajian literatur menunjukkan bahwa perlindungan pekerja migran merupakan isu yang menjadi perhatian di berbagai negara. Dalam hal ini, terdapat beberapa pendekatan dalam melindungi pekerja migran, salah satunya adalah dengan memberikan regulasi yang jelas di tingkat desa. Menurut Sudaryana (2020), pemerintah desa memiliki peran penting dalam melindungi pekerja migran karena merupakan pintu keluar pertama bagi warga sebelum mereka bekerja di luar negeri. Oleh karena itu, pemerintah desa harus memiliki kapasitas dalam menyusun kebijakan yang dapat memberikan perlindungan kepada pekerja migran.

Salah satu strategi yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kapasitas pemerintah desa adalah melalui pelatihan dan pendampingan. Fajarwati (2019) menyatakan bahwa kebijakan pelatihan bagi aparat desa merupakan langkah penting dalam meningkatkan kapasitas mereka dalam menjalankan tugas pemerintahan yang baik (*good governance*). Selain itu, Dhue & Tokan

(2021) menegaskan bahwa pengembangan kapasitas pemerintah desa dapat membantu mereka dalam merancang kebijakan yang lebih komprehensif dan partisipatif guna menjawab kebutuhan masyarakat.

Upaya perlindungan pekerja migran di beberapa daerah telah dilakukan melalui penyusunan regulasi di tingkat desa. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa adanya Peraturan Desa dapat memberikan kepastian hukum bagi pekerja migran dan membantu desa dalam melakukan pengawasan terhadap warganya yang bekerja di luar negeri (Putri & Nugroho, 2020). Dengan demikian, pengembangan kapasitas bagi pemerintah desa dalam penyusunan regulasi menjadi hal yang sangat penting agar kebijakan perlindungan pekerja migran dapat diimplementasikan dengan baik. Melalui pendekatan berbasis pengembangan kapasitas, diharapkan pemerintah desa dapat menyusun regulasi yang efektif dalam memberikan perlindungan kepada pekerja migran dan mengurangi risiko yang mereka hadapi selama bekerja di luar negeri.

## 2. METODE

Pengabdian masyrakat ini bersifat deskriptif kualitatif dengan fokus pada eksplorasi kondisi faktual dan pemahaman mendalam mengenai tantangan yang dihadapi pemerintah desa dalam melindungi pekerja migran. Informan dalam pengabdian masyrakat ini terdiri dari 37 orang yang meliputi 9 aparat Desa Arjowilangun, 5 anggota Badan Perwakilan Desa (BPD), 10 mantan pekerja migran, 8 keluarga pekerja migran, serta 5 tokoh masyarakat. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi lapangan, serta analisis dokumen terkait kebijakan perlindungan pekerja migran.

Metode yang digunakan dalam pengabdian masyarakat ini adalah *Action Research*, sebagaimana dikemukakan oleh Creswell (2014), yang menekankan pada pendekatan terapan untuk mengumpulkan data dan meningkatkan kualitas tindakan yang dilakukan. Pendekatan ini memungkinkan adanya intervensi langsung dalam mengatasi permasalahan di lapangan serta mendorong keterlibatan aktif dari pemerintah desa dan masyarakat. Dalam konteks ini, metode *Action Research* diterapkan untuk memahami, mengembangkan, dan memperkuat kapasitas pemerintah desa dalam menyusun Peraturan Desa tentang perlindungan pekerja migran. *Action Research* bersifat siklus, yang berarti terdapat proses berulang dalam merencanakan, melaksanakan, mengamati, dan merefleksikan tindakan yang dilakukan untuk memastikan efektivitas intervensi yang diterapkan. Pendekatan ini dilakukan melalui lima tahapan utama yang sesuai dengan kerangka kerja *Action Research* yakni:

a. Identifikasi Masalah dan Analisis Kebutuhan (Perencanaan)
   Tahap pertama dalam *Action Research* adalah mengidentifikasi masalah melalui kajian awal. Pada tahap ini, dilakukan diskusi awal dengan aparat desa, mantan pekerja migran, keluarga pekerja migran, dan tokoh masyarakat guna memahami kondisi perlindungan pekerja migran di Desa Arjowilangun. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi lapangan, serta studi dokumen untuk memetakan tantangan utama yang dihadapi.
b. Perancangan Program Pelatihan dan Pendampingan (Tindakan)
   Setelah masalah teridentifikasi, tim pengabdian merancang intervensi berupa pelatihan dan pendampingan bagi aparat desa. Materi pelatihan mencakup aspek regulasi, teknik penyusunan Peraturan Desa, dan praktik perlindungan pekerja migran berbasis kebijakan lokal. Metode pendampingan yang digunakan meliputi lokakarya, simulasi penyusunan regulasi, serta diskusi interaktif.
c. Pelaksanaan Pelatihan dan Pendampingan (Observasi)
   Dalam tahap ini, tim pengabdian melaksanakan pelatihan kepada aparat desa dan Badan Perwakilan Desa (BPD) mengenai penyusunan Peraturan Desa yang sesuai dengan regulasi nasional. Selain pelatihan, dilakukan pendampingan langsung dalam penyusunan Rancangan Peraturan Desa guna memastikan bahwa kebijakan yang dirancang benar-benar dapat diimplementasikan dengan baik.
d. Evaluasi dan Pengukuran Keberhasilan (Refleksi)

Evaluasi dilakukan untuk mengukur efektivitas intervensi yang telah dilakukan. Pengukuran keberhasilan dilakukan melalui pre-test dan post-test guna menilai peningkatan pemahaman aparat desa, wawancara mendalam untuk mengidentifikasi perubahan sikap, serta observasi terhadap dinamika sosial-budaya di masyarakat. Indikator keberhasilan mencakup perubahan sikap pemerintah desa, peningkatan partisipasi masyarakat dalam penyusunan kebijakan, serta potensi dampak ekonomi dalam jangka panjang.

e. Penyusunan Rekomendasi dan Tindak Lanjut (Siklus Berulang atau *Iteration Process*)
Berdasarkan hasil evaluasi, dilakukan penyempurnaan draft Peraturan Desa sebelum diajukan dalam musyawarah desa untuk disahkan. Selain itu, disusun strategi keberlanjutan program, seperti mekanisme monitoring dan evaluasi implementasi kebijakan guna memastikan perlindungan bagi pekerja migran dapat berjalan secara efektif. Dalam kerangka *Action Research*, proses ini dapat berlanjut ke siklus berikutnya jika ditemukan aspek yang perlu diperbaiki, sehingga terjadi perbaikan berkelanjutan (*continuous improvement*).

Keberhasilan pengabdian ini diukur melalui tiga aspek utama. Pertama, dari segi perubahan sikap, keberhasilan dapat dilihat dari meningkatnya kesadaran dan komitmen pemerintah desa dalam melindungi pekerja migran. Hal ini mencakup pemahaman yang lebih baik mengenai urgensi regulasi serta keseriusan dalam menyusun dan menerapkan Peraturan Desa terkait perlindungan pekerja migran.

Kedua, dari aspek sosial-budaya, keberhasilan ditunjukkan oleh meningkatnya keterlibatan masyarakat dalam proses penyusunan regulasi. Partisipasi aktif dari berbagai pemangku kepentingan, termasuk mantan pekerja migran, keluarga pekerja migran, serta tokoh masyarakat, menjadi indikator bahwa regulasi yang dibuat bersifat inklusif dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat.

Ketiga, dari segi ekonomi, keberhasilan diukur melalui dampak awal dari regulasi yang disusun, terutama dalam mencegah pekerja migran berangkat secara ilegal serta meningkatkan perlindungan terhadap hak-hak mereka. Dengan adanya Peraturan Desa, diharapkan pekerja migran dapat bekerja secara legal dengan perlindungan yang lebih baik, sehingga risiko eksploitasi dan pelanggaran hak dapat diminimalkan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kapasitas aparat yang memadai sangat menentukan keberhasilan desa untuk melakukan perbaikan pada bidang pemerintahan, pembangunan, pembinaan kemasyarakatan dan pemberdayaan masyarakat (Aminah & Sutanto, 2018). Kondisi aparatur pemerintah desa menuntut adanya pengembangan kapasitas agar kinerja aparatur pemerintah desa dalam pengelolaan potensi desa dan melaksanakan tertib administrasi dapat dilaksanakan dengan baik. Sehingga, dengan kapasitas aparatur yang baik maka akan berdampak positif dalam penyelenggaraan pemerintah diranah desa (Sari et al., 2022). *United Nations Development Program* (UNDP, 2015) mendefinisikan *capacity development* sebagai 'proses di mana individu, organisasi dan masyarakat memperoleh, memperkuat dan memelihara kemampuan untuk menetapkan dan mencapai tujuan pembangunan mereka sendiri dari waktu ke waktu'. *Capacity development* bukanlah intervensi satu kali, tetapi merupakan proses berulang dari penyesuaian desain-aplikasi-pembelajaran. Pelatihan, pendampingan, dan penguatan kapasitas tenaga manajerial dan administrasi desa harus dilakukan berkesinambungan, sistematis, dan terarah (Zuliansyah et al., 2020).

UNDP mendefinisikan hal tersebut dalam siklus proses yang berfokus pada pengembangan kapasitas pada tingkat kelembagaan dan menawarkan proses 5 langkah untuk pengembangan kapasitas yang sistematis yaitu *Engage Stakeholders on capacity development, Assess capacity assets and needs, Formulate a capacity development response, Implement a capacity development response*, dan *Evaluate capacity development*. Pengembangan kapasitas yang telah dilakukan bagi Aparat Desa Arjowilangun bisa dijelaskan berikut.

### 3.1. *Engage Stakeholders on Capacity Development*

Proses peningkatan kapasitas yang efektif harus mendorong partisipasi semua pihak yang terlibat. Jika pemangku kepentingan terlibat dan berbagai kepemilikan dalam proses pembangunan, mereka akan merasa lebih bertanggung jawab atas hasil dan keberlanjutan pembangunan (Setijaningrum, 2021). Melibatkan pemangku kepentingan yang terkena dampak langsung situasi memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih efektif, juga membuat pekerjaan pembangunan lebih transparan. UNDP dan mitranya menggunakan advokasi dan penasihat kebijakan untuk lebih melibatkan pemangku kepentingan. Proses ini merupakan upaya untuk melibatkan *stakeholders* dalam proses pengembangan kapasitas.

Pengabdian masyarakat ini menemukan bahwa Pemerintah Desa Arjowilangun beserta elemennya berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan terkait kebutuhan pengembangan kapasitas. Diawali diskusi dengan tim kecil yang melibatkan Kepala Desa beserta aparatnya serta perwakilan BPD maka diperoleh gambaran bahwa mereka benar-benar memerlukan pelatihan dan pendampingan untuk membuat peraturan desa. Selain itu, mereka juga sangat berkomitmen sekali bila dilaksanakan kegiatan pelatihan dan pendampingan. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan beberapa informan berikut:

*"Kami ini sangat ingin punya Peraturan Desa. Ya agar pekerja migrant dapat perlindungan. Tapi ya itu, tidak tahu bagaimana langkah-langkah prosesnya. Kalau diberikan pelatihan atau apa begitu, kami akan menyambut dengan senang hati. Kami bisa siapkan juga fasilitas yang diperlukan selama pelatihan nanti"* (Kuswianto, Kepala Desa Arjowilangun)

*"Kami sebagai Badan Perwakilan Desa berkomitmen tinggi untuk meningkatkan kesejahteraan serta perlindungan bagi pekerja migran dan keluarganya di Desa Arjowilangun. Melihat kondisi eksisting masyarakat dimana masih banyak hak-hak anggota keluarga para pekerja migran yang belum terpenuhi karena tidak ada payung hukum yang melindungi pemenuhan hak-hak tersebut sehingga adanya pembuatan peraturan desa ini menjadi batu pijakan pertama yang sangat baik bagi Desa Arjowilangun. Kami juga selaku BPD mengajak seluruh elemen yang ada di Desa Arjowilangun untuk turut ikut serta dalam proses pembuatan peraturan desa ini, karena peraturan ini sekali lagi merupakan payung hukum yang dapat melindungi mereka. Nah, untuk tahapannya itu yang kami masih belum tahu. Darimana memulainya, bagaimana step step atau langkah-langkahnya. Kalau ada pelatihannya, tentu kami akan support dan serius mengikutinya"* (Siti Choerul, Perwakilan BPD)

*"Desa Arjowilangun memang memerlukan Peraturan Desa untuk perlindungan Pekerja Migran. Tapi kami terus terang belum tahu apa yang harus dipersiapkan. Bagaimana memulainya tentu ada teori dan cara-caranya sesuai aturan. Kalau diberi pendampingan dan pelatihan pasti semua aparat akan sangat antusias mengikuti dengan sungguh-sungguh"* (Wawan, Kepala Dusun)

*"Mayoritas dari kami merupakan pekerja migran, dan dalam prosesnya memang banyak tantangan serta hambatan yang mengganggu kami serta mengancam kondisi kami baik secara fisik maupun psikis. Sehingga, perdes ini saya harap mampu memberikan payung hukum yang jelas bagi kami pekerja migrant"* (Suyadi, mantan Pekerja Migran dari Macau)

Dari hasil pertemuan tersebut jelas terdapat komitmen yang tegas yang disampaikan oleh Kepala Desa, aparat, dan BPD untuk membuat Peraturan Desa. Berikut, adalah kegiatan diskusi dalam upaya *Engage Stakeholders on capacity development:*

Gambar 1. BPD Desa Arjowilangun ketika menjelaskan komitmen untuk melindungi Pekerja Migran

Komitmen yang kuat dari para pemangku kepentingan yang terlibat dalam proses pengembangan kapasitas merupakan prasyarat fundamental dalam memastikan keberlanjutan dan efektivitas program. Komitmen ini menjadi landasan utama dalam menentukan arah pengembangan kapasitas yang terstruktur, sistematis, dan berorientasi pada hasil. Dengan adanya komitmen yang tinggi, setiap aktor yang terlibat memiliki kejelasan peran, tanggung jawab, serta tujuan yang hendak dicapai, sehingga proses pengembangan kapasitas dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

### 3.2. *Assess Capacity Assets and Needs*

Menilai kapasitas yang sudah ada sebelumnya melalui keterlibatan pemangku kepentingan memungkinkan untuk melihat bidang apa yang memerlukan pelatihan tambahan, bidang apa yang harus diprioritaskan, dan dengan cara apa pengembangan kapasitas dapat dimasukkan (Sudarmanto, 2022). UNDP berpendapat bahwa pengembangan kapasitas yang tidak berakar pada studi komprehensif dan penilaian kondisi yang sudah ada sebelumnya akan dibatasi pada pelatihan saja, yang tidak akan memfasilitasi hasil yang berkelanjutan.

Hasil pengabdian masyarakat menunjukkan bahwa Pemerintah Desa Arjowilangun telah memiliki *asset* berupa Sumber Daya Manusia yang lengkap. Aparat Desa, BPD, dan tokoh masyarakat yang pada tahapan pertama '*engage stakeholders on capacity development*' telah berpartisipasi aktif, berhasil mengidentifikasi sumber daya manusia lain yang sangat penting yaitu mantan pekerja migran dan keluarga pekerja migran. *Asset* berupa sarana prasarana desa yaitu berupa balai desa yang luas, lengkap dengan perlengkapan LCD, microfon, meja kursi pertemuan juga akan memperlancar pelaksanaan proses pengembangan kapasitas. Selain itu, Pemerintah Desa Arjowilangun juga memiliki anggaran dana desa untuk pengembangan kapasitas aparat. Hal ini disampaikan oleh Kepala Desa dan perwakilan BPD berikut:

"*Untuk pelaksanaan pelatihan, desa punya fasilitas tempat yang luas. Untuk kelengkapan sudah ada semua, mulai dari kursi, LCD, pengeras suara, sound, dan lainnya. Untuk pendanaan bisa diambilkan dari dana desa, ka nada pos untuk peningkatan kapasitas aparat"* (Kuswianto, Kepala Desa Arjowilangun)

"*Arjowilangun ini punya mantan pekerja migran banyak. Jadi pengalaman mereka selama bekerja ke luar negeri itu bisa digunakan acuan untuk membuat pokok-pokok dalam peraturan desa. Keluarga pekerja migran juga banyak disini. Pasti juga bisa diminta masukannya. Pengalaman mendampingi anak, suami, kakak, sepupu dan lain-lain bisa mengungkapkan kebutuhan-kebutuhan mereka"* (Suwoto, perwakilan BPD)

Hasil pengabdian masyarakat ini juga menemukan bahwa Pemerintah Desa Arjowilangun sangat memerlukan pelatihan dan pendampingan dalam rangka pembuatan peraturan desa. Hal ini diungkapkan dengan jelas oleh perwakilan BPD dan mantan pekerja migran berikut:

"*Kami sebagai Badan Perwakilan Desa sangat perlu sekali pengetahuan terkait pembuatan Peraturan Desa. Ke depan, tentu banyak permasalahan masyarakat atau pembangunan atau apapun yang perlu ditangani dengan regulsi desa"* ((Suwoto, perwakilan BPD)

*"Kami merasa sebagai pekerja migran butuh untuk mendapatkan perlindungan secara hukum di Desa ini. Ini sebagai suatu benteng pertahanan yang bisa diberikan kepada keluarga yang saya tinggalkan untuk bekerja di luar negeri"* (Yudik, mantan Pekerja Migran dari Korea Selatan)

*"Sebagai pelaku pekerja migran, saya merasa perdes ini sangat penting bagi saya dan keluarga. Saya berharap bahwa adanya perdes ini mampu melindungi kami sebagai pekerja juga keluarga yang ditinggalkan"* (Sukatri, mantan Pekerja Migran dari Hongkong)

Dari hasil masukan para informan tersebut jelas bahwa Pemerintah Desa Arjowilangun telah memiliki asset berupa sumber daya manusia dan sarana prasarana yang bisa digunakan sebagai modal untuk pelaksanaan kegiatan pengembangan kapasitas. Selain itu, secara jelas terungkap bahwa mereka membutuhkan Peraturan Desa yang bisa digunakan sebagai payung hukum di untuk memberikan perlindungan kepada pekerja migran, sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh (Yasmine, 2019) yang menekankan bahwa perlindungan hukum menjadi aspek krusial dalam penanganan perdagangan manusia. Berikut merupakan dokumentasi kegiatan *assess capacity assets and needs:*

Gambar 2. Penyampaian Aspirasi Pak Yudik selaku mantan Pekerja Migran

### 3.3. *Formulate a Capacity Development*

Formulasi pengembangan kapasitas didasarkan pada empat isu inti yaitu *institutional arrangements, leadership, knowledge,* dan *accountability.* Pengabdian masyarakat ini mengidentifikasi bahwa pengembangan kapasitas yang diperlukan oleh Pemerintah Desa Arjowilangun beserta elemennya adalah pengembangan pada *knowlwdge*. Sedangkan pada isu *institutional arrangements, leadership,* dan *accountability* sudah dimiliki cukup baik seperti penjelasan informan berikut:

*"Kalau secara kelembagaan kita kan sudah memadai, lengkap semua jabatan perangkat desa. Secara structural, ada jabatan Kepala Desa yang tertinggi yang dibantu oleh Sekretaris Desa, Kepala Urusan Tata Usaha, Kepala Urusan Keuangan, Kepala Urusan Perencanaan, Kepala Seksi Pemerintahan, Kepala Seksi Kesejahteraan, Kepala Seksi Pelayanan, dan juga dibantu lima Kepala Dusun. Dengan lengkap begitu, maka semua tugas dan tanggung jawab bisa diatur dan dipertanggungjawabkan. Kan pimpinannya jelas secara structural. Jelas siapa bertanggung jawa ke siapa, siapa mengawasi siapa, koordinasi dengan siapa, jelas semua"* (Purnadi, Sekretaris Desa).

"*Lah itu, kita itu perlunya bagaimana agar ada pelatihan dan pendampingan yang bisa kami terima. Jadi nanti setelah selesai ada peningkatan pengetahuan, utamanya bagaimana cara membuat Perdes" (Joko Putoyo, perwakilan BPD)*

Kapasitas pemerintah desa menjadi parameter penting bagi pencapain kinerja pemerintahan desa. Dengan kata lain, pencapaian kinerja pemerintahan desa yang baik hanya akan terwujud jika mendapat dukungan dari individu, organisasi dan sistem yang memadai. Lemahnya kapasitas dan kinerja desa menyebabkan dibutuhkannya pendidikan dan pelatihan berupa pendampingan, pemanfaatan jaringan, dan pembelajaran yang berkelanjutan (Manalu et al., 2018).

### 3.4. *Implement a Capacity Development*

Penerapan program pengembangan kapasitas merupakan proses yang kompleks dan multidimensional, yang mencakup keterlibatan berbagai sistem, baik pada tingkat nasional, lokal, maupun kelembagaan. Keberhasilan implementasi program ini sangat bergantung pada pendekatan yang holistik, di mana setiap aspek saling berinteraksi dan mempengaruhi keberlanjutan program. Selain itu, penerapan program pengembangan kapasitas memerlukan mekanisme evaluasi yang berkelanjutan melalui penilaian ulang secara periodik guna memastikan kesesuaian strategi dengan dinamika perubahan yang terjadi. Program ini harus memiliki indikator evaluatif yang terukur untuk menilai efektivitas serta dampaknya terhadap individu, organisasi, dan lingkungan yang lebih luas. Dengan demikian, pengembangan kapasitas tidak hanya bersifat adaptif terhadap perubahan, tetapi juga mampu memperkuat sistem secara keseluruhan dalam mencapai tujuan pembangunan yang berkelanjutan.

Pengabdian masyarakat ini berhasil mendeskripsikan bagaimanakah pelaksanaan pengembangan kapasitas berupa pelatihan dan pendampingan dilaksanakan. Secara umum, kegiatan ini dibagi menjadi tiga sesi, yaitu pertama pembukaan yang diawali dengan sambutan Kepala Desa sebagai bentuk komitmen dan support terhadap kegiatan ini. Kedua, pemaparan materi terkait Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2006

tentang Pedoman Pembentukan dan Mekanisme Penyusunan Peraturan Desa. Ketiga, diskusi terkait pengidentifikasian berbagai permasalahan terkait pekerja migran yang dilanjutkan dengan usulan solusinya. Keempat, praktek membuat draft rancangan Peraturan Desa tentang Perlindungan Pekerja Migran.

Pelaksanaan pelatihan diikuti oleh semua elemen yang terkait dengan Pekerja Migran yaitu para aparat Desa Arjowilangun, Badan Perwakilan Desa, Mantan Pekerja Migran, keluarag pekerja migran, dan tokoh masyarakat. Di akhir pelatihan, peserta sudah memahami bagaimana tahapan yang harus dilalui untuk membuat Peraturan Desa. Hal ini disampaikan oleh beberapa informan berikut :

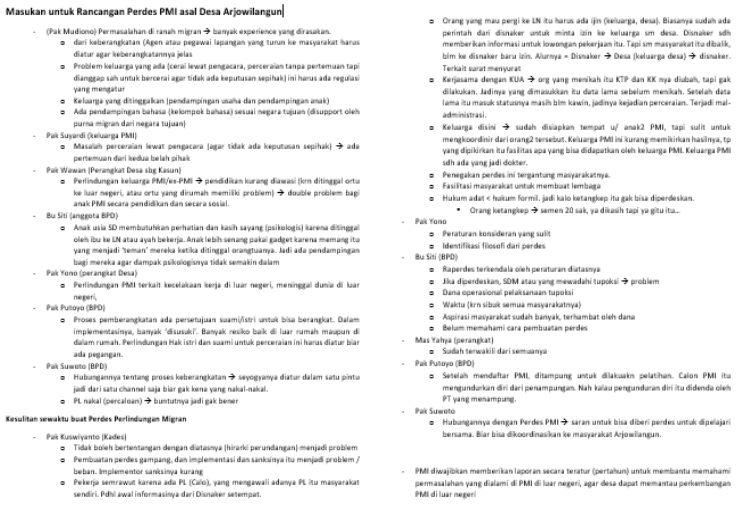
*"Kami sangat antusias sekali mengikuti pelatihan ini. Sebagai mantan buruh migran akhirnya bisa menceritakan pengalaman pada saat bekerja di luar negeri. Permasalahan sudah dicatat semua, dilist semua*." (Heri, mantan Tenaga Kerja Migran)

*"Peserta pelatihan yang datang lengkap. Semua perwakilan terpenuhi. Mulai dari aparat, BPD, mantan migrant, tokoh masyarakat, bahkan keluarganya buruh migrant juga didatangkan."* (Suyadi, keluarga Pekerja Migran)

*"Alhamdulillah, akhirnya paham apa yang harus dilakukan. Bisa mengidentifikasi bahwa dalam membuat Perdes harus melibatkan semua stakeholders terkait. Tahapan yang harus dilalui untuk menjaring problematika dan solusi juga sudah kami pahami"* (Suwoto, perwakilan BPD).

Berikut, adalah beberapa kegiatan terkait *Implement a Capacity Development :*

Gambar 3. Pemaparan Permendagri Nomor 29 tahun 2006



**Masukan untuk Rancangan Perdes PMI asal Desa Arjowilangun**

- (Pak Mudiono) Permasalahan di ranah migran → banyak experience yang dirasakan.
  - dari keberangkatan (Agen atau pegawai lapangan yang turun ke masyarakat harus diatur agar keberangkatannya jelas
  - Problem keluarga yang ada (cerai lewat pengacara, perceraian tanpa pertemuan tapi dianggap sah untuk bercerai agar tidak ada keputusan sepihak) ini harus ada regulasi yang mengatur
  - Keluarga yang ditinggalkan (pendampingan usaha dan pendampingan anak)
  - Ada pendampingan bahasa (kelompok bahasa) sesuai negara tujuan (disupport oleh purna migran dari negara tujuan)
- Pak Suyardi (keluarga PMI)
  - Masalah perceraian lewat pengacara (agar tidak ada keputusan sepihak) → ada pertemuaun dari kedua belah pihak
- Pak Wawan (Perangkat Desa sbg Kasun)
  - Perlindungan keluarga PMI/ex-PMI → pendidikan kurang diawasi (krn ditinggal ortu ke luar negeri, atau ortu yang dirumah memiliki problem) → double problem bagi anak PMI secara pendidikan dan secara sosial.
- Bu Siti (anggota BPD)
  - Anak usia SD membutuhkan perhatian dan kasih sayang (psikologis) karena ditinggal oleh ibu ke LN atau ayah bekerja. Anak lebih senang pakai gadget karena memang itu yang menjadi 'teman' mereka ketika ditinggal orangtuanya. Jadi ada pendampingan bagi mereka agar dampak psikologisnya tidak semakin dalam
- Pak Yono (perangkat Desa)
  - Perlindungan PMI terkait kecelakaan kerja di luar negeri, meninggal dunia di luar negeri,
- Pak Putoyo (BPD)
  - Proses pemberangkatan ada persetujuan suami/istri untuk bisa berangkat. Dalam implementasinya, banyak 'disusuk'. Banyak resiko baik di luar rumah maupun di dalam rumah. Perlindungan Hak istri dan suami untuk pencerainan ini harus diatur biar ada pegangan.
- Pak Suwoto (BPD)
  - Hubungannya tentang proses keberangkatan → seyogyanya diatur dalam satu pintu jadi dari satu channel saja biar gak kena yang nakal-nakal.
  - PL nakal (percaloan) → buntutnya jadi gak bener

**Kesulitan sewaktu buat Perdes Perlindungan Migran**

- Pak Kuswiyanto (Kades)
  - Tidak boleh bertentangan dengan diatasnya (hirarki perundangan) menjadi problem
  - Pembuatan perdes gampang, dan implementasi dan sanksinya itu menjadi problem / beban. Implementor sanksinya kurang
  - Pekerja semrawut karena ada PL (Calo), yang mengawali adanya PL itu masyarakat sendiri. Pdhl awal informasinya dari Disnaker setempat.
  - Orang yang mau pergi ke LN itu harus ada ijin (keluarga, desa). Biasanya sudah ada perintah dari disnaker untuk minta izin ke keluarga sm desa. Disnaker sdh memberikan informasi untuk lowongan pekerjaan itu. Tapi sm masyarakat itu dibalik, blm ke disnaker baru izin. Alurnya – Disnaker → Desa (keluarga desa) → disnaker. Terkait surat menyurat
  - Kerjasama dengan KUA → org yang menikah itu KTP dan KK nya diubah, tapi gak dilakukan. Jadinya yang dimasukkan itu data lama sebelum menikah. Setelah data lama itu masuk statusnya masih blm kawin, jadinya kejadian perceraian. Terjadi mal-administrasi.
  - Keluarga disini → sudah disiapkan tempat u/ anak2 PMI, tapi sulit untuk mengkoordinir dari orang2 tersebut. Keluarga PMI ini kurang memikirkan hasilnya, to yang dipikirkan itu fasilitas apa yang bisa didapatkan oleh keluarga PMI. Keluarga PMI sdh ada yang jadi dokter.
  - Penegakan perdes ini tergantung masyarakatnya.
  - Fasilitasi masyarakat untuk membuat lembaga
  - Hukum adat < hukum formil. jadi kalo ketangkep itu gak bisa diperdeskan.
    - Orang ketangkep → semen 20 sak, ya dikasih tapi ya gitu itu..
- Pak Yono
  - Peraturan konsideran yang sulit
  - Identifikasi filosofi dari perdes
- Bu Siti (BPD)
  - Raperdes terkendala oleh peraturan diatasnya
  - Jika diperdeskan, SDM atau yang mewadahi tupoksi → problem
  - Dana operasional pelaksanaan tupoksi
  - Waktu (krn sibuk semua masyarakatnya)
  - Aspirasi masyarakat sudah banyak, terhambat oleh dana
  - Belum memahami cara pembuatan perdes
- Mas Yahya (perangkat)
  - Sudah terwakili dari semuanya
- Pak Putoyo (BPD)
  - Setelah mendaftar PMI, ditampung untuk dilakuakn pelatihan. Calon PMI itu mengundurkan diri dari penampungan. Nah kalau pengunduran diri itu didenda oleh PT yang menampung.
- Pak Suwoto
  - Hubungannya dengan Perdes PMI → saran untuk bisa diberi perdes untuk dipelajari bersama. Biar bisa dikoordinasikan ke masyarakat Arjowilangun.
- PMI diwajibkan memberikan laporan secara teratur (pertahun) untuk membantu memahami permasalahan yang dialami di PMI di luar negeri, agar desa dapat memantau perkembangan PMI di luar negeri

Gambar 4. Notulensi masukan untuk rancangan Perdes

### 3.5. *Evaluate Capacity Development*

Pengukuran evaluasi didasarkan pada perubahan pada empat isu utama yang ada pada tahapan *Formulate a Capacity Development* sebelumnya *yaitu institutional arrangements, leadership, knowledge,* dan *accountability.* Hasil pengabdian masyarakat menemukan data bahwa setelah mengikuti pelatihan dan pendampingan terdapat peningkatan kapasitas peserta. Para aparat sudah mampu menerapkan *step-step* pembuatan Peraturan Desa sesuai acuan yang

terdapat pada Peraturan Menteri Dalam Negeri. Demikian juga anggota Badan Perwakilan Desa juga telah memahami cara-cara membuat Peraturan Desa mulai dari asas pembentukan, substansi materi, dan mekanisme pembuatan Peraturan Desa. Selain itu. Mantan pekerja migrant, keluarga pekerja migrant dan tokoh masyarakat juga telah mampu mengidentifikasi berbagai permasalahan terkait pekerja migran baik sebelum mereka berangka ke luar negeri, pada saat bekerja di luar negeri, maupun pada saat kepulangan dari luar negeri.

Hasil evaluasi yang dilakukan juga menemukan fakta bahwa telah terjadi peningkatana kapasitas aparat desa beserta seluruh elemen yang terkait dengan pembuatan Peraturan Desa. Di akhir pelatihan, Aparat Desa Arjowilangun beserta Badan Perwakilan Desa, didukung oleh mantan Pekerja Migran, keluarga Pekerja Migran, dan tokoh masyarakat telah berhasil membuat draft Rancangan Peraturan Desa yang didalamnya memuat perlindungan bagi Pekerja Migran. Dengan demikian, tujuan pengembangan kapasitas yang dilakukan telah berhasil meningkatkan *knowledge* aparat desa beserta seluruh stakeholders terkait. Hal ini sebagaimana pandangan Lumempouw et al., (2021) yang menyebutkan bahwa tujuan pengembangan kapasitas secara umum adalah agar individu, organisasi maupun juga sistem yang ada dapat dipergunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari individu maupun organisasi. Perubahan sosial yang terjadi pada masyarakat desa perlu diimbangi pula dengan pengembangan kapasitas Pemerintahan Desanya, sehingga keinginan mempertahankan posisi tawar menawar dengan pihak luar desa yang relatif seimbang dapat terus dipertahankan. Adanya peningkatan *knowledge* ini disampaikan oleh para informan berikut:

*"Sekarang kami jadi tahu, apa saja elemen-elemen yang harus ada dalam peraturan desa untuk melindungi para pekerja migran. Tahapan pembuatan juga harus melibatkan stakeholders terkait, terutama para pekerja migrant yang pernah mengalami sendiri susah dan sulitnya selama bekerja di luar negeri"* (Mudiyono, mantan Pekerja Migran dan Tokoh Masyarakat)

*"Dari pelatihan dan pendampingan ini, Alhamdulillah Desa Arjowilangun sekarang telah memiliki draft peraturan desa yang dibuat sendiri bersama seluruh elemen terkait. Aparat desa dan BPD, mantan TKI dan keluarganya dilibatkan semua untuk menentukan pasal-pasal yang ada di rancangan peraturan desa. Bahkan tidak kalah pentingnya adalah keterlibatan tokoh masyarakat"* (Samuji, aparat desa)

*"Banyak sekali manfaatnya pelatihan ini. Apalagi langsung didampingi untuk praktek membuat peraturan desa. Semua yang hadir, yang mewakili pemerintah desa, tokoh masyarakat, mantan TKI dan BPD akhiranya paham dan bias praktek membuat peraturan desa sesuai aturan dari Permendagri".* (Suyadi, keluarga Pekerja Migran)

Peningkatan kapasitas aparat desa beserta seluruh elemen terkait tentu akan memberi angin segar dalam memberikan perlindungan bagi Pekerja Migran, sehingga berbagai masalah yang terjadi pada Pekerja Migran bisa teratasi. Pemerintah Desa menjadi memiliki strategi yang terencana dalam menemukan solusi terkait permasalahan pekerja migran. Pengembangan kapasitas memegang peran penting dalam membantu organisasi untuk mengubah dirinya sendiri melalui strategi yang sangat terencana dan dengan prediksi masalah yang kemungkinan dapat diatasi melalui solusi-solusi yang diberikan. Selain itu, terdapat pengaruh positif pada pengembangan sumber daya manusia, penguatan organisasi dan pembaruan institusi (Arfah, 2018)

## 4. KESIMPULAN

Pengembangan kapasitas aparat desa merupakan faktor utama dalam meningkatkan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan desa. Dalam konteks Desa Arjowilangun, upaya peningkatan kapasitas yang dilakukan melalui pelatihan dan pendampingan telah memberikan dampak positif, terutama dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan aparat desa dalam menyusun Peraturan Desa tentang Perlindungan Pekerja Migran. Proses pengembangan kapasitas yang mengacu pada model UNDP menunjukkan bahwa keterlibatan pemangku kepentingan, asesmen kebutuhan, formulasi strategi, implementasi, serta evaluasi merupakan tahapan yang saling berkesinambungan dan menentukan keberhasilan program. Komitmen kuat

dari pemerintah desa, BPD, serta perwakilan masyarakat menjadi faktor pendukung utama dalam memastikan keberlanjutan inisiatif ini.

Sebagai tindak lanjut dari temuan ini, disarankan agar kegiatan pengembangan kapasitas dilakukan secara berkelanjutan dan tidak terbatas pada satu kali intervensi. Pemerintah Desa Arjowilangun dapat menjalin kemitraan dengan akademisi, lembaga swadaya masyarakat, serta pemerintah daerah untuk memperoleh dukungan lebih lanjut dalam peningkatan kapasitas aparatur desa. Selain itu, model pelatihan dan pendampingan yang telah diterapkan dalam penyusunan Peraturan Desa ini dapat direplikasi untuk penguatan kapasitas dalam bidang lain, seperti tata kelola keuangan desa dan pelayanan publik berbasis digital. Lebih lanjut, pengabdian masyarakat lanjutan dapat dilakukan untuk mengevaluasi dampak jangka panjang dari program ini serta mengidentifikasi tantangan yang muncul dalam implementasinya. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan pembangunan desa yang lebih inklusif dan berbasis partisipasi dapat terus berkembang demi kesejahteraan masyarakat Desa Arjowilangun.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Airlangga yang telah memberikan dukungan finansial terhadap pengabdian yang telah dilaksanakan.

## DAFTAR PUSTAKA

Aminah, S., & Sutanto, H. P. (2018). Analisis Tingkat Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa di Kabupaten Bogor. *Matra Pembaruan*, *2*(3), 149–160. https://doi.org/10.21787/mp.2.3.2018.149-160

Arfah, S. R. (2018). PENGARUH CAPACITY BUILDING TERHADAP KINERJA SKPD PEMERINTAH KOTA MAKASSAR. *Jurnal Administrasi Negara*, *24*(2), 115–126. https://doi.org/10.33509/jan.v24i2.301

Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th Editio). Sage Publications.

Detiknews.com. (2024). *Menteri PPMI Ungkap 5,4 Juta PMI Ilegal Kebanyakan Tak Punya Skill*. https://news.detik.com/berita/d-7672538/menteri-ppmi-ungkap-5-4-juta-pmi-ilegal-kebanyakan-tak-punya-skill

Dhue, J. I., & Tokan, F. B. (2021). Penguatan Kapasitas Pemerintah Merencanakan Pembangunan Desa, Di Desa Oben Kabupaten Kupang. *Warta Governare: Jurnal Ilmu Pemerintahan*, *2*(2), 6. https://journal.unwira.ac.id/index.php/WG/article/view/1555.

Fajarwati, N. (2019). Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa dalam Rangka Mewujudkan Good Governance. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, *22*(2). https://doi.org/10.31845/jwk.v22i1.165

Kumparan.com. (2019). *Lapsus Desa TKI (1); Mayoritas Perempuan, Ada yang Pulang Tinggal Nama*. https://kumparan.com/tugumalang-admin/lapsus-desa-tki-1-mayoritas-perempuan-ada-yang-pulang-tinggal-nama-1549610214946329573/2

Lumempouw, S. V. M., Ruru, J. M., & Londa, Y. (2021). Pengembangan Kapasitas Masyarakat di DesaTumaluntung Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara Melalui Badan Usaha Milik Desa. *Jurnal Administrasi Publik*, *7*(107), 73–85.

Manalu, M., Nasution, H. T., & Nasution, I. (2018). Pengembangan Kapasitas Aparatur Pemerintah Desa Di Desa Aek Korsik. *PERSPEKTIF*, *7*(2), 55–59. https://doi.org/10.31289/perspektif.v7i2.2530

Putri, S. K., & Nugroho, A. (2020). Pelaksanaan Program Desmigratif Sebagai Upaya Pengurangan Jumlah Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural Di Desa Arjowilangun Kabupaten Malang. *Novum : Jurnal Hukum*, *7*(4), 173–188. https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/novum/article/view/34194

Sari, Y. K., Sholihah, Q., & Wanusmawatie, I. (2022). Evaluasi Program Pengembangan Kapasitas

Aparatur Pemerintah Desa (Suatu Kajian Pelatihan Penyusunan RPJM Desa dan RKP Desa Kabupaten Bojonegoro pada Balai Besar Pemerintahan Desa di Malang). *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, *8*(2), 214–224. https://doi.org/10.21776/ub.jiap.2022.008.02.11

Setijaningrum, E. (2021). *Capacity Building: Upaya Kemandirian Purna Pekerja Migran Pasca Bekerja di Luar Negeri*. Airlangga University Press.

Sudarmanto, H. (2022). PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI). *Journal of Educational and Language Research*, *9*, 356–363.

Sudaryana, B. (2020). Implementasi Model Desa Migran Produktif Di Indonesia. *Jendela ASWAJA*, *1*(01), 72–83. https://doi.org/10.52188/ja.v1i01.57

UNDP. (2015). *Support Capacity Development: The UNDP Approach*. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/publications/CDG_Brochure_2009.pdf

Wahyuni, & Sihaloho, M. (2022). Hubungan Remitan Ekonomi dengan Tingkat Kesejahteraan Rumah Tangga Pekerja Migran Indonesia (Kasus: Desa Galak, Kabupaten Ponorogo, Jawa Timur). *Jurnal Sains Komunikasi Dan Pengembangan Masyarakat [JSKPM]*, *6*(2), 202–218. https://doi.org/10.29244/jskpm.v6i2.703

Waluyo, & Kharisma, D. B. (2023). Optimalisasi Pemerintah Desa dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. *Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, *12*(1), 77–85.

Yasmine, A. (2019). Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia Ilegal. *Jurist-Diction*, *2*(5), 1593. https://doi.org/10.20473/jd.v2i5.15219

Zuliansyah, A., Malik, A., & Aji, L. B. (2020). *MEMBANGUN DESA MASA DEPAN YANG IDEAL: Kendala dan Kebutuhan Pemerintahan Desa dalam Mengimplementasikan Undang-undang Desa*. *6*, 19–28.

**Halaman Ini Dikosongkan**