
PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PENINGKATAN KOMPETENSI PEKERJA MIGRAN INDONESIA (PMI)

Oleh

Hery Sudarmanto

Pengantar Kerja Utama Kementerian Ketenagakerjaan

Email: Hery.soelarso@gmail.com

Article History:

Received: 11-08-2022

Revised: 11-08-2022

Accepted: 23-09-2022

Keywords:

Pelatihan PMI,

Kompetensi PMI,

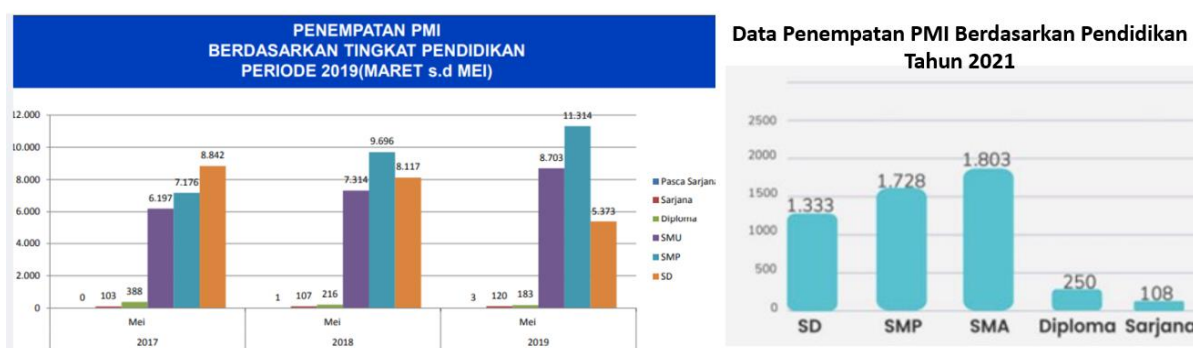
Alokasi APBD

Abstract: Untuk dapat bersaing di pasar global PMI harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan negara penempatan. UU No. 18 tahun 2017 tentang Pelindungan PMI telah mengatur kewenangan antara Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah berkaitan dengan upaya peningkatan kompetensi PMI. Pada kenyataannya alokasi APBD untuk peningkatan kompetensi PMI masih sangat minim. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana peran Pemerintah Daerah dalam upaya peningkatan kompetensi PMI dan merumuskan strategi untuk terus mendorong dan meningkatkan komitmen Pemerintah daerah melaksanakan amanat UU 18/2017. Penelitian ini menggunakan analisis data kualitatif. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode wawancara mendalam dan FGD dengan informan kunci. Hasil penelitian menunjukkan pemerintah daerah yang sudah menunjukkan komitmennya dalam mengalokasikan APBD untuk peningkatan kompetensi PMI masih sangat terbatas. Pemerintah Pusat perlu terus mendorong Pemerintah Daerah menerbitkan Peraturan Daerah berkaitan dengan pengalokasian APBD untuk peningkatan Kompetensi PMI.

PENDAHULUAN

Dalam lima tahun terakhir, rata-rata penempatan PMI mencapai 234 ribu orang per tahun dengan negara tujuan penempatan terbesar yakni Hongkong, Taiwan, dan Malaysia dimana pada umumnya PMI bekerja sebagai domestic worker, caregiver, general worker, plantation worker, dan operator. Disamping berkontribusi dalam perluasan kesempatan kerja, penempatan PMI juga memiliki kontribusi terhadap perekonomian. Sebelum pandemi Covid-19, rata-rata remitansi PMI dari tahun 2015 hingga 2019 mencapai US\$ 9.8 miliar per tahun yang sebagian besar berasal dari Arab Saudi, Malaysia, dan Taiwan. Besarnya potensi penempatan PMI tentunya juga dibarengi berbagai tantangan antara lain 63% PMI masih didominasi oleh pekerja dengan pendidikan SMP ke bawah, lebih dari 50% penempatan PMI bekerja pada sektor informal, serta penempatan PMI non prosedural (Limanseto, 2021).

Persoalan terkait PMI yang perlu mendapat perhatian dari pemerintah diantaranya adalah rendahnya pendidikan dan minimnya keterampilan/kompetensi yang mereka miliki seperti dapat dilihat pada gambar 1. Hal ini berdampak pada rendahnya kinerja mereka. Padahal, pemerintah telah menetapkan persyaratan bagi para calon PMI untuk menempuh pelatihan selama 200 jam sebelum ditempatkan di luar negeri (Sartika et al., 2020). Pelatihan tersebut akan membekali mereka dengan beberapa materi yang dapat menunjang kinerja mereka antara lain: bahasa negara tujuan, budaya negara tujuan, perlindungan hukum, serta ketrampilan dan kompetensi kerja. Pelatihan tersebut dapat ditempuh melalui Lembaga Pendidikan dan Keterampilan (LPK) dan Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) yang akan melakukan uji kompetensi kerja.



Gambar 1 : Data Penempatan PMI Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Sumber : (BP2MI, 2021)

Seiring dengan aktifnya Indonesia mengirimkan PMI ke luar negeri, terdapat hal penting yang perlu diperhatikan yaitu kondisi kompetensi PMI yang dikirim khususnya yang bekerja di sektor informal. Tuntutan kerja yang semakin tinggi mengharuskan PMI untuk memiliki dan meningkatkan kompetensi kerjanya. Fakta di lapangan sering menunjukkan bahwa kualitas tenaga kerja Indonesia harus ditingkatkan. Apalagi dalam menghadapi era globalisasi ekonomi dan perdagangan bebas yang memungkinkan masuknya tenaga-tenaga kerja asing ke tanah air, maka pemerintah dan masyarakat Indonesia mutlak harus meningkatkan kualitas tenaga kerjanya agar mampu bersaing dengan tenaga kerja luar negeri. Sebagai gambaran, saat ini kualitas tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri masih dianggap lebih rendah dibanding kualitas tenaga kerja dari negara tetangga seperti Filipina. Dengan bukti bahwa tenaga kerja Filipina dihargai (dibayar) beberapa kali lipat lebih mahal dibanding tenaga kerja Indonesia.

Beberapa kompetensi yang sekiranya wajib dimiliki oleh PMI yaitu kompetensi kerja yang sesuai dengan bidangnya, pengetahuan situasi dan kondisi lingkungan kerja di negara yang akan dituju, kemampuan berbahasa asing, serta pengetahuan tentang hak dan kewajiban selama menjadi PMI. Dari penelitian Pusat Studi ASEAN menyebutkan kualitas tenaga kerja Indonesia masih kurang memadai, terutama kompetensi bahasa Inggris. Bahkan tingkat kemampuan bahasa Inggris masyarakat Indonesia masih di bawah Malaysia dan India yang berada di level tinggi, lalu diikuti oleh Korea Selatan, Vietnam, Jepang dan Taiwan. Salah satu kelemahan di masyarakat kita adalah tidak menganggap penting kemampuan berbahasa asing. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya beberapa kompetensi yang harus dimiliki oleh PMI menunjukkan bahwa kompetensi-kompetensi tersebut tidak hanya berhubungan antara seorang PMI dengan pekerjaannya (yang bersifat teknis),

melainkan juga antara PMI dengan lingkungan (masyarakat, sosial, budaya dan hukum) yang berlaku di negara tujuan (Priyono et al., 2016). Beberapa kompetensi tersebut tentu saja tidak muncul secara instan melainkan melalui proses pembelajaran secara bertahap atau yang bisa dengan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi PMI yang bekerja di luar negeri.

Pengiriman PMI keluar negeri dimasa yang akan datang perlu diperbaiki dengan meningkatkan kualitas pendidikan dan ketrampilan mereka. Bagi tenaga kerja, dimanapun bekerja baik di luar negeri maupun di dalam negeri pendidikan dan ketrampilan sangat penting, karena akan menentukan tingkat produktivitas yang dihasilkan. Tenaga kerja yang berkualitas adalah tenaga kerja terdidik dengan tingkat keahlian dan keterampilan yang mampu berkompetisi dengan tenaga kerja dari manapun. Pendidikan pada dasarnya lebih menekankan pada pembentukan kualitas dasar tenaga kerja serta pengembangan kompetensi, sedangkan keterampilan pengembangan ditempat kerja merupakan upaya penempatan aplikasi kompetensi untuk menghasilkan produktivitas yang tinggi.

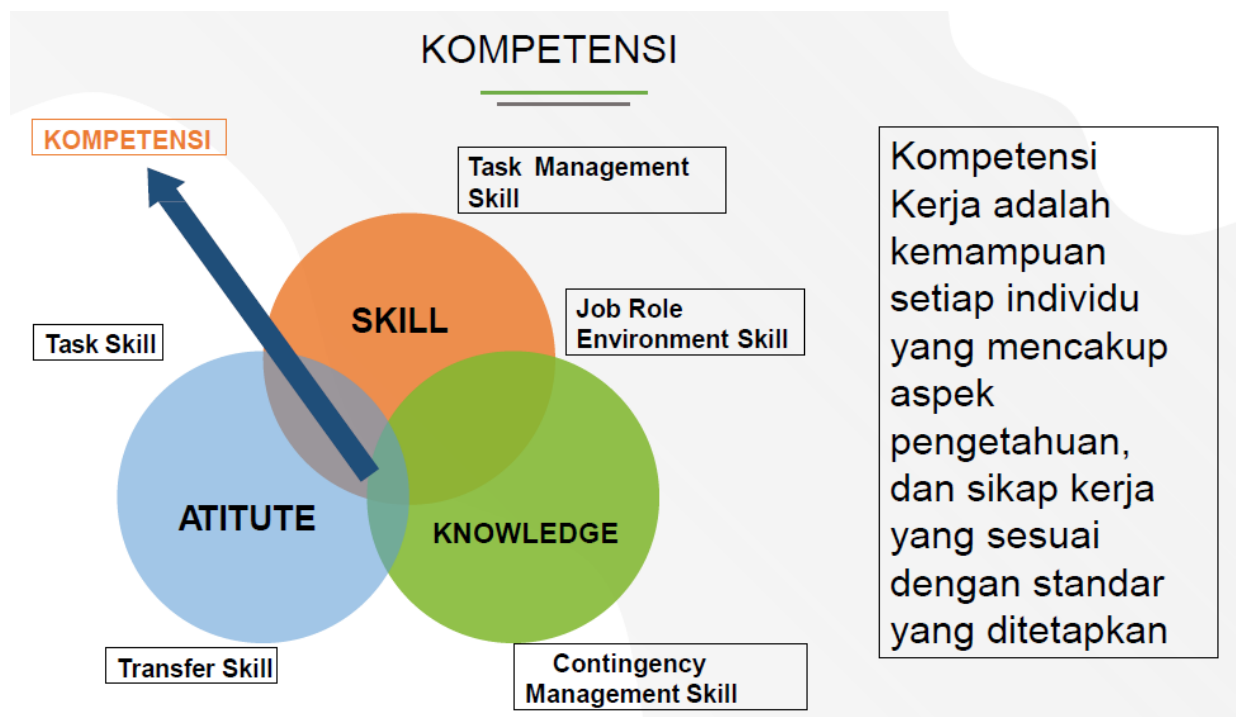
Untuk mendapatkan semuanya itu perlu kerjasama antara lembaga pendidikan, lembaga pelatihan dan swasta dalam peningkatan kualitas tenaga kerja yang merupakan tanggungjawab bersama antara pemerintah, masyarakat dan badan usaha swasta lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis permasalahan peningkatan kompetensi PMI melalui pendidikan non formal berupa pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah maupun pihak swasta serta menganalisis sejauh mana peran pemerintah daerah dalam upaya peningkatan kompetensi PMI. Hal ini penting untuk karena Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan tanggung jawab negara termasuk diantaranya berkaitan dengan peningkatan kompetensi PMI melalui pelatihan kerja. Untuk itu, di dalam UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia diatur bahwa pemerintah pusat dan daerah memiliki kewajiban untuk melindungi seluruh PMI mulai dari sebelum bekerja, selama bekerja, hingga setelah bekerja. Pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 59 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia untuk lebih menjamin perlindungan PMI dan keluarganya karena pembagian tugas dan tanggung jawab antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah terurai dengan jelas.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah banyak membahas pelatihan bagi PMI yang dilakukan oleh Lembaga Pelatihan Swasta tetapi belum banyak yang membahas sejauh mana pemerintah daerah berkontribusi dalam mendukung program-program peningkatan kompetensi PMI. Novelty dalam penelitian ini menitik beratkan pada aspek upaya pembagian peran antara pemerintah pusat dan pemerintah daerah dalam memberikan perlindungan bagi PMI khususnya berkaitan dengan peningkatan kompetensi sesuai dengan amanat UU no. 18 tahun 2017.

LANDASAN TEORI

Kompetensi Yang Harus Dimiliki oleh PMI di Sektor Formal & Sektor Informal

Pemerintah harus mempersiapkan calon PMI dengan kompetensi baik dari aspek teknis maupun bahasa dan budaya negara tujuan melalui pelatihan kerja berbasis kompetensi (PBK). Definisi pelatihan kerja berbasis kompetensi adalah proses pelatihan yang dilaksanakan untuk mencapai kompetensi kerja sesuai dengan standar kompetensi kerja yang ditetapkan. Kompetensi kerja yang harus dimiliki oleh PMI melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK) dapat dilihat pada gambar 2.



Gambar 2 : Kompetensi Kerja Yang Harus Dimiliki oleh PMI Melalui Pelatihan Berbasis Kompetensi (PBK)

Sumber : Kementerian Ketenagakerjaan, 2021

PMI dikenal sebagai pekerja yang baik di mata luar negeri. Namun, penilaian positif tersebut harus diikuti dengan kemampuan bahasa yang baik, sehingga bisa memenuhi permintaan negara-negara di Eropa guna mengisi sektor formal. Pekerja Migran Indonesia (PMI) sektor informal atau pengguna perseorangan sebelum berangkat ke luar negeri harus memiliki keterampilan yang diperlukan oleh negara penempatan. Ketika PMI mempunyai keterampilan, maka mereka tidak akan mengalami masalah di tempat kerja atau ketika menjalankan pekerjaan. Para calon pekerja migran tidak saja harus menerima pelatihan sesuai kualifikasinya, tetapi juga keahliannya terkait link and match dengan kebutuhan pasar tenaga kerja di luar negeri. Keahlian ini merupakan kunci utama dari seluruh rangkaian sistem perlindungan, seperti yang diamanatkan oleh UU No. 18 tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Jenis-jenis pelatihan yang dapat diberikan kepada PMI sektor informal/pengguna perseorangan untuk meningkatkan kompetensi mereka sehingga dapat bersaing di pasar global antara lain ; housekeeper, babysitter, family cook, elderly caretaker, family driver, gardener, child careworker, & petugas kebersihan.

Regulasi Pelatihan Bagi PMI di Indonesia

Pelaksana penempatan PMI di luar negeri terdiri dari lembaga pemerintah dan non pemerintah/ swasta (PJTKI/P3MI). Oleh karena itu, kedua badan itulah yang berkewajiban melaksanakan pelatihan bagi calon PMI. Sedangkan penanggung jawab pelatihan dan pendidikan calon PMI adalah Kementerian Ketenagakerjaan, BP2MI, Pemerintah Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota. Berdasarkan peraturan yang berlaku di Indonesia calon PMI wajib memiliki sertifikat kompetensi kerja sesuai dengan persyaratan kerja yang terdapat di

negara tujuan. Apabila calon PMI tersebut belum memiliki kompetensi kerja, maka badan pelaksana penempatan PMI wajib untuk melakukan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Calon PMI memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pendidikan dan pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pendidikan dan pelatihan kerja dalam bentuk sertifikat kompetensi dari lembaga pendidikan dan pelatihan yang telah terakreditasi oleh instansi yang berwenang apabila telah lulus dalam sertifikasi kompetensi kerja.

Pelaksana penempatan PMI swasta dilarang untuk menempatkan calon PMI yang tidak lulus dalam uji kompetensi kerja, dan juga bagi calon PMI yang sedang mengikuti pendidikan dan pelatihan dilarang untuk dipekerjakan. Regulasi berkaitan dengan Pelatihan, Pendidikan dan Sertifikasi PMI dapat dilihat pada gambar 3. Saat ini memang sebagian besar jenis pekerjaan PMI diluar negeri lebih mengarah ke jenis-jenis pekerjaan di sektor informal seperti pembantu rumah tangga (PRT), Baby Sitter maupun buruh-buruh harian lepas lainnya, namun kedepannya sangat tidak tertutup kemungkinan PMI dapat mengisi pos-pos tenaga kerja di sektor formal sebagai tenaga medis, tenaga administrasi, maupun tenaga-tenaga ahli dalam bidang-bidang pekerjaan tertentu mengingat peluang-peluang untuk hal tersebut terbuka lebar sehubungan dengan era globalisasi saat ini. Untuk itu perlunya partisipasi Pemerintah yang lebih fokus untuk memaksimal potensi-potensi SDM dalam negeri agar dapat dipersiapkan menjadi tenaga kerja siap pakai yang dapat berkompetisi di luar negeri.



Gambar 3 : Landasan Hukum Pendidikan, Pelatihan dan Sertifikasi bagi PMI
Sumber : (Kementerian Ketenagakerjaan, 2021)

METODE PENELITIAN

Berdasarkan dari sifatnya, penelitian ini digolongkan pada jenis penelitian deskriptif di mana sifat penelitian ini terbatas pada usaha mengungkapkan suatu masalah dan keadaan sebagaimana adanya, sehingga hanya merupakan penyingkapan fakta (Ishaq, 2017)

berkaitan dengan peran pemerintah daerah dalam upaya peningkatan kompetensi PMI di Indonesia. Hasil penelitian ditekankan pada memberikan gambaran secara obyektif tentang keadaan sebenarnya dari obyek yang diselidiki pemerintah daerah dan program-program peningkatan kompetensi PMI. Hasil penelitian akan digunakan untuk memecahkan atau menjawab permasalahan yang sedang dihadapi pada situasi sekarang dan untuk merumuskan strategi perbaikan ke depannya. Adapun dari segi bentuk, penelitian ini dapat dikategorikan sebagai penelitian evaluatif yang dilakukan untuk menilai program peningkatan kompetensi PMI yang telah dijalankan (Ishaq, 2017). Hasil dari penelitian ini akan digunakan untuk perbaikan dan peningkatan program peningkatan kompetensi PMI dengan mengoptimalkan peran dari Pemerintah Daerah.

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data sekunder dan data primer. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam kepada informal terpilih dari tokoh-tokoh masyarakat, masyarakat, Calon PMI, PMI Purna, LSM, Lembaga Pelatihan PMI baik milik pemerintah maupun milik swasta, Lembaga Penempatan PMI, Pejabat K/L terkait dan Pemerintah Pusat/Daerah. Analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif, yakni analisis data dengan cara menguraikan data secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, runtun, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif, sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis (Ishaq, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Pelatihan PMI Oleh Balai Latihan Kerja (BLK) Pemerintah

Pelatihan bagi CPMI adalah amanat dari UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, yaitu CPMI berhak mendapatkan perlindungan sebelum bekerja yang meliputi perlindungan administrative dan teknis. Perlindungan administratif meliputi kelengkapan dan keabsahan dokumen pelatihan serta penetapan kondisi dan syarat kerja, sedangkan perlindungan teknis salah satunya adalah peningkatan kualitas CPMI melalui pendidikan dan pelatihan. BLK dipercaya mampu membantu meningkatkan skill CPMI untuk bisa bersaing di dunia kerja luar negeri. Dengan memiliki kompetensi, maka aspek perlindungan PMI juga bisa terwujud karena PMI mempunyai posisi tawar tinggi di pasar kerja internasional.

Balai Latihan Kerja (BLK) terus didorong untuk menciptakan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang memiliki kompetensi serta tersertifikasi agar menjadi CPMI yang siap kerja. BLK-BLK menyiapkan workshop-workshop bagi CPMI sebagai salah satu pendukung program lompatan Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) yaitu pengembangan pasar kerja luar negeri. Tujuannya untuk memperluas negara penempatan PMI dan masifikasi pengisian jabatan pada sektor-sektor formal (Kharisma, 2022). Demikian pula Pemerintah Daerah terus didorong agar memiliki perhatian terhadap kompetensi CPMI. Sebab, peningkatan kompetensi CPMI tidak hanya menjadi tanggung jawab Pemerintah Pusat, tetapi juga Pemerintah Daerah. Peningkatan kompetensi sendiri merupakan bentuk perlindungan terhadap CPMI, sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, bahwa peningkatan kompetensi CPMI menjadi tanggung jawab pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Program Pelatihan CPMI yang dibiayai oleh Pemerintah pada tahun 2021 & 2022 dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1 : Rekapitulasi Sebaran Pelatihan CPMI di BLK

NO.	SATKER	TARGET			CATATAN
		SATUAN	2021	2022	
TOTAL			128	3.008	
1	BBPLK Bandung	Orang	-	800	Bantuan Pelatihan
2	BBPLK Bekasi	Orang	-	688	Bantuan Pelatihan
3	BBPLK Semarang	Orang	128	880	Bantuan Pelatihan
4	BLK Lombok Timur	Orang	-	240	Pelatihan PBK, BLK Lotim sudah memiliki gedung CPMI
5	BLK Sidoarjo	Orang	-	400	Bantuan Pelatihan

Sumber : (Kemnaker, 2022)

Dari sekian banyak program pelatihan untuk CPMI yang dilakukan oleh BLK milik Pemerintah sebagian besar menggunakan anggaran yang berasal dari pemerintah pusat (APBN) , sedangkan alokasi anggaran dari Pemerintah Daerah (APBD) untuk program pelatihan CPMI masih sangat terbatas. UU no. 18 tahun 2017 tentang Pelindungan PMI memberikan penegasan pembagian kewenangan antar jenjang pemerintah, baik mulai dari pemerintah desa, pemerintah kabupaten/kota, pemerintah provinsi, dan pemerintah pusat. Kewenangan, tugas dan tanggungjawab pemerintah pusat terhadap PMI ditegaskan dalam Pasal 39, sedangkan kewenangan, tugas dan tanggung jawab Pemerintah Provinsi diatur dalam pasal 40 serta kewenangan, tugas dan tanggung jawab pemerintah kabupaten/kota diatur dalam Pasal 40, demikian juga kewenangan, tugas dan tanggung pemerintah desa diatur dalam Pasal 42 UU No. 18/2017. Undang-Undang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia Pasal 40 poin a mengamanatkan Pemerintah Daerah Provinsi/Kota/Kabupaten memiliki tugas dan tanggungjawab dalam menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan kerja oleh lembaga pendidikan dan lembaga pelatihan kerja pemerintah atau swasta yang terakreditasi. Untuk itu dibutuhkan adanya pola sinergitas mengenai pelatihan bagi CPMI. Alokasi APBD untuk program peningkatan kemampuan tenaga kerja di Indonesia termasuk PMI perlu dilakukan agar kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) tumbuh merata di semua daerah. Baru sebagian kecil Pemerintah Daerah yang telah mengalokasikan APBD-nya untuk peningkatan kompetensi PMI seperti yang akan dibahas pada sub bab selanjutnya.

Alokasi APBD Untuk Pelaksanaan Pelatihan PMI di Provinsi Jawa Timur

Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Timur, mengatakan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) sebelum berangkat bekerja ke luar negeri perlu memperhatikan dan paham 4 siap, yaitu siap fisik dan mental, siap bahasa dan keterampilan, siap dokumen dan siap pengetahuan negara tujuan (*Calon Pekerja Migran Harus Paham 4 Siap*, 2021). Dengan mengetahui ke 4 Siap tersebut maka Pekerja Migran Indonesia akan mampu bekerja dengan baik dan aman, oleh karena itu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Jatim akan membekali Pekerja Migran Indonesia asal Jatim dengan pelatihan dan sertifikasi.

Jawa Timur walaupun belum maksimal merupakan satu-satunya provinsi yang telah

mengalokasikan anggaran untuk pendidikan dan pelatihan bagi PMI. APBD Provinsi Jatim telah menganggarkan program Bantuan Pelatihan dan Sertifikasi Kompetensi Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia sebesar 7,9 milyar rupiah pada tahun 2021 (*Pemprov Jatim Anggarkan Program Bantuan Pelatihan Dan Sertifikasi Kompetensi Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia*, 2021). Beberapa UPT Balai Latihan Kerja sudah bisa melaksanakan pelatihan bagi CPMI dengan menggunakan sumber anggaran yang berasal dari APBD salah satunya adalah UPT BLK Ponorogo. Kabupaten Ponorogo ini merupakan kantong-kantong PMI asal Jatim, dan beberapa UPT BLK sudah dilengkapi dengan laboratorium bahasa guna membantu CPMI menambah kompetensi dalam berbahasa asing. Hal tersebut sesuai amanat di pasal (5) UU 18 tahun 2017 yaitu salah satu syarat CPMI adalah 'harus memiliki kompetensi'. Dan memiliki kompetensi adalah kesiapan diri terbaik untuk memasuki dunia kerja, terlebih pasar kerja di luar negeri yang memiliki resiko lebih tinggi.

Upaya Pemerintah Provinsi Jatim melalui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam menyiapkan SDM yang kompeten dilakukan melalui pengembangan standar kompetensi kerja, penguatan lembaga sertifikasi, penguatan akses dan mutu pelatihan vokasi, penguatan dan pemanfaatan teknologi terkini dengan upskilling dan reskilling, mendorong bertumbuh kembangnya entrepreneur dan yang terakhir bantuan pelatihan dan sertifikasi bagi CPMI. Dengan adanya kegiatan pelatihan ini yang bertujuan untuk menambah kompetensi CPMI sesuai dengan bidangnya baik sektor formal maupun informal. Pilihan Bekerja tidak hanya disektor informal tapi juga sektor formal, jadi kalau sudah kembali lagi ke Indonesia pemberdayaan PMI purna harus dilakukan misalnya untuk membuka usaha atau berwiraswasta guna membantu remitasi uang PMI selama bekerja lebih produktif (*Calon Pekerja Migran Harus Paham 4 Siap*, 2021).

Disnakertrans Jatim pada bulan September tahun 2021 membuka pelaksanaan Pelatihan Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) Kejuruan Elektronika Berbasis Kompetensi dan Pengukuhan Pengurus Forum Komunikasi Lembaga Pelatihan Industri Daerah (FKLPID) Kab. Pasuruan (*Kadisnakertrans Buka Pelatihan CPMI Kejuruan Elektronika Di BLK Pasuruan*, 2021). BLK Wonojati Disnakertrans Jatim telah meluluskan sebanyak 20 orang Calon Pekerja Migran Indonesia (CPMI) yang mendapatkan pelatihan. Mereka lulus uji sertifikasi oleh tim Lembaga Sertifikasi Profesi (LSP) pada tahun 2021. Pelaksanaan Uji Sertifikasi ini menjadi yang pertama dilakukan bagi angkatan I calon PMI yang telah dilatih di UPT BLK Wonojati selama 600 Jampel. Sekaligus yang pertama bagi calon PMI yang menerima program bantuan pelatihan serta uji sertifikasi melalui dana APBD Jatim tahun 2021. Terdapat 20 orang calon PMI yang mengikuti Uji Sertifikasi tahap 1 yang dilaksanakan LSP Domestic Worker bagi lulusan siswa BLK. Total tersedia 1.750 orang paket bantuan uji sertifikasi bagi pencari kerja/calon PMI mandiri atau perpanjangan termasuk untuk jabatan di 4 sektor formal yaitu elektronik, operator produksi, bangunan dan spa yang seluruhnya dibiayai APBD Jatim (Bhirawa, 2021). Kepemilikan sertifikat kompetensi ini nantinya menjadi syarat calon PMI terdaftar di ID sistem BP2MI selain menjadi dokumen penting pengakuan ketrampilannya.

Jawa Timur adalah provinsi pertama yang telah menganggarkan dan melaksanakan program pelatihan bagi calon PMI sesuai amanat UU 28 tahun 2017. Untuk merealisasikan program pelatihan untuk CPMI telah ditunjuk 10 BLK milik Disnakertrans Jatim sebagai pilot project. Program yang telah dianggarkan terdiri 631 orang bantuan paket pelatihan bagi

calon PMI di jabatan informal dan 160 orang bantuan paket pelatihan bagi calon PMI di jabatan formal. Selain itu tersedia 1.750 orang paket bantuan sertifikasi kompetensi baik bagi siswa/calon PMI yang dilatih di BLK Pemerintah juga dapat diakses oleh siswa/alumni Lembaga Pelatihan Kerja Swasta yang memiliki minat bekerja ke luar negeri atau calon PMI Mandiri atau perpanjangan (Bhirawa, 2021).

Alokasi APBD Untuk Pelaksanaan Pelatihan PMI di Kabupaten Trenggalek

Pemerintah Kabupaten Trenggalek telah mengalokasikan anggaran pelatihan dan sertifikasi kompetensi kerja CPMI dan melakukan pendampingan terhadap eks pekerja migran sehingga tidak kehilangan arah setelah kembali hidup di tanah air. Yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Trenggalek sejalan dengan komitmen Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) dalam melindungi pekerja migran sesuai amanah undang-undang nomor 18 tahun 2017 tentang Tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Tahun anggaran 2021 ini terdapat alokasi anggaran sebesar Rp. 350.000.000 untuk memberikan perlindungan untuk PMI asal Trenggalek (*Alokasikan Anggaran Pelatihan Untuk Calon Dan Eks Buruh Migran, Pemkab Trenggalek Raih Penghargaan*, 2021).

Yang cukup mencolok adalah alokasi anggaran untuk pelatihan calon pekerja migran dan pelatihan usaha Female Preneur untuk pekerja migran wanita agar mampu berwira usaha pasca menjadi PMI. Dengan pelatihan tersebut diharapkan CPMI asal Trenggalek mempunyai bekal life skill untuk bekerja di negara penempatan sehingga diharapkan bisa meminimalisir resiko di tempat kerja. Alokasi anggaran sebesar Rp. 100.000.000 untuk program Female Preneur untuk pekerja migran juga tidak kalah penting, bila salah mengelola uang, penghasilan yang didapat selama menjadi pekerja migran bisa habis sia-sia. Purna PMI perlu difasilitasi sehingga mereka bisa mengelola uangnya dengan baik, dengan mendorong pekerja migran ini menjadi pengusaha. Dengan menjadi pengusaha tentunya ada peluang menciptakan lapangan pekerjaan bagi masyarakat yang lain. Komitmen Pemerintah Kabupaten Trenggalek untuk melindungi para pekerja migran ini bisa memacu semangat para pekerja migran asal Trenggalek.

Alokasi APBD Untuk Pelaksanaan Pelatihan PMI di Provinsi Sulawesi Utara

Pemda Kabupaten Kepulauan Talaud Provinsi Sulawesi Utara telah berkomitmen penuh untuk melaksanakan amanat UU nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Pemda Talaud telah menandatangani MoU tanggal 23 Februari 2021 sebagai bentuk komitmen untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab selaku pemerintah kabupaten/kota dalam melaksanakan perlindungan kepada CPMI (*Kunjungi UPT BP2MI Manado, Sekda Talaud Bahas Biaya Pelatihan CPMI Bahasa Inggris*, 2021). Pemerintah Kabupaten Talaud telah melakukan koordinasi dengan UPT BP2MI Manado membahas mengenai anggaran pelatihan bagi CPMI untuk tahun 2022. Hal ini di dorong oleh adanya beberapa skema penempatan di beberapa negara akan segera dibuka, antara lain di Korea Selatan, Jepang, Taiwan, Australia, dan Jerman, sehingga akan membutuhkan biaya pendidikan dan pelatihan yang tidak sedikit untuk mempersiapkan calon pekerja untuk ditempatkan di negara-negara tersebut. Ketika skema penempatan negara-negara tersebut sudah dibuka, PMI dapat ditempatkan sesuai dengan pendidikan dan pelatihan yang sudah dianggarkan. Adapun untuk sumber pembiayaan, rencananya akan mengambil dari APBD, APBDesa, serta dari dana Corporate Social Responsibility (CSR).

Di Provinsi Sulawesi Utara sudah ada tujuh Kabupaten dan Kota yang telah melakukan memorandum of understanding (MoU), terkait dengan alokasi anggaran di APBD untuk

pelatihan dan pendidikan calon pekerja migran. Tujuh Kabupaten dan Kota tersebut adalah Kepulauan Talaud, Sangihe Kota Tomohon, Bitung, Manado, dan Kabupaten Minahasa Utara serta Minahasa, sementara, untuk jumlah calon pekerja migran yang sudah mendaftarkan diri sebanyak 498 orang, yang rencananya akan dilatih sebelum diberangkatkan ke Jepang (Kodongan, 2021). Pelatihan CPMI efektifnya berjalan mulai Januari dan mereka akan diberangkatkan pada bulan Agustus tahun 2022 ke Jepang program Specialized Skilled Worker (SSW).

Strategi Untuk Mendorong Peningkatan Peran Pemerintah Daerah Dalam Peningkatan Kompetensi PMI

Berbicara berkaitan dengan problema dan tantangan peningkatan kompetensi PMI, tidak bisa hanya merupakan tanggung jawab Pemerintah Pusat saja tetapi juga merupakan tanggung jawab Pemerintah Daerah mulai dari tingkat Provinsi sampai tingkat Desa sesuai dengan amanat UU No. 18 tahun 2017. Upaya-upaya yang harus terus dilakukan Pemerintah Pusat bersama Pemerintah Daerah harus bisa duduk bareng untuk menyelesaikan permasalahan rendahnya kompetensi PMI supaya ke depannya bisa bersaing di pasar kerja global. Kendala yang masih dihadapi adalah sebagai besar Pemerintah daerah belum terlihat memiliki satu kesatuan visi yang sama didalam membenahi permasalahan kompetensi PMI sehingga berdampak masih rendahnya kesadaran dan komitmen untuk mengalokasikan APBD-nya untuk biaya pelatihan peningkatan kompetensi PMI.

Tantangan penyelesain masalah peningkatan kompetensi PMI ini harus duduk Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah bersama-sama untuk bisa menyelesaikan bagaimana supaya ke depan alokasi APBD untuk peningkatan kompetensi PMI dapat terus ditingkatkan. PMI merupakan pahlawan devisa yang menghasilkan uang sangat besar untuk APBN maupun APBD sehingga harus diberikan ruang dan harus dihargai, mereka harus mendapatkan tempat yang baik, mendapatkan perhatian serta mendapatkan prioritas dari sisi peningkatan kompetensinya.

Pemerintah Pusat dan Pemerintah daerah harus berkolaborasi dan memiliki visi yang sama didalam mengimplementasikan untuk UU 18 tahun 2017 berkaitan dengan Peningkatan Kompetensi PMI. Sosialisasi UU 18 tahun 2017 yang paling utama harus dilakukan terhadap semua Pemerintah Daerah, bahwa Pemerintah Indonesia sudah memiliki UU perlindungan PMI yang memadai untuk memberikan perlindungan kepada PMI, dan telah diatur pembagian kewenangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah. Masalahnya apakah sudah dipahami oleh seluruh Pemerintah Daerah? Seluruh Pemerintah Daerah harus didorong untuk memiliki komitmen membantu proses-proses perlindungan terhadap PMI di hampir 200 negara diantaranya dengan meningkatkan kompetensi PMI melalui pengalokasian APBD untuk pelatihan PMI. Pemerintah Daerah perlu didorong untuk melahirkan Peraturan Daerah berkaitan dengan alokasi APBD untuk peningkatan kompetensi PMI.

KESIMPULAN

Indonesia sudah memiliki perangkat UU yang cukup baik untuk memberi perlindungan kepada PMI yaitu UU No.18 tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia. Implementasi perlindungan PMI sesuai amanat UU 18 tahun 2017 hampir 90% belum berjalan dengan baik. Pemerintah Pusat harus terus mendorong Pemerintah Daerah untuk

berkolaborasi bersama-sama, memiliki keinginan kuat untuk mengimplentasikan amanat UU 18 di dunia nyata salah satunya dalam meningkatkan kompetensi PMI. Dalam UU 18 telah jelas pembagian kewenangan untuk pelaksanaan perlindungan terhadap PMI yang melingkupi Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Setelah hampir 5 tahun dari mulai berlakunya UU 18 tahun 2017, peran pemerintah daerah belum terlihat nyata dalam upaya melindungi PMI di antaranya upaya untuk meningkatkan kompetensi PMI sehingga dapat bersaing di pasar global.

Dana untuk pelatihan kerja pada umumnya sebagian besar berasal dari DAU (Dana Anggaran Umum) Pemerintah Daerah dan anggaran dari Pemerintah Pusat. Dari dana tersebut, alokasi untuk pelatihan khusus bagi calon PMI sangat sedikit. Akibatnya, pelatihan yang diberikan oleh Disnaker kepada calon PMI tidak bisa sampai mencapai tahap mahir/profesional. Contohnya pelatihan bahasa asing untuk calon PMI hanya sebatas pada bahasa-bahasa yang berkaitan dengan pekerjaannya, itupun tidak seluruhnya diajarkan, hanya untuk pengantar saja. Terlebih lagi pelatihan penggunaan peralatan yang berteknologi tinggi yang biasa digunakan di luar negeri tidak dapat dilaksanakan sebab ketidaktersediaan sarana dan prasarannya. Payung hukum berupa Peraturan Pemerintah Daerah diperlukan untuk mendorong alokasi APBD untuk pelatihan peningkatan kompetensi PMI.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] *Alokasikan Anggaran Pelatihan untuk Calon dan Eks Buruh Migran, Pemkab Trenggalek Raih Penghargaan.* (2021). Prokopim. Trenggalekkab.Go.Id. <https://prokopim.trenggalekkab.go.id/berita/maret/2705-alokasikan-anggaran-pelatihan-untuk-calon-dan-eks-buruh-migran-pemkab-trenggalek-raih-penghargaan>
- [2] Bhirawa, D. (2021). *BLK Telah Luluskan CPMI Uji Sertifikasi.* Bhirawa Online. <https://www.harianbhirawa.co.id/blk-telah-luluskan-cpmi-uji-sertifikasi/>
- [3] *Calon Pekerja Migran Harus Paham 4 Siap.* (2021). Kominfo Provinsi Jawa Timur. <https://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/calon-pekerja-migran-harus-paham-4-siap>
- [4] Ishaq. (2017). *Metode Penelitian Hukum Dan Penulisan Skripsi, Tesis, Serta Disertasi.* Alfabeta.
- [5] *Kadisnakertrans Buka Pelatihan CPMI Kejuruan Elektronika di BLK Pasuruan.* (2021). Dinas Kominfo Provinsi Jawa Timur. <https://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/kadisnakertrans-buka-pelatihan-cpmi-kejuruan-elektronika-di-blk-pasuruan>
- [6] Kharisma, A. (2022). *Kemnaker Dorong BLK Ciptakan Calon Pekerja Migran yang Kompeten.* Detik.Com. <https://news.detik.com/berita/d-5912861/kemnaker-dorong-blk-ciptakan-calon-pekerja-migran-yang-kompeten>
- [7] Kodongan, F. (2021). *Maya Rumantir Minta Pemda Anggarkan Pelatihan Calon Pekerja Migran di APBD.* Kumparan.Com. <https://kumparan.com/manadobacirita/maya-rumantir-minta-pemda-anggarkan-pelatihan-calon-pekerja-migran-di-apbd-1wntYkcbQFA/full>
- [8] *Kunjungi UPT BP2MI Manado, Sekda Talaud Bahas Biaya Pelatihan CPMI Bahasa Inggris.* (2021). Bp2mi.Go.Id. <https://www.bp2mi.go.id/index.php/berita-detail/kunjungi-upt-bp2mi-manado-sekda-talaud-bahas-biaya-pelatihan-cpmi>
- [9] Limanseto, H. (2021). *Sinergi Pemerintah Pusat dan Daerah Dalam Melindungi Seluruh Pekerja Migran Indonesia.* Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian. <https://ekon.go.id/publikasi/detail/3365/sinergi-pemerintah-pusat-dan-daerah-dalam-melindungi-seluruh-pekerja-migran-indonesia>

-
- [10] *Pemprov Jatim Anggarkan Program Bantuan Pelatihan dan Sertikasi Kompetensi Bagi Calon Pekerja Migran Indonesia*. (2021). Dinas Kominfo Provinsi Jawa Timur. <https://kominfo.jatimprov.go.id/read/umum/pemprov-jatim-anggarkan-program-bantuan-pelatihan-dan-sertikasi-kompetensi-bagi-calon-pekerja-migran-indonesia>
- [11] Priyono, A. H., Musadieg, M. Al, & Prasetya, A. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan Dalam Meningkatkan Kompetensi Tenaga Kerja Indonesia Yang Bekerja Ke Luar Negeri. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 13(1), 43–51.
- [12] Sartika, D., Djatnika, S., & Sondari, M. C. (2020). Sosialisasi Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Serta Perlindungan Hukum Bagi Calon Tenaga Kerja Indonesia (TKI) Legal Di Jawa Barat. *Jurnal Dharma Bhakti Ekuitas*, 4(2), 404–410.