

Pendampingan Pelaksanaan Asesmen Psikologis Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia di PT Jafa Corpora Indonesia

Anindya Naila Khairunnisa¹, Fatma Kusuma Mahanani²

Psikologi, Universitas Negeri Semarang^{1, 2}

Jl. Raya Banaran, Sekaran, Kec. Gn. Pati, Kota Semarang, Jawa Tengah 50229^{1, 2}

Korespondensi: Khairunnisaanin@students.unnes.ac.id

Received: 22 May 2026; Accepted: 29 May 2026

ABSTRAK

Kegiatan pendampingan asesmen psikologis bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) menjadi bagian penting dalam upaya peningkatan dan penguatan kesiapan mental, kemampuan kognitif, serta kesiapan kerja sebelum penempatan kerja di luar negeri. Pelaksanaan asesmen psikologis semakin diperkuat seiring dengan adanya penguatan tata kelola penempatan dan perlindungan pekerja migran Indonesia pada tahun 2024. Kegiatan ini bertujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan pendampingan asesmen psikologis CPMI yang dilaksanakan selama kegiatan magang di Insan Utama Psychological Support and Human Development bekerja sama dengan PT Jafa Corpora Indonesia. Metode kegiatan ini dilaksanakan melalui observasi partisipatif, pendampingan asesmen, administrasi alat ukur psikologis, dan skoring secara offline dan online pada periode Maret-Mei 2026. Pelaksanaan asesmen dilakukan secara offline di Kabupaten Kebumen dan online pada berbagai cabang penempatan CPMI yang berada di wilayah Indonesia. Instrumen yang digunakan berupa alat ukur kemampuan intelektual, kondisi emosional, kepribadian kerja, pola pikir berkembang, serta tes proyektif grafis. Hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa pelaksanaan asesmen psikologis mampu membantu proses identifikasi kesiapan mental dan kemampuan kerja CPMI secara lebih komprehensif. Selain itu sistem asesmen berbasis hybrid mempermudah pelaksanaan pada berbagai cabang penempatan. Keterlibatan mahasiswa magang sebagai tester, fasilitator dan skorer juga mendukung efektivitas pelaksanaan asesmen psikologis secara profesional. Kegiatan ini diharapkan dapat mendukung peningkatan kualitas perlindungan dan kesiapan CPMI sebelum bekerja di luar negeri.

Kata kunci: *Asesmen psikologis; CPMI; Pendampingan; Perlindungan pekerja migran; Kesiapan kerja.*

A. PENDAHULUAN

Pekerja Migran Indonesia merupakan salah satu sektor ketenagakerjaan yang memiliki kontribusi penting terhadap perekonomian nasional melalui remitansi yang signifikan, penyerapan tenaga kerja, dan menjadi representasi negara di ranah global (Kusuma dkk., 2025). Namun demikian, Pekerja migran Indonesia merupakan salah satu kelompok yang rentan mengalami bentuk ketidakamanan kerja seperti tekanan psikologis, kekerasan kerja, eksploitasi, hingga perdagangan manusia (Safitri & Wibisono, 2023). Kondisi tersebut menyebabkan perlunya peningkatan dan penguatan sistem perlindungan bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI), tidak hanya dari sisi administratif namun juga pada sisi kesiapan mental dan psikologis para pekerja.

Penguatan perlindungan pekerja migran Indonesia semakin diperhatikan oleh pemerintah melalui berbagai macam regulasi ketenagakerjaan dan perlindungan pekerja migran Indonesia (Zakariya, 2022). Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang perlindungan Pekerja Migran Indonesia menjelaskan bahwa perlindungan pekerja migran dilakukan sejak sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja. Selain itu peraturan Presiden Nomor 130 Tahun 2024 tentang Penguatan Tata Kelola Penempatan dan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia menegaskan pentingnya sistem perlindungan pekerja migran yang dilakukan secara sistematis dan berkelanjutan. Penguatan tata kelola perlindungan pekerja migran diperlukan untuk meminimalkan berbagai risiko pelanggaran hak pekerja migran Indonesia (Karunia & Andrianto, 2023).

Salah satu bentuk peningkatan dan penguatan perlindungan CPMI dilakukan melalui pelaksanaan asesmen psikologis sebelum penempatan kerja. Pemeriksaan psikologi menjadi bagian penting dalam tahapan sebelum bekerja sebagaimana dijelaskan dalam peraturan BP2MI Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pedoman Tahapan Sebelum Bekerja Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia. Pelaksanaan asesmen psikologis memiliki tujuan untuk mengetahui kesiapan mental, kemampuan adaptasi, stabilitas emosi, serta karakteristik individu sebelum bekerja di luar negeri.

Asesmen psikologis memiliki peran penting dalam membantu proses identifikasi kesiapan kerja individu. Menurut (Dwinugroho & Purnomo, 2026) asesmen psikologi dapat membantu dalam mengidentifikasi kemampuan kognitif, dinamika emosional seseorang, karakteristik kepribadian, motivasi internal, dan kesiapan psikologis calon tenaga kerja. Kesiapan mental yang baik dapat membantu individu dalam menghadapi tekanan dan beban kerja, perbedaan budaya, lingkungan sosial baru selama bekerja di luar negeri. Selain itu, kesiapan psikologis

individu menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung kesiapan kerja dan kemampuan adaptasi individu terhadap lingkungan kerja baru (Saraswati dkk., 2022). Kondisi psikologis yang stabil dapat membantu individu dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja, tekanan sosial, dan proses adaptasi budaya yang lebih optimal (Rahmahdiyyah & Pujiyanto, 2024).

Kegiatan pendampingan asesmen psikologis ini dilaksanakan selama program magang di Insan Utama *Psychological Support and Human Development* pada rentang waktu Maret hingga Mei 2026. Salah satu kegiatan utama yang dilakukan adalah pendampingan pelaksanaan asesmen psikologis bagi CPMI yang dinaungi oleh PT Jafa Corpora Indonesia.

Dalam kegiatan ini, mahasiswa berperan sebagai tester, fasilitator tes, serta pelaksana skoring hasil asesmen psikologis. Instrumen yang digunakan meliputi alat ukur kemampuan intelektual, kondisi emosional dan tingkat stress psikologis, kemampuan umum individu, karakteristik kepribadian kerja, pola pikir berkembang, dan tes proyektif grafis untuk memperoleh gambaran psikologis CPMI secara komprehensif.

Berdasarkan latar belakang tersebut, kegiatan ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan pelaksanaan pendampingan asesmen psikologis pada Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) sebagai upaya peningkatan dan penguatan kesiapan mental dan perlindungan pekerja migran Indonesia sebelum penempatan kerja di luar negeri.

B. METODE

Kegiatan pendampingan asesmen psikologis dilaksanakan pada bulan Maret hingga Mei 2026 di Biro Psikologi Insan Utama *Psychological Support and Human Development*. Sasaran kegiatan adalah Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang berada dibawah naungan PT Jafa Corpora Indonesia.

Metode kegiatan ini dilakukan melalui observasi partisipatif dan pendampingan langsung dalam pelaksanaan asesmen psikologis secara offline maupun online. Pelaksanaan asesmen secara offline dilaksanakan di Kabupaten Kebumen dengan berbasis paper and pencil, sedangkan pelaksanaan online dilakukan menggunakan sistem digital yang dikembangkan oleh Insan Utama *Psychological Support and Human Development*. Pelaksanaan asesmen secara online melibatkan berbagai cabang CPMI seperti Gegesik, Panjalin, Binjai, Wonosobo, Boyolali, Brebes, Tegal, Yogyakarta, Kebumen (cabang ayah), Kebumen (cabang formal), Majenang, Lampung, dan Majalengka.

Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 2, Juni 2026

Tahapan kegiatan meliputi administrasi alat ukur psikologis, pelaksanaan asesmen, pendampingan peserta selama pelaksanaan tes, dan pelaksanaan skoring hasil asesmen. Mahasiswa magang dalam kegiatan ini berperan sebagai tester, fasilitator tes, dan pelaksana skoring hasil asesmen psikologis. Keberhasilan kegiatan pendampingan asesmen psikologis bagi CPMI dalam program magang ini ditinjau melalui beberapa indikator sebagai berikut:

1. Pelaksanaan asesmen berjalan sesuai jadwal yang telah ditentukan, yakni dua kali dalam satu minggu pada hari Selasa dan Jumat.
2. Peserta CPMI mampu mengikuti seluruh prosedur asesmen dengan baik secara *online* maupun *offline* dengan adanya pendampingan PIC cabang maupun tester. Pada pelaksanaan *online*, setiap cabang memiliki PIC yang membantu proses administrasi dan pendampingan peserta, sedangkan pada pelaksanaan *offline* tester mendampingi secara langsung jalannya asesmen.
3. Kendala teknis selama pelaksanaan asesmen dapat diminimalisir melalui koordinasi antara tester, PIC cabang, dan staf Insan Utama.
4. Proses administrasi dan skoring hasil asesmen juga berjalan dengan tertib melalui koordinasi antara PIC cabang, staf Insan Utama, dan mahasiswa magang.
5. Hasil asesmen terdokumentasi dengan baik melalui tabulasi skor mentah (*raw score*) dari seluruh instrumen tes yang dilakukan.
6. Sistem berbasis *hybrid* mampu menjangkau berbagai cabang CPMI di berbagai wilayah Indonesia termasuk luar Pulau Jawa.
7. Mahasiswa magang mampu menjalankan peran sebagai tester, fasilitator tes, dan pelaksana skoring dibawah supervisi pihak mitra selama kegiatan berlangsung.

Table 1. Pelaksanaan Asesmen Psikologis CPMI

Hari, Tanggal	Cabang Pelaksanaan	Jumlah Peserta	Metode Pelaksanaan
Senin, 02 Maret 2026	Kebumen	36	<i>Online</i>
Selasa, 03 Maret 2026	Majalengka dan Kebumen	25	<i>Online</i>
Jumat, 06 Maret 2026	Binjai, Boyolali, dan Kebumen	37	<i>Online</i>

Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 2, Juni 2026

Jumat, 13 Maret 2026	Kebumen	22	<i>Online</i>
Jumat, 10 April 2026	Kebumen	16	<i>Offline</i>
Rabu, 15 April 2026	Yogyakarta	2	<i>Online</i>
Jumat, 17 April 2026	Gegesik, Boyolali, dan Kebumen	125	<i>Online</i>
Selasa, 21 April 2026	Majalengka, Gegesik, dan Wonosobo	42	<i>Online</i>
Jumat, 24 April 2026	Majenang, Gegesik, Lampung, Kebumen (cabang ayah), Panjalin, Brebes, dan Majalengka	81	<i>Online</i>
Selasa, 28 April 2026	Wonosobo, Gegesik, Kebumen (cabang ayah), dan Kebumen (cabang formal)	38	<i>Online</i>
Selasa, 05 Mei 2026	Kebumen	19	<i>Offline</i>
Jumat, 08 Mei 2026	Gegesik, Lampung, Panjalin, Binjai, Boyolali, Kebumen (cabang formal), dan Tegal	64	<i>Online</i>
Selasa, 12 Mei 2026	Brebes dan Wonosobo	17	<i>Online</i>
Jumat, 15 Mei 2026	Kebumen	20	<i>Online</i>

Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

Volume. 7, No. 2, Juni 2026

Selasa, 19 Mei 2026	Kebumen	12	<i>Offline</i>
Jumat, 22 Mei 2026	Boyolali, Gegesik, Majenang, Panjalin, Wonosobo, Lampung	48	<i>Online</i>
Selasa, 26 Mei 2026	Wonosobo, Kebumen (cabang ayah), Majalengka, dan Binjai	41	<i>Online</i>

Sumber: *Logbook* kegiatan magang (2026)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan asesmen psikologis bagi CPMI menjadi salah satu bentuk implementasi perlindungan pekerja migran Indonesia dan penguatan administrasi sebelum adanya penempatan kerja di luar negeri. Adanya ketentuan baru mengenai pemeriksaan psikologis menunjukkan bahwa lembaga penempatan tenaga kerja mulai peduli dan memperhatikan kesiapan mental dan karakteristik psikologis CPMI sebagai bagian penting dalam proses seleksi dan administrasi kerja.

Pelaksanaan asesmen psikologis bagi CPMI mulai diperhatikan semenjak munculnya penguatan regulasi perlindungan pekerja migran Indonesia. Pemeriksaan psikologis menjadi salah satu bentuk implementasi perlindungan sesuai yang tercantum dalam peraturan BP2MI Nomor 2 Tahun 2023. Kondisi ini menyebabkan berbagai lembaga penempatan tenaga kerja dan perusahaan penyalur CPMI mulai melengkapi tahapan administrasi dengan diadakannya psikotes bagi calon pekerja migran.

Table 2. Capaian Pelaksanaan Asesmen Psikologis CPMI

Indikator Capaian	Jumlah
Total sesi Asesmen Psikologis	19 sesi
Jumlah cabang terlayani	13 cabang
Jumlah CPMI yang mengikuti asesmen	±645 CPMI
pelaksanaan asesmen <i>offline</i>	3 sesi
Pelaksanaan asesmen <i>online</i>	14 sesi + 2 sesi (<i>double</i> sesi dalam sehari)

Sumber: *Logbook* kegiatan magang (2026)

Pelaksanaan asesmen psikologis bagi Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) selama kegiatan magang menunjukkan capaian kegiatan yang cukup luas dan efektif dalam menjangkau berbagai wilayah cabang CPMI di Indonesia. Berdasarkan hasil pelaksanaan kegiatan, asesmen psikologis telah terlaksana sebanyak 19 sesi asesmen yang dilaksanakan secara *hybrid*, dengan metode *online* dan *offline*. Pelaksanaan asesmen tersebut menjangkau 13 cabang CPMI yang tersebar di berbagai wilayah Indonesia meliputi Gegesik, Panjalin, Binjai, Wonosobo, Boyolali, Brebes, Tegal, Yogyakarta, Kebumen (cabang ayah) Kebumen (cabang formal), Majenang, Lampung, dan Majalengka.

Secara keseluruhan, jumlah CPMI yang mengikuti asesmen psikologis selama periode kegiatan mencapai kurang lebih 645 peserta. Tingginya jumlah peserta menunjukkan bahwa pelaksanaan asesmen psikologis menjadi bagian penting dalam tahapan administrasi dan persiapan kerja sebelum penempatan CPMI ke luar negeri. Pelaksanaan asesmen dilakukan sebanyak 3 kali secara *offline* dan 14 kali secara *online*. Selain itu, terdapat 2 hari pelaksanaan

Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat

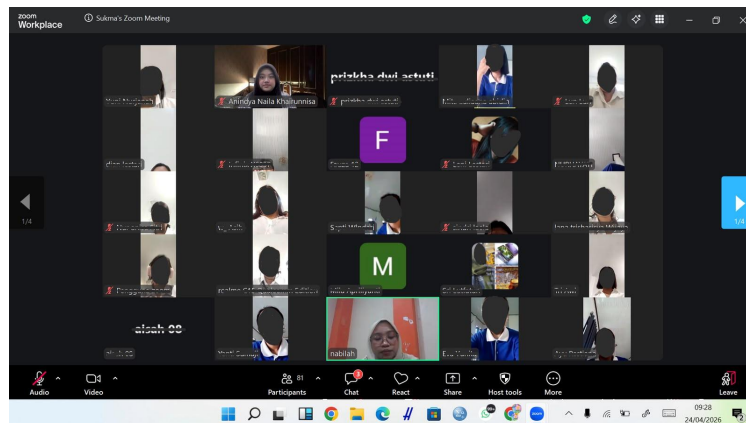
Volume. 7, No. 2, Juni 2026

asesmen *online* yang dilaksanakan dalam dua sesi berbeda untuk cabang yang berbeda sehingga total keseluruhan pelaksanaan mencapai 19 sesi asesmen. Sistem pelaksanaan berbasis *hybrid* ini membantu meningkatkan fleksibilitas layanan asesmen psikologis dan mempermudah pelaksanaan asesmen pada berbagai cabang yang memiliki lokasi geografis berbeda.

Pelaksanaan kegiatan asesmen dilakukan secara *hybrid* yakni *offline* dan *online* guna menyesuaikan kebutuhan cabang serta efektivitas pelaksanaan kegiatan. Sistem ini membantu proses pelaksanaan asesmen menjadi lebih fleksibel, waktu yang digunakan lebih efisien, dan mampu menjangkau peserta dari berbagai wilayah Indonesia. Sejalan dengan penelitian (Diantoro & Kharunnisa, 2025) yang menyatakan penggunaan sistem psikotes *online* membantu meningkatkan fleksibilitas pelaksanaan asesmen, mempercepat pengolahan hasil tes, serta membantu efisiensi proses administrasi asesmen psikologis. Pelaksanaan asesmen dengan berbasis *hybrid* menunjukkan adanya adaptasi layanan psikologi terhadap perkembangan teknologi digital. Digitalisasi layanan asesmen psikologis membantu proses administrasi, dokumentasi hasil tes, dan meningkatkan efisiensi pelaksanaan asesmen di berbagai wilayah (Mulyanto, 2025). Sistem *online* sangat membantu fleksibilitas, namun pelaksanaan secara *online* tetap memerlukan pengawasan dan pendampingan agar proses pengerjaan tes dapat berjalan sesuai prosedur.



Gambar 1. Pelaksanaan asesmen psikologis CPMI *offline*



Gambar 2. Pelaksanaan asesmen psikologis CPMI *online*

Instrumen yang digunakan dalam asesmen ini meliputi alat ukur kemampuan intelektual, kondisi emosional dan tingkat stres psikologis, kemampuan umum individu, karakteristik kepribadian kerja, pola pikir berkembang, dan tes proyektif grafis. Penggunaan berbagai instrumen psikologi ini bertujuan untuk memperoleh gambaran kesiapan psikologis CPMI secara komprehensif sebelum bekerja di luar negeri.

Pelaksanaan asesmen psikologis sangat membantu dalam proses identifikasi kemampuan kognitif, karakteristik kepribadian, stabilitas emosi, dan kesesuaian individu terhadap tuntutan dan tekanan pekerjaan sehingga dapat mendukung proses seleksi dan penempatan kerja secara lebih optimal (Dwinugroho & Purnomo, 2026). Pelaksanaan asesmen psikologis pada CPMI menunjukkan bahwa kesiapan kerja bukan hanya berkaitan dengan kesiapan fisik dan administrasi, tetapi juga pada kesiapan mental individu. Kesiapan psikologis menjadi aspek penting karena pekerja migran akan menghadapi berbagai budaya, lingkungan sosial, dan tuntutan kerja yang sangat berbeda dengan kondisi daerah asalnya. Oleh sebab itu, asesmen psikologis dapat membantu mengidentifikasi potensi hambatan adaptasi maupun kondisi emosional individu sebelum bekerja di luar negeri.

Mahasiswa magang terlibat aktif sebagai tester, fasilitator tes, serta pelaksana skoring hasil asesmen psikologis. Keterlibatan tersebut memberikan pengalaman terjun lapangan dalam pengadministrasian alat ukur psikologi serta meningkatkan keterampilan profesional mahasiswa dalam bidang asesmen psikologis.

Selama pelaksanaan asesmen *online*, terdapat beberapa kendala yang ditemukan seperti keterbatasan jaringan internet dan terdapat beberapa peserta masih memerlukan arahan dalam penggunaan sistem asesmen digital. Untuk menangani hal tersebut, fasilitator

memberikan pendampingan teknis sebelum pelaksanaan asesmen dimulai. Secara keseluruhan pelaksanaan asesmen psikologis pada CPMI tidak hanya menjadi bagian dari proses administrasi kerja, namun juga menjadi upaya antisipasi dalam meningkatkan perlindungan pekerja migran Indonesia sebelum penempatan kerja di luar negeri.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan kegiatan yang telah dilaksanakan, pendampingan pelaksanaan asesmen psikologis pada CPMI di PT Jafa Corpora Indonesia berjalan dengan baik melalui metode *offline* maupun *online*. Kegiatan ini mendukung identifikasi kesiapan mental, kemampuan intelektual, dan karakteristik kerja CPMI sebelum adanya penempatan kerja di luar negeri. Pelaksanaan asesmen berbasis *hybrid* melalui metode *offline* dan *online* juga turut serta membantu efektivitas dan efisiensi pelaksanaan asesmen di berbagai cabang CPMI yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia.

Kegiatan ini diharapkan dapat terus ditingkatkan dan dikembangkan sebagai bentuk penguatan perlindungan pekerja migran Indonesia melalui pemeriksaan psikologis yang lebih sistematis dan komprehensif. Selain itu, pengembangan sistem asesmen digital juga diperlukan guna meningkatkan efektivitas pelaksanaan asesmen psikologis di masa yang akan datang.

E. UCAPAN TERIMAKASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Universitas Negeri Semarang, khususnya Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi Program Studi Psikologi yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan program magang sebagai bentuk pengembangan kompetensi akademik dan profesionalitas mahasiswa.

Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Insan Utama Psychological Support and Human Development yang telah menerima, membimbing, serta memfasilitasi mahasiswa selama pelaksanaan kegiatan magang. Selain itu, Insan Utama telah memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk terlibat secara langsung dalam pelaksanaan asesmen psikologis di lapangan sehingga memberikan pengalaman praktis dalam bidang psikologi industri dan asesmen psikologis.

Penulis turut menyampaikan terima kasih kepada PT Jafa Corpora Indonesia sebagai lembaga penyalur Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang telah bekerjasama dengan pihak mitra dalam pelaksanaan asesmen psikologis CPMI serta memberikan kesempatan bagi

mahasiswa untuk terlibat dalam kegiatan pendampingan asesmen psikologis dalam program magang berlangsung.

F. DAFTAR PUSTAKA

Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. 2023. *Peraturan Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Nomor 2 Tahun 2023 tentang Pedoman Tahapan Sebelum Bekerja bagi Calon Pekerja Migran Indonesia*. Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Diantoro, K., & Kharunnisa, K. (2025). Rancang Bangun Aplikasi Psikotes Online Dalam Proses Perekrutan Karyawan di Pt. Trimitra Putra Mandiri. *D'computare: Jurnal Ilmiah Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer*, 15(1). <https://doi.org/10.30605/dcomputare.v15i1.92>

Dwinugroho, R., & Purnomo, S. (2026). Analisis Kompetensi dan Kesesuaian Jabatan Menggunakan Asesmen Psikologis: Studi Kasus Seleksi Karyawan Bidang Sales Agroindustri. *Psikosains: Jurnal Penelitian dan Pemikiran Psikologi*, 21(1), 1–11. <https://journal.umg.ac.id/index.php/psikosains/article/view/11042/5874>

Karunia, R. L., & Andrianto, N. (2023). Insight and Oversight Function of BPK to Improve the Management of Indonesian Migrant Workers. *Jurnal Tata Kelola Dan Akuntabilitas Keuangan Negara*, 39–56. <https://doi.org/10.28986/jtaken.v9i1.1146>

Kusuma, A. H. J., Rajendra, B., Dewandaru, J. H., & Setiyawan, A. (2025). Urgensi Penambahan labour attache sebagai upaya pemenuhan Kewajiban Negara atas Perlindungan Hak-Hak Hukum Pekerja Migran Indonesia di Luar Negeri. *Meneropong Masa Depan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. Prosiding Seminar Hukum Aktual.

Mulyanto, A. (2025). Pengabdian Peningkatan Layanan Test Psikologi Memanfaatkan Sistem Test Online. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Sultan Indonesia*, 2(2), 1–8. <https://doi.org/10.58291/abdisultan.v2i2.358>

Presiden Republik Indonesia. (2024). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 130 Tahun 2024 tentang Penguatan Tata Kelola Penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. Pemerintah Republik Indonesia.

Republik Indonesia. (2017). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia*. Sekretariat Negara Republik Indonesia.

Rahmahdiyyah, T., & Pujiyanto, W. E. (2024). Eksplorasi Tantangan Kesehatan Mental Lulusan Baru: Studi Kesiapan Kerja. *Ecoducation*, 6(2), 230–246. <https://ejurnal.uibu.ac.id/index.php/ecoducation/article/view/848/682>

Safitri, D., & Wibisono, A. A. (2023). Keamanan Manusia Pekerja Migran Indonesia: Ketidakamanan dan Perlindungannya. *Intermestic: Journal of International Studies*, 7(2), 741. <https://doi.org/10.24198/intermestic.v7n2.17>

Saraswati, K. D. H., Lie, D., & Pribadi, R. B. (2022). Peran Modal Psikologis dan Dukungan Sosial terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Universitas X. *Provita: Jurnal Psikologi Pendidikan*, 15(1), 51–66. <https://doi.org/10.24912/provita.v15i1.18376>

Zakariya, R. (2022). Optimalisasi Pemidanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Pasca Pengesahan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. *Jurnal Ilmu Hukum Reusam*, 10(2), 236–259. <https://ojs.unimal.ac.id/reusam/article/view/10503/4560>
<https://doi.org/10.29103/reusam.v10i2.10503>