

PENINGKATAN KUALITAS KOMPETENSI BAGI CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA MELALUI BP2MI JAWA TENGAH

Tatang Iskandar

Program Studi Manajemen Teknologi Keimigrasian, Politeknik Imigrasi

e-mail: tatangiskandaarr@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL

Received : April, 2024

Accepted : April, 2024

Publish online : Mei, 2024

ABSTRACT

This study aims to examine strategies to improve the quality of competence for prospective Indonesian Migrant Workers (PMI) through the Indonesian Migrant Workers Protection Agency (BP2MI) in Central Java. Using a qualitative approach with a literature study method, this research reveals that qualification improvement can be achieved through a series of trainings that include foreign language skills, digital literacy, and the Final Departure Briefing (PAP) program. These programs are designed to prepare prospective migrant workers to face the international job market more competently, including mental preparation and cultural adaptation. In addition, this research also highlights the importance of effective legal protection to prevent exploitation of migrant workers. Various obstacles such as low education levels, limited resources, and lack of accurate information on migration procedures were identified as barriers in improving the competence of prospective migrant workers. Therefore, recommendations include enhancing intergovernmental cooperation, providing training relevant to the needs of the international labor market, and strengthening legal protection for migrant workers. This research is expected to provide insight for stakeholders in formulating effective strategies to improve the quality and competence of prospective migrant workers, so that they can compete effectively and safely in the international labor market.

Keywords: Improvement, Quality, Competence, Indonesian Migrant Workers

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji strategi peningkatan kualitas kompetensi bagi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) melalui Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI) di Jawa Tengah. Menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi literatur, penelitian ini mengungkap bahwa peningkatan kualifikasi dapat dicapai melalui serangkaian pelatihan yang mencakup keterampilan berbahasa asing, literasi digital, dan program Pembekalan Keberangkatan Akhir (PAP). Program-program ini dirancang untuk mempersiapkan calon PMI dalam menghadapi pasar kerja internasional dengan lebih kompeten,

termasuk persiapan mental dan adaptasi budaya. Selain itu, penelitian ini juga menyoroti pentingnya perlindungan hukum yang efektif untuk mencegah eksploitasi terhadap pekerja migran. Berbagai kendala seperti rendahnya tingkat pendidikan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya informasi akurat tentang prosedur migrasi diidentifikasi sebagai penghambat dalam meningkatkan kompetensi calon PMI. Oleh karena itu, rekomendasi yang diajukan meliputi peningkatan kerjasama antarpemerintah, penyediaan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar kerja internasional, dan penguatan perlindungan hukum bagi pekerja migran. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan insight bagi pemangku kepentingan dalam merumuskan strategi efektif untuk meningkatkan kualitas dan kompetensi calon PMI, sehingga mereka dapat bersaing secara efektif dan aman di pasar kerja internasional.

Kata Kunci: Peningkatan, Kualitas, Kompetensi, Pekerja Migran Indonesia

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini, terjadi peningkatan mobilitas pekerja antar negara. Sejumlah besar orang dari negara-negara yang sedang berkembang, termasuk dari Indonesia berusaha untuk menemukan peluang kehidupan yang lebih baik di negara-negara yang lebih maju. Karena kesempatan kerja yang terbatas di negara sendiri, masyarakat Indonesia semakin didorong untuk mencari nafkah di luar negeri. Meskipun Indonesia kaya akan sumber daya alam, banyak warga negaranya yang masih perlu mencapai taraf hidup yang diharapkan. Menurut Pasal 31 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, setiap pekerja berhak memperoleh kesempatan yang sama untuk memilih dan memperoleh pekerjaan serta penghasilan yang layak, baik di dalam maupun di luar negeri [1]

Faktor utama yang mendorong sejumlah individu untuk memilih menjadi pekerja migran adalah minimnya peluang pekerjaan di lingkungan lokal mereka. Mereka memiliki tanggung jawab untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga, dan dengan bertambahnya jumlah anggota keluarga yang perlu ditanggung, kebutuhan biaya hidup pun menjadi semakin besar. Hal ini mendorong mereka untuk mencari penghasilan yang lebih besar sebagai pekerja migran. Ketika negara tujuan menawarkan upah yang lebih tinggi, faktor upah merupakan faktor penentu utama dalam keputusan pekerja migran Indonesia. Migrasi domestik atau internasional merupakan pilihan populer karena potensi meningkatkan keuangan keluarga melalui upah yang lebih tinggi [2]. Meskipun konsep “pekerja migran” seringkali diidentikkan secara eksklusif dengan pekerja Indonesia yang mencari pekerjaan di luar negeri,

namun konsep ini memiliki cakupan yang lebih luas. Sebagaimana didefinisikan oleh Organisasi Perburuhan Internasional (ILO), pekerja migran mengacu pada individu yang mengalami proses migrasi antar negara, dengan tujuan untuk mendapatkan pekerjaan dan dipekerjakan oleh orang lain, dengan menonjolkan unsur gerakan internasional dan keterlibatan mereka dalam aktivitas ketenagakerjaan di negara tersebut [3].

Antara tahun 2020 dan 2022, terdapat kenaikan yang mencolok dalam jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI), meningkat dari 113.436 individu di tahun 2020 menjadi 200.761 individu di tahun 2022, sesuai dengan data yang dirilis oleh Badan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (BP2MI). Pada tahun 2022, Hong Kong menjadi destinasi utama bagi pekerja migran Indonesia dengan total 60.096 pekerja, diikuti oleh Taiwan dengan 53.459 pekerja, dan Malaysia dengan 43.163 pekerja [4]. Data tersebut menegaskan bahwa selama kurun waktu tersebut, ketiga negara tersebut menjadi negara tujuan yang paling diminati oleh para pekerja migran Indonesia untuk bekerja di luar negeri, hal ini mungkin dipengaruhi oleh semakin baiknya keselamatan dan perlindungan hukum bagi para pekerja migran di negara-negara tersebut.

Bekerja di luar negeri sebagai Pekerja Migran Indonesia (PMI) menghadirkan tantangan yang cukup besar. Mereka menghadapi perbedaan budaya kerja, bahasa, kondisi iklim, dan adat istiadat di negara tujuan, yang seringkali menyebabkan mereka menghadapi berbagai permasalahan di tempat kerja. Permasalahan umum yang dihadapi oleh pekerja migran asal

Indonesia antara lain keterbatasan keterampilan, tingkat pendidikan yang tidak memadai, dan perilaku tidak profesional, yang menunjukkan ketidakmampuan mereka untuk memenuhi standar kerja yang diharapkan. Hal ini seringkali membuat mereka kalah bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain.

Secara khusus, pekerja dari Indonesia seringkali dianggap remeh dibandingkan dengan pekerja dari negara-negara seperti Filipina, yang terbukti menerima gaji lebih tinggi. Salah satu tantangan yang sering dihadapi oleh pekerja migran adalah minimnya pengetahuan tentang peraturan dan hak-hak yang mereka miliki sebagai pekerja migran [5]. Sejumlah pekerja migran berangkat ke luar negeri dengan cara yang tidak memenuhi persyaratan dan prosedur yang berlaku, termasuk pemalsuan dokumen atau pengabaian prosedur penempatan yang sah. Situasi ini dapat merugikan mereka dalam hal kesehatan dan keselamatan kerja serta berpotensi mengancam posisi mereka di negara asing.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, pekerja migran harus mempersiapkan diri dengan meningkatkan kompetensinya sesuai standar internasional. Mereka membutuhkan keterampilan yang relevan, kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang beragam, keahlian bahasa asing, dan memiliki pemahaman yang baik mengenai lingkungan kerja serta hak-hak dan tanggung jawab mereka sebagai pekerja migran. Memperbaiki kemampuan ini sebelum melakukan perjalanan ke negara lain merupakan langkah penting untuk mencegah masalah seperti

diskriminasi, eksploitasi, penipuan, tidak dibayarnya upah, dan risiko menjadi korban perdagangan orang. Dengan demikian, semua entitas yang terlibat dalam proses pengiriman pekerja migran, termasuk calon pekerja itu sendiri serta instansi pemerintah dan sektor swasta, perlu berkomitmen untuk menyiapkan tenaga kerja migran yang terampil dan berkualitas. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya bagi mereka yang akan bekerja di luar negeri.

Pentingnya penguatan kapabilitas calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) secara signifikan meningkatkan kualitas tenaga kerja nasional di kancah internasional, tidak terbatas pada perbaikan individu. Dengan pendekatan yang tepat, diharapkan calon pekerja migran dapat memperluas pengetahuan dan keterampilannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas, keselamatan, dan kesejahteraan mereka di negara tujuan [6]. Selanjutnya, pendekatan ini dapat mendukung pembentukan strategi yang ditujukan untuk memperbaiki kualitas umum pekerja migran dari Indonesia, dengan demikian meningkatkan reputasi dan daya saing mereka di pasar kerja global. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menggali strategi yang diimplementasikan oleh pemerintah dalam meningkatkan kemampuan calon pekerja migran serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung, merintangi, dan menghalangi proses peningkatan kemampuan tersebut.

LITERATUR REVIEW

Pengertian Kompetensi

Menurut Suparno, menjelaskan kompetensi adalah suatu keahlian dan kemampuan yang sesuai untuk menjalankan suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Kompetensi mencakup penguasaan terhadap berbagai aspek yang relevan, termasuk pengetahuan teoretis dan praktis, yang diperlukan untuk efektivitas dan efisiensi dalam melaksanakan tanggung jawab profesional [7]. Menurut Purwadarminta, menjelaskan kompetensi adalah otoritas atau kekuatan yang dimiliki seseorang untuk membuat keputusan mengenai suatu masalah. Hal ini termasuk kemampuan untuk menganalisis situasi, memahami konteks yang relevan, dan menerapkan pengetahuan serta keterampilan yang sesuai untuk mencapai solusi yang efektif dan efisien [8].

Berdasarkan penjelasan dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan gabungan antara keahlian, kemampuan, dan otoritas yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan atau tugas dengan efektif dan efisien. Kompetensi tidak hanya mencakup penguasaan pengetahuan teoretis dan praktis yang relevan, tetapi juga kemampuan untuk membuat keputusan, menganalisis situasi, dan menerapkan solusi yang tepat dalam menghadapi berbagai kondisi.

Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi berfungsi sebagai alat ukur atau penunjuk untuk menilai tingkat pemenuhan kriteria kompetensi oleh individu atau sistem [9]. Indikator kompetensi tersebut meliputi:

1. Kemampuan teknis;
2. Keterampilan;
3. Efektivitas dalam berkomunikasi;
4. Kecakapan analitik;
5. Fleksibilitas dalam beradaptasi; dan
6. Kreativitas.

Pekerja Migran Indonesia

Pekerja Migran Indonesia merupakan setiap individu yang merupakan warga negara Indonesia dan bekerja untuk mendapatkan penghasilan di luar negeri, baik yang akan, sedang, atau sudah menyelesaikan pekerjaannya. Pekerja Migran Indonesia memainkan peran penting dalam perekonomian negara, tidak hanya sebagai sumber pengiriman remitansi yang signifikan tetapi juga sebagai duta budaya dan pembawa perubahan sosial baik di dalam maupun di luar negeri [10]. Melalui kontribusi mereka, Pekerja Migran Indonesia membantu meningkatkan hubungan bilateral antara Indonesia dengan negara tempat mereka bekerja, sekaligus membuka peluang untuk peningkatan keterampilan dan pengalaman kerja yang berharga.

Untuk memenuhi kriteria sebagai pekerja migran, terdapat beberapa ketentuan yang perlu dipatuhi sesuai dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2017 Republik Indonesia yang mengatur tentang Perlindungan bagi Pekerja Migran Indonesia.

1. Berumur setidaknya 18 tahun;
2. Terampil dalam bidang tertentu;
3. Kondisi fisik dan mental yang baik,
4. Terdaftar dengan nomor asuransi sosial yang valid; dan
5. Memiliki semua dokumen yang diperlukan termasuk bukti status pernikahan, persetujuan dari wali, sertifikasi keahlian, bukti kesehatan, paspor, visa kerja, kontrak penempatan pekerja migran, dan kontrak kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian yuridis normatif kualitatif.

Metode ini dipilih untuk memungkinkan analisis komprehensif dan diskusi mendalam terhadap permasalahan yang diidentifikasi. Untuk pengumpulan data, penelitian ini menggunakan beberapa teknik. Awalnya dilakukan penelusuran peraturan dan undang-undang terkait, yang kemudian dilanjutkan dengan studi literatur. Studi literatur ini diperluas hingga pemeriksaan karya ilmiah yang diterbitkan dan sumber informasi lain yang dianggap penting untuk topik penelitian. Proses analisis data dalam penelitian ini dibagi menjadi beberapa tahap, meliputi pengolahan data yang dikumpulkan, analisis data, dan penyajian hasil analisis. Langkah-langkah tersebut dilakukan untuk menggali berbagai sudut pandang dan penafsiran terkait data dan topik yang dibahas, sehingga menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif dan mendalam terhadap permasalahan yang diteliti. Dengan pendekatan dan teknik terstruktur ini, penelitian bertujuan untuk memberikan pemahaman yang bermakna tentang subjek yang diteliti dan mengembangkan saran praktis untuk implementasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data/Hasil

BP2MI (2022) mencatat adanya peningkatan signifikan Jumlah Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang disebabkan oleh permintaan tenaga kerja global. Fenomena migrasi tenaga kerja yang awalnya terjadi dalam skala yang lebih kecil, kini berkembang pesat seiring banyaknya warga negara Indonesia (WNI) yang mencari pekerjaan di luar negeri, didorong oleh terbatasnya kesempatan kerja di dalam negeri. Dalam UU Nomor 18 Tahun 2017 Pasal 1 Ayat 2, Pekerja Migran Indonesia (PMI) diartikan sebagai warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri dalam keadaan berkaitan dengan penerimaan upah [11]. Motivasi utama di balik keputusan banyak orang untuk menjadi pekerja migran adalah peningkatan kondisi ekonomi dan kualitas hidup, meskipun hal ini berarti harus meninggalkan tanah air mereka untuk jangka waktu yang lama.

Tabel 1: Penempatan PMI Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2023
[Sumber: <https://bp2mi.go.id/>]

PENDIDIKAN	JANUARI	FEBRUARI	MARET	APRIL	MEI	JUNI	JULI	AGUSTUS	JUMLAH
SD	5.647	6.140	5.414	3.455	5.197	4.336	6.269	6.875	43.333
SMP	7.508	7.803	8.085	5.546	8.496	6.246	8.002	8.457	60.143
SMA/SMK	10.347	10.291	10.284	6.885	11.470	8.801	11.507	12.896	82.481
Diploma	279	314	274	294	507	586	494	347	3.095
Sarjana	229	236	206	175	307	416	298	283	2.150
Pascasarjana	5	5	5	7	1	3	11	2	39
TOTAL	24.015	24.789	24.268	16.362	25.978	20.388	26.581	28.860	191.241

Tabel 1 menjelaskan bagaimana tingkat pendidikan berperan dalam menentukan peluang kerja calon pekerja migran Indonesia (PMI) di luar negeri. Pada Januari hingga Agustus 2023, jumlah tertinggi tercatat Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berlatar belakang pendidikan SMA/SMK yakni

mencapai 82.481 orang. Sebaliknya, jumlah terendah tercatat pada individu berpendidikan pascasarjana, yaitu hanya 39 orang pada periode yang sama.

Diagram 2: Negara Penempatan PMI Bulan Agustus Tahun 2023
[Sumber: <https://bp2mi.go.id/>]

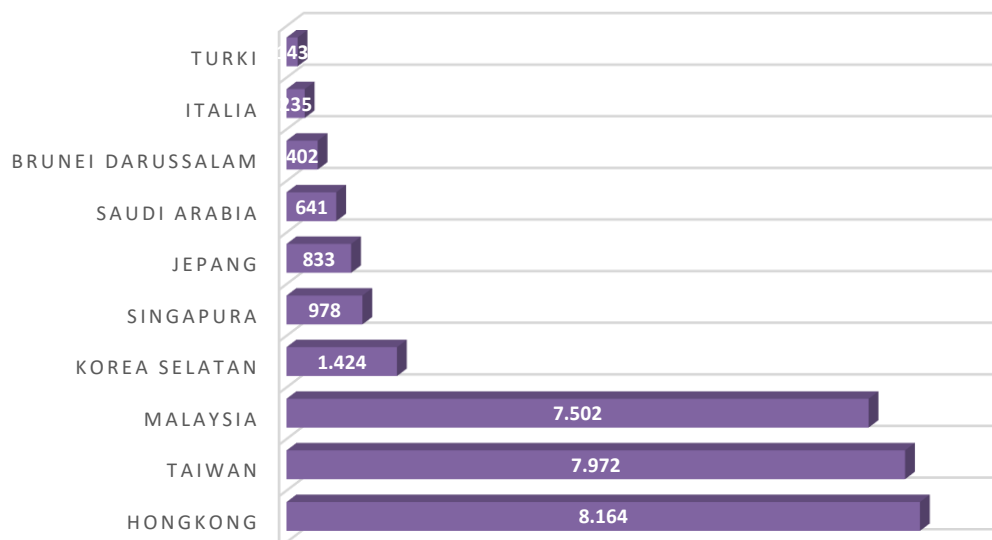


Diagram 2 menunjukkan penempatan Pekerja Migran Indonesia (PMI) berdasarkan 10 (sepuluh) negara tujuan utama pada Agustus 2023. Terlihat Hong Kong menjadi pilihan utama sebagai

tujuan bekerja dengan jumlah PMI sebanyak 8.164 orang, sedangkan Turki di posisi ke-10 sebagai lokasi pilihan bagi pekerja migran Indonesia.

Pembahasan

Strategi Pemerintah dalam Upaya Peningkatan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia

Penelitian ini menyoroti pentingnya kompetensi bagi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang ingin bekerja di luar negeri sesuai dengan ketentuan Pasal 5 Huruf (b) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Studi tersebut menemukan bahwa kompetensi berperan penting dalam meningkatkan keinginan calon PMI untuk mencari peluang kerja di luar negeri. Wibowo mengartikan kompetensi sebagai kemampuan melakukan pekerjaan berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta sikap kerja yang benar untuk menyelesaikan tugas dengan sukses [12]. Dengan demikian, kompetensi melibatkan pemahaman mendalam tentang sikap,

keterampilan, dan pengetahuan yang krusial untuk sukses dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu. Untuk meningkatkan kompetensi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI), diperlukan strategi yang efektif untuk memastikan mereka dilengkapi dengan pengetahuan dan keterampilan yang esensial sebelum bertolak ke negara tujuan.

Untuk mencapai tujuan ini, strategi yang diadopsi bertujuan untuk memperbaiki kinerja dan efisiensi calon PMI. Hal ini melibatkan serangkaian tindakan atau perilaku yang dapat berdampak pada pencapaian hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, pendekatan ini memerlukan rencana komprehensif yang mengintegrasikan pengetahuan teknis dan keterampilan yang dapat diterapkan serta mempertimbangkan aspek psikologis dan sosial. Oleh karena itu, penting untuk mengembangkan strategi yang mendukung pertumbuhan dan keberhasilan calon PMI di lingkungan kerja internasional.



Gambar 1. BP2MI Jawa Tengah
[Sumber: Facebook BP2MI Jawa Tengah]

Menurut UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia (PPMI), peningkatan keahlian bagi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) merupakan salah satu bentuk perlindungan yang diberikan. UU ini menyoroti tanggung jawab pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah dalam meningkatkan keahlian tersebut [13]. Dalam hal ini, salah satu inisiatif yang dilakukan pemerintah adalah dengan melaksanakan program kerjasama antar pemerintah atau “Government to Government” (G to G), yang bertujuan untuk memfasilitasi penunjukan, penempatan, dan perlindungan PMI dengan negara tujuan seperti Jerman, Korea Selatan, dan Jepang [14].

Melalui program G to G, pemerintah Indonesia berupaya memastikan keselamatan dan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja migran

sekalius mengurangi risiko aktivitas ilegal dan memperkuat keamanan mereka. BP2MI Jawa Tengah mengimplementasikan inisiatif G-to-G yang ditujukan bagi pekerja migran yang akan bekerja di sektor perawatan di Jerman. Sementara itu, inisiatif serupa yang diberlakukan di Korea Selatan menyediakan berbagai macam perlindungan, termasuk kejelasan dalam kontrak kerja, asuransi kesehatan dan keselamatan kerja, dan juga manfaat pensiun. Program ini menekankan pentingnya mematuhi standar ketenagakerjaan internasional, melindungi hak-hak pekerja migran, dan memastikan pemantauan ketat terhadap kondisi kerja mereka.

Selain program G to G, BP2MI Jawa Tengah juga memprioritaskan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi calon PMI. Pelatihan ini dirancang untuk memperkaya keterampilan dan

pengetahuan para calon PMI, mempersiapkan mental mereka, dan memberikan kemampuan dalam mengatasi tantangan di lingkungan kerja internasional. Penelitian yang dilakukan Sonhaji menunjukkan pentingnya pelatihan kerja dalam meningkatkan kemampuan pekerja dalam beradaptasi dengan standar dan persyaratan kerja di luar negeri [15]. Pelatihan ini meningkatkan keterampilan teknis dan mengasah keterampilan komunikasi, kerja tim, dan pemecahan masalah, yang penting dalam lingkungan kerja global. Selain itu, pelatihan kerja membantu calon PMI lebih memahami budaya kerja dan norma sosial di negara tuan rumah, sehingga memungkinkan mereka untuk berintegrasi dengan lebih cepat dan efektif ke dalam masyarakat dan tempat kerja baru.

Pelatihan Bahasa Inggris merupakan prasyarat bagi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) yang berencana bekerja di negara berbahasa Inggris maupun yang akan bekerja di negara non berbahasa Inggris. Pasalnya, kemampuan berkomunikasi dalam bahasa Inggris seringkali dibutuhkan untuk berinteraksi di lingkungan kerja internasional, meskipun bahasa lokal belum dikuasai. Dibandingkan dengan pekerja dari Filipina, pekerja Indonesia pada umumnya memiliki kemampuan bahasa Inggris yang lebih rendah, sehingga menempatkan mereka pada posisi yang kurang menguntungkan. Namun, PMI yang fasih berbahasa Inggris seringkali mendapatkan gaji lebih tinggi dan berkesempatan bekerja di lingkungan yang lebih kolaboratif dan multikultural. Keterampilan bahasa Inggris memperkaya interaksi sosial dan membuka akses terhadap peluang pendidikan dan karir yang lebih luas.

Selain itu, peningkatan literasi digital penting untuk memperluas kompetensi calon PMI secara keseluruhan. Mengingat pentingnya era digital saat ini, pemahaman terhadap teknologi informasi dan penggunaan aplikasi yang relevan dengan pekerjaan mereka di luar negeri sangatlah penting. Pelatihan literasi digital mencakup dasar-dasar penggunaan teknologi, pencarian informasi online, dan pemanfaatan sumber daya digital secara efisien, yang semuanya penting untuk menavigasi dunia kerja modern.

Untuk mendukung pelatihan ini, BP2MI Jawa Tengah bekerja sama dengan Balai Latihan Kerja (BLK) yang berperan penting dalam memberikan pelatihan yang relevan bagi calon PMI. Menurut Menteri Ketenagakerjaan Ida Fauziyah, pemerintah bertekad memperkuat kompetensi dan sertifikasi calon PMI. Inisiatif ini bertujuan untuk menciptakan tenaga kerja siap pakai dengan

keterampilan yang dibutuhkan pasar kerja internasional, sehingga meningkatkan daya saing mereka di kancah global. Dengan pelatihan yang disesuaikan berdasarkan kebutuhan industri dan sertifikasi yang diakui secara internasional, calon PMI akan memiliki keunggulan kompetitif dan siap menghadapi berbagai tantangan di lingkungan kerja yang beragam. Hal ini mencerminkan komitmen pemerintah dalam mempersiapkan tenaga kerja terampil dan menjamin kesejahteraan serta perlindungan mereka di luar negeri.

Calon PMI harus siap mental menghadapi tantangan bekerja di luar negeri, sebagaimana diamanatkan Peraturan Pemerintah 4 Tahun 2013 melalui program Pembekalan Keberangkatan Akhir (PAP). Program ini bertujuan untuk memperkuat mental calon PMI, memahami hak dan kewajibannya sebagai pekerja migran, serta mempersiapkan mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja internasional. Pembekalan Keberangkatan Akhir (PAP) mencakup pelatihan mengenai lingkungan kerja di negara tujuan, peraturan keselamatan setempat, dan penanganan permasalahan di tempat kerja atau kehidupan sehari-hari [16]. Dengan mengikuti PAP, calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) dipersiapkan untuk terjun ke pasar kerja global dengan pengetahuan yang cukup dan kesiapan untuk mengatasi berbagai situasi.

Program PAP menyediakan informasi tentang hukum dan regulasi negara tujuan, kontrak kerja, budaya serta tradisi negara tempat penempatan, pengembangan karakter pribadi, dan upaya pencegahan terhadap narkoba dan perdagangan orang. Materi ini disampaikan melalui berbagai metode seperti seminar, diskusi, visualisasi, simulasi, dan demonstrasi, serta dapat didukung dengan pemanfaatan media internet untuk memperluas jangkauan dan efektifitas pembelajaran. Melalui metode-metode tersebut, diharapkan calon PMI memperoleh pemahaman yang lebih baik dan komprehensif mengenai apa yang diharapkan dari mereka di negara tujuan dan bagaimana mereka dapat menavigasi berbagai tantangan yang mungkin mereka hadapi. Oleh karena itu, program PAP bertujuan untuk mempersiapkan calon PMI secara menyeluruh mengenai keterampilan teknis dan pengetahuan spesifik pekerjaan, kesiapan mental, dan adaptasi budaya agar dapat sukses dan tetap aman selama bekerja di luar negeri.

Kendala Peningkatan Kompetensi Calon Pekerja Migran Indonesia

Peningkatan kualitas calon PMI melalui BP2MI Jawa Tengah sangat bergantung pada

perlindungan hukum yang efektif. Untuk meningkatkan standar Pekerja Migran Indonesia (PMI), sangat krusial untuk memprioritaskan perlindungan hak-hak mereka. PMI kerap kali berisiko terhadap eksploitasi dan pelecehan selama bekerja. Oleh karena itu, penyediaan perlindungan yang adekuat adalah kunci untuk memastikan kesuksesan mereka [17]. Misalnya, terdapat kejadian dimana pekerja migran, khususnya di sektor perikanan, mengalami kekerasan dan pelanggaran HAM. Insiden dimana pekerja dibuang ke laut tanpa kondisi yang layak juga pernah terjadi. Banyaknya pekerja migran, khususnya di sektor perikanan, seringkali tidak dibayar sehingga menyebabkan mereka pulang tanpa membawa apa-apa.

UU No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia ditetapkan sebagai solusi terhadap isu-isu terkait. UU ini menetapkan bahwa perlindungan PMI oleh pemerintah, baik di tingkat pusat maupun daerah, harus diberikan sebelum, selama, dan setelah mereka bekerja. Selain itu, program jaminan sosial nasional juga diimplementasikan untuk melindungi PMI. Dengan demikian, pekerja migran Indonesia dapat lebih berkonsentrasi pada pengembangan keterampilan dan kapasitas mereka di lingkungan kerja dengan dukungan hukum yang kuat [18].

Peningkatan kompetensi calon PMI melalui BP2MI Jawa Tengah menghadapi berbagai tantangan dan hambatan, antara lain rendahnya tingkat pendidikan dan pelatihan yang belum memadai. Mayoritas kandidat Pekerja Migran Indonesia (PMI) memiliki tingkat pendidikan formal yang tidak tinggi, biasanya hanya lulusan sekolah dasar atau sekolah menengah. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) yang dipublikasikan pada Agustus 2018 menunjukkan bahwa lebih dari 60% tenaga kerja di Indonesia memiliki pendidikan yang tidak melebihi SMP, kondisi ini dapat berdampak pada kualitas dan kemampuan bersaing tenaga kerja Indonesia di tingkat internasional [19].

Selain itu, faktor lain yang mempengaruhi kualitas pelatihan calon PMI adalah keterbatasan sumber daya manusia yang berkualitas, sarana dan prasarana yang belum memadai, serta ketidaksesuaian kurikulum dan metode pengajaran dengan kebutuhan pasar kerja internasional. Faktor-faktor ini berkontribusi pada rendahnya penyediaan keterampilan yang relevan dengan tuntutan pekerjaan di luar negeri. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan pelatihan bagi calon pekerja migran

Indonesia serta memperluas akses terhadap pendidikan yang berkualitas.

Informasi lebih lanjut mengenai pekerjaan di luar negeri diperlukan untuk meningkatkan kompetensi calon PMI. Banyak dari mereka perlu mempelajari persyaratan kerja secara spesifik, seperti keterampilan yang dibutuhkan, sertifikasi yang harus dimiliki, dan standar kerja yang berlaku di negara tujuan. Hal ini mengakibatkan mereka membutuhkan lebih banyak persiapan dan waktu untuk mempersiapkan diri secara memadai. Informasi yang akurat dan terpercaya sangat diperlukan bagi mereka yang ingin bekerja di luar negeri. Sayangnya, banyak calon PMI yang memilih berangkat melalui jalur tidak resmi atau ilegal dengan menggunakan jasa calo untuk mencapai negara tujuan.

Kondisi ini menjadikan mereka lebih mudah menjadi korban pelanggaran hak dan eksploitasi, yang menghalangi kemampuan mereka untuk mempertahankan hak-hak mereka dan mengembangkan keahlian mereka dalam lingkungan yang aman. Salah satu alasan utama dari masalah ini adalah minimnya kesadaran dan keterbatasan akses terhadap informasi akurat mengenai prosedur migrasi yang legal.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan penelitian yang dibahas, peningkatan kualitas kompetensi bagi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) melalui inisiatif BP2MI Jawa Tengah merupakan langkah penting dalam mempersiapkan calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk bersaing di pasar kerja internasional. Program pelatihan yang disediakan, meliputi keterampilan berbahasa asing, literasi digital, dan Pembekalan Keberangkatan Akhir (PAP), dirancang untuk memastikan bahwa calon PMI memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk sukses di luar negeri. Perlindungan hukum yang efektif juga diperlukan untuk mencegah eksploitasi dan pelecehan terhadap pekerja migran. Kendala seperti rendahnya tingkat pendidikan, keterbatasan sumber daya, dan kurangnya informasi akurat mengenai prosedur migrasi menunjukkan perlunya upaya terpadu untuk meningkatkan kualitas calon Pekerja Migran Indonesia

Rekomendasi yang dapat diberikan terhadap peningkatan kompetensi calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) melalui BP2MI Jawa Tengah menyarankan beberapa langkah untuk memperbaiki program ini. Pentingnya kerjasama

antarpemerintah untuk melindungi hak-hak PMI, memperkaya materi pelatihan dengan keterampilan yang sesuai dengan pasar kerja internasional, dan memperluas akses pendidikan serta pelatihan bagi calon PMI dari semua latar belakang. Kemudian, ditekankan perlunya informasi yang akurat tentang migrasi dan persyaratan kerja di luar negeri serta perlindungan hukum yang lebih kuat terhadap eksploitasi dan pelecehan. Penerapan saran ini diharapkan meningkatkan kualitas dan kesiapan calon Pekerja Migran Indonesia (PMI) untuk bekerja di luar negeri.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] M. L. R. Farid, "Noncompetition Clause: Pembatasan Pindah Pekerjaan terhadap Pekerja/Buruh Perspektif Hak Asasi Ekonomi," *Verfassung J. Huk. Tata Negara*, vol. 2, no. 2, pp. 147–168, 2023, doi: 10.30762/vjhtn.v2i2.279.
- [2] A. Hasyim, A. A. Husni, A. M. Rusli, S. Syamsu, and M. C. Ansar, "Upah Minimum Dan Tingkat Kemiskinan: Studi Kebijakan Di Indonesia Minimum Wage and Poverty Level: Study of Policy in Indonesia," *J. Adm. Negara*, vol. 29, p. hal.276, 2023.
- [3] A. G. Likumahua, A. Anwar, and R. M. Waas, "Perlindungan Hak Asasi Manusia Pekerja Migran Di Qatar Terhadap Sistem Kafala Berdasarkan Konvensi International Labour Organization Nomor 143 Tahun 1975 Tentang Pekerja Migran," *TATOHI J. Ilmu Huk.*, vol. 3, no. 4, p. 366, 2023, doi: 10.47268/tatohi.v3i4.1796.
- [4] W. Yuspin, A. F. Azhari, K. Wardiono, S. Zuhdi, M. Kurnianingsih, and I. D. Marjanah, "Peningkatan Kesadaran Hukum Pentingnya Perlindungan Data Pribadi Bagi Pekerja Migran Indonesia Di Hong Kong," vol. 9, no. 1, pp. 95–104, 2024.
- [5] A. T. Longgarini, A. N. Shaafiyah, and B. M. Rahmaningtias, "Penanganan Pekerja Migran Indonesia Non-Prosedural dalam Perspektif Hukum Keimigrasian," *J. Ilm. Univ. Batanghari Jambi*, vol. 23, no. 2, p. 1474, 2023, doi: 10.33087/jiubj.v23i2.3110.
- [6] A. Padmavati, Y. A. Nugroho, and M. N. Rokhim, "Tinjauan Yuridis Pengangkatan Anak Pekerja Migran Indonesia Di Sabah, Malaysia Dalam Perspektif Hukum Perdata Internasional," *Hakim*, vol. 1, no. 4, pp. 288–301, 2023.
- [7] A. Purnama, "Kompetensi Dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan," *Jurnal.Itbsemarang.Ac.Id*, no. 1, pp. 224–234, 2024, [Online]. Available: <https://jurnal.itbsemarang.ac.id/index.php/jurma/article/view/1384>
- [8] I. Maulana, N. A. Rahma, N. F. Mahfirah, W. Alfarizi, and A. Darlis, "Meningkatkan Profesional Guru dengan Program Pendidikan Profesi Guru (PPG)," *J. Educ.*, vol. 5, no. 2, pp. 2158–2167, 2023, doi: 10.31004/joe.v5i2.867.
- [9] D. K. Nur'aini and M. F. V Ruslau, "Persepsi siswa terhadap kinerja guru matematika pada kompetensi profesional," *Mathema J. Pendidik. Mat.*, vol. 5, no. 1, pp. 30–41, 2023.
- [10] R. Wulandari and L. K. Dewi, "Perlindungan Pekerja Migran di Indonesia Menurut Perspektif Hukum dan HAM," *J. Pendidik. Tambusai*, vol. 7, no. 3, pp. 26719–26724, 2023, [Online]. Available: <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/10918%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/download/10918/8679>
- [11] G. Rustamaji and R. Kusuma, "Pelaksanaan Perlindungan Pekerja Migran Indonesia Menurut Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia," *Priv. Law*, vol. 3, no. 1, pp. 257–265, 2023, doi: 10.29303/prlw.v3i1.2209.
- [12] S. Septiana, R. N. Wicaksono, A. W. Saputri, N. A. Fawwazillah, and M. I. Anshori, "Meningkatkan Kompetensi Sumber Daya Manusia Untuk Masa Yang Mendatang," *Student Res. J.*, vol. 1, no. 5, pp. 447–465, 2023.
- [13] D. R. A. Uswatun Khasanah, N. K. Khanifa, and R. E. Rizkiana, "Analisis Yuridis Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Terhadap Pelaksanaan Desmigratif," *Integralistik*, vol. 34, no. 1, pp. 20–32, 2023, doi: 10.15294/integralistik.v34i1.40200.
- [14] N. S. Ariyanto, M. D. Febriyan, N. F. Putri, and ..., "Edukasi Migrasi Aman Bekerja Ke Luar Negeri Di Desa Padamara," *J. ...*, vol. 4, no. 3, pp. 132–150, 2023, [Online]. Available: <http://jcommdev.unram.ac.id/index.php/pengabdian/article/view/40%0Ahttps://jcommdev.unram.ac.id/index.php/pengabdian/article/download/40/33>
- [15] D. Fitriani, D. Ramdhan, and A. Hapsari, "STRATEGI PENINGKATAN KOMPETENSI CALON PEKERJA MIGRAN INDONESIA STRATEGIES FOR INCREASING THE COMPETENCY OF," vol. 49, no. 2, pp. 191–202, 2023, doi: 10.14203/jmi.v49i2.1367.
- [16] "Socio-Economic and Humanistic Aspects for Indonesian Migrant Workers," pp. 48–56, 2024.

- [17] D. Z. Siswanto, "PERLINDUNGAN PEKERJA DI INDONESIA," pp. 1–12.
- [18] H. Sutra and S. Hadi, "Kewajiban Negara Dalam Memberikan Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Migran Indonesia Non Prosedural Dalam Perspektif Ham," *J. Sos. Hum. Sigli*, vol. 6, no. 2, pp. 449–460, 2023, doi: 10.47647/jsh.v6i2.1672.
- [19] A. Rusianti, H. Tjiu, and B. Yasin, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Kabupaten Merauke Tahun 2013-2018," *J. Ekon. dan Bisnis*, vol. 15, no. 1, pp. 32–36, 2023, doi: 10.55049/jeb.v15i1.181.