

INOVASI PENINGKATAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA STUDI KASUS PEKERJA MIGRAN DI DUBAI

Harry Ramadhan¹, Lita Juniati², Dedi Susanto³, Suljatismiko⁴, Bresca Merina⁵

¹²³⁴Universitas Waskita Dharma, Malang

⁵Universitas Proklamasi 45, Yogyakarta

pupenharry@gmail.com¹, litasyaroni6@gmail.com², dedis6632@gmail.com³,

uljatismiko0775@gmail.com⁴, brescamerina1@gmail.com⁵

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis inovasi yang dilakukan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Dubai, United Arab Emirates (UAE), dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pengembangan pendidikan, *soft skill*, dan *hard skill*, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambatnya. Penelitian menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Informan penelitian adalah PMI yang bekerja di sektor maritim di Dubai dan dipilih menggunakan teknik snowball sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan melalui pendidikan formal, pembelajaran daring, pelatihan profesional, sertifikasi kompetensi, pemanfaatan teknologi digital, mentoring, dan pembelajaran berbasis pengalaman kerja. Pengembangan *soft skill* meliputi kemampuan komunikasi lintas budaya, kerja sama tim, kepemimpinan, adaptasi, dan pengambilan keputusan. Sementara itu, peningkatan *hard skill* dilakukan melalui pelatihan teknis, simulator *training*, sertifikasi profesi, serta pembelajaran mandiri berbasis teknologi digital. Faktor pendukung meliputi motivasi belajar yang tinggi, dukungan perusahaan, perkembangan teknologi digital, komunitas profesional, dan pengalaman kerja internasional. Adapun faktor penghambat mencakup keterbatasan waktu, kelelahan kerja, kendala bahasa, perbedaan budaya kerja, biaya pendidikan, dan keterbatasan akses pelatihan tertentu. Penelitian ini menegaskan bahwa inovasi menjadi kunci peningkatan daya saing PMI di pasar kerja global.

Kata Kunci: **Inovasi, Pekerja Migran Indonesia, Soft Skill, Hard Skill**

ABSTRACT

This study aims to analyze the innovations implemented by Indonesian Migrant Workers (IMWs) in Dubai, United Arab Emirates (UAE), to enhance the quality of human resources through the development of education, soft skills, and hard skills, as well as to identify the supporting and inhibiting factors influencing these innovations. The study employed a qualitative method with a case study approach. The research informants were Indonesian migrant workers employed in the maritime sector in Dubai and were selected using a snowball sampling technique. Data were collected through observation, interviews, and documentation, and subsequently analyzed through data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that innovations in human resource development are carried out through formal education, online learning, professional training, competency certification, the

utilization of digital technology, mentoring, and experiential learning. Soft skill development includes cross-cultural communication, teamwork, leadership, adaptability, and decision-making abilities. Meanwhile, hard skill enhancement is achieved through technical training, simulator training, professional certification, and self-directed learning supported by digital technology. Supporting factors include strong learning motivation, company support, technological advancement, professional communities, and international work experience. Inhibiting factors include limited time, work-related fatigue, language barriers, cultural differences in the workplace, educational costs, and limited access to specialized training programs. This study emphasizes that innovation is a key factor in improving the competitiveness of Indonesian migrant workers in the global labor market.

Keywords: Innovation, Human Resources, Indonesian Migrant Workers, Soft Skills, Hard Skills

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang ditandai dengan meningkatnya mobilitas tenaga kerja lintas negara, keberadaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari dinamika ekonomi global. PMI tidak hanya berperan sebagai penyumbang devisa negara, tetapi juga sebagai agen perubahan sosial yang membawa pengalaman, pengetahuan, serta keterampilan baru ke dalam masyarakat asal. Namun demikian, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) PMI sejak dahulu hingga saat ini mengalami perkembangan yang cukup kompleks dan dinamis, yang tidak dapat dilepaskan dari berbagai faktor struktural, kebijakan, serta inisiatif individual.

Berdasarkan pandangan Suharyadi dari Lembaga Pengkajian, Penelitian, dan Pengembangan Ekonomi Kamar Dagang dan Industri (LP3E Kadin) Indonesia, kualitas SDM dan ketenagakerjaan Indonesia berada pada posisi kelima di kawasan ASEAN, di bawah negara-negara seperti Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, dan Thailand. Temuan ini sejalan dengan laporan *The Human Capital Report 2016* yang dirilis oleh World Economic Forum, yang menunjukkan bahwa daya saing tenaga kerja Indonesia masih relatif rendah, dengan menempati peringkat ke-72 dari total 130 negara. Berbagai indikator tersebut menunjukkan bahwa Indonesia masih menghadapi tantangan besar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga diperlukan strategi yang tepat dan inovatif untuk memperkuat kapasitas tenaga kerja lokal agar mampu bersaing di tingkat regional maupun global (Wiswandono, 2018). Menurut (Undang-Undang (UU) No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia), kepemilikan kompetensi merupakan persyaratan yang harus dipenuhi oleh calon Pekerja Migran Indonesia sebelum bekerja di luar negeri.

Seiring dengan perkembangan waktu, terjadi transformasi yang cukup signifikan dalam kualitas SDM PMI. Perubahan ini tidak hanya didorong oleh kebijakan pemerintah yang semakin memperhatikan aspek perlindungan dan peningkatan kompetensi tenaga kerja migran, tetapi juga oleh kesadaran individu PMI akan

pentingnya peningkatan kualitas diri. Oleh karena itu, inovasi menjadi faktor kunci yang mendorong perubahan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh (Abhihiga, 2023) menunjukkan inovasi yang dilakukan KJRI Jeddah, seperti pelayanan terpadu yang memungkinkan pemantauan mandiri. Inovasi tersebut terbukti meningkatkan akses dan kualitas layanan perlindungan. Kamilah (2022) menunjukkan inovasi yang dilakukan oleh pekerja Migran Indonesia berupa produk dan validasi usaha kuliner *frozen food* di Taiwan dengan fitur *reseller*, diskon, dan jaminan kualitas. Selain itu, (Suswanto et al., 2024) menunjukkan pemberdayaan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Hong Kong melalui pelatihan kewirausahaan kuliner berbasis inovasi produk bakso kering.

Saat ini, semakin banyak PMI yang secara aktif melakukan berbagai inovasi untuk meningkatkan kualitas SDM mereka. Inovasi tersebut dapat dilihat dari berbagai aspek. Pertama, dalam bidang pendidikan, Motivasi untuk melanjutkan pendidikan tidak semata-mata didorong oleh alasan ekonomi, tetapi juga dipengaruhi oleh pengalaman sosial yang kompleks dan menantang. Hambatan dalam komunikasi, keterbatasan akses terhadap informasi, serta pengalaman perlakuan diskriminatif menjadi faktor pemicu yang memperkuat kesadaran individu akan urgensi pendidikan dalam meningkatkan kapasitas dan kualitas diri (Aldiyanti & Mesra, 2025).

Peningkatan *hard skill* dan *soft skill* menjadi kebutuhan yang tidak dapat dipisahkan dalam pembangunan sumber daya manusia, khususnya bagi pekerja migran yang bekerja di lingkungan internasional. Pekerja Migran Indonesia (PMI) dituntut untuk memiliki kemampuan beradaptasi dengan berbagai kondisi dan budaya kerja di negara tujuan serta menguasai keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pasar kerja internasional. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi perlu dilakukan sejak sebelum keberangkatan melalui berbagai bentuk pendidikan, pelatihan, dan pengembangan keterampilan (Kristiadi et al., 2022).

Dubai di Uni Emirat Arab (UAE) menjadi salah satu destinasi utama bagi PMI. Dubai dikenal sebagai salah satu kota metropolitan terkemuka di dunia dengan pertumbuhan ekonomi tercepat di dunia yang ditopang oleh sektor-sektor strategis seperti konstruksi, pariwisata, perdagangan, logistik, dan jasa (Christian et al., 2024). Pesatnya pembangunan infrastruktur serta tingginya permintaan tenaga kerja menjadikan Dubai sebagai magnet bagi tenaga kerja asing, termasuk dari Indonesia.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk mengkaji secara lebih mendalam mengenai inovasi dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya pada pekerja migran Indonesia di Dubai. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai SDM PMI dan menjadi bahan pertimbangan bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas dan daya saing PMI di pasar kerja global.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bentuk inovasi yang dilakukan oleh Pekerja Migran Indonesia di Dubai dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya dalam aspek pendidikan, *soft skill*, dan *hard skill* serta menganalisis faktor pendukung dan penghambat dalam penerapan inovasi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pekerja migran di Dubai.

METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif merupakan pendekatan yang tepat untuk memahami persepsi partisipan dalam konteks alami (Nurrisa et al., 2025). Pendekatan ini berfokus pada proses eksplorasi, penelaahan, serta interpretasi makna yang dimiliki individu maupun kelompok terhadap suatu fenomena (Kaharuddin, 2020). Dengan demikian, penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

Studi kasus merupakan metode yang menekankan pada eksplorasi mendalam terhadap suatu sistem yang terikat, baik dalam bentuk satu kasus maupun beberapa kasus dalam konteks tertentu. Dalam penelitian ini, kasus dianalisis dalam konteks nyata dengan menelaah berbagai aktivitas yang menyertainya, seperti program, kegiatan, proses, serta dinamika kelembagaan atau kelompok sosial. Pengumpulan data dilakukan secara mendalam melalui berbagai teknik selama penelitian berlangsung, sehingga memungkinkan diperolehnya pemahaman yang utuh dan komprehensif terhadap fenomena yang diteliti. Menurut (Kusmarni, 2012), pengumpulan data dalam penelitian studi kasus dapat diperoleh dari berbagai sumber informasi, mengingat pendekatan ini menuntut data yang komprehensif dan mendalam. Oleh karena itu, teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Informan penelitian ini dipilih menggunakan teknik *snowball sampling* atau teknik bola salju yang merupakan metode penentuan informan di mana peneliti meminta informan awal untuk merekomendasikan informan lain yang memiliki karakteristik atau pengalaman yang relevan. Teknik ini umumnya digunakan ketika populasi penelitian sulit dijangkau, bersifat tersembunyi, atau tidak memiliki kerangka sampel yang jelas, seperti kelompok marginal, korban kekerasan, maupun komunitas tertutup (Lenaini, 2021). Lokasi penelitian ini berada di Dubai, Uni Emirat Arab.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bentuk Inovasi yang Dilakukan Pekerja Migran Indonesia di Dubai dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia

Inovasi Peningkatan Keterampilan Berbasis Pendidikan pada Pekerja Migran Indonesia di Dubai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia di kalangan Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Dubai tidak terjadi secara spontan, melainkan melalui berbagai bentuk inovasi yang dilakukan secara sadar dan

berkelanjutan oleh para pekerja migran. Berdasarkan hasil wawancara, pendidikan menjadi instrumen utama yang digunakan oleh para informan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan dipandang sebagai sarana untuk memperluas wawasan, meningkatkan kompetensi profesional, serta membuka peluang karier yang lebih baik di masa depan. Menariknya, pendidikan dipahami sebagai proses yang berlangsung sebelum seseorang memasuki dunia kerja sekaligus sebagai proses pembelajaran yang terus berjalan selama bekerja di luar negeri.

Fenomena tersebut terlihat secara jelas pada pengalaman AR yang bekerja sebagai Marine Engineer di Dubai. Selama kurang lebih tujuh tahun bekerja di perusahaan P&O Maritime, AR tidak hanya menjalankan tugas profesionalnya sebagai teknisi kapal, tetapi juga secara aktif melanjutkan pendidikan formal. “Dalam masa bekerja tersebut saya berhasil menyelesaikan S1 Manajemen Transportasi dan juga menyelesaikan ATT 1 (Marine Engineer Class I). Saat ini saya juga masih melanjutkan kuliah S2 Manajemen Transportasi Laut secara online dan kuliah S1 Teknik Mesin dengan sistem hybrid. Bagi saya, pendidikan formal dan pelatihan kerja sama-sama penting untuk meningkatkan kualitas diri sebagai pekerja migran di bidang pelayaran.”

Temuan serupa ditemukan pada KA yang juga bekerja sebagai pelaut di Dubai. Meskipun telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, ia tetap berupaya meningkatkan kualifikasi akademiknya dengan menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen melalui jalur Recognition of Prior Learning (RPL). Selain itu, ia juga sedang mengikuti pendidikan ANT-1 atau Certificate of Competency Class 1 yang merupakan salah satu sertifikasi tertinggi dalam profesi pelayaran. Berdasarkan pengalaman para informan tersebut, dapat dipahami bahwa pendidikan telah menjadi bagian dari strategi pengembangan diri yang dilakukan secara berkelanjutan. Pendidikan tidak lagi dipandang sebagai tujuan akhir, melainkan sebagai sarana untuk meningkatkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan kebutuhan industri yang terus berkembang.

Selain pendidikan formal, penelitian ini menemukan bahwa perkembangan teknologi digital telah melahirkan bentuk inovasi baru dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia pekerja migran Indonesia di Dubai. Kemajuan teknologi informasi memungkinkan para pekerja migran mengakses berbagai sumber pembelajaran tanpa harus meninggalkan pekerjaan mereka. Sistem pembelajaran daring menjadi solusi yang sangat relevan bagi pekerja migran yang memiliki keterbatasan waktu dan jarak. “Sekarang ini banyak inovasi baru bagi kami Pekerja Migran dalam meningkatkan keterampilan seperti kuliah *online*, platform-platform *online* seperti YouTube, website, kursus-kursus online, ataupun diskusi-diskusi grup secara *online*.”

Gambar 1 Wawancara dengan KA di Dubai



Dokumentasi Peneliti, 2026

Di samping pendidikan formal dan pembelajaran digital, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa perusahaan memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia pekerja migran Indonesia di Dubai dengan menyediakan berbagai program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pekerja.

Gambar 2 Wawancara dengan AAS di Dubai



Dokumentasi Peneliti, 2026

Pelatihan yang diberikan perusahaan umumnya berorientasi pada peningkatan keselamatan kerja, kompetensi teknis, dan profesionalisme. Fasilitas kerja yang tersedia perlu dimanfaatkan secara lebih efektif agar dapat menunjang produktivitas pekerja secara optimal (Ambarwati & Permana, 2026). AR menjelaskan bahwa selama bekerja di Dubai dirinya secara rutin mengikuti berbagai pelatihan yang diselenggarakan perusahaan, seperti *HSE Training*, *Fire Fighting Training*, *First Aid Training*, *Security Awareness Training*, *Emergency Drill*, *Engine Maintenance Training*, serta berbagai pelatihan teknis lainnya. “Pelatihan tersebut sangat membantu saya dalam memahami standar kerja internasional, khususnya di lingkungan kerja pelabuhan dan kapal tunda.”

Melalui pelatihan tersebut, Pekerja Migran memperoleh kesempatan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai perkembangan teknologi dan regulasi industri. Selain perusahaan, komunitas Pekerja Migran juga menjadi salah satu sumber pembelajaran yang penting. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunitas berfungsi sebagai ruang berbagi pengalaman, informasi, dan pengetahuan yang mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia. Dalam komunitas

tersebut, para pekerja migran saling bertukar informasi mengenai peluang pendidikan, pelatihan, sertifikasi profesi, serta perkembangan dunia kerja.

Inovasi Peningkatan Keterampilan Berbasis *Soft Skill* dan *Hard Skill* pada Pekerja Migran Indonesia di Dubai

Selain pendidikan formal dan pelatihan berbasis akademik, hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Dubai juga dilakukan melalui berbagai inovasi yang secara khusus diarahkan untuk meningkatkan *soft skill* dan *hard skill*. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa dalam lingkungan kerja global yang sangat kompetitif, keberhasilan seorang pekerja migran juga ditentukan oleh kemampuan interpersonal, komunikasi, kepemimpinan, adaptasi budaya, serta kemampuan bekerja dalam tim multinasional.

Salah satu bentuk inovasi yang paling besar ditemukan dalam penelitian ini adalah pengembangan *soft skill* melalui interaksi langsung dalam lingkungan kerja multinasional. Penguasaan komunikasi dan teknologi memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja (Bugo et al., 2026). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi berkembang melalui pelatihan formal dan praktik sehari-hari di lingkungan kerja. Para Pekerja Migran belajar secara langsung ketika berinteraksi dengan Kapten Kapal, *Engineer*, Operator Pelabuhan, Supervisor, dan berbagai pihak lain yang terlibat dalam operasional kapal. Selain kemampuan komunikasi, inovasi peningkatan *soft skill* juga terlihat pada pengembangan kemampuan kerja sama tim. “Di sini kita menggunakan bahasa Inggris dan kita bekerja dengan rekan kerja dari berbagai negara. Kemudian kerja sama tim, disiplin, juga kemampuan untuk menyelesaikan masalah, dan juga kemampuan untuk membaur, bekerja, saling menghormati antarsuku dan antarnegara.”

Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa inovasi peningkatan *soft skill* dilakukan melalui pengembangan kemampuan kepemimpinan dan pengambilan keputusan. “Kalau *soft skill* yang dibutuhkan di atas kapal itu menurut saya adalah komunikasi, kepemimpinan, management waktu, dan kemampuan mengambil keputusan.”

Gambar 3 Wawancara dengan LOA di Dubai



Dokumentasi Peneliti, 2026

Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dipandang sebagai kompetensi yang harus terus dikembangkan. Salah satu inovasi yang dilakukan adalah mengikuti pelatihan khusus yang mengajarkan aspek teknis pekerjaan dan juga kemampuan mengambil keputusan dalam situasi operasional yang kompleks. “Saya mengambil *Tug Master Training*. Di sana juga diajarkan bagaimana membawa kapal sesuai bidang pekerjaan kita dan bertindak mengambil keputusan saat bekerja.”

Pelatihan tersebut menjadi bentuk inovasi karena mengintegrasikan pengembangan *hard skill* dan *soft skill* secara bersamaan. Peserta tidak hanya diajarkan cara mengoperasikan kapal, tetapi juga bagaimana memimpin tim dan mengambil keputusan yang tepat dalam berbagai situasi, termasuk dalam kondisi darurat di lapangan. Para informan menjelaskan bahwa pekerjaan di kapal sering kali menghadapi mereka pada situasi yang membutuhkan keputusan cepat dan tepat.

Selain *soft skill*, hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi peningkatan *hard skill* menjadi fokus utama para pekerja migran Indonesia di Dubai. Bagi AR yang bekerja sebagai Marine Engineer, *hard skill* yang paling penting berkaitan dengan kemampuan teknis dalam mengoperasikan dan memelihara mesin kapal. “Seorang engineer harus memahami perawatan mesin utama, *auxiliary engine*, sistem pendingin, sistem bahan bakar, sistem pelumasan, pompa, generator, dan peralatan teknis lainnya di atas kapal.”

Untuk meningkatkan kemampuan tersebut, AR secara rutin mengikuti berbagai pelatihan teknis yang diselenggarakan perusahaan. Melalui pelatihan tersebut, Pekerja Migran memperoleh kesempatan untuk memperbarui kompetensi sesuai perkembangan teknologi industri pelayaran. Temuan penelitian menunjukkan bahwa pelatihan profesional menjadi salah satu inovasi yang paling efektif dalam meningkatkan *hard skill* karena memberikan pengalaman belajar yang terstruktur dan berbasis kebutuhan pekerjaan.

Selain pelatihan formal, hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja sehari-hari menjadi sarana utama dalam peningkatan *hard skill*. “Setiap kerusakan atau kendala di kapal menjadi pelajaran baru bagi saya.”. “Dengan belajar dari pengalaman sehari, *sharing* atau belajar dari rekan kerja yang lebih tahu atau lebih pengalaman.”

Penelitian ini juga menemukan bahwa mentoring menjadi salah satu inovasi penting dalam peningkatan *hard skill*. Para pekerja migran banyak belajar dari senior yang memiliki pengalaman kerja lebih panjang. Melalui mentoring, proses transfer pengetahuan berlangsung secara langsung dan kontekstual. Para pekerja migran dapat memperoleh pengetahuan yang tidak selalu tersedia dalam buku atau pelatihan formal. Pengalaman praktis yang dibagikan oleh senior membantu mereka memahami berbagai situasi kerja yang kompleks sekaligus mempercepat proses peningkatan kompetensi.

Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Penerapan Inovasi untuk Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia Pekerja Migran Di Dubai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa inovasi yang dilakukan oleh Pekerja Migran Indonesia (PMI) di Dubai dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia tidak berlangsung begitu saja. Keberhasilan berbagai upaya peningkatan pendidikan, *soft skill*, dan *hard skill* dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang mendukung maupun menghambat proses tersebut. Temuan penelitian memperlihatkan bahwa para pekerja migran tidak hanya menghadapi tantangan pekerjaan yang kompleks, tetapi juga harus beradaptasi dengan lingkungan kerja internasional yang memiliki standar profesional tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan, ditemukan bahwa keberhasilan inovasi peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh tingginya motivasi individu untuk terus belajar dan berkembang. Motivasi tersebut menjadi faktor pendukung paling mendasar karena berfungsi sebagai penggerak utama yang mendorong Pekerja Migran untuk memanfaatkan berbagai peluang pendidikan dan pelatihan yang tersedia.

Kesadaran tersebut terlihat dari upaya para pekerja migran yang tetap melanjutkan pendidikan formal meskipun telah memiliki pekerjaan tetap dan jadwal kerja yang padat. AR, misalnya, tidak berhenti pada pendidikan yang dimiliki sebelum bekerja di Dubai. Selama bekerja sebagai Marine Engineer, ia berhasil menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen Transportasi dan sertifikasi ATT-1 (Marine Engineer Class I). Bahkan hingga saat penelitian dilakukan, ia masih melanjutkan studi S2 Manajemen Transportasi Laut secara daring dan S1 Teknik Mesin melalui sistem hybrid. Temuan serupa juga terlihat pada KA yang memanfaatkan kesempatan bekerja di Dubai sebagai momentum untuk meningkatkan jenjang pendidikan. Ia menyelesaikan pendidikan S1 Manajemen melalui jalur Recognition of Prior Learning (RPL) dan melanjutkan pendidikan ANT-1 sebagai bagian dari pengembangan profesional di bidang pelayaran. Hal tersebut menunjukkan bahwa pendidikan dipandang sebagai investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan kapasitas diri sekaligus memperluas peluang karier. Motivasi belajar yang tinggi mendorong individu untuk tetap berupaya mengembangkan diri meskipun harus menghadapi berbagai keterbatasan.

Selain motivasi individu, perkembangan teknologi digital menjadi faktor pendukung yang sangat signifikan dalam penerapan inovasi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kemajuan teknologi informasi telah mengubah cara pekerja migran memperoleh pengetahuan dan keterampilan. Mereka mengikuti kuliah daring, webinar, kursus *online*, video tutorial, *e-book*, serta berbagai platform pembelajaran yang relevan dengan bidang pekerjaan masing-masing. Pemanfaatan teknologi ini memungkinkan mereka untuk tetap belajar meskipun berada jauh dari Indonesia dan

memiliki jadwal kerja yang tidak menentu. Dengan demikian, teknologi berperan sebagai katalisator yang mempercepat proses peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Faktor pendukung lainnya yang sangat penting adalah dukungan perusahaan. Dukungan Perusahaan diwujudkan melalui penyelenggaraan berbagai pelatihan yang bertujuan meningkatkan kemampuan teknis maupun nonteknis pekerja. Kepemimpinan dan kompensasi perusahaan memberikan pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan (Aryani et al., 2021). “Pelatihan tersebut sangat membantu saya dalam memahami standar kerja internasional, khususnya di lingkungan kerja pelabuhan dan kapal tunda.”

Pelatihan yang diberikan perusahaan meningkatkan kompetensi teknis dan juga membentuk budaya kerja yang mengutamakan keselamatan, disiplin, dan profesionalisme. Melalui pelatihan yang dilakukan secara berkala, Pekerja Migran memperoleh kesempatan untuk memperbarui pengetahuan dan keterampilannya sesuai perkembangan teknologi dan regulasi yang berlaku.

Penelitian ini juga menemukan bahwa komunitas profesional dan jaringan sosial sesama pekerja migran menjadi faktor pendukung yang cukup signifikan. Komunitas berfungsi sebagai media pertukaran informasi, pengalaman, dan pengetahuan yang membantu pekerja migran dalam mengembangkan kompetensinya. Interaksi sehari-hari dengan pekerja dari berbagai bangsa mendorong mereka untuk mengembangkan kemampuan berkomunikasi, beradaptasi, bekerja sama, dan menyelesaikan masalah dalam situasi yang kompleks. Lingkungan kerja multinasional tersebut menjadi laboratorium sosial yang sangat efektif dalam mengembangkan *soft skill*.

Meskipun berbagai faktor pendukung tersedia, penelitian ini juga menemukan sejumlah faktor penghambat yang memengaruhi proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hambatan yang paling besar adalah keterbatasan waktu akibat tingginya tuntutan pekerjaan. “Tantangan terbesar adalah membagi waktu antara pekerjaan, istirahat, dan pendidikan. Kadang setelah bekerja badan sudah lelah tetapi masih harus belajar atau mengikuti kuliah online.”

Dalam hal ini, peningkatan kualitas sumber daya manusia tidak hanya membutuhkan fasilitas pendidikan yang memadai, tetapi juga ketahanan mental dan kedisiplinan yang tinggi dari individu. Kemampuan untuk tetap belajar di tengah kelelahan menjadi tantangan yang tidak mudah bagi sebagian besar pekerja migran.

Hambatan berikutnya adalah kendala bahasa. Lingkungan kerja internasional mengharuskan pekerja migran menggunakan bahasa Inggris sebagai bahasa komunikasi utama. AAS secara langsung menyebutkan bahwa bahasa merupakan salah satu tantangan dalam meningkatkan kompetensi diri. Sementara itu, KA menjelaskan bahwa kemampuan bahasa Inggris menjadi kebutuhan yang tidak dapat dihindari dalam lingkungan kerja multinasional. Kemampuan bahasa menjadi faktor yang sangat

menentukan keberhasilan inovasi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Selain bahasa, perbedaan budaya kerja juga menjadi hambatan yang cukup kompleks. “Budaya lingkungan kerja internasional sangat berbeda. Di sini kami harus mengadaptasi berbagai budaya dari seluruh dunia di lingkungan kerja kami.”

Faktor penghambat lainnya adalah biaya pendidikan dan pelatihan. AAS mengungkapkan bahwa biaya pelatihan menjadi salah satu kendala dalam meningkatkan kompetensi profesional. Keterbatasan akses terhadap pelatihan tertentu juga menjadi hambatan yang cukup signifikan. LOA menjelaskan bahwa pelatihan Tug Master yang sangat penting bagi profesinya belum tersedia di Indonesia sehingga ia harus mengikuti pelatihan di Singapura. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tidak semua jenis pelatihan dapat diakses dengan mudah oleh pekerja migran. Beberapa pelatihan spesialisasi masih terkonsentrasi di negara tertentu sehingga memerlukan biaya dan waktu tambahan untuk mengikutinya.

SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa pada aspek pendidikan, inovasi diwujudkan melalui pemanfaatan sistem pembelajaran daring (*online learning*), pendidikan formal berjenjang, sertifikasi profesi, pelatihan perusahaan, serta penggunaan berbagai platform digital seperti webinar, video pembelajaran, *e-book*, dan komunitas belajar daring. Pada aspek *soft skill*, inovasi dilakukan melalui pembelajaran berbasis pengalaman kerja dalam lingkungan multinasional yang mendorong peningkatan kemampuan komunikasi lintas budaya, kerja sama tim, kepemimpinan, pengambilan keputusan, manajemen waktu, kemampuan beradaptasi, serta penyelesaian masalah. Selain itu, pemanfaatan teknologi digital, mentoring dari senior, serta pelatihan kepemimpinan ikut menjadi sarana pengembangan *soft skill* yang penting bagi pekerja migran.

Pada aspek *hard skill*, inovasi dilakukan melalui pelatihan profesional yang diselenggarakan perusahaan, sertifikasi kompetensi, *simulator training*, pembelajaran berbasis pengalaman kerja (*experiential learning*), mentoring, serta pemanfaatan teknologi digital sebagai sumber pembelajaran teknis operasional kapal, perawatan mesin, keselamatan kerja, navigasi, dan berbagai keterampilan profesional lainnya yang sesuai dengan tuntutan industri pelayaran internasional.

Faktor pendukung penerapan inovasi utama adalah motivasi individu yang tinggi untuk terus belajar dan mengembangkan diri, kesadaran akan pentingnya pendidikan dan kompetensi dalam meningkatkan karier, kemajuan teknologi digital yang mempermudah akses terhadap pendidikan dan pelatihan, dukungan perusahaan melalui berbagai program training, dan keberadaan komunitas yang menjadi sarana berbagi pengetahuan dan pengalaman.

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan beberapa faktor penghambat dalam penerapan inovasi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Hambatan yang paling

besar adalah keterbatasan waktu akibat jadwal kerja yang padat, kelelahan fisik dan mental karena tingginya tuntutan pekerjaan, kendala bahasa dalam lingkungan kerja internasional, perbedaan budaya kerja yang memerlukan kemampuan adaptasi yang tinggi, biaya pendidikan dan pelatihan yang relatif besar, serta keterbatasan akses terhadap beberapa pelatihan spesialisasi yang belum tersedia secara luas.

PMI diharapkan aktif memanfaatkan pendidikan formal, pelatihan profesional, sertifikasi kompetensi, serta teknologi digital untuk meningkatkan kemampuan teknis dan nonteknis yang dibutuhkan di pasar kerja global. Perusahaan perlu memperluas kesempatan pelatihan dan pengembangan kompetensi, baik dalam aspek teknis maupun *soft skill*, serta memberikan dukungan bagi pekerja yang melanjutkan pendidikan atau mengikuti sertifikasi profesional. Pemerintah perlu memperkuat program peningkatan kapasitas PMI melalui penyediaan pelatihan berbasis kebutuhan industri internasional, pengembangan *platform* pembelajaran daring, serta perluasan akses terhadap sertifikasi dan pendidikan lanjutan. Kolaborasi antara pemerintah, dunia usaha, dan lembaga pendidikan juga perlu ditingkatkan untuk menciptakan sistem pengembangan kompetensi yang berkelanjutan. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian pada sektor pekerjaan dan negara tujuan yang berbeda sehingga dapat diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai inovasi pengembangan sumber daya manusia Pekerja Migran Indonesia di tingkat global.

DAFTAR PUSTAKA

- Abhihiga, E. D. (2023). Inovasi Kebijakan Publik Kjri Jeddah Dalam Perlindungan Terhadap Pekerja Migran Indonesia Di Wilayah Kerja Kjri Jeddah. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Aldiyanti, A. O., & Mesra, R. (2025). Makna Pendidikan bagi Perempuan Pekerja Migran Indonesia di Malaysia: Studi Kualitatif. *Naluri Edukasi Jurnal Pendidikan*, 2(2), 72–86. <https://doi.org/10.64924/dhq28t39>
- Ambarwati, D., & Permana, D. F. (2026). Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kantor, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Dinas Pendidikan Semarang. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 13(1), 1–13. <https://doi.org/10.37606/publik.v13i1.2076>
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215–229. <https://doi.org/10.37606/publik.v8i2.240>
- Bugo, P., Anwar, V., & Irwan, A. (2026). Kinerja Tenaga Kerja Pada Pengaruhnya Terhadap Komunikasi, Keterlibatan, Dan Penguasaan Teknologi. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 13(2).
- Christian, N., Ong, C. M., Wisely, J. V., Jaslyn, & Joan. (2024). Perbandingan Analisis Negara Uni Emirat Arab dan Indonesia dari Segi Sosial, Ekonomi, dan

- Pemerintah. *Jurnal Pendidikan Sejarah Dan Riset Sosial Humaniora*, 4(2).
- Kaharuddin, K. (2020). Kualitatif: ciri dan karakter sebagai metodologi. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan*, 9(1), 1–8.
- kamilah, khomsatul. (2022). Product Innovation & Business Validation Of The Frozen Culinary Business Model Indonesian Migrant Workers In Taiwan Use Food Design Thinking And Business Model Canvas. *Conference.Umg.Ac.Id*, 19(16), 1–11.
- Kristiadi, E. Y., Subekti, R., & Raharjo, P. S. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 10(1), 312–317.
- Kusmarni, Y. (2012). *Studi Kasus*. UGM Jurnal Edu UGM Press.
- Lenaini, I. (2021). Teknik pengambilan sampel purposive dan snowball sampling. *Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah*, 6(1), 33–39.
- Nurrisa, F., Hermina, D., & Norlaila. (2025). Pendekatan Kualitatif dalam Penelitian: Strategi, Tahapan, dan Analisis Data. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2(3).
- Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pub. L. Undang-Undang (UU) No. 18 Tahun 2017.
- Suswanto, H., Prasetyo, A. R., Wulandari, D., Nusa, C. P., & Rahmawati, N. (2024). Pelatihan produk Wirausaha Inovasi Kreasi Bakso Kering “Dry Meatball on Cup” Untuk Pekerja Migran Indonesia di Hongkong. *Prosiding Hasil Pengabdian Kepada Masyarakat (Hapemas)*.
- Wispondono, R. M. . (2018). *Buku Ajar Menguak Kemampuan Pekerja Migran* . Deepublish.