

SUAR *insight*
SPOTLIGHT

Ekonomi Pekerja Migran

Kurangi Pengangguran, Buka Jalan Bersama
Pekerja Migran



Daftar Isi

Sampul	1
Daftar Isi	2
<hr/>	
Spotlight Summery : Ekonomi Pekerja Migran	3
Kurangi Pengangguran, Buka Jalan Bersama Pekerja Migran	6
Menjawab Permintaan dengan Kualitas	26
Membangun Desa dari Negeri Seberang	41
Cari Cuan di Negeri Orang, Tentang Cinta dan Pengorbanan	49



Ekonomi Pekerja Migran

Penempatan pekerja migran telah memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional melalui remitansi, namun masih diperlukan usaha mendorong peningkatan penempatan pekerja migran di luar negeri yang signifikan.

Spotlight

Indonesia merupakan salah satu negara pengirim pekerja migran terbesar di dunia, terutama ke kawasan Asia Tenggara dan Timur Tengah.

Penempatan pekerja migran telah memberikan kontribusi signifikan terhadap perekonomian nasional melalui remitansi, namun masih diperlukan usaha mendorong peningkatan penempatan pekerja migran di luar negeri yang signifikan.

Upaya ini masih dihadapkan pada berbagai tantangan sosial, hukum, dan perlindungan tenaga kerja.

Kebijakan terkait

UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) sebagai payung hukum utama.

BP2MI (Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia) sebagai lembaga pelaksana pelindungan dan penempatan.

Program G-to-G (government-to-government) dan sistem digitalisasi penempatan seperti SIPMI untuk efisiensi dan transparansi.

Data memperlihatkan, pengangguran bisa dikurangi signifikan di masa depan, salah satunya dengan pengelolaan pengiriman tenaga kerja yang terkelola dengan baik sejak sekarang.

Pemerintah pun serius melakukan pelatihan juga advokasi perlindungan, termasuk sebelum keberangkatan hingga pasca kepulangan.

Ada empat sektor dan pekerjaan yang menjadi tujuan utama penempatan pekerja migran Indonesia:

Sektor perawatan: Pengasuh/Pekerja Perawatan Lansia

Sektor industri: Tukang las

Sektor perhotelan: Staf hotel

Sektor pertanian: Pekerja hortikulturav

Tantangan dalam peningkatan penempatan PMI

- Jumlah lembaga pelatihan kompeten yang terbatas
- Minimnya akses informasi dan keterampilan bagi calon PMI, terutama di daerah terpencil.
- Praktik percaloan dan tingginya biaya penempatan.
- Lemahnya mekanisme penanganan kasus kekerasan atau eksploitasi di negara tujuan.

Upaya peningkatan keterampilan dilakukan banyak pihak:

- Pemerintah pusat: membangun Balai Latihan Kerja (BLK), juga pusat kebahasaan
- Pemerintah daerah: melakukan sosialisasi kepada para calon pekerja migran (CPMI). Juga menggandeng Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia terkait kebutuhan penempatan PMI.
- Swasta atau P3MI: berperan sebagai lembaga pelatihan, melakukan penguatan keterampilan dan kebahasaan bekerjasama dengan lembaga bahasa asibg dari negara penempatan.
- Kedutaan atau perwakilan negara di luar negeri, selain melakukan perlindungan terhadap PMI juga mencari peluang-perluang baru terkait sektor penempatan PMI.

Solusi yang sedang dijalankan

- Perguruan tinggi digandeng untuk menjadi migrant center bagi pelayanan terintegrasi yang menggabungkan informasi, pelatihan, sertifikasi, dan penempatan kerja luar negeri.
- Penguatan sistem talangan atau pinjaman lunak lewat koperasi, anak usaha perusahaan penempatan juga Kredit Usaha Rakyat (KUR) untuk modal usaha, juga bisa melalui bantuan dari dana desa.
- Revitalisasi dan memperbanyak lembaga pelatihan tersertifikasi milik swasta.

Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang akan berkerja di luar negeri akan berdampak besar bagi perekonomian negara. Tentu saja perlu setiap pekerja migran juga perlu menyesuaikan kultur negara penempatan. Pasca kepulangan, para pekerja migran juga perlu dibina agar bisa mengembangkan perekonomian di rumahnya sendiri



Kurangi Pengangguran, Buka Jalan Bersama Pekerja Migran

Akselerasi penempatan pekerja migran kompeten atau berketerampilan, diwacanakan sebagai solusi menekan pengangguran di dalam negeri. Pemerintah serius melakukan pelatihan juga advokasi perlindungan, termasuk sebelum keberangkatan hingga pasca kepulangan.

Sudah tiga kali, Jiati mengadu nasib di negeri orang. Pertama ia ke Taiwan, 26 tahun lalu. Permasalahan rumah tangga, ditambah kesulitan ekonomi membuatnya harus cari peluang di tempat lain. Melihat banyak tetangganya yang berangkat jadi pekerja migran, Jiati yakin untuk pergi ke luar negeri.

Dia bertekad memperbaiki ekonomi keluarganya. “Saya cuma lulusan SD, susah cari kerja di sini. Sehari-hari saya cuma ibu rumah tangga.” kata perempuan 46 tahun itu.

Keberangkatan pertama Jiati ke Taiwan difasilitasi oleh PT Asri Cipta Tenaga Karya. Di tempat itu, keseharian Jiati diisi dengan senam rutin setiap pagi, belajar bahasa Taiwan, serta belajar keterampilan teknis. Jiati belajar banyak keterampilan, mulai dari memasak, bersih-bersih, menyetrika, merapikan kamar tidur seperti di hotel, sampai tata-cara mendorong kursi roda.

“Saya praktik menggendong juga. Bagaimana cara mengangkat dari depan. Lalu praktek lain seperti mendorong kursi roda. Misalnya di jalan menurun, saya harus berada di depan. Jadinya jalan mundur, supaya kursi rodanya bisa ditahan.” ungkapny.

Untuk mempelajari berbagai keterampilan itu, Jiati tidak menemukan kesulitan berarti. Tantangan muncul saat Jiati belajar bahasa Taiwan. Dia sama sekali tidak familiar dengan bahasa itu. Belum lagi, “mayoritas dari kami yang mau berangkat ini punya banyak masalah, pikirannya pasti rumit.” katanya sembari tertawa kecil.



Jiati (Suar.id/Dok. Pribadi)

Aturan yang ditetapkan PT Asri Cipta Tenaga Karya kepada calon pekerja migrannya relatif ketat. Calon pekerja migran tidak diizinkan keluar dari lingkungan perusahaan. “Misalnya ada yang sudah punya suami, terus dia pulang sebentar. Pas balik ke PT lagi ternyata malah hamil. Kan PT rugi, apalagi kalau visanya sudah rilis dan sudah dapat majikan.” kata Jiati.

Ini momen-momen paling sulit bagi Jiati selama dia berada di PT Asri Cipta Tenaga Karya, terpisah dari keluarga. Itulah alasan Jiati sangat senang jika keluarganya datang mengunjunginya di akhir pekan. Biasanya mereka akan menghabiskan waktu seharian penuh, makan bersama, sambil bergosip.

Manis Getir Garis Hidup Pekerja Migran

Jiati mendapatkan momen paling membahagiakan selanjutnya: mendapatkan pekerjaan. Setelah belajar dan menunggu selama 2 bulan, akhirnya ada majikan di Taiwan yang memilih Jiati. Mulanya, Jiati dijanjikan akan bekerja sebagai caregiver.

Namun, ketika kontrak disodorkan kepadanya, Jiati cuma bekerja di sebuah warung makan. Ia pun hanya mendapat gaji sekitar NT \$15.470. Kata Jiati, hal ini bertentangan dengan aturan negara Taiwan. Waktu itu, pekerja asing tidak diperbolehkan bekerja di luar sektor rumah tangga. Majikan yang kedapatan melanggar aturan itu akan dikenai denda sampai NT\$300.000.

Namun ia setuju saja. “Waktu itu saya enggak mengerti. Di pikiran saya yang penting cepat berangkat,” ungkapnya. Jika ada otoritas setempat yang bertanya kepada Jiati, dia harus mengaku bekerja sebagai perawat lansia dan anak-anak. Jiati berangkat ke Taiwan dan tiba di Taoyuan, sebuah kota satelit yang kini sudah berkembang jadi metropolitan seperti ibu kota Taipei.

Jiati bekerja sembari menyembunyikan pekerjaan sebenarnya. Setiap ada pelanggan di warung yang bertanya kepadanya, dia akan mengaku sebagai caregiver. Praktis, keterampilan caregiver yang Jiati pelajari sewaktu di Malang tidak terpakai sama sekali.

Setelah satu setengah tahun bekerja, seorang wartawan yang sering makan di warung tempat Jiati bekerja menawarinya wawancara. Jiati

sumringah. “Saya mau diwawancara karena saya pikir nantinya akan ditonton keluarga di Malang. Bisa titip salam.” kata perempuan asal Ngantang, Malang ini. Wawancara dilakukan saat majikan Jiati sedang tidak berada di warung.

Sayangnya, wawancara itu mendatangkan nasib sial kepada Jiati. Hasil wawancara ditayangkan di TV nasional. Tetangga majikan Jiati yang menonton siaran itu langsung melaporkannya kepada majikan Jiati. Sang majikan lantas panik. Jiati segera diamankan saat itu juga.

Malam harinya, Jiati diminta berkemas oleh majikannya. Seseorang menjemput Jiati dari rumah majikannya lalu membawa Jiati pergi entah ke mana selama 5 jam perjalanan. “Saya tiba di sebuah ruko. Saya tidak ingat itu tempat apa,” katanya. Jiati diminta menunggu di ruko itu sampai dapat instruksi berikutnya.

Namun, Jiati merasa tidak nyaman. Berada di lokasi yang tidak dia ketahui bikin Jiati was-was. Dia menelpon anak sang majikan dan ingin kembali ke rumah. Sang anak majikan, setelah melaporkan kepada orang tuanya, mengizinkan Jiati pulang. “Saya langsung cari terminal bis terdekat.” katanya.

Sesampainya di rumah majikan, Jiati tidak lagi bekerja di warung. Sekitar empat hari dia hanya berdiam di rumah sang majikan. Sampai akhirnya, keputusan terpaksa diambil. Jiati dipecat. Dia diminta mengemas seluruh barang-barangnya.



Jiati saat ini yang sudah punya majikan baik hati di Taiwan (Suar.id/Dok. Pribadi)

Majikan Jiati sendiri yang langsung mengantarkannya ke bandara. Di sana, sang majikan membayar semua hak Jiati, termasuk membelikannya tiket pesawat. “Majikan saya nangis.” ujar Jiati.

Jiati mengatakan, pengalaman pertamanya bekerja di luar negeri sangat berkesan. Ia mendapatkan majikan yang baik dan tidak pernah sekalipun mengalami perlakuan diskriminatif. Karenanya, ia merasa sedih saat harus berpisah dengan majikannya.

“Saya enggak selera makan karena di warung kena asap terus. Majikan saya belikan saya buah supaya saya makan. Setiap kali jalan-jalan saya selalu diajak. Saya ikut dia mandi air hangat sewaktu liburan. Saya juga dibelikan barang-barang. Hubungan kami seperti orang tua dan anak.” katanya.

Jiati pulang ke Malang dan kembali lagi ke PT Asri Cipta Tenaga Karya. Dia kembali menjalani rutinitasnya sebagai CPMI: belajar bahasa asing seperti bahasa mandarin, mengasah keterampilan, sembari berharap segera dapat pekerjaan. Butuh waktu enam bulan sampai Jiati dapat kesempatan bekerja lagi di luar negeri. Jiati lanjut bekerja di Hong Kong sebagai perawat anak dengan gaji sekitar HK\$4.450.

Namun, yang Jiati alami di Hong Kong berbeda 180 derajat dengan di Taiwan. Jiati kerap dapat perlakuan diskriminatif dari majikannya. Saat meninabobokan anak majikan, Jiati tidak diizinkan duduk di atas ranjang. Dia diminta duduk di lantai. Dalam hal makan juga begitu. Jiati tidak boleh makan bersama majikannya di meja yang sama. “Di Taiwan, saya makan satu meja dengan majikan saya.” katanya membandingkan.

Perlakuan diskriminatif tidak hanya berhenti di situ. Pada tiga bulan pertama, Jiati hanya bisa libur 2 kali dalam sebulan. Padahal, aturan di Hong Kong mewajibkan pekerja untuk libur setiap minggunya.

Belum lagi hal-hal kecil yang bagi Jiati tampak sepele, tapi bisa memicu amarah majikan. Saat dia mengepel lantai dan sang majikan menemukan ada sehelai rambut yang tertinggal, Jiati kembali dimarahi dan diminta ngepel ulang. “Majikan saya sadis,” katanya.

Setiap hari, Jiati diwajibkan membuat laporan tertulis tentang semua pekerjaan yang sudah ia lakukan. Setiap kali menyerahkan laporan kepada sang majikan, ia hampir selalu dimarahi. Majikannya selalu saja mencari-cari kekurangan dari apa yang telah dikerjakan Jiati.

“Majikan saya itu terlalu protektif terhadap anaknya,” kata Jiati. “Saya harus selalu tepat waktu. Misalnya, kalau antar anak sekolah jam 9, saya harus kasih laporan tepat jam 9. Enggak boleh kurang, enggak boleh lebih. Begitu juga saat pulang. Kalau dia minta saya sudah sampai rumah jam 2, ya harus jam 2. Dia seperti orang stres. Saya juga enggak tahu kenapa.”

Bahkan Jiati kerap mendapat ancaman pembunuhan secara verbal. Anak yang diasuh disebut sebagai pewaris keluarga, dan Jiati diperingatkan akan dimintai

pertanggungjawaban penuh jika terjadi sesuatu. “Kamu nantinya ganti dibunuh kalau terjadi apa-apa!” kata Jiati, menirukan ucapan majikannya.

Tak ayal, Jiati tertekan. Mentalnya hancur. Setiap malam selepas bekerja, Jiati sering menangis sendirian di kamar tidurnya. “Tiap kali baca surat dari keluarga di Malang dan lihat foto anak, saya pasti langsung menangis,” katanya.

Setelah tujuh bulan bekerja dalam situasi seperti itu, Jiati dipecat. Sampai saat ini, Jiati tidak mengetahui alasan pemecatannya. Hak Jiati sebagai korban PHK juga tidak dipenuhi. Jiati segera mengemas barang-barangnya dan pergi menemui temannya sesama PMI di Hong Kong yang bernaung di bawah Indonesia Migrant Workers Union (IMWU).

Jiati menceritakan kasusnya kepada IMWU. “Mereka bersedia mendampingi saya,” kata Jiati. Selama proses perundingan, Jiati belajar tata cara berorganisasi dan hak-hak pekerja. Setelah dua bulan proses perundingan, akhirnya majikan Jiati bersedia membayar semua haknya.

Jiati kembali tidak memiliki pekerjaan. Dia sebetulnya belum mau pulang ke Indonesia. Jiati masih ingin bertahan di Hong Kong mencari pekerjaan. Namun, hal itu tidak memungkinkan karena Jiati harus memiliki stok uang untuk bertahan hidup di Hong Kong. Jiati terpaksa pulang ke Malang.

Menempuh Kehidupan Baru

Di Malang, berbekal pengetahuan yang dia peroleh selama berproses bersama IMWU, Jiati meminta uang asuransi yang menjadi haknya sebagai korban PHK kepada PT Asri Cipta Tenaga Karya. Jiati didampingi seorang lelaki dari Konsorsium Pembela Buruh Migran Indonesia (KOPBUMI). Prosesnya tidak rumit.

PT Asri Cipta Tenaga Karya langsung membayar uang asuransi Jiati. Kemudian, lelaki yang mendampinginya itu menikahinya.

Setelah kepulangannya dari Hongkong, Jiati tidak aktif mencari kerja di luar negeri. Dia banyak bergiat di isu buruh migran. Bersama

kawan-kawan sesama buruh migran, Jiati menginisiasi berdirinya Gerakan Buruh Migran Malang (Gemilang). Gerakan ini kemudian jadi organ dari Serikat Buruh Migran Indonesia (SBMI), dan berubah nama jadi SBMI Dewan Pengurus Cabang (DPC) Malang. Jiati sempat menjabat sebagai ketua.

Tidak hanya Malang, Jiati juga aktif bergiat pada level provinsi dan nasional. Dia sempat jadi ketua SBMI Dewan Pengurus Wilayah Jawa Timur. Pada periode itu, kata Jiati, ia sering waktu itu mondar-mandir ke Jakarta. "Mendampingi buruh migran yang lagi kena masalah."



Aktis Serikat Buruh Migran Jawa Timur (Dok. zonapos.co.id)

Selain aktif mendampingi dan mengadvokasi kasus yang menimpa buruh migran, Jiati turut aktif melakukan kerja-kerja pendidikan dan pengorganisasian. Mulai dari pemahaman atas hak buruh hingga upaya untuk mandiri secara ekonomi.

Salah satunya, Jiati menginisiasi pendirian koperasi khusus buruh migran di Malang, Koperasi TKI Purna Jaya Makmur. "Awalnya itu koperasi simpan pinjam. Sekarang sudah ada tokonya." katanya.

Selama hampir dua dasawarsa Jiati berkecimpung sebagai aktivis buruh. Aktivitas itu ia tinggalkan setelah ia melakukan regenerasi di orgabuisasinya, yang membuat ia kembali kekampung. "Saya berternak sapi dan buka bengkel sepeda motor," katanya. Naas, pandemi COVID mewabah. Ekonomi Jiati kembali terpuruk. Bengkelnya tutup. "COVID itu semua susah. Belum lagi ternak saya kena penyakit mulut dan kuku," katanya.

Agar asap dapur tetap ngebul, Jiati mengambil keputusan untuk kembali lagi ke luar negeri. Dia memanfaatkan jaringan perkawanan sesama pekerja migran di Taiwan. "Saya telepon beberapa kawan di sana. Saya minta mereka bantu saya, tolong cari pekerjaan untuk saya," katanya.

Kabar baik datang. Temannya berhasil menemukan pekerjaan untuk Jiati. Dia akan bekerja sebagai caregiver. Dia segera mengurus segala keperluan untuk kembali lagi ke Taiwan. Kali ini prosesnya agak berbeda. Jika sebelumnya Jiati datang dulu ke perusahaan penempatan, belajar, lalu menunggu dapat majikan, sekarang sebaliknya. Agensi di Taiwan yang memilih perusahaan untuk Jiati. Dia diberangkatkan oleh PT Defita Bersaudara.

Sayangnya, Jiati tidak bisa langsung terbang ke Taiwan. Karena pandemi COVID, pemerintah Taiwan masih melarang kedatangan wisatawan dan pekerja migran. Jiati terpaksa

menunggu selama setahun.

Jiati baru tiba di PT Defita Bersaudara dua bulan sebelum keberangkatan. Di sana, ia kembali menjalani rutinitas yang pernah ia lakukan 26 tahun lalu. "Awalnya saya agak malu karena saya sudah sering bicara di mana-mana. Dan sekarang saya malah mau jadi buruh migran lagi. Tapi mau bagaimana lagi?" katanya. Karena merupakan mantan pekerja migran, Jiati tidak hanya ikut belajar, tetapi juga sering diminta membantu mengajari calon pekerja lainnya di sana.

Kini, Jiati sudah bekerja selama 3 tahun di Yunlin, Taiwan. Dia merawat lansia berusia 95 tahun dan tinggal bersama lansia itu beserta tiga orang anggota keluarganya. Tidak ada hambatan berarti selama Jiati bekerja.

Karakter majikannya setali tiga uang dengan majikan pertamanya di Taoyuan dulu. "Saya sudah dianggap seperti bagian dari keluarga mereka."

Di tempat barunya ini, Jiati kembali merasakan hangatnya kebersamaan. Dia makan satu meja dengan majikan. Dia tidak lagi mendapatkan perlakuan diskriminatif. Lagi, dia selalu diajak dalam acara liburan keluarga. Jiati betah dengan pekerjaannya. "Saya tidak lagi khawatir akan diomeli setiap hari," katan Jiati yang mengaku sedang berlibur dengan keluarga majikannya di Taipei.



Aktivis Serikat Buruh Migran Jawa Timur (Dok. zonapos.co.id)

Jiati baru saja memperpanjang kontraknya selama 3 tahun. Per Oktober 2025 nanti, gajinya bertambah: dari NT\$20.000 per tahun, jadi NT\$24.500 per tahun. “Saya sudah nyicil sapi lagi di Malang. Semoga bisa untung,” katanya.

Bila Jiati sudah sukses di negeri orang, Juhro asal Indramayu ini masih berjuang untuk bisa segera berangkat ke negara penempatannya. Perempuan 23 tahun ini sempat jadi buruh garmen selama setahun di Majalengka.

Ia pun memutuskan untuk mengubah nasib dan mendaftar jadi PMI lewat di PT Sentosakarya Aditama cabang Indramayu. Juhro diberi bekal di perusahaan itu selama dua bulan sebelum akhirnya berangkat ke kantor pusat di Bekasi. Di kantor pusat, Juhro sudah menghabiskan waktu selama enam bulan. Baik di Indramayu dan Bekasi, sehari-hari Juhro melakukan hal yang relatif sama: belajar bahasa dan keterampilan sesuai dengan

pekerjaan yang dipilih. Dia akan berangkat ke Taiwan.

Di PT Sentosakarya Aditama, kata Juhro, ada tiga pekerjaan yang dapat dipilih oleh calon pekerja migran Indonesia (CPMI) seperti dirinya, yakni merawat orang tua, kerja di pabrik, dan jadi pembantu rumah tangga atau PRT. Juhro memilih yang terakhir.

Setelah 6 bulan di kantor pusat, pada 14 Juli nanti, bersama dengan 4 orang lain asal Cilacap dan Indramayu, Juhro akan berangkat bekerja di Taiwan. “Ada yang baru sebulan sudah dapat majikan, ada yang lama. Tergantung rezeki kita,” katanya

Dengan bekerja di Taiwan, Juhro akan dapat uang yang jauh lebih banyak ketimbang bekerja di Indonesia. Sewaktu masih jadi PRT di Bekasi, gaji Juhro sebesar Rp2 juta. Di Taiwan, Juhro mendapatkan upah lima kali lebih besar. “Sekitar 10 jutaan, kontrak 3 tahun,” katanya.

Merantau dengan Dana Talangan

Selama di Indramayu dan Bekasi, Juhro mengatakan tidak mengeluarkan biaya, meskipun sebenarnya tetap ada biaya yang nantinya akan dia bayar. “Nanti pakai dana talangan,” katanya. Terkait sistem penggantian biaya, Juhro mengaku belum mengetahui mekanismenya secara detail. Hal itu akan dijelaskan menjelang keberangkatannya.

Skema dana talangan semacam ini dimungkinkan oleh regulasi. Dalam keputusan Kepala Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia BP2MI Nomor 214 Tahun 2021 dijelaskan biaya penempatan dapat terlebih dahulu ditanggung oleh perusahaan penempatan atau mitra di negara tujuan.

Aturan terbaru, Keputusan Kepala BP2MI Nomor 50 Tahun 2023 menetapkan biaya penempatan ke Taiwan dengan batas maksimal Rp9,62 juta untuk komponen biaya di dalam negeri, dan dan NT\$20.000 sebagai biaya jasa yang dibayarkan kepada pihak mitra di luar negeri.

Febri Eko, Direktur Operasional PT Sentosakarya Aditama mengatakan, seluruh biaya persiapan CPMI memang ditalangi oleh perusahaannya. Koperasi, salah satu unit usaha dari PT Sentosakarya Aditama, mempunyai tugas mengurus hal-hal terkait pembiayaan ini. CPMI akan mengganti uang perusahaan pemberangkatan setelah mereka mulai bekerja dan mendapatkan gaji. “Nanti mereka bayarnya cicil per bulan,” kata Eko.

“

Seluruh biaya persiapan CPMI ditalangi oleh perusahaan melalui operasi, yang memang mempunyai tugas mengurus hal-hal terkait pembiayaan ini. CPMI akan mengganti uang perusahaan pemberangkatan setelah mereka mulai bekerja dan mendapatkan gaji.

”

Perusahaan tetap memberikan pelatihan kepada seluruh CPMI yang mendaftar. Eko mengatakan bahwa meskipun ada yang merupakan alumni lembaga pelatihan kerja (LPK), mereka tetap dibekali kembali hingga waktu keberangkatan. Selain memberikan pelajaran bahasa dan keterampilan teknis, Eko juga menekankan pentingnya materi terkait adat-istiadat sesuai dengan negara penempatan. “Agar majikan di sana senang dengan PMI,” katanya.

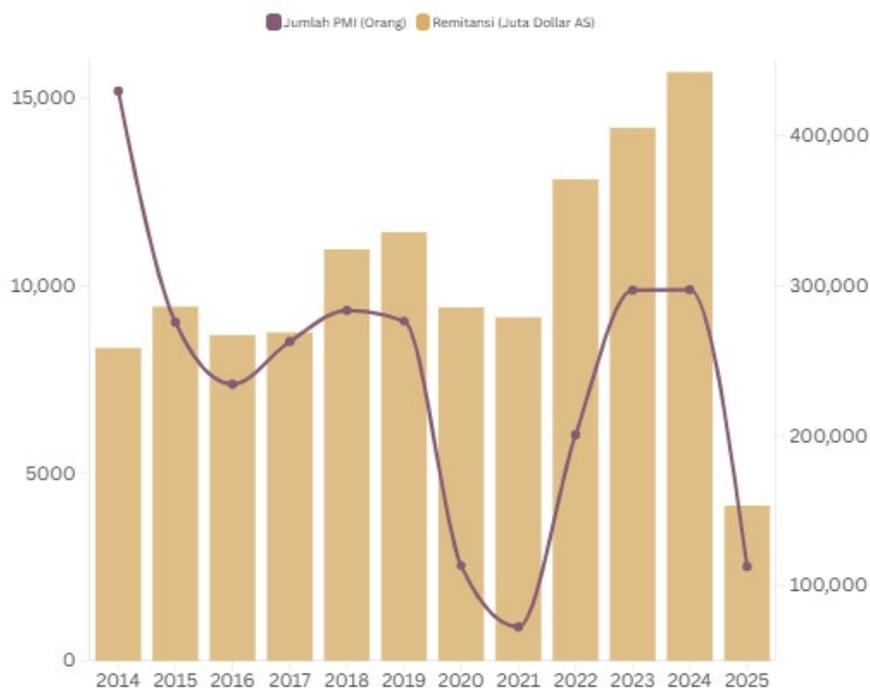
Selain menalangi seluruh biaya persiapan dan tetap memberikan pelatihan, perusahaan juga berperan mencari pekerjaan bagi CPMI di negara penempatan. Hal ini dilakukan dengan menjalin kerja sama dengan berbagai agensi di negara penempatan. Agensi akan bertugas mencarikan calon tempat kerja atau majikan bagi CPMI. “Tahun lalu kita paling banyak kirim PMI ke Taiwan, sekitar 300-an. Selebihnya di Hongkong, Malaysia, dan Singapura,” ucap Eko.

Mengurangi Pengangguran Sembari **Tambah Devisa**

Jiati dan Juhro adalah cerita kecil dari bagian besar ikhtiar ribuan pekerja migran Indonesia yang mencoba memperbaiki nasibnya, karena kurangnya lapangan pekerjaan di dalam negeri. Setiap tahun, para Pekerja Migran Indonesia (PMI) ini menyumbangkan devisa ke negara, atau remitansi hingga milyaran rupiah.

Pada tahun 2024, remitansi PMI mencapai Rp253,3 triliun. Sedangkan tahun ini, Kementerian Perlindungan Pekerja Migran Indonesia/Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) menargetkan sumbangan devisa dari PMI sebesar Rp436 triliun.

Jumlah Pekerja Migran Indonesia dan Remitansi



Sumber: Kementerian PPMI/BPPMI dan Bank Indonesia
Tahun 2025 sampai dengan Kuartal 1

Saat ini, Indonesia mengerahkan 200.000-300.000 PMI setiap tahunnya, namun angka ini sekitar 30% lebih rendah dari angka tahun 2014-2015. Penempatan Pekerja migran ini kembali menanjak lebih dari 176% pada tahun 2022 dan bertambah 37% pada tahun 2023.

Potensi besar menempatkan pekerja Indonesia di luar negeri mulai dilirik

pemerintah karena adanya devisa serta kesejahteraan yang bisa didapat para pekerja itu sendiri. Menteri Perlindungan Pekerja Migran/ Kepala B2MI Abdul Kadir Karding juga mendorong lebih banyak warga Indonesia bekerja di luar negeri, karena akan menjadi solusi bagi penurunan tingkat pengangguran di Indonesia.

Namun Karding menegaskan, saran itu bukan berarti ia ingin warga Indonesia malah terlantar di luar negeri, hanya karena pemerintah ingin menurunkan jumlah pengangguran. "Saya ini bertugas melindungi pekerja migran

dan menempatkan mereka. Jadi konteksnya jelas, bukan berarti di dalam negeri tidak ada pekerjaan, melainkan memberi peluang tambahan di luar negeri yang aman dan legal," ujarnya.



Menteri Perindungan Pekerja Migran Indonesia (P2MI) Abdul Kadir Karding (tengah) berswafoto dengan sejumlah calon pekerja migran Indonesia (PMI) saat acara pelepasan PMI di Depok, Jawa Barat, Selasa (17/6/2025). (ANTARA FOTO/Yulius Satria Wijaya)

Menteri Karding juga mengingatkan pentingnya edukasi dan sosialisasi yang masif agar masyarakat lebih memahami proses, peluang, serta perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap calon pekerja migran. Ia berharap masyarakat memahami bahwa program penempatan pekerja migran adalah peluang, bukan paksaan, serta dilakukan dengan prinsip perlindungan dan peningkatan kesejahteraan.

Niatan pemerintah untuk menguatkan sektor ketenagakerjaan berorientasi ke luar negeri mulai dirintis sejak ada perubahan Undang-undang nomor 39 tahun

2004, mengenai Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri yang disempurnakan melalui Undang-undang 18 tahun 2017 mengenai Perlindungan Pekerja Migran.

Perubahan berlanjut lewat Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 90 Tahun 2019 yang mengubah Badan Nasional Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia (BNP2TKI) menjadi Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI), lembaga yang berada langsung di bawah Presiden dan bertugas menjalankan kebijakan teknis perlindungan dan pemberdayaan PMI.

Terbaru, berdasarkan Perpres Nomor 165 dan 166 Tahun 2024, BP2MI menjadi bagian dari Kementerian Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (KemenP2MI), kementerian baru yang dibentuk untuk menangani isu pekerja migran secara lebih terpusat dan strategis.

Judha Nugraha, Direktur Perlindungan Warga Negara Indonesia (PWNI) Kementerian Luar Negeri menyebut, adanya beberapa undang-undang baru itu menandai perubahan fundamental terkait pengelolaan tenaga kerja migran oleh Pemerintah Indonesia.

“Hal yang mendasar, yang berubah dari undang-undang tersebut adalah kita dulunya memisahkan antara proses penempatan dengan proses perlindungan. Di undang-undang yang baru proses penempatan itu merupakan bagian integral dari perlindungan. Judulnya sudah tidak lagi penempatan dan perlindungan, tapi langsung perlindungan pekerja migran Indonesia,” jelas Judha.

Selain itu, jika dulu negara memobilisasi, saat ini negara memfasilitasi. Sehingga pilihan melakukan migrasi itu ada pada masing-masing individu warga negara. Di sisi lain, dengan adanya aturan baru itu, perlindungan yang diberikan negara, bukan hanya ketika ada kasus. Namun, perlindungan

itu harus sudah dimulai sejak dari sebelum calon pekerja migran mereka berangkat. “Ini yang kemudian kita ingatkan bahwa perlindungan harus dimulai dari hulu,” kaya Judha.



Judha Nugraha, Direktur Perlindungan Warga Negara Indonesia (PWNI) Kementerian Luar Negeri (Suar.id/Tria Dianti)

“

Beberapa undang-undang baru itu menandai perubahan fundamental terkait pengelolaan tenaga kerja migran oleh Pemerintah Indonesia.

”

Bila melihat dari data yang ada, memang persoalan pelanggaran aturan menjadi hal utama yang sering dialami PMI. Pada tahun 2024, total ada 67 ribu lebih kasus warga negara Indonesia yang ditangani oleh Kementerian Luar Negeri dan perwakilannya. Dari 67 ribu kasus itu, 10% diantaranya adalah kasus pelanggaran izin tinggal, juga pelanggaran visa kerja. Kemudian yang kedua adalah kasus ketenagakerjaan.

Ini menunjukkan pekerja migran Indonesia berangkat ke luar negeri masih menggunakan cara yang tidak aman dan non-prosedural. “Nah ini tantangan terbesar kita. Bahwa lebih banyak yang bekerja secara non-prosedural ketimbang yang prosedural,” tambah Judha.

Terkait wacana peningkatan penempatan tenaga kerja migran yang kompeten atau memiliki

keterampilan khusus, menurut Judha, dampaknya memang akan positif bagi usaha perlindungan PMI sendiri. Karena dari pengalaman yang ada, selama ini pekerja terampil yang penempatannya melalui prosedur yang sesuai aturan, akan memiliki proteksi lebih baik dari pada yang tidak punya keterampilan. Sementara pekerja domestik, atau yang bekerja di lingkup rumah tangga, pengawasannya lebih sulit dibanding yang bekerja di sektor formal.

Selain perlindungan, tugas utama negara dalam hal ini adalah melakukan pengembangan sumber daya manusia. Seorang PMI yang sudah mengakhiri masa kontraknya, sebagai profesional yang berpengalaman, dia bisa menularkan ilmunya pada saat dia kembali ke Indonesia. “Jadi sangat luas konsep migrasi itu jangan hanya dinilai dari sisi remitansi,” katanya.

Solusi Pengangguran dan Menggenjot Devisa

Penempatan tenaga kerja Indonesia ke luar negeri, khususnya yang memiliki kompetensi, atau punya keterampilan, secara data memang bisa jadi solusi mengurai masalah pengangguran saat ini. Diperkirakan Indonesia saat ini menghadapi tantangan berupa 7,47 juta pengangguran dan 11,56 juta orang setengah menganggur.

Sebuah studi yang dilakukan Indonesia Business Council (IBC)

menyebut, pengangguran bisa dikurangi signifikan di masa depan, salah satunya dengan pengelolaan pengiriman tenaga kerja yang baik sejak sekarang. Khususnya bagi pekerja migran yang memiliki keterampilan atau kompetensi. Diperkirakan saat ini, pekerja migran yang tidak memiliki keterampilan khusus jumlahnya hingga 67% dari pekerja migran yang memiliki kompetensi khusus.

Simulasi yang dilakukan IBC, dengan menggunakan data dari tahun 2015 hingga 2023, memperkirakan, tingkat pengangguran dari tahun 2025 hingga 2029 bila tidak ada percepatan penempatan, maka akan terjadi penurunan persentase pengangguran hingga 0,21 poin prosentase, setara dengan 324.600 orang lebih sedikit yang menganggur setiap tahun (2025-2029).

Namun jika ada penambahan 30% dalam penempatan PMI di berbagai negara di dunia, akan mengurangi tingkat pengangguran sebesar

0,28 poin persentase antara tahun 2025 dan 2029, yang setara dengan 422.000 orang. Ini adalah angka yang signifikan, mengingat Indonesia berhasil mengurangi tingkat penganggurannya hanya sebesar 0,7 poin persentase antara tahun 2016 dan 2024 (dari 5,61% menjadi 4,91%).

Selain meningkatkan penempatan, meningkatkan porsi PMI yang bekerja di pekerjaan dengan keterampilan rendah dan menengah dari pekerjaan tidak terampil yang saat ini dominan, dapat meningkatkan kontribusi ekonomi PMI.

Jumlah PMI di 10 Negara Penempatan Utama

(2024)



Sumber: Kementerian PPMI/BPPMI

Meskipun dampak peningkatan penempatan PMI mungkin terbatas dalam jangka pendek, meningkatkan penempatan saat ini sebesar 30% yang ditujukan pada tingkat pekerjaan dengan keterampilan rendah dan menengah dapat

meningkatkan remitansi Indonesia dari sekitar \$14,9 miliar pada tahun 2024 menjadi \$27,6 miliar pada tahun 2029. Hal ini akan secara signifikan meningkatkan pendapatan rumah tangga dan berkontribusi pada pembangunan ekonomi regional.

Penyempurnaan Proses Penempatan

Direktur Jenderal Promosi dan Pemanfaatan Peluang Kerja Luar Negeri KP2MI, Dwi Susanto, mengaku saat ini pihaknya sedang memetakan negara penempatan yang potensial beserta kuantiti peluang pekerjaannya. Kementerian bakal mensupervisi kerja sama pengiriman PMI yang sifatnya private to private (P2P), selain meneruskan relasi bilateral atau government to government (G2G) yang selama ini terjalin dengan Jerman, Jepang dan Korea Selatan.

Kepada Suar, Dwi Setiawan menjelaskan, setidaknya skema P2P sudah menjaring 100 negara penempatan, yang mengerucut pada ratusan jabatan kerja. Mulai dari sektor keperawatan sampai industri. Persoalan yang perlu dilakukan adalah menyiapkan CPMI yang memiliki daya saing berkelas internasional, baik secara kemampuan teknis, bahasa, budaya dan mental diri. "Nah ini harus disiapkan dalam suatu proses yang saat ini kita kembangkan sebagai Migrant Center," ungkapnya.

Secara konsep, Migrant Center

disebut Dwi berperan sebagai pusat layanan terpadu yang terintegrasi dalam sistem vokasi nasional. Migrant Center bakal menjadi pelayanan terintegrasi yang menggabungkan informasi, pelatihan, sertifikasi, dan penempatan kerja luar negeri. Pada pertengahan 2025, Migrant Center baru dibentuk di Universitas Diponegoro dan Universitas Negeri Padang.

Institusi pendidikan tinggi dipilih sebagai pusat awal Migrant Care demi memantik minat dan bakat jebolan kampus berkarier di luar negeri. Selain itu, infrastruktur dan fokus pendidikan di kampus dinilai dapat menasar pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, yang semestinya berketerampilan menengah dan tinggi.

Hanya saja, perlu ada pendalaman bahasa yang disiapkan sejak awal semester sehingga CPMI dari alumni kampus sudah siap kerja. "Dengan adanya Migrant Center ini, kami bisa match-kan dengan standar kompetensi di negara tujuan karena akan dibuat kelas yang memang untuk ke luar negeri," ujar Dwi.

Penertiban dan Penguatan Lembaga Pelatihan

Peranan perguruan tinggi sebagai Migrant Center juga bisa mensupervisi pelatihan yang berlangsung di LPK. Dwi meyakini banyak LPK yang tidak tersertifikasi secara institusi maupun pengajarnya. Selain itu, ada pula LPK yang tidak memetakan kebutuhan tenaga kerja khusus migran, lantaran LPK juga melayani kebutuhan pelatihan untuk keperluan kerja dalam negeri. Bahkan, pada kasus tertentu, LPK juga melanggar aturan dengan merangkap sebagai perusahaan penyalur. Imbasnya, pelatihan CPMI tak berjalan efektif.

Dwi menekankan LPK semestinya hanya berfokus pada keterampilan pekerja migran. Jika negara tujuan adalah Jepang, maka dirancang pelatihan bahasa dan kemampuan teknis sesuai sektor pekerjaannya. “Kurikulumnya akan dibuat spesifik. Nanti juga fasilitatornya kami bisa hadirkan dari Jepang langsung,” tuturnya.

Ke depan, kata Dwi, KP2MI bakal mengevaluasi kerja-kerja LPK. Bakal ada surat penetapan soal LPK terkait layak atau tidak melatih pekerja migran. Artinya, legitimasi LPK layak bukan cuma dari Kementerian Ketenagakerjaan. Untuk menggenjot kualitas pelatihan, LPK pun bakal mendapat bantuan dari pemerintah.

Semisal LPK yang mengajarkan bahasa Jerman, pemerintah berperan menjembatani dengan lembaga Goethe.

Sehingga, LPK yang sudah ditangani KP2MI bisa dicap sebagai Migrant Center pula. “Semacam penetapan, bisa surat keputusan (yang) menyatakan (LPK) itu memang layak sebagai kelas migran,” katanya.

LPK bidang teknis, pun bakal disoroti. Dwi mewanti-wanti jumlah CPMI mesti diperbanyak di sektor pekerjaan berketerampilan rendah dan menengah. KP2MI menyasar pengoptimalan tenaga kerja keperawatan ke negara yang memiliki proyeksi besar populasi lansia. Atau sektor-sektor pekerjaan lain yang memiliki cukup daya tawar. Sehingga, bisa mengikis dominasi pekerjaan domestik.

“PMI tidak dikenal sebagai ART lagi, tapi caregiver. PMI juga bisa ahli di bidang elektrikal. Bahkan kalau dia sopir di rumah tangga, nanti kan bisa bekerja di perusahaan. Bisa naik kelas,” ucapnya.

Legitimasi Migrant Center

Bukan cuma di perguruan tinggi dan LPK yang diakselerasi KP2MI. Legitimasi Migrant Center bakal juga menyasar institusi pendidikan vokasi seperti Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Urgensinya demi mereduksi jumlah pengangguran di jenjang pendidikan ini. Merujuk data Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran terbuka paling banyak dari lulusan SMK, senilai 9,01 persen per Februari 2025.

Saat ini KP2MI tengah mengincar beberapa SMK di Provinsi Lampung untuk dilabeli Migrant Center. Pemerintah setempat didorong untuk membuat kurikulum dan kelas khusus calon pekerja migran bagi pelajar SMK. Apa yang dilatih kepada siswa bakal mengikuti kebutuhan pasar tenaga kerja negara tujuan. Bahan ajar juga disesuaikan dengan standar negara sasaran.

“Nanti dibuat piloting-nya 6 sekolah. Nah 6 sekolah ini arahnya ke up-skilling ya. Pelajar SMK sudah punya skill teknis dan tinggal diperkuat skill bahasanya. Nanti teknisnya apakah berkolaborasi dengan LPK, atau gurunya yang di-up-skilling,” kata Dwi.

Selain institusi pendidikan, level kementerian yang memiliki Balai Latihan Kerja (BLK) dan pemerintah daerah juga tak luput bakal dicap Migrant Center. Sebab, dua institusi ini belum terfokus sepenuhnya membuka kelas persiapan pekerja migran. Pun, soal standarisasi pelatihan, Dwi bilang akan ada penyesuaian bahan ajar dan peningkatan kemampuan instruktur.

Masuknya institusi pemerintahan di level nasional dan daerah dalam penguatan keterampilan CPMI bakal memantik alokasi anggaran, yang datangnya dari APBN atau APBD. Dengan kata lain, berdirinya Migrant Center di masing-masing institusi tidak menggunakan anggaran satu pihak saja.

Di saat sama, masing-masing institusi pemerintahan yang membawahi institusi pendidikan bisa berkolaborasi untuk saling menambal celah-celah pelatihan yang tidak bisa dilakukan. “Jadi jangan berpikir migrant center hanya pelatihan. Migrant center ini merupakan ekosistem,” ucapnya.

Kebutuhan PMI Cenderung Bertambah

Usaha untuk mendongkrak jumlah PMI berkompeten di luar negeri juga seiring dengan tingginya kebutuhan pekerja kompeten di berbagai negara tujuan penempatan. Di beberapa negara dengan jumlah penduduk

lanjut usia yang tinggi, misalnya Jepang, Jerman, Australia, Inggris juga Kanada, memiliki permintaan tinggi atas pekerja bidang pengasuhan orang tua.

Seperti di Jepang, tenaga perawat orang tua memang salah satu yang tinggi permintaannya, namun ada sektor lain yang sebenarnya bisa dimasuki PMI dan permintaannya juga besar. Menurut Gina Aghnia Virginianty, Sekretaris Kedua Ekonomi, Kedutaan Besar Republik Indonesia (KBRI) Tokyo; ada beberapa

sektor pekerjaan lain yang paling banyak diisi orang Indonesia saat ini di Jepang. Yaitu sektor pertanian, manufaktur, hingga bidang produksi makanan minuman. “Ada juga sektor produksi produk industri seperti mesin-mesin juga sektor aquaculture hingga konstruksi,” jelasnya.



Dialog Kedutaan Besar Indonesia di Tokyo Jepang bersama para Pekerja Migran Indonesia (Suar/Dok. KBRI Tokyo)

Namun pihak Kedutaan juga mulai mengusahakan untuk membuka sektor baru yang bisa diisi tenaga kerja dari Indonesia. “Cuma memang prosesnya itu kan juga membutuhkan waktu, khususnya dari persiapan SDM-nya,” katanya.

Beberapa bidang baru yang dibuka, ada sektor industri angkutan mobil,

atau semacam driver angkutan logistik. Ada juga di sektor kereta api, lalu sektor industri kehutanan yang penempatannya akan benar-benar bekerja di hutan, hingga sektor industri kayu yang biasa bikin mebel. “Nah ini 4 bidang baru saat ini masih dalam proses penyesuaian. Karena kita juga punya potensi di bidang ini,” tangah Gina.

Gina menyarankan jika ingin bekerja di luar negeri seperti di Jepang, perlu kesesuaian antara skill dan tempat tujuan bekerja dengan ketertarikan profesi pribadi PMI. Sehingga bisa bekerja dengan sepenuh hati. “Jangan sampai di tengah jalan ingin ganti pekerjaan,” kata Gina.

Penempatan tenaga kerja migran ke negeri matahari terbit ini sebenarnya sudah sudah sejak lama dilakukan. Awalnya pada tahun 1993 program

ini dimulai dengan program magang bagi para pelajar Indonesia. Ada juga program penempatan kerja yang merupakan bagian dari kerjasama bilateral pemerintah Indonesia dengan Jepang yang disebut Economic Partnership Agreement (EPA). Salah satunya adalah penempatan penempatan pekerja migran di bidang keperawatan dan perawat orang tua atau disebut kaigo dalam bahasa Jepang.

“

Kedutaan Indonesia di Jepang mulai mengusahakan untuk membuka sektor baru. Seperti sektor industri angkutan mobil, sektor kereta api, sektor industri kehutanan hingga sektor industri kayu.

”

Baru pada tahun 2019, pemerintah Jepang mulai membuat program baru yang ditawarkan kepada negara-negara yang melakukan kerjasama melalui program Specified Skilled Workers (SSW). “Jadi ini penempatan pekerja migran semi-skilled yang bisa tinggal lama di Jepang, berbeda dengan magang yang jangka waktunya singkat,” kata Gina.

Untuk program ini, tenaga kerja migran yang ingin mengikuti, sudah disyaratkan untuk memiliki kemampuan terlebih dahulu sesuai lowongan pekerjaannya, termasuk bahasa Jepang. Ada 16 bidang pekerjaan yang jadi target pemenuhan pekerja migran ini. Seperti pertanian, konstruksi, dan perawatan lansia.

Selama 3 tahun pertama pengiriman lewat program SSW ini, Indonesia memang tak optimal mengirimkan PMI dengan keterampilan seperti yang dipersyaratkan. Yaitu baru sekitar 10 ribu PMI yang ditempatkan. “Angka 10 ribu itu masih kecil ya kalau dibandingkan negara lain,” kata Gina.

Baru tahun 2022 ada peningkatan signifikan dari jumlah PMI yang ditempatkan di Jepang. Hingga per Oktober tahun 2024 itu PMI SSW Indonesia berjumlah sekitar 43.723 orang. Sementara program SSW ini, Jepang butuh sekitar 820.000 tenaga kerja asing hingga Maret 2029. Dan itu ditawarkan kepada sekitar 18 negara yang bekerjasama dalam program ini. Setiap negara bisa menempatkan berapapun yang bisa, hingga kuota total secara nasional terpenuhi.

Kebutuhan pekerja asing di Jepang memang sangat besar. Untuk sektor keperawatan saja, Jepang butuh sampai Maret 2029, sekitar 135.000 tenaga asing. Yang baru terisi diperkirakan baru sekitar 30.000. “Jadi memang kebutuhannya sangat tinggi. Bisa jadi mereka akan tetap membuka kesempatan lapangan pekerjaan tersebut sampai 135.000 tercapai untuk perawat ini,” kata Gina.

Perbandingan PMI dengan Pekerja Migran Negara Lain

(Tahun 2024)

	Indonesia	Filipina	Vietnam	India
Jumlah Pekerja Migran	297.000	508.000	160.000	1.300.000
Jumlah Pekerja Migran Dibandingkan Angkatan Kerja (%)	0,21	1,01	0,28	0,22
Tingkat Pengangguran (%)	3,4	2,2	1,6	4,2
Negara Tujuan Utama Penempatan	Hong Kong, Taiwan, Malaysia	Negara-negara Teluk, Hong Kong, Jepang	Jepang, Taiwan, Korea Selatan	UEA, Arab Saudi, Negara Teluk Lainnya
Sektor Utama Pekerjaan	Pelayanan (Jasa)	Pelayanan (Jasa)	Industri	Industri

Sumber: IBC Institute

Muhammad Hanri, Head of Social Protection and Labor Research Group Lembaga Penyelidikan Ekonomi dan Masyarakat (LPEM) Universitas Indonesia (UI), menyarankan, sebelum pemerintah benar-benar menggenjot penempatan besar-besaran pekerja migran kompeten ke negara lain, perlu disiapkan pula market intelligence terkait kebutuhan negara tujuan penempatan.

Ini bertujuan untuk melatih calon PMI secara tepat. “Jangan sampai kita melatih pekerja migran yang skill-nya tidak dibutuhkan di negara tujuan. Mubazir uangnya,” kata Hanri. Penetapan negara tujuan dan pelatihan yang tepat, lanjutnya, juga mencegah pekerja migran terlatih tidak terserap pasar kerja.

Lebih lanjut, Hanri mengingatkan pentingnya memperhatikan aspek sosial keluarga yang ditinggalkan.

Hanri menuturkan pentingnya melihat kondisi keluarga pekerja migran. “Misalnya yang berangkat seorang perempuan yang sudah punya anak. Nah anaknya itu harus dipastikan edukasi dan tumbuh-kembangnya. Jangan sampai itu malah jadi masalah baru,” kata Hanri.

Hanri memandang perubahan regulasi ini sebagai sinyal positif dari pemerintah. Kenaikan status BP2MI jadi kementerian dianggap sebagai bentuk perhatian yang lebih serius terhadap isu pekerja migran. Meskipun penambahan kementerian menimbulkan perdebatan dari sisi anggaran, Hanri melihat langkah ini sebagai itikad baik pemerintah dalam memperkuat perlindungan dan pengakuan terhadap peran pekerja migran.



Menjawab Permintaan dengan Kualitas

Pemerintah dan swasta berkolaborasi mendorong keterampilan calon pekerja migran. Masalah pembiayaan diselesaikan dengan inisiatif pemberian kredit lewat koperasi dan perbankan.

Tia Novianti masih terlihat kelelahan saat ditemui pada Selasa sore, 1 Juli 2025 lalu. Perempuan berusia 24 tahun ini baru kelar berlatih menggendong pasien di tengah tanah lapang yang terik terpapar sinar matahari. Sebelumnya, ia juga sempat berlatih etika berjalan, sembari membawa nampan yang berbeban piring dan gelas.

Kegiatan ini ia ulang saban hari, hingga mahir demi meraih tujuan lolos menjadi Pekerja Migran Indonesia (PMI) ke Taiwan sebagai pengasuh atau caregiver. Sudah 10 bulan, ia menempa diri di Lembaga Pelatihan Kerja (LPK) Sentosakarya Aditama yang berlokasi di Kota

Berangkat dari kampung halamannya di Cirebon, Tia bertekad menambah kompetensi agar bisa bekerja di luar negeri. Pelatihan dimulai sejak 8 pagi, dengan belajar bahasa Mandarin hingga siang hari. Pada sore-nya, instruktur melatih kompetensi teknis seperti cara memandikan orang lanjut usia, menyedot dahak, mengalirkan makanan dari selang, belajar berhitung hingga angkat beban.

Bagi Tia, rangkaian pelatihan selama di LPK menjadi hal baru. Sebab pengalamannya sebagai Asisten Rumah Tangga atau ART selama enam tahun di Jakarta Barat berbeda ruang lingkup kerjanya dengan caregiver—yang membutuhkan kemampuan lanjutan—bukan sekadar kerja-kerja domestik semacam memasak dan bersih-bersih rumah.

Kesabaran Tia berlatih pun menuai hasil. Bulan Juli ini ia menunggu tiket keberangkatan ke Taiwan. Agensi di sana cocok dengan profil dan kompetensi Tia yang disodorkan



Tia Novianti (Suar.id/Rohman Wibowo)

Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia (P3MI). Adapun Tia berangkat difasilitasi perusahaan penyalur yang terintegrasi dengan LPK Tia bernaung.

Merujuk keterangan Kantor Dagang dan Ekonomi Indonesia Taipei, kisaran gaji caregiver mulai dari NT\$ 29.000 atau sekira Rp 16 juta. “Jadi saya ingin ke luar negeri agar bisa bayar utang orang tua. Bisa perbaiki rumah, beli sawah dan tanah. (Dan) biar bisa rasakan hidup enak,” kata Tia kepada Suar.

Setelah berlatih dan mendapatkan ilmu, Tia juga melengkapi persyaratan dengan sertifikat caregiver dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Direktur Operasional PT Sentosakarya Aditama, Febri Eko, menjelaskan, seluruh calon PMI mesti lulus uji kompetensi BNSP.

Terampil Butuh Biaya

Selain itu, instruktur yang melatih calon pekerja migran Indonesia (CPMI) juga mesti dibekali sertifikat BNSP. “Kami tidak bisa inisiatif sendiri. Semua pelatihan, pembekalan, pemberdayaan merujuk ke BNSP,” ujar Eko.

Meski begitu, kata Eko, pihaknya juga tidak bisa mengandalkan standar sesuai sertifikasi BNSP. Lembaga pelatihan ini berinisiatif kerja sama dengan salah satu rumah sakit di

Bekasi untuk pelatihan, agar nantinya klien mereka puas. Tapi, semua pelatihan itu tak murah. Sedikitnya hingga Juli ini, ada 60 CPMI yang berlatih di LPK.

Selama pelatihan ada biaya yang dikeluarkan pengelola dan dari kantong CPMI. “Kalau kasarnya per bulan bisa sampai 50 juta, (untuk) tempat tinggal, makan dan belum operasional,” jelas Eko.



Para calon pekerja migran sedang berolahraga pagi di sebuah lembaga pelatihan di Bekasi (Suar.id/Harits Arrazie)

Sementara dari sisi CPMI, biaya yang dikeluarkan sedikitnya Rp15 juta. Itu pun berlaku untuk selama menunggu panggilan kerja. Semakin lama panggilan kerja, maka berdampak pada beban operasional dan pelatihan yang melebihi durasi normal 6-8 bulan.

Karena itu, agar meringankan, menurut Eko, pemerintah hadir memberikan bantuan. “Kalau ingin membuat ekosistem untuk zero cost, ya pemerintah harus hadir, artinya PMI tidak dibebankan sama sekali,” katanya.

Saat ini, permintaan PMI sektor perawat juga cukup banyak seperti caregiver, jumlahnya bisa tembus ratusan orang per tahun. Ini baru dari satu pusat pelatihan seperti LPK Sentosa. Biasanya negara penempatan ke Taiwan dan Hong Kong. Ini selaras dengan data Kementerian Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yang mengekspos dominasi PMI di dua negara tersebut, dengan spesifikasi pekerjaan di sektor perawatan.

Sektor pekerjaan perawatan macam caregiver kini menjadi salah satu yang didorong untuk ditingkatkan penempatannya, semi potensi remitansi dan memperkuat daya tawar PMI. Dalam spesifikasi pekerja merujuk International Labour Organization (ILO), caregiver masuk kategori pekerjaan berketerampilan menengah.

Hasil kajian Indonesia Business Council (IBC), pekerjaan caregiver termasuk satu di antara empat pekerjaan yang menjadi keunggulan kompetitif PMI, selain sektor pengelasan, hortikultura, dan perhotelan.

Masih dalam kajian IBC, alokasi PMI sektor perawatan diarahkan untuk penempatan di Jerman dan Jepang, seiring kebutuhan pengasuh di dua negara itu yang tembus hampir 270.000 pekerja pada 2024. Sedangkan, penyebaran PMI berstatus caregiver hanya 59.000 orang.

Selain itu, negara pesaing seperti Filipina yang memasok pekerja migran di sektor perawatan cenderung kebanyakan penempatan di Hongkong dan Vietnam, alih-

Keterlibatan Pemerintah Daerah

Kebutuhan tenaga asing untuk berbagai sektor pekerjaan di beberapa negara tujuan penempatan, sebenarnya juga merata, tak hanya perawat. Purwanti Utami, Kepala Bidang Penempatan dan Perluasan Kesempatan Kerja, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Provinsi Jawa Timur mengaku, dirinya setiap hari bertemu dengan perusahaan penyalur tenaga kerja migran P3MI, mereka minta

disiapkan tenaga kerja terampil seperti tukang last, tukang cat, tenaga kelistrikan hingga tukang pipa untuk ditempatkan di beberapa negara Asia, seperti Korea Selatan, Jepang, dan Taiwan.

Negara-negara ini sedang buka lowongan kerja besar-besaran. "Mereka kan lagi banyak membangun industri perkapalan," kata Ami, panggilan akrab Purwanti.



Menteri Karding saat menghadiri Kampanye Migrasi Aman dan Terlindungi Melalui Pemberdayaan untuk Membangun Desa Menuju Indonesia Emas di Aula Wahana Ekspresi Pusponegoro, Gresik, Jawa Timur pada Jumat (11/7/2025) (Suar.id/Dok. Kementerian BP2MI)

Banyaknya permintaan tenaga kerja migran kompeten asal Jawa Timur memang wajar, Karena Jawa Timur provinsi yang paling banyak tenaga migrannya. Pada tahun 2024 tercatat ada 79 ribu lebih PMI yang bekerja di luar negeri asal provinsi di bagian Timur pulau Jawa ini.

Saat ini, ada lima negara yang jumlah PMI dari Jawa Timur-nya yang paling banyak, Yaitu Hong Kong, Taiwan, Korea Selatan, Jepang, dan Malaysia. Dan dari perkiraan Pemprov

Jatim, dalam 5 tahun ke depan secara bertahap, permintaan PMI sektor formal akan bertambah dan Disnakertrans Pemerintah Provinsi (Pemprov) Jawa Timur ingin ada PMI yang lebih banyak duduk di jabatan formal.

“Masalahnya, apakah dari sisi skill tenaga kerja kita mampu memenuhi peluang itu,” ungkap Ami yang juga menjabat sebagai PLT Kepala UPT Pelayanan Perlindungan Tenaga Kerja, Disnakertrans Jawa Timur.

“

Dalam 5 tahun ke depan secara bertahap, permintaan PMI sektor formal akan bertambah

”

Untuk memoles PMI agar memiliki kompetensi, di Jawa Timur sudah ada 16 Balai Latihan Kerja (BLK) sebagai pusat pelatihan calon PMI. Belum lagi sekolah-sekolah kejuruan yang memang salah satu lulusannya, diarahkan untuk memenuhi permintaan tenaga kerja ke negeri lain.



Balai Latihan Kerja di Madiun, salah satu 16 BLK yang ada di Jawa Timur (Suar.id/dok. Dinakertrans Prov Jawa Timur)

Selain itu, Disnakertrans Jawa Timur juga banyak bermitra dengan perguruan-perguruan tinggi yang banyak mencetak tenaga-tenaga yang memiliki keterampilan, seperti politeknik. Sehingga jika tidak bisa dipenuhi dari BLK atau SMK bisa dari perguruan tinggi. Kerja sama ini juga dimaksudkan untuk melakukan edukasi ke sektor pendidikan, yang kadang tidak mengetahui prosedur resmi pengiriman PMI ke luar negeri.

Hendra Kusuma Sumantri, Kepala Bidang Penempatan Perluasan Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa barat sependapat bila pengiriman tenaga kerja ke luar negeri bisa menjadi salah satu solusi untuk mengurangi pengangguran di dalam negeri.

Menurutnya selama dua tahun belakangan ini, dari tahun 2023 dan 2024, lowongan pekerjaan di

Indonesia itu kisarannya antara 200 ribu lowongan kerja sampai 300 ribu lowongan kerja. Untuk Jawa Barat, jumlahnya sekitar separuhnya, atau sekitar 100 ribu lowongan hingga 150 ribu lowongan. Sehingga persaingan sangat ketat.

Namun jika dibandingkan dengan lowongan kerja di luar negeri, mengikuti data Kementerian P2MI maka ada sekitar 900 ribu lowongan hingga 1.200 lowongan pekerjaan di luar negeri. "Ini yang seharusnya kita ambil kesempatan itu," ungkap Hendra.

Meski memang perlu ada penyiapan. Misalnya sejak dari tingkat sekolah, dinas pendidikan sudah harus menyesuaikan kebutuhan karakter dari permintaan pekerjaan yang ada. "Perlu pairing antara pasar kerja dengan sumber angkatan kerja," kata Hendra.

Harmonisasi Kebijakan Pusat-Daerah

Selain itu, untuk bisa mendongkrak pengiriman tenaga kerja yang memiliki keahlian, salah satu hambatannya adalah calon pekerja migran itu sendiri. Yang kadang secara komitmen tidak disiapkan dengan baik.

Sedangkan hambatan formalnya lebih dalam konteks aturan-aturan pemerintah, kemudian juga terkait tugas pokok fungsi yang ada di masing-masing leveling pemerintah. Sebab perlu ada sinkronisasi antara kebijakan di pusat yang konsisten dengan apa yang dilakukan oleh pihak pemerintah daerah.



Balai Pelayanan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP3MI) Jawa Barat menyelenggarakan kegiatan Diskusi Pemanfaatan Peluang Kerja Luar Negeri oleh Lulusan Sekolah Menengah Kejuruan bersama dengan pengurus Bursa Kerja Khusus (BKK) SMK Jawa Barat di Ruang Rapat BP3MI Jawa Barat, pada Kamis (17/7/2025) (Suar.id/Dok. Kementerian BP2MI)

Hendra menceritakan, pernah suatu saat pemerintah pusat mendorong adanya pengiriman tenaga kerja migran ke sebuah negara. Di saat pemerintah daerah sudah melakukan pelatihan, tiba-tiba Pemerintah pusat

tidak melanjutkan program tersebut, sehingga banyak calon PMI yang gagal berangkat. "Kita juga jadi rugi karena sudah keluar anggaran untuk pelatihan-pelatihan," kata Hendra.



Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat menggelar Launching dan Operasionalisasi Layanan Terpadu Satu Atap (LTSA) PMI Jawa Barat atau Jabar Migrant Service Center (JMSC), di Hotel Pullman Bandung Grand Central, Senin, 15 Februari 2023. (Suar.id/jabarprov.go.id)

Jawa Barat sendiri sudah sejak lama membuat kebijakan terkait pengirima tenaga kerja migran ini. Saat itu di zaman Gubernur Ahmad Heryawan, ada istilah Jabar Mengembara, sebuah kebijakan mendorong tenaga kerja di Jawa Barat pergi keluar negeri.

Tujuan jangka pendeknya adalah mengurangi pengangguran, meningkatkan kesejahteraan pekerja, jangka panjangnya diharapkan mereka bisa jadi pengusaha yang bisa menyerap tenaga kerja.

Terakhir Provinsi Jawa Barat juga telah membuat peraturan daerah terkait PMI ini yang diturunkan dari Undang-undang nomor 18

tahun 2017. “Bahkan kita buat perda sebelum ada peraturan Pemerintah, Perda nomor 2 tahun 202,” kata Hendra, ini sekaligus menegaskan komitmen Pemerintah Provinsi Jawa Barat mengelola pekerja migran.

Pemprov Jawa Barat juga bekerja sama dengan Kementerian P2MI atau sekarang Kementerian P2MI dalam melakukan advokasi dan perlindungan pekerja migran. Untuk memudahkan koordinasi, Pemrov juga membangun Layanan Satu Atap Pekerja Migran Jawa Barat (LTSA PMI) pada tahun 2022 sebagai pusat pelatihan hingga penyelesaian perkara bagi PMI bermasalah.



Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Jawa Barat Teppy Wawan Dharmawan dan perwakilan Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH (GIZ) Jerman Tarek Bashour selepas pertemuan kedua belah pihak di Kompleks Kantor Disnakertrans Jabar, Bandung, Senin (4/12/2023). (ANTARA/Ricky Prayoga)

Kolaborasi juga dilakukan dengan pihak-pihak dari luar negeri seperti dengan GIZ atau Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), sebuah lembaga kerjasama internasional dari Jerman. Pemrov Jabar dan GIZ menginisiasi Kerjasama melalui program namanya Zentren für Migration und Entwicklung (ZME) atau, Migration and Diaspora Program. “Di situ kita mempersiapkan banyak hal, perangkat-perangkat, berkaitan dengan silabus, pelatihan untuk peningkatan kapasitas pekerja migran di Jawa Barat,” kata Hendra.

Apa yang sudah dilakukan Pemrov Jawa Barat ini menurut Hendra cakupannya memang untuk peningkatan kapasitas pekerja migran. Namun untuk masalah pengiriman dan penempatan, memang harus bicara ekosistem yang lebih besar, yaitu koordinasi dengan pemerintah pusat. Karena bagaimanapun keputusan untuk itu menjadi kewenangan pemerintah pusat.

Mengurangi Kendala Sebelum Keberangkatan

Bicara soal pelatihan, Direktur Jenderal Pemberdayaan Kementerian P2MI, Dr. Muh Fachri menuturkan, salah satu yang kini dikuatkan direktoratnya adalah terlibat kerja-kerja pengembangan kompetensi bahasa CPMI. Melalui kebijakan pembentukan Desa Migran Emas, sejumlah kampung bahasa dibangun.

Kebijakan ini diselaraskan dengan karakteristik daerah pemasok PMI. Semisal Indramayu yang cukup banyak mengirim tenaga kerja migran ke Arab Saudi. “Kami kerjasama dengan lembaga pesantren dan seterusnya itu, untuk Kampung Arab misalnya,” kata Fahri.

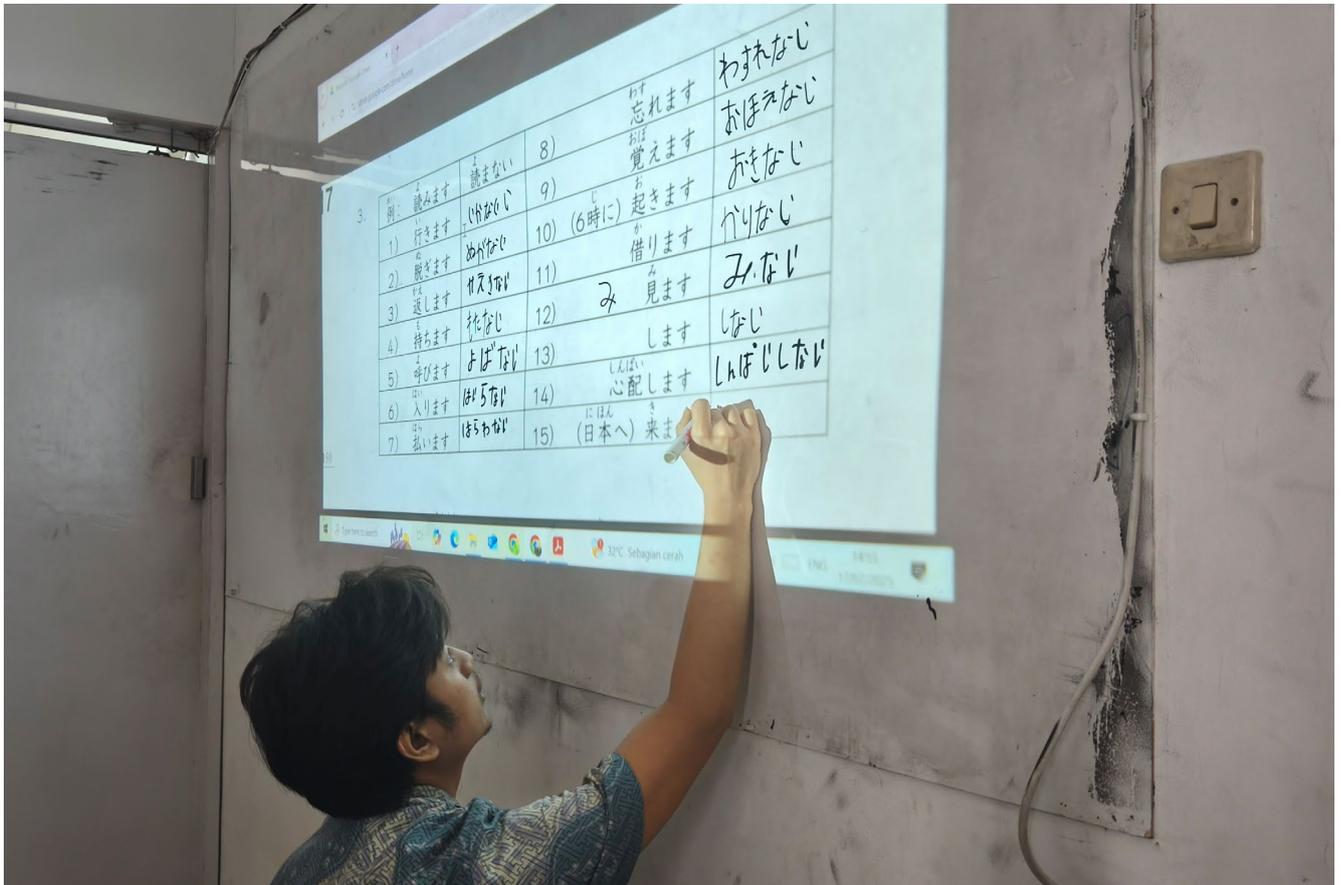
Masih dalam pra-pemberangkatan, direktorat yang dipimpin Fahri berfungsi mendampingi CPMI untuk akses modal melalui KUR. Kementerian P2MI memfasilitasi CPMI kepada perbankan nasional dan daerah. Namun, belum jelas apa yang menjadi aksi konkret fasilitasi KUR dari kementerian. Ini sejalan dengan sulitnya para CPMI mengakses KUR seperti yang dibilang pengusaha P3MI.

Adapun dana biasanya digunakan untuk biaya pelatihan di LPK dan biaya hidup selama menunggu antrian keberangkatan di P3MI. Alokasi dana juga dipakai mengurus biaya cek kesehatan, administratif hingga ongkos dari daerah asal. Acap pula, digunakan untuk menambal beban keberangkatan.

Menukil laman Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian, realisasi KUR untuk penempatan PMI sejak periode 2015 - 12 Maret 2024 sebesar Rp2,32 triliun. Dana triliun mengalir kepada 150.561 debitur, yang dibebankan bunga 6 persen. Jumlah pencairan KUR untuk ratusan ribu debitur yang berstatus CPMI itu sangat sedikit jika dibanding total PMI. Per 2024 saja, total PMI tembus 297.434 orang atau hampir dua kali lipat dari total CPMI selama delapan tahun lebih sejak 2015.

Walhasil, Kementerian P2MI mulai bersiasat menggunakan dana desa dari badan usaha milik desa atau Bumdes untuk membantu CPMI. Praktik macam ini mulai berlangsung di Ponorogo, Jawa Timur. Menurut Fahri, skema Bumdes bisa cepat cair karena modal kepercayaan dari kepala desa kepada warganya.

Tidak seperti bank yang harus detail melihat profil keuangan calon debitur. Apalagi, mayoritas perangkat desa di sana mantan PMI sehingga tahu betul lika-liku menjadi PMI. “Sekarang saya lagi minta teman-teman di NTB (Nusa Tenggara Barat) replikasi praktik baik yang ada di Ponorogo. Ini baru 2 tahun lalu dan ini menjadi inovasi plus legacy ke depannya,” ucap dia.



Calon Pekerja migran belajar kultur budaya negara penempatan (Suar.id/Harits Arrazie)

Beberapa satuan kerja milik pemerintah dan pemerintah daerah sebenarnya juga sudah melakukan fungsi peningkatan kapasitas calon pekerja migran ini. Pusat Pelatihan Kerja Daerah (PPKD) Jakarta Barat, misalnya, sedang mengadakan pelatihan khusus pekerja migran tujuan Jepang sebagai caregiver.

Jepang dipilih karena sedang menghadapi masalah aging population dan kekurangan tenaga kerja muda. "Di seluruh PPKD Jakarta, kami yang pertama kali melakukan program ini," kata Agus Susanto, Kepala Satuan Pelaksana Pelatihan dan Uji Kompetensi PPKD Jakarta Barat.

PPKD Jakarta Barat, kata Agus, bekerja sama dengan pemerintah

dan pihak swasta Jepang dalam menyelenggarakan program ini. Sejauh ini, ada 10 calon pekerja migran yang ikut pelatihan. Mereka belajar bahasa Jepang secara intensif, sekaligus keterampilan yang relevan untuk jadi caregiver. "Kami akan pastikan mereka dapat pekerjaan lebih dahulu, baru setelah itu diberangkatkan." kata Agus.

Pemetaan negara tujuan jadi penting sebelum memberangkatkan pekerja migran. Agus menuturkan, PPKD Jakarta Barat melakukan riset terlebih dahulu sebelum menentukan negara tujuan dan menyusun program pelatihan. "Enggak boleh asal-asalan. Kita cari dulu negaranya, kebutuhannya apa, lalu kita tetapkan pelatihannya," kata Agus.

Banyak yang Berlatih, Beragam Tantangan

Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Bekasi, Balai Latihan Kerja yang berada langsung di bawah Kementerian Ketenagakerjaan, menemui berbagai tantangan dalam meningkatkan keterampilan siswa calon pekerja migran ini.

Wira, instruktur untuk kejuruan pariwisata mengatakan siswa dengan latar belakang beragam jadi salah satu tantangan tersendiri. “Saya pernah mengajar usia 18 dan 47 tahun di saat bersamaan. Silakan dibayangkan sendiri tantangannya seperti apa,” katanya.

Wira juga tak jarang menemukan siswa yang datang bukan dengan niat melatih skill untuk mendapatkan pekerjaan. Beberapa kali dia melatih siswa yang terang-terangan mengakui hanya sekedar mengisi

waktu luang.

Wira melatih 8 siswa per kelas, mengikuti rekomendasi lembaga buruh dunia ILO. Komposisi pelatihan 30%:70%, “Perbandingannya, 30 persen teori, 70 persen praktik,” katanya. Tantangan lain muncul ketika memasuki sesi praktik. Banyak alat yang digunakan di BBVP Bekasi sudah berusia tua. Meskipun secara performa alat-alat itu masih bisa digunakan, Wira mengatakan perlunya peremajaan alat.

“Grinder yang kita pakai di sini sudah dari 2018. Itu bisa awet karena kita paksakan awet, kita bongkar dan rawat sendiri. Secara kelayakan sebetulnya sudah nggak layak. Tapi ‘kan kita dibatasi oleh APBN, ada efisiensi, enggak boleh pengadaan.”



CPMI datang dari berbagai latar belakang (Suar.id/Harits Arrazie)

Selain peremajaan alat, peningkatan kualitas siswa dapat dilakukan dengan memperbanyak ruang-ruang pelatihan. Yani, kepala jurusan pengelasan, dan Wira berpendapat demikian. Dengan semakin banyaknya pelatihan yang bisa diakses, semakin banyak potensi untuk menghasilkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan.

Meskipun bekerja sama dengan berbagai perusahaan di dalam dan luar negeri, BBVP Bekasi tidak bertugas menempatkan tenaga kerja. Laksmi, dari Kios Siap Kerja BBVP Bekasi, mengatakan tugas BBVP hanya untuk merekrut siswa. “Untuk pilihan tempat kerja, itu tergantung dari siswa mau kerja di mana.” katanya.

Direktur Utama PT Assalam Karya Manunggal, Sulaiman Sultoni, mulai melirik peluang persebaran PMI ke negara Eropa. Sejak 2019 atau sebelum masa pandemi Covid-19, perusahaan Sulaiman mengirim PMI berstatus staf hotel, operator pabrik, mekanik hingga sopir. Untuk pekerjaan yang termasuk berketerampilan rendah ini, biasanya dikirim ke kawasan Eropa Timur macam Polandia, Romandia, Hungaria dan Slovakia.

Jenjang pendidikan yang disasar adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Sebelum berangkat, CPMI dilatih bahasa Inggris di LPK yang juga dimiliki Assalam Karya Manunggal. Soal kemampuan teknis, misal staff perhotelan, Sulaiman mengirim para CPMI ke rekanan hotel maupun hotel miliknya. Sulaiman mengklaim seluruh pengajar bahasa dan instruktur yang mengajar tenaga kerja sudah tersertifikasi.

Beralih ke sektor perawatan, Jerman dan Belanda menjadi negara utama penempatan PMI dari Assalam Karya. Kata Sulaiman, perawat yang bekerja

di rumah sakit atau panti jompo di sana bisa diganjar gaji hingga Rp45 juta per bulan. Dengan gaji jauh lebih tinggi dibanding di Indonesia, sasaran PMI berasal lulusan D3 dan sarjana S1. Kompetensi utama yang kudu dimiliki adalah bahasa. Soal kemampuan teknis, pihak P3MI melobi pemberi kerja di dua negara tersebut untuk mengikuti sertifikasi atau ijazah kampus asal pekerja.

Namun pelatihan bahasa dipikir betul Sulaiman tidak mudah bagi CPMI. Soalnya, LPK miliknya belum mampu memfasilitasi. Semisal bahasa Jerman, pihaknya mesti mengalihkan pelatihan ke konsultan kerja Jerman yang ada di Bandung. Di sana, ada pelatihan bahasa selama 7-9 bulan dengan target sertifikasi B-2.

Jika merujuk harga pelatihan dari lembaga Goethe, biaya pelatihan bahasa plus ujian sertifikasi tembus Rp 30 juta. Nilai itu belum ditambah untuk biaya hidup selama pelatihan bagi CPMI yang berasal dari luar daerah. Belum lagi biaya keberangkatan yang berbiaya sedikitnya puluhan juta rupiah.

Bila merujuk Undang-undang Nomor 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, CPMI hanya tidak dikenakan biaya penempatan, tapi tidak mengatur soal biaya pelatihan atau biaya lain dalam menyiapkan keberangkatan.

Dan berdasar Keputusan Kepala BP2MI Nomor 325/2024 tentang Biaya Penempatan Migran Indonesia yang Ditempatkan oleh P3MI kepada Pemberi Kerja Berbadan hukum di Jerman, CPMI pun dikenakan biaya hampir Rp50 juta. Besaran dana itu mulai dari biaya transportasi dalam negeri, cek kesehatan hingga biaya jasa perusahaan sebesar EUR 2.273 atau setara Rp 43 juta. “Gratis (biaya bagi CPMI) tidak ada, omong kosong!” kata Sulaiman.

Melihat kebijakan yang belum berpihak penuh pada CPMI, Sulaiman melobi perusahaan atau pemberi kerja di Jerman dan Belanda untuk menanggung sebagian besar biaya penempatan. Hasil membujuk pihak 'asing' berbuah subsidi sejumlah biaya. Bahkan ongkos pelatihan pun

ditanggung. "Untuk perawat ini saya minta khusus, akhirnya Belanda lah pertama kali setuju membiayai sampai tiket dan sekolahnya," tutur dia. Sedangkan, Jerman bersedia menanggung seluruh biaya penempatan, dengan catatan pekerja menanggung biaya pelatihan bahasa.



Pemberangkatan 13 pekerja migran Indonesia ke Jerman 9 Juli 2023. (Antara/Azmi Samsul Maarif)

Masih soal tantangan biaya, sebenarnya pemerintah memiliki kebijakan kredit usaha rakyat untuk dimanfaatkan CPMI sebagai modal. Pada Juli ini, Kementerian Perekonomian menyatakan batas KUR yang bisa dipinjam demi proses pemberangkatan, termasuk pelatihan mencapai Rp100 juta. Tetapi, implementasi KUR bagi pekerja migran yang bergulir sejak 2015 ini tak semulus bayangannya. Sulaiman bilang banyak mendengar cerita CPMI yang ditolak pengajuan KUR-nya lantaran hasil BI-checking.

“

Sebenarnya pemerintah memiliki kebijakan kredit usaha rakyat untuk dimanfaatkan CPMI sebagai modal.

”

Sulaiman menyebutkan, saat ini sudah cukup banyak pekerja migran berstatus ART yang selama ini rentan dieksploitasi tanpa kontrak kerja jelas dan upah minimum. Sehingga perlu peralihan status pekerja domestik menjadi caregiver dan memperbanyak perluasan pekerjaan perawat, terlebih di kawasan Eropa, mesti dilakoni. "Poles saja (kemampuannya). Karena ini tugas negara kita jadikan orang ini pandai," ucapnya.

Sedangkan di Jepang, penyerapan PMI sektor keperawatan masih didominasi status magang, alih-alih pekerja penuh waktu. Dari penelusuran sebanyak 300 LPK yang terdaftar di Kementerian Ketenagakerjaan, mayoritas menawarkan pekerjaan magang. Status kerja ini berdampak pada terbatasnya durasi kerja dan besaran upah. Padahal pekerjaan yang ditawarkan termasuk caregiver, dan Jepang secara penempatan selalu masuk lima negara teratas tujuan

Berangkat Pakai Pinjaman Swasta

Rose Lina, pengelola di LPK Indonusa Gemilang menyebut, pekerja magang biasanya diganjar upah setengah dari pekerja yang memiliki visa Specified Skilled Worker. Ambil contoh, gaji seorang perawat lansia atau caregiver di negeri sakura mulai Rp 15 juta sehingga gaji magang hanya Rp7,5 juta atau hanya sedikit lebih besar dari UMR Jakarta. Itu pun masih bersifat kotor belum ditanggung biaya hidup.

Sama seperti bekerja di Eropa, tantangan bekerja di Jepang juga soal biaya. Calon pekerja migran mesti merogoh kocek sampai Rp10 juta untuk pelatihan bahasa selama 6 bulan. Ditambah, biaya keberangkatan sedikitnya Rp 35 juta. Kata Rose, banyak CPMI yang sudah lolos sertifikasi bahasa, tapi gagal berangkat karena keterbatasan dana.

Sejauh ini, LPK yang berlokasi di Bekasi itu menawarkan dana pinjaman bagi CPMI. Rose bilang

upaya calon pekerja memperoleh akses KUR selalu terhambat agunan. Walhasil, mereka lebih banyak memilih skema pinjaman swasta. Kini, sedikitnya ada 10 jebolan LPK Indonusa Gemilang yang berhasil diberangkatkan ke Jepang dari P3MI di Jakarta. "Kami menyediakan dana talangan untuk pemberangkatan. Nanti potong gaji itu di bulan kedua sampai lunas," ujar Rose.

Inisiatif lain LPK untuk menggenjot kuantitas adalah dengan memperbaiki kualitas pelatihan bahasa CPMI. Keterlibatan swasta seperti Japan Foundation Jakarta berperan penting. Sejumlah medium ajar seperti buku dan infrastruktur media pembelajaran dipasok lembaga nirlaba milik pemerintah Jepang itu. Keterlibatan yang sama diharap datang dari pemerintah sendiri. "Harusnya ada subsidi ya, karena kami juga membuka lapangan kerja," harap Rose.



Membangun Desa dari Negeri Seberang

Sebelum tagar #KaburAjaDulu heboh di jagat maya, warga Kabupaten Pati sudah ramai-ramai mempratikkannya sejak 30 tahun lalu. Menjadi pekerja migran, menopang perekonomian desa.

Gapura Desa Pasuruhan, Kecamatan Kayen, Kabupaten Pati, Jawa Tengah, boleh jadi seperti kebanyakan gapura desa lain. Namun memasuki desa yang berada 20 kilometer ke selatan dari pusat Kabupaten Pati itu, suasana berbeda segera terasa. Paling kentara adalah gapura di tiap gang. Dengan warna merah mencolok, gapura-gapura itu dibangun tinggi besar dari keramik.

Memasuki wilayah desa, Rabu 2 Juli 2025 lalu, sebagian besar rumah tampak baru, megah, dan warnanya mencolok. Tak sedikit pula yang sedang membangun atau merenovasi kediamannya. Puncaknya, di tengah desa berdiri megah Masjid Jami' Baiturrohim dengan warna kuning-coklat dan dilengkapi menara. "Ini renovasinya sekitar satu tahun, termasuk dengan dukungan pekerja

migran dari Pasuruhan," ujar Kepala Desa Pasuruhan, Nurul Huda.

Sejak awal 1990-an, banyak warga Pasuruhan bekerja di luar negeri. Mereka merantau ke sejumlah negara, seperti Malaysia, Hongkong (China), Taiwan, Korea Selatan, hingga Arab Saudi. "Sekitar 70%-80% persen warga Pasuruhan sedang atau pernah menjadi pekerja migran," ujar Huda.

Saat ini tercatat ada 901 kepala keluarga (KK) di Pasuruhan. Pihak desa mengklaim warga Pasuruhan yang terbanyak jadi migran di Kecamatan Kayen, bahkan di Kabupaten Pati. "Waktu pemilu, dari 1.700 orang di daftar pemilih, hanya 800 orang yang nyoblos," kata Huda.

Dari Luar Pulau Hingga ke Negeri Seberang



Syafii, 66 tahun, mantan pekerja migran generasi ke dua desa Pasuruhan (Suar.id/Arif Koes)

Banyaknya warga yang bekerja ke mancanegara dilatari kondisi alam Pasuruhan yang berdampak ke taraf ekonomi warga. Pada 1990-an, Pasuruhan kerap dilanda kekeringan. Hasil pertanian tak sesuai harapan. Saat itu, sejumlah warga pun memutuskan merantau ke luar Jawa, terutama ke Sumatera. Dari pengalaman itu, beberapa orang memutuskan "melebarkan sayap" ke negeri seberang.

Salah satunya adalah Syafii, 66 tahun. Ditemui se usai menanam jagung di ladangnya, ia mengaku sebagai angkatan kedua warga Pasuruhan yang menjadi migran. Pada 1987, ia pertama kali merantau ke perkebunan sawit di Palembang, lalu ke kawasan Kerinci di Sumatera Barat.

Pada tahun-tahun itu, ia menyebut gelombang pertama yang terdiri dari 3-4 orang Pasuruhan berangkat ke Malaysia. “Saya menyusul pada 1990. Waktu itu ada tekongnya,” kata dia menyebut istilah calo.

Syafii mengaku merantau hingga 2021. Sempat beberapa kali pulang-berangkat, ia memutuskan berhenti ketika izin tinggalnya habis. “Tapi saya sudah dapat kenang-kenangan, kepala saya diinjak sawit 25 kilogram,” ujarnya mengingat kejadian getir itu seraya tertawa. Hasil dari merantau ia gunakan untuk menyekolahkan anak dan membeli sawah. Dari 2 anak dan 3 cucunya, tak ada yang mengikuti jejaknya sebagai pekerja migran.

Jejak pekerja migran antar-generasi justru ditempuh Huda (43), si kepala desa sendiri. Setelah lulus SMA tahun 2000, sebagai anak laki-laki satunya dan tertua--ia punya satu kakak, tapi sudah meninggal, ia dituntut untuk membantu orang tua menghidupi 3 adik perempuannya yang masih kecil.



Kepala Desa Pasuruhan, Nurul Huda (Suar.id/Arif Koes)

Huda pun merantau ke Malaysia mengikuti jejak sang ayah. Selama tiga tahun, ia bekerja perkebunan sawit di Perak dan Johor. Setelah itu, perantauannya berlanjut ke Arab Saudi--namun di bidang yang berbeda.

Huda menjadi tukang masak di sebuah restoran. “Seharusnya memang punya skill dulu, tapi waktu itu saya nekat. Sampai sana dlongap-dlongop (tidak tahu apa-apa). Tapi di sana ada pelatihan dan kita diajari. Saya dianggap pintar,” tutur bapak tiga anak ini.

“

Orang Indonesia di perantauan tergolong cepat belajar, adaptif, dan rajin. Ini berbeda dengan perantau dari negeri lain seperti India dan Bangladesh yang butuh waktu lama belajar dan

”

Huda menyebut, orang Indonesia di perantauan tergolong cepat belajar, adaptif, dan rajin. Ini berbeda dengan perantau dari negeri lain seperti India dan Bangladesh yang butuh waktu lama belajar dan tidak tekun. Menghabiskan tiga tahun di Saudi, Huda pulang pada 2007. Setelah beberapa tahun di kampung, ia kembali merantau pada 2012. Kali ini ke Korea Selatan untuk bekerja di sebuah pabrik boks aki selama 4 tahun.

“Setelah pulang, main-main kayak gini (di pemerintahan desa), keterusan. Sebenarnya mau balik (merantau) lagi. Tapi ada dorongan dari warga untuk mengabdikan,” ujar Huda yang menjabat kades sejak 2021 ini.



Pulang Merantau Kembali Jadi Petani

Jika pada 1990-an karena kekeringan, kondisi sawah Pasuruhan saat ini justru terdampak banjir. Saat disambangi langsung ke lokasi, beberapa lahan memang terlihat baru ditanami. Sebagian lain masih menyisakan tanah berlumpur yang belum bisa jadi tempat bercocok tanam. Sebagian yang lain justru masih tergenang air. Pada awal 2025 kawasan persawahan ini dilanda banjir dan belum kering di sejumlah petak sawah. Tahun lalu banjir bahkan berdampak hingga kawasan permukiman.

Desa ini menjadi langganan banjir karena dilalui cabang Sungai Pamali Juwana. Sungai mengalami pendangkalan sehingga mudah meluap saat hujan turun. Upaya normalisasi memang sudah dilakukan, tapi hasilnya tak memuaskan. Apalagi kontur wilayah ini juga berupa cekungan.

“Panen 6-7 ton per hektar di sini sudah bagus banget. Padahal target Pak Bupati baru 10 ton per hektar,” ujar Huda merujuk pernyataan Bupati Pati Sudewo yang baru dilantik awal tahun ini.

Para petani di kawasan ini juga mantan pekerja migran. Nyaris semuanya pernah merantau ke luar negeri. “Mayoritas mata pencaharian warga Pasuruhan ya pekerja migran, bukan petani,” kata Huda.

Menurutnya, faktor utama pekerja migran untuk terus bekerja di luar negeri adalah gajinya. Tanpa menyebut nominal, minimal proporsi gaji di negara lain adalah 2,5 kali gaji pekerjaan serupa di negeri sendiri. Uang ini tentu dikirim ke kampung untuk menopang ekonomi. Dampak lain ada pada peningkatan sumber daya manusia (SDM). “Orang tua bisa sekolahkan anaknya, bahkan sampai kuliah. Sekolah dan pesantren di sini juga banyak (dibangun),” kata dia.

Sumbangan juga mengalir untuk berbagai kegiatan sosial dan keagamaan. Mulai dari pengajian, dana kematian, sedekah bumi, karnaval 17-an, hingga pertunjukan

musik horeg, mendapat dukungan dari warga migran. Dana tersebut dikelola secara kolektif.

Sebagai contoh, Huda pernah menggagas paguyuban Pasuruhan di Korea Selatan. Setiap orang memberi iuran 10 ribu Won per bulan. Dari 20-30 migran di sana dapat terkumpul sekitar Rp25 juta per tahun. “Ini untuk santunan warga duafa, yatim, piatu dan jompo. Disalurkan tiap tahun jelang hari raya Idulfitri door to door sampai sekarang. Itu belum dari negara lain,” katanya.

Faktor lain adalah karena gengsi. Imam Buchori, warga setempat yang merantau ke Arab Saudi untuk bekerja di bidang otomotif, misalnya. Selepas SMA, ia tergoda jadi pekerja migran setelah melihat gaya hidup rekannya. “Mereka sudah nasi (sepeda motor Honda) PCX, masak kita masih naik (Astrea) Grand,” katanya.

Tak Gentar Cerita Buruk Hidup di Negeri Orang

Huda tak memiliki data detail terkait aktivitas migran. Yang jelas, di mejanya sudah masuk puluhan permohonan dokumen sebagai syarat bekerja di luar negeri. “Kalau perputaran uang dari kiriman, wah sudah besar sekali. Di sini banyak pahlawan devisa yang membantu negara,” katanya.

Kendati demikian, Huda menyatakan, tak ada fasilitasi dari pemerintah dan pihak swasta terkait aktivitas migran di Pasuruhan. “Semua keberangkatan itu atas inisiatif sendiri-sendiri. Cari agen sendiri, ikut pelatihan sendiri,” ujarnya.

Menurutnya, selama warga Pasuruhan menjadi migran, tak ada kejadian buruk yang terjadi. Warga juga tak khawatir di perantauan karena biasanya sudah ada kerabat yang berada di sana. Migran yang mengalami kekerasan memang, tapi kata dia tidak banyak. Ada pula yang jadi korban penipuan, tapi kebanyakan warga tak kapok.

“Yang meninggal di Arab ada, tapi sudah lama sekali. Total yang mengalami kecelakaan kerja dan sakit sampai meninggal sekitar 20-an orang. Yang ke Kamboja karena iming-iming gaji besar (di usaha judi online) enggak ada,” kata dia.

Menurutnya, penanganan migran makin baik, terutama sejak di masa pemerintahan Presiden Susilo Bambang Yudhoyono. “Waktu itu pernah warga Pasuruhan diantar satu bus sampai ke rumah. Karena sebelumnya, ramai soal TKI yang disandera oknum di Medan,” imbuh Huda.

Yang menjadi keprihatinan saat ini, justru dampak sosial dan psikologis pada keluarga yang ditinggal merantau. Budaya negatif dari luar, seperti menenggak minuman keras, ikut masuk ke desa, bahkan turut merembet ke anak-anak. “Anak-

anak yang ditinggal orang tua juga belajarnya tidak fokus. Banyak yang nakal,” katanya.

Untuk itu, ia setuju adanya program-program pemberdayaan supaya warga tak terus-terusan merantau. Dalam gambarannya, warga migran yang sukses adalah yang mampu mengelola keuangannya, seperti membuat usaha yang produktif. Segelintir contoh sudah ada, seperti peternakan ayam atau usaha toko. “Migran yang sukses itu biasanya punya rumah dan usaha. Kalau belum ada usaha, belum sukses. Kalau ada rumah tapi menganggur, nanti balik

Desa **Peduli** Pekerja Migran

Pada 2017, Pasuruhan bersama sejumlah desa di Kabupaten Pati menjadi sasaran program Desa Migran Produktif (Desmigratif) dari Kementerian Tenaga Kerja (Kemenaker). Program ini memberi pelatihan pada mantan migran atau keluarganya supaya memiliki keterampilan, berdaya, dan tak lagi pergi keluar negeri.

Tahun 2020, Desa Pasuruhan mendapat penghargaan Kemenaker sebagai Desa Peduli Pekerja Migran Indonesia. Sertifikatnya, yang ditandatangani Menaker Ida Fauziyah, terpajang di lemari di belakang meja kerja Huda. Namun selama menjabat kades sejak 2021, ia merasa tak ada tindak lanjut program tersebut di Pasuruhan.

Program tersebut dikelola pemerintahan desa sebelumnya. “Sebenarnya dulu itu biar warga ndak ke luar (negeri) lagi. Ada pelatihan dulu di dinas. Ngelas, bengkel, PKK. Walau seperti itu belum ada efeknya. Masih tetap ke luar (negeri). Setelah itu ilang sendiri,” ujar Huda.

Pihaknya pernah mengajukan pendirian Balai Latihan Kerja (BLK) di Pasuruhan. Tapi permohonan tak membuahkan hasil. Dua BLK di bidang komputer dan penjahitan justru dibuka di desa tetangga. “Ibaratnya kami tidur nunggu hujan saja,” kata Huda.



Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, Disnaker Kabupaten Pati (Suar.id/Arif Koes)

Eko wahyu Anggoro, staf Layanan Terpadu Satu Atap Penempatan Tenaga Kerja Luar Negeri, Disnaker Kabupaten Pati, menjelaskan Desmigratif memang digencar Kemenaker RI pada 2017-2021. Saat itu enam desa di Pati, termasuk Pasuruhan, menjadi targetnya dan didukung pelatihan beserta sarana prasarana. “Ini ditujukan untuk purna pekerja migran dan keluarganya,” kata Wahyu yang terjun langsung mengurus program pemberdayaan eks migran di desa-desa di Pati.

Namun setelah periode itu program Desmigratif tak berlanjut. Tahun lalu, program tersebut diadakan lagi dengan menyasar dua desa, yakni di Sitiluhur dan Sugihrejo, berupa pelatihan boga. Itu pun pendanaan bukan dari pusat,

“

Kabupaten Pati menempati posisi keempat se-Jawa Tengah dalam hal jumlah pekerja migran—dengan sentra di Kecamatan Kayen dan Sukolilo.

”

Sasaran program, adalah desa yang dinilai jadi kantong migran di Pati berdasar data Kemenaker RI. Adapun Kabupaten Pati menempati posisi keempat se-Jawa Tengah dalam hal jumlah pekerja migran—dengan sentra di Kecamatan Kayen dan Sukolilo. Hingga Juni tahun ini, sudah ada 1000-an warga Pati yang secara resmi mendaftar kerja ke luar negeri.

Program Terdampak Efisiensi Anggaran

Tahun ini, program pemberdayaan eks migran tak diagendakan lagi lantaran adanya efisiensi anggaran. “Dulu program itu mendapat bantuan alat seperti komputer, ada ruangan khusus, dan untuk jangka panjang. Cuman realitanya sekarang enggak ada, program enggak jalan, apalagi wilayah-wilayah Desmigratif bergeser dari data Kementerian,” ujar Wahyu.

Tentu ini sangat disayangkan. Karena program penempatan PMI apalagi yang memiliki kompetensi tinggi akan berdampak kepada ekonomi daerah di mana para pekerja migran ini berasal.

Dana remitansi, selalu mengalir ke ekonomi lokal melalui pengeluaran untuk kebutuhan dasar, pendidikan, dan bahkan investasi usaha kecil setelah PMI kembali pulang. Pada tahun 2023, Bank Indonesia melaporkan remitansi sebesar \$14,2 miliar — jumlah yang sebanding dengan seluruh kontribusi PDB dari sektor layanan kesehatan dan pekerjaan sosial.

Sementara remitansi memberikan bantuan keuangan langsung, dampak jangka panjangnya terhadap mobilitas ekonomi berkelanjutan dari hasil penelitian yang dilakukan Indonesia Business Council menunjukkan bahwa peningkatan remitansi sebesar 1% dikaitkan dengan peningkatan PDB provinsi (PDRB) sebesar 0,01%.

Potensi manfaat ekonomi dari remitansi dapat ditingkatkan secara signifikan ditingkatkan dengan meningkatkan penempatan PMI dan meningkatkan keterampilan pekerja untuk peran yang membutuhkan keterampilan lebih tinggi.

Peningkatan keterampilan sangat penting karena tidak hanya meningkatkan jumlah kiriman uang tetapi juga membekali para migran yang kembali dengan keterampilan yang lebih berharga.

Arif Koes Hermawan (Pati)



Cari Cuan di Negeri Orang, Tentang **Cinta** dan **Pengorbanan**

Banyak warga Indonesia Indonesia jadi pekerja migran karena sempitnya lapangan kerja layak di negerinya sendiri. Lembaga pelatihan dan perusahaan penempatan jadi penentu keberhasilan.



Seorang sensei di LPK Tri Indonusa Gemilang memandu calon pekerja migran melafalkan kata demi kata dan kalimat demi kalimat bahasa Jepang dengan benar. (Suar.id/Harits Arrazie)

Ruangan itu berbentuk kotak. Empat sisi dindingnya berwarna putih. Satu unit kipas angin menempel di salah satu sisi dinding, bergerak ke kanan dan kiri, menghembuskan hawa sejuk ke seisi ruangan.

Di ruang kelas LPK Tri Indonusa Gemilang itu, kalimat-kalimat berbahasa Jepang bergema. Rose Lina, seorang sensei, memandu pelajaran dengan sabar, mengajak 16 orang lain di dalam ruangan melafalkan kata demi kata dan kalimat demi kalimat dengan benar. Mereka semua kompak mengenakan batik.

Sementara menyimak sensei Rose, 16 orang itu juga fokus menatap papan tulis yang ditembakkan proyektor. Mereka memperhatikan berbagai huruf kanji yang muncul di sana. Sebagian besar segera membuka buku catatan, lantas menuliskan apa yang sensei Rose katakan. Sebagian kecil memilih jalan pintas: memotret. Sisanya berusaha keras melawan kantuk, menopang dagu dengan tangan agar tidak ketiduran.

Pagi itu, selepas melakukan senam taisho, mereka memulai pelajaran dengan melafalkan penyebutan waktu dalam bahasa Jepang. Sensei Rose berulang kali melontarkan pertanyaan. Siapa pun yang tahu jawaban boleh langsung menjawab. Sesekali, Rose iseng menunjuk siswa secara acak untuk menjawab pertanyaannya.

“Nanji ni nemasu ka? (tidur jam berapa?),” Sensei Rose melontarkan pertanyaan. Jawaban siswa bermacam-macam, tetapi berpola: antara jam 9 sampai jam 12 malam.

Rose lanjut melontarkan pertanyaan baru. “Nanji ni okimasu ka? (bangun jam berapa?)”

Dia kembali menunjuk seorang siswa secara acak. Begitu siswa itu menjawab, ruangan kelas langsung dipenuhi gelak tawa. Dia menjawab jam 11. Saat itu jam dinding menunjukkan pukul 10.30.

Sesi belajar berlanjut. Layar proyektor kini menampilkan banyak kalimat berbahasa Jepang yang tidak lengkap. Siswa diminta membaca dengan seksama kalimat-kalimat itu. Lagi, secara acak, Rose meminta mereka maju ke depan, melengkapi kalimat itu langsung di papan tulis.

Kali ini tidak ada gelak tawa yang pecah. Siapa pun siswa yang ditunjuk Rose, berhasil melengkapi kalimat-kalimat itu dengan benar. Tampaknya para siswa sudah menguasai betul materi yang sifatnya mendasar ini.

Ada 16 Siswa yang sedang belajar bahasa Jepang, mereka adalah calon pekerja migran Indonesia (CPMI) tujuan penempatannya ke negeri Matahari terbit, Jepang. Ragam pekerjaannya beragam, mulai dari caregiver, kontruksi, hingga pengolahan makanan.

Rose mengatakan, kemampuan Bahasa Jepang sangat penting dikuasai oleh CPMI. “Banyak kasus bullying kepada pekerja asing di Jepang terjadi karena mereka nggak menguasai bahasanya.”

Layar proyektor berganti menunjukkan rincian kegiatan seorang pekerja di Jepang. Rose memutar rekaman suara. Semua muridnya menyimak dengan serius, bersiap kembali menjawab pertanyaan yang akan dilontarkan Rose.

Sebelum mereka diminta menjawab, jam menunjukkan pukul 12:00. Istirahat makan siang.

Siswa kembali masuk ke kelas pada pukul 13:00. Tapi kali ini ada yang berbeda. Jumlah siswa berkurang separuh. “Sebagian pindah ke kelas yang di lantai satu. Mereka lanjut belajar chukyu, materi pelajaran bahasa tingkat menengah,” ujar Rose.

Siswa yang tetap berada di kelas Rose kembali melanjutkan materi shokyū (materi tingkat dasar). Bahasa Jepang kembali menggema di ruangan. Layar proyektor dinyalakan. Rose melontarkan pertanyaan, CPMI menjawab. Percakapan demi percakapan terus berlangsung.

Layar proyektor menunjukkan sketsa ruang tamu sebuah rumah yang hancur berantakan. “Ini rumahnya seolah-olah habis kena gempa,” kata Rose. Secara bergiliran, Rose meminta siswa maju ke depan kelas untuk mendeskripsikan sketsa itu secara lisan. Praktik ini disebut happyou.

Beberapa CPMI terlihat membuka buku catatan dan mulai menulis. “Ditulis dulu, biar lebih mudah diingat,” kata seorang CPMI kepada temannya. Sebagian terlihat bercakap-cakap, latihan praktek langsung dengan teman yang duduk di sebelah.

Pergi Karena Cita-cita

Pergi ke Jepang sudah menjadi mimpi Ganda Nur Cahya sejak kecil. Baginya, negeri Sakura bukan sekadar tempat dari tayangan anime kesukaannya, melainkan juga peluang untuk memperbaiki kondisi ekonomi keluarga. Kini, di usianya yang baru 18 tahun, Ganda mempersiapkan langkah besar itu lewat pelatihan di LPK Tri Indonusa Gemilang.

Lahir dan besar di Bandung, Ganda dibesarkan oleh nenek dan bibinya. Ayahnya meninggal saat ia berusia dua tahun, dan ibunya pergi setelah melahirkannya. “Saya memang nggak tahu rasanya bener-bener punya ibu,” ucapnya pelan. Setelah neneknya meninggal pada 2020, dia hidup sepenuhnya bersama sang bibi dan kakak perempuannya.

Pendidikan Ganda sempat berliku. Dia pertama kali masuk sekolah kesehatan di Bekasi, tetapi hanya bertahan seminggu karena merasa malu dengan banyaknya siswi di kelas. Dia kemudian kabur ke Bandung dan bersekolah di SMKN 7 Baleendah. Namun tak lama kemudian, pamannya menelepon dan memintanya kembali ke Bekasi. Di sana, Ganda melanjutkan pendidikan di SMK Yayasan Magda Nusantara dengan jurusan otomotif hingga lulus.

Di SMK Yayasan Magda Nusantara, Ganda berkenalan dengan Suratman, seorang guru. Suratman tidak pernah mengajar Ganda. Perkenalan mereka terjadi secara tidak sengaja. Motor Suratman mogok di sekolah. Ganda menawarkan bantuan untuk memperbaikinya.

Dari situ, mereka jadi sering berinteraksi. Suratman sering

menitipkan dagangannya kepada Ganda di sekolah, yang kebetulan berjualan cimol dan basreng. Ganda menceritakan keinginannya untuk pergi ke Jepang kepada Ganda.

Gayung bersambut. Suratman ternyata seorang pengelola LPK di Bekasi. “Si Bapak cerita ke saya syarat-syaratnya dan di mana harus belajar,” kata Ganda. Suratman kemudian mengenalkan Ganda dengan Veronica Suratman, Manajer Rekrutmen di LPK Tri Indonusa Gemilang.

Setelah lulus, ia mantap memilih jalur caregiver atau kaigo. Bidang ini dirasa paling cocok karena ia pernah merawat neneknya yang sakit. “Saya enggak takut jorok,” ujarnya. Selain itu, kaigo dianggap memberinya lebih banyak kesempatan untuk berkomunikasi langsung dengan orang Jepang, sehingga kemampuan bahasanya bisa terus berkembang.

Ganda juga mempertimbangkan soal penghasilan. Dia membandingkan beberapa pilihan bidang kerja di Jepang sebelum akhirnya menjatuhkan pilihan pada kaigo. Berdasarkan hasil pencariannya, penghasilan sebagai perawat lansia bisa mencapai 25 juta rupiah per bulan, lebih tinggi dibanding pengolahan makanan yang berkisar 20 sampai 21 juta.

Sebelum mengikuti pelatihan di LPK Tri Indonusa Gemilang, Ganda pernah bekerja paruh waktu. Salah satunya di warung ayam di Bekasi sebagai tukang masak. Dia bekerja dari sore hingga dini hari, lalu tidur sebentar dan kembali bersekolah. Rutinitas itu dijalani selama lima bulan.

Dia juga sempat mencoba kerja di gudang logistik, tetapi hanya bertahan seminggu. Beban kerja yang berat membuat tubuhnya tumbang. “Angkatannya berat, bisa 30 sampai 50 kilo satu karung,” katanya. Setelah itu, ia sadar bahwa dirinya tak bisa lagi memaksakan diri bekerja sambil pelatihan.

Ganda lalu berdiskusi dengan kakaknya, dan mereka sepakat agar ia fokus belajar. Dia mengakui sempat merasa bersalah karena tidak bisa membantu ekonomi keluarga. Namun, kakaknya terus meyakinkannya untuk tetap komitmen. “Akhirnya saya fokus ke sini. Jadi enggak ke mana-mana,” ujar Ganda.

Untuk biaya pelatihan, Ganda menggunakan skema dana talangan. Uang muka dibayar kakaknya sebesar Rp7,5 juta, dan sisanya akan dicicil oleh Ganda setelah bekerja nanti. Menurutnya, sistem ini sangat membantu karena ia tidak perlu membebani kakaknya lebih jauh.

Setiap hari, Ganda masuk pukul delapan pagi dan mengikuti sesi belajar hingga sore. Baginya, kanji adalah bagian tersulit sekaligus paling menarik. Dia menikmati proses menulis karakter-karakter yang bentuknya unik. Dia merasa

tertantang untuk menguasainya dan mengaku lebih suka latihan menulis dibanding membaca.

Pelatihan juga mencakup materi teknis dasar tentang dunia kaigo. Misalnya, cara mengangkat pasien yang benar, prosedur saat terjadi insiden, dan cara membuat laporan kerja harian. Laporan itu ditulis penuh dalam huruf kanji, sehingga kemampuan membaca dan menulis menjadi krusial.

Meskipun belum melakukan praktik langsung selama pelatihan, peserta tetap dibekali pemahaman lewat modul bergambar dan diskusi kelompok. Ganda sendiri baru sekitar satu bulan mengikuti pelatihan di LPK Tri Indonusa Gemilang, sehingga belum masuk ke tahap praktik. Semua keterampilan praktis akan diuji nanti dalam ujian special skilled worker (SSW) di luar LPK.

Ganda sadar jalan yang ia tempuh tidak mudah, tetapi ia menjalaninya dengan penuh tekad. Dia ingin membalas pengorbanan bibi dan kakaknya, orang-orang yang telah menggantikan peran orang tuanya sejak kecil. “Kalau saya nggak bisa bahagiain ibu kandung saya, mungkin saya bisa bahagiain bibi saya,” ucapnya.

Berkorban demi Masa Depan

Beda dengan Ganda yang sejak awal ingin ke Jepang, Sari, sebut saja namanya begitu, menjadi tenaga migran ke negeri Jepang diawali karena keterpaksaan. Terpaksa karena tekanan ekonomi. Selepas persalinan anak pertama, Sari yang kadung berstatus pengangguran dan tinggal

bersama keluarga mungilnya di kontrakan haru mempertimbangkan cita-cita menjadi ibu rumah tangga yang hanya mengurus anak-anaknya. Hingga akhirnya lahir opsi kerja ke luar negeri, dan Jepang negara tujuannya.



Sari, 28 tahun, nama samaran, pekerja caregiver yang bekerja di prefektur Shizuoka. Sudah satu tahun bekerja di panti lansia. (Suar.id/Dokumen pribadi)

Pengalaman bekerja sebagai staf di pabrik, yang bergaji sedikit di atas upah minimum membuat Sari yakin hijrah ke negeri orang merupakan pilihan rasional. “Mikir dengan gaji di Indonesia itu pasti mau ngambil rumah itu melalui KPR, lalu kalau mau nabung, itu entah berapa tahun,” ujarnya.

Mulanya sang suami yang mencoba peruntungan jadi pekerja migran, tapi gagal seleksi masuk lembaga pelatihan. Kegagalan suami berubah jadi semangat bagi S, yang menuntun dirinya berhasil masuk LPK bernama

Hadetama. Perjuangan masuk LPK yang berlokasi di Bekasi ini mesti melewati masa setahun meyakinkan keluarga.

Pertimbangannya ada anak yang butuh dirawat tangan ibu. Tapi, faktor ekonomi lagi-lagi jadi pertimbangan utama. Anak pun butuh masa depan, dan pendidikan yang tepat menjadi pintu gerbang kesuksesan. “Mengandalkan gaji suami memang cukup untuk kehidupan sehari-hari, tapi untuk nabung bangun rumah dan nabung pendidikan anak itu, mepet sekali,” kata Sari.

Latar belakang itu membuat Sari tambah tekun belajar di LPK. Ia pun mendaftarkan pekerja migran ke Jepang sebagai caregiver atau pengasuh lansia. Setiap pelatihan bahasa dan teknis mengasuh dilewatinya secara baik. Sampai akhirnya, tak lebih dari setahun menempa diri di kelas pelatihan, Sari berhasil berangkat ke Negeri Sakura pada 2024. Hal itu dia dapat setelah lolos sertifikasi Specified Skilled Worker atau SSW. Sertifikat bekerja itu diperoleh usai berhasil ujian bahasa Jepang, yang tak mudah ditembus.

Kini, sudah genap satu tahun Sari bekerja di Jepang sebagai pengasuh. Di sana, dia ditempatkan di panti lansia, persisnya di prefektur Shizuoka, yang dekat dengan Gunung Fuji. Dia masih ingat betul pinggang sempit terkilir saat salah posisi angkat pasien di hari-hari awal mulai bekerja. Dia juga ingat rasa sakit betis kaki saat ikuti ritme jalan seniornya yang gesit menghampiri pasien lantai demi lantai.

Tempat kerja Sari terbagi tiga lantai, dengan satu lantai khusus berisi para lansia yang sudah payah bergerak. Energi dan emosi terkuras ketika para pengasuh dapat jatah kerja di lantai tersebut. Bagi Sari, masa awal bergabung cukup menantang lantaran penguasaan bahasa masih menjadi persoalan.

Sebab, jika sampai salah pilih kosakata, maka bakal salah komunikasi sehingga kebutuhan lansia bisa terlewat. Untungnya, kata Sari, kultur kerja di sana saling membantu. “Kerjanya harus cepat. Enggak ada kerjaan yang ditunda. (Tapi) team work-nya juga jalan dan terbuka menerima kekurangan pekerja,” ucapnya.

Sudah setahun bekerja, tidak sedikit momen didapat. Sedikitnya Sari mengasuh puluhan lansia tiap minggunya. Masih teringat jelas suap demi suap makanan yang diberi, pembalut tiap pembalut yang diganti hingga membopong opa dan oma berjalan. “Lihat lansia yang sering merenung, lalu tiba-tiba senyum, itu bikin senang. Ada juga lansia yang jarang bicara, lalu bilang makasih ke kita, bahkan ada yang ingat nama kita, itu jadi kebanggaan tersendiri,” ungkap Sari.

Baru setahun memulai, Sari juga merasa sudah ada perbaikan kualitas ekonomi. Cita-citanya memiliki rumah mulai terasa di tahun pertama. Bekerja delapan jam sehari, yang terbagi tiga sif diganjar gaji puluhan juta rupiah, tepatnya 21 juta. Dari jumlah itu, enam juta terpotong untuk biaya asuransi kesehatan, pajak dan tempat tinggal, yang beban bayarnya 50:50 dengan pemberi kerja. “Bagian 10 juta bisa ditabung. (Dan) 6 juta untuk kehidupan sehari-hari,” katanya, yang setiap bulan tak lupa mengirim uang ke suaminya.

Ganjaran gaji sebesar itu terasa sepadan jika dikalkulasikan dengan biaya pendidikan di LPK yang berjumlah 12 juta rupiah dan ditambah biaya keberangkatan sekira Rp28 juta. Sari mematok estimasi tabungan bisa cukup membangun rumah dengan bekerja selama lima tahun. Biaya pendidikan anak, juga diprediksi bisa terpenuhi dalam rentang waktu kerja tersebut.

Saat tabungan terkumpul, Sari sudah melirik tanah di daerah Temanggung untuk dibangun rumah impian. Baginya, rumahnya kelak bukan diukur dari ukuran dan desain, tapi sejauh mana rumah menjadi tempat untuk pulang. Pun, sebidang tanah dan bangunan bakal menjadi simbol babak baru kehidupan. “Sekarang saya punya keluarga kecil, dan bagaimana sekarang saya membentuk keluarga ini dengan harapan menjadi lebih baik dari keluarga saya sebelumnya,” tutur dia.

Bicara ihwal membangun keluarga,

Sari sempat berpikir Jepang menjadi tempat yang baik memulai lembar baru perjalanan. Tak menutup arah, suami dan anaknya bakal diboyong. Semua dipantik dari tata kelola di negara itu yang dianggap keawat baik dibanding tanah kelahiran.

Mulai dari kualitas pelayanan publik, kultur sampai pendidikan, yang dirasa cocok untuk tumbuh kembang. “Tapi kalau balik ke Indonesia, saya kepikiran bangun bisnis fashion, bikin brand pakaian sendiri. Juga kepikiran buka toko sembako,” katanya.

Ke Negeri Penempatan Lewat LPK

Keberhasilan yang diraih Sari, salah satunya juga karena dukungan Lembaga Pelatihan Kerja atau LPK yang menjadi garda terdepan dalam memastikan kualitas pekerja migran. Selain kualitas, LPK mesti bisa memantik rasa keinginan calon

pekerja migran. LPK Hadetama yang berlokasi di Bekasi, Jawa Barat, menggunakan realitas soal kebutuhan pangsa pasar tenaga kerja sebagai caregiver di Jepang sebagai bahan jualan.



Calon Pekerja Migran melakukan senam pagi sebelum menerima pelatihan (Suar.id/Harits Arrazie)

Karena bicara kualitas, target calon pekerja migran adalah anak sekolah menengah kejuruan. Sedikitnya ada belasan SMK di kawasan Jabodetabek yang telah menjalin kesepakatan untuk mengerek jumlah lulusan masuk kelas pelatihan. Jenjang perguruan tinggi yang berfokus pada kesehatan juga disasar.

“Kami utarakan potensi kerja di Jepang. Permintaan (pekerjaan caregiver) di Jepang banyak sekali. Ibaratnya di Jepang itu satu orang Jepang diperebutkan oleh 100 perusahaan karena saking jomplangnya tenaga kerja yang mau jadi caregiver,” kata Manajer LPK Hadetama, Saffana kepada SUAR.

Saffana bilang kuantiti siswa LPK yang berstatus caregiver sudah banyak dikirim kerja ke Jepang sejak 2021 atau dua tahun setelah LPK berdiri. Sekitar 500 caregiver sudah diterbangkan ke negeri sakura hingga pertengahan 2025. “Yang jelas trennya naik terus. Caregiver target tahun lalu itu 200 siswa. Tahun sekarang target 300 siswa,” kata dia.

Penekanan sumber daya manusia dari level pendidikan SMK ini sejalan dengan riset Indonesia Business Council yang memproyeksikan jumlah pekerja migran banyak datang dari jenjang pendidikan tersebut. Apalagi, data menunjukkan angka pengangguran terbuka paling dominan diisi lulusan SMK.

“Yang kami tawarkan juga soal gaji tinggi, keamanan kerja karena di Jepang ini penempatannya enggak boleh sektor perorangan karena minimal panti lansia dan daycare lansia. Tapi kami kirim juga penempatan di rumah sakit,” kata Saffana.

“Di bulan ke-6 sudah terasa perbedaan kualitas ekonominya. Dan saya lihat para alumni yang sudah 3 tahun kerja itu pas pulang sudah bisa beli mobil dan rumah,” imbuhnya.

Dari pengalaman yang ada, kisaran gaji untuk caregiver mulai dari Rp13 juta. Perbedaan awal gaji dipengaruhi dari institusi pekerja bernaung. Jika di rumah sakit, awal gaji berkisar Rp 20 juta. Besaran gaji itu bisa didapat setelah lolos memperoleh sertifikasi SSW.

Saffana bilang biasanya ujian sertifikasi bisa ditembus melalui pelatihan intensif selama 8 bulan. Selama pelatihan itu, siswa LPK mesti merogoh kocek hingga Rp12 juta untuk biaya akomodasi selama pelatihan hingga biaya sertifikasi itu sendiri. “Kami siapkan dana talang juga. Ada kerja sama dengan lembaga perbankan termasuk koperasi,” kata dia.