



KEMENTERIAN
PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN
INDONESIA/BADAN
PELINDUNGAN
PEKERJA MIGRAN
INDONESIA

OPINI

Oleh: Aisyah Huwaida Siregar

MEMBANGUN PEKERJA MIGRAN INDONESIA MERDEKA DARI HULU

Sudah sekitar tujuh tahun saya mengabdikan diri mengurus Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI), Pekerja Migran Indonesia dan Keluarga Pekerja Migran Indonesia sebagaimana tertuang pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Ada satu pertanyaan yang sampai hari ini masih saya ingat.



PENINGKATAN KUALITAS &
KOMPETENSI



SERTIFIKASI &
PELATIHAN



PERLINDUNGAN
SEJAK AWAL



PENEMPATAN
YANG LAYAK



KESEJAHTERAAN
KELUARGA



Diterbitkan oleh Kementerian
Pelindungan Pekerja Migran
Indonesia/ Badan Pelindungan
Pekerja Migran Indonesia

Membangun Pekerja Migran Indonesia Merdeka dari Hulu

Oleh :

Aisyah Huwaida S., S.Psi., M.M.

Analisis Sumber Daya Manusia Aparatur Ahli Muda Biro Organisasi dan Sumber
Daya Manusia Kementerian Pelindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan
Pelindungan Pekerja Migran Indonesia



Sudah sekitar tujuh tahun saya mengabdikan diri mengurus Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI), Pekerja Migran Indonesia dan Keluarga Pekerja Migran Indonesia sebagaimana tertuang pada Pasal 1 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Ada satu pertanyaan yang sampai hari ini masih saya ingat. Pertanyaan itu muncul ketika saya baru beberapa bulan bekerja, ketika di depan status pekerjaan saya masih ada satu huruf yang cukup membuat saya banyak berpikir sebelum bersuara yaitu huruf “C”, Calon PNS atau CPNS. Saat itu saya bertanya kepada pimpinan saya mengenai sesuatu yang bagi saya sederhana, tetapi ternyata cukup kompleks: supply dan demand pekerja migran. “Ayam dulu atau telur dulu?”

Pertanyaan itu muncul karena saya melihat ada sesuatu yang tidak selalu berjalan beriringan. Kita menyiapkan calon pekerja migran, tetapi apakah pekerjaan yang tersedia sesuai dengan kompetensi mereka? Sebaliknya, ketika ada kebutuhan tenaga kerja di luar negeri, apakah kita memiliki calon pekerja migran dengan keterampilan yang benar-benar dibutuhkan? Semakin lama saya bekerja, semakin saya memahami bahwa persoalannya memang bukan sekadar berapa banyak calon pekerja migran yang tersedia dan berapa banyak lowongan yang tersedia. Persoalannya adalah bagaimana mempertemukan keduanya. Supply yang tidak sesuai demand akan berujung pada tenaga kerja yang tidak terserap. Demand yang tidak diikuti supply yang sesuai juga tidak akan menghasilkan penempatan yang optimal.

Hari ini, persoalan tersebut mulai dijawab melalui pendekatan yang lebih berbasis data. Pemetaan pasar kerja luar negeri diarahkan untuk mengetahui persediaan dan kebutuhan pekerja migran secara lebih terukur. Dalam perencanaan tahun 2026, misalnya, ditargetkan tersedianya data persediaan sekitar 120.000 CPMI dan data permintaan sekitar 40.000 lowongan, dengan target kesesuaian antara persediaan dan permintaan sebesar 35 persen. Angka-angka tersebut bagi saya bukan sekadar target kinerja. Di baliknya ada satu pesan penting: penempatan pekerja migran tidak boleh lagi sekadar berangkat dan bekerja. Penempatan harus dimulai dari pertanyaan: bekerja sebagai apa, di mana, dengan kompetensi apa, dan untuk memenuhi kebutuhan siapa?.

Di titik inilah saya kembali teringat pada pengalaman saya saat pernah bertugas di unit kerja yang menangani mediasi serta advokasi perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Suatu hari, atasan saya memanggil saya ke ruangannya. Kami berdiskusi cukup panjang. Tiba-tiba beliau bertanya, “Menurut kamu, lebih penting mana: perlindungan atau penempatan?”. Saya terdiam. Belum sempat menjawab, beliau melanjutkan argumennya. Kurang lebih begini: buat apa kita melindungi orang yang sudah mendapatkan pekerjaan di luar negeri, sementara masih ada masyarakat yang bahkan di dalam negeri belum mendapatkan pekerjaan sehingga harus bekerja ke luar negeri di sektor informal dengan pekerjaan domestik? Jika seseorang berangkat secara ilegal karena tawaran pihak yang tidak bertanggung jawab, mengapa negara yang kemudian harus menyelesaikan masalahnya?. Saat itu saya hanya bisa mendengarkan.

Bertahun-tahun kemudian, saya baru memahami bahwa pertanyaan tersebut sebenarnya tidak membutuhkan jawaban “perlindungan” atau “penempatan”. Karena penempatan yang benar adalah bagian dari perlindungan itu sendiri. Perlindungan tidak semestinya baru hadir ketika seorang Pekerja Migran Indonesia sudah menghadapi masalah di negara tujuan. Perlindungan justru harus dimulai jauh sebelum koper ditutup, tiket dibeli, dan pesawat meninggalkan Indonesia. Pasal 7 Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 sendiri menempatkan perlindungan Pekerja Migran Indonesia dalam suatu sistem yang mencakup masa sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja. Pada Bab V Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 juga termuat tugas dan tanggung jawab pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Kewenangan Pemerintah Pusat terkait norma dan nilai yang mengatur tata kelola penempatan dan perlindungan pekerja migran. Kewenangan Pemerintah Daerah (Provinsi-Kab/Kota) terkait izin dan rekrutmen Pekerja Migran Indonesia di daerah dan penyiapan keterampilan CPMI. Kewenangan Pemerintah Desa sebagai ujung tombak deteksi dini proses penempatan dan perlindungan CPMI. Pembagian kewenangan ini diharapkan memberikan jaminan perlindungan kepada Calon Pekerja Migran Indonesia, Pekerja Migran Indonesia, dan keluarganya.

Artinya, preventif dan kuratif bukan dua dunia yang berbeda. Keduanya merupakan bagian dari satu ekosistem. Namun, di sinilah tantangan berikutnya muncul. Untuk mendapatkan pekerjaan secara prosedural, seorang CPMI wajib memiliki dokumen sebagaimana tercantum pada Pasal 13 Undang Undang 18 Tahun 2017 antara lain surat keterangan status perkawinan, bagi yang telah menikah melampirkan fotokopi buku nikah; surat keterangan izin suami atau istri, izin orang tua, atau izin wali yang diketahui oleh kepala desa atau lurah; sertifikat kompetensi kerja; surat keterangan sehat berdasarkan hasil pemeriksaan kesehatan dan psikologi; paspor yang diterbitkan oleh kantor imigrasi setempat; Visa Kerja; Perjanjian Penempatan Pekerja Migran Indonesia; dan Perjanjian Kerja. Semua dokumen tersebut tentu memiliki tujuan yaitu memastikan CPMI benar-benar siap dan terlindungi. Proses penempatan memang dibuat untuk melindungi, tetapi proses yang panjang dan kompleks juga dapat menjadi celah jika tidak diimbangi dengan akses yang mudah, informasi yang jelas, dan layanan yang efisien.

Tetapi kita juga harus jujur melihat sisi lainnya. Proses yang bertujuan melindungi jangan sampai terasa begitu rumit sehingga justru mendorong orang mencari jalan pintas. Ketika jalur resmi dianggap panjang, sulit dipahami, mahal, atau tidak memberikan kepastian pekerjaan, akan selalu ada ruang bagi pihak-pihak yang menawarkan solusi instan “Tidak perlu repot, kami yang urus.” Dan di sini lah masalah dimulai. Jalan pintas bisa membawa seseorang pada penempatan non-prosedural atau ilegal, pekerjaan yang tidak jelas, atau ketergantungan kepada pihak yang memiliki kepentingan ekonomi. Ketika kemudian terjadi persoalan di negara tujuan, negara kembali hadir untuk memberikan perlindungan.

Maka pertanyaannya menjadi lebih besar “Apakah perlindungan cukup dilakukan setelah masalah terjadi?”. Menurut saya, tidak. Kita perlu menggeser cara pandang dari “bagaimana melindungi Pekerja Migran Indonesia yang bermasalah” menjadi “bagaimana mencegah Pekerja Migran Indonesia masuk ke situasi yang berisiko sejak awal.” Salah satu kuncinya adalah memastikan bahwa demand bukan sekadar jumlah lowongan kerja. Kita tidak cukup mengatakan, “Ada 40.000 lowongan.” Kita harus bertanya: apakah lowongan tersebut nyata? Apakah pekerjaannya jelas? Apakah kompetensinya sesuai? Apakah hak dan kewajiban pekerja dituangkan dengan jelas? Apakah terdapat jaminan sosial dan kesehatan? Apakah pemberi kerja memenuhi kewajibannya? Apakah kondisi kerja dan kehidupan Pekerja Migran Indonesia di negara tujuan memenuhi standar perlindungan yang seharusnya? Dengan kata lain, demand harus berkualitas dan bertanggung jawab.

Pemberi kerja juga tidak dapat ditempatkan hanya sebagai pihak yang membutuhkan tenaga kerja. Mereka merupakan bagian dari ekosistem perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Pasal 14 hingga Pasal 18 Undang-Undang 18 Tahun 2017 memuat Hubungan kerja antara Pemberi Kerja dan Pekerja Migran Indonesia berdasarkan Perjanjian Kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Di sisi supply,

kita juga tidak boleh sekadar menghasilkan sebanyak mungkin calon pekerja migran. Kita harus menghasilkan calon pekerja migran yang tepat untuk kebutuhan pasar kerja global. Di sinilah program seperti SMK Go Global menjadi relevan. Pemetaan kebutuhan jabatan prioritas seperti caregiver, nurse, hospitality, manufaktur, konstruksi, welding, engineering, dan bidang lainnya dapat menjadi jembatan antara dunia pendidikan dengan kebutuhan pasar kerja luar negeri.

Pendidikan vokasi seharusnya tidak hanya menjawab pertanyaan, “Lulusan ini bisa bekerja?”, tapi juga “Lulusan ini dibutuhkan siapa?”. Karena kompetensi tanpa demand akan menjadi angka dalam statistik. Sebaliknya, demand tanpa kompetensi yang sesuai juga hanya menjadi daftar lowongan yang sulit terisi. Maka, pendidikan, pelatihan, sertifikasi, pemetaan pasar kerja, dan job matching harus berada dalam satu ekosistem. Upaya tersebut juga perlu diperkuat melalui pengembangan lembaga vokasi dan ekosistem penyiapan Pekerja Migran Indonesia. Data yang ada menunjukkan adanya target pengembangan 120 lembaga vokasi, serta pembentukan Migrant Center sebagai salah satu simpul informasi dan layanan terkait peluang kerja global, pelatihan, sertifikasi, job matching, penempatan, serta data dan monitoring.

Bagi saya, ini adalah perubahan cara berpikir yang penting, tidak lagi hanya bertanya “Berapa banyak Pekerja Migran Indonesia yang bisa kita tempatkan?”, tapi “Berapa banyak Pekerja Migran Indonesia yang dapat kita tempatkan secara tepat, aman, kompeten, dan bermartabat?”. Namun, perlindungan tidak bisa berhenti di sekolah, lembaga pelatihan, atau kantor pelayanan. Pelindungan tidak seharusnya dimulai ketika seseorang sudah berada di bandara. Pelindungan harus sampai ke tempat seseorang pertama kali mengambil keputusan untuk bekerja ke luar negeri yaitu “Desa”.

Di sinilah gagasan Desa Migran Emas menjadi penting. Bagaimana memastikan masyarakat mendapatkan informasi dan pilihan yang benar bahkan sebelum menjadi CPMI? Dengan target pengembangan 756 Desa Migran Emas, program ini diarahkan antara lain untuk meningkatkan edukasi migrasi aman, literasi, pengelolaan keuangan, serta pemberdayaan ekonomi masyarakat. Bahkan pemberdayaan ekonomi diarahkan agar masyarakat dan keluarga Pekerja Migran Indonesia memiliki kegiatan produktif dan mampu mengembangkan usaha.

Saya melihat pendekatan ini sebagai sesuatu yang sangat mendasar. Sebab Pekerja Migran Indonesia yang merdeka adalah Pekerja Migran Indonesia yang memiliki pilihan. Mereka tahu bahwa bekerja ke luar negeri bukan satu-satunya pilihan karena memiliki akses terhadap informasi dan peluang ekonomi. Mereka tahu bagaimana cara berangkat secara prosedural. Mereka tahu pekerjaan yang akan dijalani. Mereka memahami hak dan kewajibannya. Mereka memiliki kompetensi yang sesuai. Mereka tahu siapa yang bertanggung jawab ketika haknya tidak terpenuhi. Dengan informasi

dan pilihan tersebut, seseorang tidak mudah dipaksa oleh keadaan untuk menerima tawaran apa pun yang datang kepadanya.

Kemerdekaan pekerja migran bukan dimulai ketika mereka berhasil berangkat ke luar negeri, melainkan ketika mereka memiliki cukup pengetahuan, kompetensi, dan pilihan sehingga tidak perlu menyerahkan masa depannya kepada calo. Masalahnya bukan semata-mata banyaknya Pekerja Migran Indonesia yang berangkat secara non-prosedural atau ilegal. Masalah yang lebih mendasar adalah masih adanya kesenjangan informasi dan akses yang membuat sebagian CPMI merasa jalur informal lebih mudah daripada jalur resmi.

Maka, bagi saya, kemerdekaan Pekerja Migran Indonesia tidak dimulai ketika Pekerja Migran Indonesia menginjakkan kaki di negara tujuan. Kemerdekaan dimulai ketika ia mampu mengambil keputusan secara sadar, berdasarkan informasi yang benar dan pilihan yang tersedia. Dan di situlah makna Indonesia berdaulat menjadi lebih luas. Kedaulatan bukan hanya tentang kemampuan negara mengatur wilayahnya atau menjaga kepentingan nasional di dalam batas-batas geografis. Dalam konteks pekerja migran, kedaulatan juga tercermin dari kemampuan negara memastikan bahwa warga negaranya memiliki posisi yang bermartabat ketika memasuki pasar kerja global.

Negara tidak cukup hanya menjadi “pemadam kebakaran” ketika Pekerja Migran Indonesia menghadapi masalah. Negara harus hadir sejak hulu, memetakan kebutuhan pasar, menyiapkan kompetensi, memastikan pekerjaan yang tersedia jelas dan bertanggung jawab, memberikan informasi yang mudah diakses, mencegah penempatan non-prosedural, dan memastikan perlindungan berlangsung sebelum, selama, hingga setelah bekerja.

Tujuh tahun lalu saya bertanya “Ayam dulu atau telur dulu?”. Hari ini saya memahami bahwa mungkin pertanyaannya memang tidak harus memilih salah satunya. Kita membutuhkan keduanya, tetapi yang lebih penting adalah membangun ekosistem yang mempertemukan keduanya secara tepat. Begitu pula dengan pertanyaan “Pelindungan atau penempatan, mana yang lebih penting?”. Jawabannya bukan salah satu. Penempatan yang tepat adalah pelindungan. Pelindungan yang kuat dimulai dari penempatan yang tepat. Sebab pada akhirnya, Pekerja Migran Indonesia merdeka bukan sekadar Pekerja Migran Indonesia yang berhasil berangkat ke luar negeri.

Pekerja Migran Indonesia merdeka adalah mereka yang memiliki pilihan, memiliki kompetensi, mengetahui haknya, mendapatkan pekerjaan yang jelas dan layak, serta memiliki negara yang hadir untuk melindunginya. Mengapa kita baru sibuk melindungi ketika masalah sudah terjadi, kalau sebagian masalah sebenarnya dapat dicegah sejak proses penempatan?. Dan Indonesia yang berdaulat bukan hanya Indonesia yang mampu menempatkan warganya di pasar kerja global. Indonesia yang berdaulat

adalah Indonesia yang mampu memastikan setiap warganya hadir di pasar kerja global bukan sebagai tenaga kerja yang mudah digantikan, melainkan sebagai manusia yang memiliki kompetensi, hak, martabat, dan daya tawar.