

PROGRAM SIPERANTAU SEBAGAI INOVASI PELAYANAN PUBLIK DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA

Desi Natalia Purba¹, Yulia Hanoselina²

^{1,2}Ilmu Administrasi Negara Universitas Negeri Padang

¹desinatalia1803@gmail.com

ABSTRACT

This study examines the implementation of the SiPerantau Program (Synergy of Overseas Work Preparation through Language and Culture Training) as a mechanism to strengthen the competence of prospective Indonesian migrant workers (CPMI) at BP3MI West Sumatra. Established by BP3MI West Sumatra in 2019, this program represents a public service innovation aimed at addressing the competency gap among CPMI, particularly regarding foreign language proficiency and occupational skills demanded by destination countries. The theoretical framework employed in this study is David C. Korten's (1988) program implementation model, which evaluates three key dimensions of fit: the program itself, the implementing organization, and the target group. A qualitative descriptive approach was adopted, with data gathered through semi-structured in-depth interviews, documentary analysis, and literature review, utilizing purposive sampling techniques. Participants included BP3MI West Sumatra officials, BPVP Padang instructors, current program participants, alumni, and other relevant stakeholders. Findings reveal that the SiPerantau Program has yet to achieve fully optimal implementation. In terms of program content, training activities remain disproportionately centered on foreign language acquisition rather than practical preparation in destination-country work culture and technical skills. The implementing organization is constrained by a limited number of instructors and difficulties in managing digital service infrastructure. Regarding the target group dimension, the program has demonstrated success in reaching its intended beneficiaries and has contributed to improved participant readiness for overseas employment, though the distribution of benefits remains uneven. Factors supporting implementation include a well-defined legal and policy framework, available resources, effective inter-institutional coordination, and strong commitment from both implementers and participants. Constraining factors encompass operational limitations, digital information system challenges, participants' economic constraints, insufficient family support, and geographic accessibility barriers.

Keywords: Program Implementation, SiPerantau Program, Public Service Innovation, Migrant Worker Competence

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pelaksanaan Program SiPerantau (Sinergi Persiapan Bekerja Luar Negeri melalui Pelatihan Bahasa dan Budaya) sebagai upaya penguatan kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) di BP3MI Sumatera Barat. Program ini merupakan inovasi pelayanan publik yang digagas oleh BP3MI Sumatera Barat pada tahun 2019 sebagai jawaban atas kesenjangan kompetensi yang dihadapi CPMI, terutama dalam aspek kemampuan bahasa asing dan keterampilan kerja yang dibutuhkan oleh negara-negara tujuan penempatan. Kerangka teori yang digunakan adalah model implementasi program David C. Korten (1988) dengan tiga dimensi kesesuaian utama, yakni kesesuaian program, organisasi pelaksana, dan kelompok sasaran. Pendekatan yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, dengan pengumpulan data melalui wawancara mendalam semi-terstruktur, analisis dokumentasi, dan kajian kepustakaan menggunakan teknik purposive sampling. Informan mencakup pejabat BP3MI Sumatera Barat, instruktur BPVP Padang, peserta aktif program, alumni, serta pemangku kepentingan terkait lainnya. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Program SiPerantau belum sepenuhnya berjalan secara optimal. Dari dimensi program, kegiatan pelatihan masih terlalu bertumpu pada pembelajaran bahasa asing dibandingkan pembekalan budaya kerja dan keterampilan teknis yang aplikatif. Pada dimensi organisasi pelaksana, keterbatasan jumlah instruktur dan kendala pengelolaan infrastruktur layanan digital menjadi hambatan yang menonjol. Sementara dari sisi kelompok sasaran, program dinilai telah menjangkau penerima manfaat yang tepat dan berkontribusi pada peningkatan kesiapan peserta untuk bekerja di luar negeri, meskipun distribusi manfaatnya belum merata. Faktor pendukung pelaksanaan mencakup kerangka hukum dan kebijakan yang jelas, ketersediaan sumber daya, koordinasi antarlembaga yang efektif, serta komitmen yang kuat dari pelaksana maupun peserta. Adapun faktor penghambatnya meliputi keterbatasan operasional, tantangan sistem informasi digital, kondisi ekonomi peserta, minimnya dukungan keluarga, dan hambatan aksesibilitas geografis.

Kata Kunci: Implementasi Program, Program SiPerantau, Inovasi Pelayanan Publik, Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia

A. Pendahuluan

Posisi Indonesia sebagai salah satu negara pengirim tenaga kerja terbesar di dunia menempatkan isu migrasi sebagai agenda kebijakan yang tidak dapat diabaikan. Badan Pelindungan Pekerja Migran

Indonesia (BP2MI) mencatat sedikitnya 9 juta Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang tersebar di berbagai belahan dunia, menjadikan remitansi sebagai salah satu sumber devisa terbesar bagi perekonomian nasional (BP2MI, 2024). Namun di

balik angka tersebut, masih terdapat permasalahan mendasar berkaitan dengan kualitas dan kesiapan kompetensi calon pekerja migran sebelum diberangkatkan ke negara tujuan. Indonesia memiliki kewajiban konstitusional untuk melindungi dan meningkatkan kualitas PMI sejak tahap pra-penempatan, sebagaimana diatur secara eksplisit dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yang mengamanatkan perlindungan yang bersifat menyeluruh, terencana, dan berkesinambungan.

Provinsi Sumatera Barat merupakan salah satu daerah pengirim PMI yang cukup signifikan di Indonesia. Data BP3MI Sumatera Barat (2025) memperlihatkan bahwa sebaran asal PMI berasal dari hampir seluruh kabupaten dan kota, dengan Kota Padang sebagai daerah dengan jumlah PMI tertinggi sebesar 4.713 jiwa, diikuti Kabupaten Pesisir Selatan sebesar 2.505 jiwa, dan Kabupaten Padang Pariaman sebesar 2.432 jiwa. Tingginya minat migrasi ini sejalan dengan tradisi merantau yang mengakar kuat dalam budaya masyarakat Minangkabau, yang dipandang sebagai strategi ekonomi

dan peningkatan status sosial (Oktaviani, Desy Safitri, Nova Scerviana Herminasari, 2022). Akan tetapi, tingginya motivasi untuk bekerja ke luar negeri kerap tidak sebanding dengan kesiapan kompetensi yang dibutuhkan, khususnya penguasaan bahasa asing dan keterampilan kerja sesuai standar negara tujuan, terutama Jepang melalui skema Government to Government (G to G).

Secara normatif, Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 pada Pasal 6 dan Pasal 40 menegaskan hak CPMI untuk memperoleh pembekalan keterampilan kerja, penguatan kemampuan berbahasa asing, serta pemahaman terhadap budaya negara tujuan sebagai kewajiban yang wajib dipenuhi oleh negara. Kewajiban ini diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, serta Peraturan BP2MI Nomor 2 Tahun 2023 yang mengatur bahwa layanan pra-penempatan mencakup pelatihan kerja, peningkatan kapasitas, dan pembekalan bahasa serta budaya negara tujuan. Sebagai respons terhadap kesenjangan kompetensi

tersebut, BP3MI Sumatera Barat menginisiasi Program SiPerantau sejak akhir tahun 2019 sebagai inovasi pelayanan publik yang dirancang untuk meningkatkan kompetensi CPMI.

Meskipun Program SiPerantau hadir sebagai inovasi yang menjanjikan, pelaksanaannya di lapangan masih menghadapi berbagai tantangan. Data menunjukkan kesenjangan yang semakin melebar antara jumlah peminat program dengan kapasitas yang tersedia, dari 20 orang peminat dengan daya tampung 16 orang pada tahun 2022, meningkat menjadi 45 orang peminat dengan daya tampung yang tetap 16 orang pada tahun 2025 (BP3MI Sumatera Barat, 2025). Keterbatasan instruktur, permasalahan sistem digital, dan hambatan geografis turut mempengaruhi efektivitas program. Berangkat dari permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam implementasi Program SiPerantau dalam meningkatkan kompetensi CPMI di BP3MI Sumatera Barat, sekaligus mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat pelaksanaannya.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif, yakni suatu pendekatan yang bertujuan menghasilkan pemahaman mendalam tentang fenomena yang diteliti tanpa memanipulasi kondisi di lapangan (Creswell dan Poth, 2018). Pilihan pendekatan ini didasari oleh kebutuhan untuk memahami secara komprehensif proses dan dinamika pelaksanaan Program SiPerantau di BP3MI Sumatera Barat, termasuk berbagai faktor kontekstual yang mempengaruhi implementasinya. Lokasi penelitian ditetapkan di kantor BP3MI Sumatera Barat yang beralamat di Jalan Rasuna Said No. 62, Kelurahan Jati Baru, Kecamatan Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat. Penetapan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa BP3MI Sumatera Barat merupakan lembaga yang menginisiasi sekaligus mengelola Program SiPerantau sejak program ini pertama kali diluncurkan pada tahun 2019.

Penentuan informan dilakukan melalui teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan relevansi dan keterlibatan langsung para informan terhadap penyelenggaraan

Program SiPerantau. Informan terdiri dari Kepala BP3MI Sumatera Barat, pegawai pelaksana teknis Program SiPerantau, instruktur pelatihan dari BPVP Padang, pegawai BPVP Padang, peserta aktif Program SiPerantau, dan alumni yang telah berhasil ditempatkan bekerja ke luar negeri. Pengumpulan data dilaksanakan melalui tiga jalur utama, yaitu wawancara mendalam semi-terstruktur, studi dokumentasi, dan kajian kepustakaan. Keabsahan data diverifikasi menggunakan teknik triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Analisis data dilakukan mengacu pada model interaktif Miles dan Huberman (1984) yang mencakup tiga tahap berurutan: reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

C. Hasil Penelitian dan Pembahasan

Mengacu pada kerangka teori implementasi program yang dikembangkan David C. Korten (1988), keberhasilan suatu program pada dasarnya ditentukan oleh sejauh mana kesesuaian dapat terjalin di antara tiga elemen pokok: program itu sendiri, organisasi yang bertanggung jawab atas pelaksanaannya, dan kelompok masyarakat yang menjadi

sasaran program. Korten menegaskan bahwa program hanya dapat berjalan efektif apabila terdapat keselarasan antara apa yang program tawarkan dengan kebutuhan riil kelompok sasaran, antara kapabilitas organisasi pelaksana dengan tuntutan tugas yang melekat pada program, serta antara persyaratan yang ditetapkan oleh organisasi dengan kemampuan aktual kelompok sasaran (Akib, 2010). Berikut ini disajikan hasil dan pembahasan berdasarkan ketiga elemen tersebut, dilengkapi dengan analisis faktor-faktor yang mendukung maupun menghambat Implementasi.

1. Implementasi Program SiPerantau Berdasarkan Teori Korten

A. Aspek Program

Program SiPerantau telah memiliki tujuan yang secara konseptual jelas dan terukur, yaitu meningkatkan kesiapan CPMI melalui pelatihan bahasa asing, pemahaman budaya kerja negara tujuan, dan pengembangan keterampilan kerja. Tujuan ini selaras dengan amanat Peraturan BP2MI Nomor 2 Tahun 2023 dan Pasal 6 serta Pasal 40 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017. Secara kelembagaan, program

dilaksanakan berdasarkan Komitmen Bersama antara BP3MI Sumatera Barat dan BPVP Padang dengan nomor PKS.01/BP3TKI-20/VIII/2021 dan MoU.16.BLK-PD/VIII/2021, diperkuat dengan SOP yang ditetapkan pada 26 Juni 2024. Dari sisi anggaran, program mendapatkan dukungan pembiayaan dari Kementerian Ketenagakerjaan dengan alokasi Rp1.200.000,00 per peserta atau total Rp19.200.000,00 per angkatan untuk 16 peserta.

Namun demikian, implementasi di lapangan menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan ideal program dengan pelaksanaan nyata. Pelatihan yang diberikan masih sangat dominan pada pembelajaran bahasa asing, sementara pembekalan budaya kerja dan simulasi situasi kerja nyata di negara tujuan sangat terbatas. Instruktur pelatihan mengungkapkan bahwa alokasi waktu sebanyak 44 kali pertemuan atau sekitar dua bulan mendorong fokus pada kemampuan bahasa dasar, mengingat waktu yang tersedia

tidak mencukupi untuk memberikan seluruh aspek pembekalan secara mendalam. Kondisi ini juga diperkuat oleh meningkatnya kesenjangan antara jumlah peminat program dengan kapasitas yang tersedia, sebagaimana tercermin dalam data Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Perbandingan Jumlah Peminat dan Daya Tampung Program SiPerantau 2022-2025

Tahun	Jumlah Peminat	Daya Tampung
2022	20	16
2023	35	16
2024	39	16
2025	45	16

(Sumber: BP3MI Sumatera Barat, 2025)

Data pada Tabel 1 memperlihatkan bahwa kesenjangan antara jumlah peminat dengan daya tampung program semakin melebar setiap tahunnya, dari selisih 4 orang pada tahun 2022 menjadi 29 orang pada tahun 2025. Kondisi ini menunjukkan bahwa Program SiPerantau belum mampu menjangkau seluruh CPMI yang membutuhkan pembekalan kompetensi. Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Fitriani, Ramdhan, dan Hapsari (2023)

yang menegaskan bahwa peningkatan kompetensi CPMI melalui program pelatihan bahasa dan keterampilan kerja masih terkendala oleh keterbatasan durasi pelatihan dan kurang relevannya materi dengan kebutuhan riil negara tujuan. Penelitian Rudini (2025) juga menunjukkan bahwa meskipun program pelatihan memberikan dampak positif terhadap kesiapan calon PMI, masih terdapat kesenjangan dalam relevansi materi dengan kebutuhan spesifik negara tujuan sehingga diperlukan evaluasi dan penguatan konten pelatihan secara berkelanjutan.

B. Aspek Organisasi Pelaksana

Koordinasi antara BP3MI Sumatera Barat dan BPVP Padang sebagai dua lembaga pelaksana utama Program SiPerantau telah berjalan dengan cukup baik. Pembagian tugas yang tertuang dalam nota kesepakatan memberikan kejelasan peran masing-masing lembaga secara sistematis. BP3MI Sumatera Barat bertanggung jawab atas sosialisasi, seleksi peserta,

pendampingan CPMI, dan penempatan kerja luar negeri, sedangkan BPVP Padang menangani pelaksanaan pelatihan intensif, penyediaan instruktur, dan fasilitas pembelajaran. Komunikasi antar lembaga dilakukan melalui rapat koordinasi, grup WhatsApp, Zoom meeting, serta komunikasi langsung saat pelaksanaan Kegiatan.

Meskipun demikian, terdapat ketidaksesuaian yang signifikan antara kapasitas sumber daya manusia organisasi pelaksana dengan kebutuhan program. Program SiPerantau hanya memiliki satu orang instruktur yang menangani seluruh aspek pelatihan, mulai dari pengajaran bahasa asing, pembekalan budaya kerja, hingga praktik keterampilan. Kondisi ini menyebabkan instruktur tidak dapat memberikan perhatian yang optimal kepada setiap peserta secara individual, sekaligus menjadi faktor pembatas dalam perluasan kuota peserta per angkatan. Temuan ini sejalan dengan pandangan Korten yang menyatakan bahwa ketika

organisasi pelaksana tidak memiliki kapasitas yang sepadan dengan tuntutan tugas programnya, output yang dihasilkan program tidak akan dapat tersampaikan secara optimal kepada kelompok sasaran (Akib, 2010). Keterbatasan lainnya ditemukan pada aspek pengelolaan infrastruktur digital, di mana website SiPerantau yang berada di bawah domain pusat BP2MI membatasi fleksibilitas BP3MI Sumatera Barat dalam mengembangkan fitur interaktif. Pada tahun 2024, website bahkan sempat mengalami gangguan akibat serangan siber selama kurang lebih tiga bulan sehingga menghambat akses informasi calon peserta.

C. Aspek Kelompok Sasaran

Program SiPerantau dinilai cukup berhasil dalam menjangkau kelompok sasaran yang memang membutuhkan peningkatan kompetensi. Tingginya minat masyarakat Sumatera Barat mencerminkan relevansi dan kebutuhan program. Tradisi merantau yang kuat dalam budaya Minangkabau turut menjadi modal sosial yang

mendorong antusiasme masyarakat untuk mempersiapkan diri bekerja ke luar negeri secara prosedural. Data alumni Program SiPerantau tahun 2022 hingga 2025 menunjukkan bahwa program telah berhasil menempatkan sejumlah peserta bekerja di berbagai negara tujuan seperti Jepang, Korea Selatan, Taiwan, Malaysia, dan Jerman, meski penempatan masih didominasi oleh Jepang. Tabel 2 menyajikan rekapitulasi peserta per angkatan program.

Tabel 2. Data Peserta Program SiPerantau per Angkatan Tahun 2022-2025

N o.	Tahu n	Jenis Pelatihan	Peserta	Negara Tujuan
1	2022	Bahasa Jepang - G to G Careworker	16	Jepang
2	2022	Bahasa Jepang - G to G Careworker	16	Jepang
3	2023	Bahasa Jepang - G to G Careworker	16	Jepang , Taiwan
4	2023	Bahasa Jepang & Budaya Kerja	16	Jepang , Korea Selatan

5	2024	Bahasa Jepang & Plantation	16	Jepang, Malaysia
6	2024	Bahasa Mandarin & Hospitality	16	Taiwan, Jerman
7	2025	Bahasa Jepang - G to G	16	Jepang
8	2025	Bahasa Inggris & Plantation	16	Malaysia, Jerman

(Sumber: BP3MI Sumatera Barat, diolah peneliti, 2026)

Tabel 2 memperlihatkan bahwa Program SiPerantau mengalami perkembangan positif dalam hal keragaman jenis pelatihan yang ditawarkan, mencerminkan adaptasi program terhadap dinamika kebutuhan pasar kerja internasional. Namun demikian, beberapa hambatan dalam kesesuaian antara kelompok sasaran dan mekanisme program masih ditemukan. Hambatan aksesibilitas bagi CPMI dari daerah jauh seperti Kepulauan Mentawai dan Pasaman menjadi persoalan nyata mengingat pelatihan terpusat di Kota Padang. Heterogenitas kemampuan awal peserta turut mempersulit instruktur tunggal

dalam mengoptimalkan proses pembelajaran. Selain itu, faktor dukungan keluarga yang belum sepenuhnya mendukung masih mengakibatkan sebagian peserta mengundurkan diri di tengah proses program. Temuan ini selaras dengan penelitian Akbar (2023) yang menegaskan program peningkatan kompetensi calon PMI memberikan dampak positif apabila terdapat sinergi yang baik antara organisasi pelaksana dengan kelompok sasaran, meskipun masih ditemukan berbagai hambatan struktural dan sosial yang memerlukan penanganan berkelanjutan.

2. Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Program SiPerantau

A. Faktor Pendukung

Pertama, kejelasan standar dan sasaran kebijakan. Program SiPerantau memiliki dasar hukum yang kuat, nota kesepakatan kerja sama antarlembaga, dan SOP yang jelas. Kejelasan sasaran program yang diarahkan secara spesifik kepada CPMI yang membutuhkan pembekalan kompetensi mempermudah

proses rekrutmen peserta dan meminimalisasi tumpang tindih dalam seleksi. Sejalan dengan hal ini, Van Meter dan Van Horn dalam Mulyadi (2015) menegaskan bahwa standar dan sasaran kebijakan yang jelas dan terukur merupakan fondasi bagi implementasi program yang konsisten dan terarah.

Kedua, ketersediaan sumber daya yang memadai. Instruktur pelatihan yang berkompeten, fasilitas pelatihan BPVP Padang yang memadai, serta kebijakan pelatihan tanpa biaya bagi peserta menjadi faktor pendukung signifikan. Setiap peserta bahkan mendapatkan uang saku selama mengikuti pelatihan. Kebijakan pembiayaan penuh dari Kementerian Ketenagakerjaan memastikan aksesibilitas bagi CPMI dari berbagai latar belakang ekonomi. Sudarmanto (2022) menyatakan bahwa dukungan sumber daya yang memadai merupakan prasyarat signifikan bagi keberhasilan program peningkatan kompetensi pekerja migran.

Ketiga, komunikasi antar organisasi dan penguatan aktivitas yang efektif. Koordinasi antara BP3MI Sumatera Barat dan BPVP Padang berjalan melalui rapat koordinasi, grup WhatsApp, dan Zoom meeting secara teratur. BP3MI juga aktif melakukan sosialisasi ke sekolah-sekolah dan kampus mengenai peluang kerja luar negeri secara prosedural. Keempat, karakteristik agen pelaksana yang berkomitmen tinggi. Para pelaksana program dari kedua lembaga menunjukkan disposisi positif dan pemahaman mendalam terhadap tujuan program, mendorong mereka untuk terus berinovasi dalam metode pembelajaran. Kelima, kondisi sosial-budaya Minangkabau yang mendukung orientasi migrasi internasional, diperkuat oleh payung hukum nasional yang kuat melalui Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 sebagai legitimasi kelembagaan yang jelas bagi BP3MI.

B. Faktor Penghambat

Pertama, hambatan isi kebijakan. Keterbatasan kuota

peserta (hanya 16 orang per angkatan), durasi pelatihan bahasa yang singkat (44 pertemuan/2 bulan), keterbatasan instruktur (hanya 1 orang untuk seluruh aspek pelatihan), serta keterbatasan sarana praktik keterampilan kerja merupakan hambatan yang bersumber dari perencanaan isi program itu sendiri. Hambatan ini secara langsung mempengaruhi kualitas dan jangkauan program. Bambang Sunggono dalam Handani (2020) menyatakan bahwa kekurangan sumber daya seperti waktu, dana, dan tenaga kerja merupakan faktor penghambat signifikan dalam implementasi kebijakan publik.

Kedua, hambatan informasi. Sosialisasi Program SiPerantau belum merata ke seluruh wilayah Sumatera Barat. Website SiPerantau yang terbatas pada komunikasi satu arah dan pernah mengalami gangguan akibat serangan siber pada tahun 2024 selama kurang lebih tiga bulan turut memperburuk hambatan informasi. Ketiga, kurangnya dukungan keluarga. Stigma negatif mengenai risiko

menjadi pekerja migran masih menyebabkan pengunduran diri sebagian peserta akibat tidak mendapat izin orang tua, meskipun BP3MI telah menambahkan persyaratan surat izin orang tua dalam seleksi. Keempat, pembagian potensi yang tidak seimbang, mencakup beban berlebih pada instruktur tunggal, batasan kewenangan digital, dan pemusatan lokasi pelatihan di Kota Padang yang memberatkan peserta dari daerah jauh.

Tabel 3. Ringkasan Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi Program SiPerantau

Faktor Pendukung	Faktor Penghambat
Dasar hukum kuat (UU 18/2017, PP 59/2021, Peraturan BP2MI 2/2023), SOP dan PKS antar lembaga jelas	Kuota 16 peserta/angkatan, durasi pelatihan 44 pertemuan/2 bulan, 1 instruktur untuk semua bidang
Website resmi SiPerantau tersedia, sosialisasi aktif ke sekolah dan kampus	Website satu arah, serangan siber 2024 (3 bulan tidak aktif), sosialisasi belum merata ke daerah jauh
Pelatihan gratis + uang saku peserta, instruktur berkompeten, fasilitas BPVP memadai	Anggaran terbatas untuk pengembangan, 1 instruktur menanggung seluruh aspek pelatihan

Tradisi merantau Minangkabau sebagai modal sosial, dukungan positif sebagian keluarga peserta	Stigma negatif PMI masa lalu, pengunduran diri peserta akibat larangan keluarga
Lokasi BPVP Padang dengan fasilitas lengkap	Pemusatan di Kota Padang memberatkan peserta dari Mentawai, Pasaman, dan daerah terpencil lainnya

(Sumber: Hasil Analisis Peneliti, 2026)

Berdasarkan keseluruhan temuan, implementasi Program SiPerantau di BP3MI Sumatera Barat memperlihatkan bahwa inovasi pelayanan publik dalam peningkatan kompetensi CPMI memerlukan pendekatan yang menyeluruh dan berkelanjutan. Analisis berdasarkan teori Korten menunjukkan bahwa ketidakseimbangan antara kapasitas program dengan kebutuhan kelompok sasaran menjadi tantangan utama. Ke depan, evaluasi dan penguatan kebijakan secara berkelanjutan, meliputi penambahan kuota dan instruktur, perluasan sosialisasi, pengembangan sistem informasi digital interaktif, serta desentralisasi lokasi pelatihan,

menjadi agenda strategis yang mendesak untuk diwujudkan.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, dapat ditarik kesimpulan bahwa implementasi Program SiPerantau di BP3MI Sumatera Barat telah berjalan namun belum optimal berdasarkan teori implementasi program David C. Korten. Dari aspek program, pelatihan masih dominan pada pengajaran bahasa asing dibandingkan pembekalan budaya kerja dan simulasi kerja nyata, dengan kesenjangan kapasitas yang semakin melebar antara peminat (45 orang) dan daya tampung (16 orang) pada 2025. Dari aspek organisasi pelaksana, koordinasi BP3MI Sumatera Barat dan BPVP Padang telah berjalan efektif, namun keterbatasan satu instruktur untuk seluruh aspek pelatihan dan keterbatasan kewenangan pengelolaan infrastruktur digital menjadi hambatan yang perlu diatasi. Dari aspek kelompok sasaran, program telah berhasil menempatkan alumni di berbagai negara tujuan, namun hambatan aksesibilitas

geografis, heterogenitas kemampuan awal peserta, dan dukungan keluarga masih membatasi jangkauan optimal program.

Faktor pendukung implementasi meliputi kejelasan standar dan sasaran kebijakan, ketersediaan sumber daya dengan pembiayaan penuh pemerintah, komunikasi antar lembaga yang efektif, karakteristik agen pelaksana yang berkomitmen tinggi, serta kondisi sosial-budaya masyarakat Minangkabau yang mendukung orientasi migrasi internasional. Sementara faktor penghambat meliputi keterbatasan isi kebijakan dalam aspek kuota, durasi, instruktur dan sarana, belum meratanya informasi program ke seluruh wilayah Sumatera Barat, kurangnya dukungan keluarga sebagian peserta, dan pembagian potensi yang tidak seimbang akibat pemusatan program di Kota Padang. Ke depan, penguatan Program SiPerantau melalui penambahan kuota peserta dan instruktur, perluasan jangkauan sosialisasi berbasis digital dua arah, serta penyelenggaraan pelatihan yang lebih merata secara geografis perlu diprioritaskan oleh pemangku kebijakan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1984). *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*. SAGE Publications.
- Mulyadi, D. (2015). *Studi kebijakan publik dan pelayanan publik: Konsep dan aplikasi proses kebijakan publik dan pelayanan publik*. Alfabeta.
- Pramono, J. (2021). *Implementasi kebijakan publik: Teori dan aplikasi*. Penerbit Widya Sari.
- Sudarmanto, E. (2022). *Manajemen sumber daya manusia pekerja migran Indonesia*. Pustaka Ilmu.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D* (edisi revisi). Alfabeta.
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. *Administration and Society*, 6(4), 445-488.
- Winarno, B. (2016). *Kebijakan publik di era globalisasi: Teori, proses dan studi kasus komparatif*. CAPS.

Artikel in Press :

- Oktaviani, Desy Safitri, & Nova Scoviana Herminasari. (2022). Tradisi merantau masyarakat Minangkabau sebagai strategi ekonomi dan sosial. *Jurnal Sosiologi Pedesaan*, 10(1), 88-103

Jurnal :

- Akbar, M. R. (2023). Implementasi program peningkatan kompetensi calon pekerja migran Indonesia di Lombok Timur. *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 5(1), 45-62.
- Akib, H. (2010). Implementasi kebijakan: Apa, mengapa dan bagaimana. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 1-11.
- Fitriani, L., Ramdhan, M., & Hapsari, D. R. (2023). Peningkatan kompetensi calon pekerja migran Indonesia melalui program pelatihan bahasa dan keterampilan kerja. *Jurnal Kebijakan Ketenagakerjaan*, 8(2), 112-130
- Handani, A. (2020). Faktor penghambat implementasi kebijakan publik di Indonesia. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 5(1), 23-38
- Iskandar, R. (2024). Peningkatan kualitas kompetensi calon pekerja migran Indonesia melalui BP2MI Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 12(1), 78-95
- Mukhtar, M., Pratiwi, D., & Harsanto, B. (2022). Implementasi kebijakan perlindungan pekerja migran Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 3(2), 56-71.
- Rizki Dewi Ayu. (2023). Perlindungan pekerja migran Indonesia dalam perspektif hukum internasional. *Jurnal Hukum Internasional Indonesia*, 4(1), 15-29.
- Rudini, M. (2025). Program peningkatan kompetensi CPMI: Dampak dan evaluasi kebijakan. *Jurnal Kebijakan Sosial*, 7(1), 33-50.
- Sholihah, M., Prasetyo, B., & Widodo, A. (2023). Komunikasi antarlembaga dalam implementasi program pelayanan publik. *Jurnal Ilmu Komunikasi dan Administrasi*, 6(2), 101-118.